

ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS SOBRE O COVID-19

Diante do atual cenário do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, conforme disposto na Lei nº 13.979, apresentamos orientações trabalhistas em conformidade com a **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020** do Governo Federal:

Conforme previsto, a Medida Provisória 927/2020 *“dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública”*.

Desde já registramos duas observações que poderiam ter sido amparadas:

A primeira diz respeito a possibilidade de suspensão de contrato de trabalho, por um prazo determinado, que poderia ser de até 60(sessenta) dias, prorrogáveis por mais 30(trinta) dias, sem encerrar os vínculos empregatícios, assegurando, por exemplo, o recolhimento da contribuição social.

Ou ainda, liberar os seguros desempregos, em amparo aos trabalhadores, observando a excepcionalidade da situação. Em razão da realidade que enfrentamos, seria melhor assegurar empregos, do que a última *ratio*, que seria a demissão.

Outro aspecto que não restou esclarecido quanto às férias coletivas se refere à dilação do prazo para pagamento, tal como ficou previsto para a concessão de férias individuais. Remanescerá o direito a interpretações, que em nosso

entender seria extensivo às férias coletivas; contudo, não está disposto de forma expressa.

Recomendável, quando não se estender a todos os empregados, fazer sob a forma de férias individual.

Passemos a abordar os pontos específicos.

Teletrabalho

Já havia a previsão do teletrabalho antes da MP 927, regulamentado na reforma trabalhista (CLT, art. 75-A e seguintes). Porém, o regime temporário previsto pela MP abrange o seguinte:

- a) o empregador pode, a seu critério, determinar, unilateralmente, que os empregados passem a laborar em regime de teletrabalho (o que normalmente exigiria consentimento do empregado por força do §1º do art. 75-C da CLT)
- b) dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (que normalmente seria exigido pelo *caput* do art. 75-C da CLT)
- c) o empregador deve notificar o empregado com antecedência mínima **de 48 horas** (em determinadas situações a CLT previa o prazo de 15 dias, a exemplo do art. 75-C, §2º)

Fundamentação legal: Capítulo II (art. 4º e seguintes) da MP 927/2020.

Antecipação das férias individuais

Com a MP 927, o empregador poderá antecipar as férias de seus empregados. Ainda que os períodos de férias não tenham sido completados, poderão ser concedidos neste momento.

Entretanto destaca-se que:

- a) o empregador deverá notificar a concessão das férias com, pelo menos, **48 horas de antecedência** (o prazo então previsto na CLT é de 30 dias - CLT, art. 135, caput)
- b) o pagamento da remuneração de férias poderá ser realizado juntamente com o da remuneração, isto é, até o 5º dia útil do mês seguinte (pelo regime tradicional da CLT, o pagamento deveria ocorrer em até 2 dias antes das férias - CLT, art. 145)
- c) o pagamento do terço constitucional (CF, art. 7º, XVII) poderá ocorrer em momento posterior, desde que seja até 20 de dezembro deste ano, ou seja, como o pagamento da gratificação natalina (13º salário)

Os empregados que estejam no grupo de risco terão prioridade na concessão.

Quanto às férias dos profissionais da área de saúde ou funções consideradas essenciais (previstos no Decreto 10.282/2020), poderão ser interrompidas.

Fundamentação legal: Capítulo III (art. 6º e seguintes) da MP 927/2020.

VIDE ANEXO I - MODELO

Concessão de férias coletivas

A presente MP fez alterações (temporárias) no que tange a concessão de férias coletivas, permitindo:

- a) períodos de férias com duração inferior a 10 dias corridos (diferentemente do regramento celetista para férias coletivas - art. 139, §2º), no mínimo 05 (cinco) dias corridos.
- b) possibilidade de termos mais de 2 períodos de férias ao ano (diferentemente do regramento celetista para férias coletivas - art. 139, §2º)
- c) dispensa da comunicação aos órgãos da Secretaria especial do Trabalho e Previdência Social

(normalmente exigida por força da CLT, art. 139, § 2º) e ao sindicato da categoria.

Fundamentação legal: Capítulo IV (art. 11 e 12) da MP 927/2020.

ANEXO II - MODELO CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS DE DETERMINADO SETOR

ANEXO III - MODELO CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS

Aproveitamento e antecipação de feriados

Com a MP 927 houve a permissão de o empregador antecipar unilateralmente o gozo de feriados, especialmente aqueles não religiosos, podendo ser feito sem a necessidade de negociação coletiva (diferentemente do regime tradicional da CLT - art. 611-A, XI).

Por exemplo, o feriado de 02 julho (exclusivamente na Bahia - que neste ano recairá em uma quinta-feira) poderia ser antecipado por ato do empregador para algum dia útil de abril, e no dia 02/07 o empregado teria que trabalhar normalmente (em razão da antecipação do seu feriado), sem receber um acréscimo por isto.

Importante que é dever avisar os empregados com 48 horas de antecedência, detalhando quais feriados seriam antecipados.

Poderá, também, ser utilizada para fins de compensação futura do saldo em banco de horas.

IMPORTANTE ESCLARECER QUE PARA ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS RELIGIOSOS, DEPENDERÁ DE CONCORDÂNCIA DO EMPREGADO, MEDIANTE MANIFESTAÇÃO EM ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO.

Fundamentação legal: Capítulo V (art. 13) da MP 927/2020.

Banco de horas

Ainda com a MP 927 restou autorizado o estabelecimento de banco de horas, de sorte que o empregado receberia sua remuneração normal nas próximas semanas, embora deixasse de trabalhar. Assim, quando a situação se normalizar, ele prestaria horas extras, sem receber novamente por elas.

Nesse sentido, para flexibilizar o estabelecimento do banco de horas em tempos de COVID-19, a medida provisória autoriza que:

- a) **compensação por até 18 meses**, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública (a CLT tradicionalmente limita o banco de horas a 1 ano - art. 59, §2º)
- b) estabelecimento por meio de acordo coletivo ou individual formal (**diferentemente do regime celetista, que exige negociação coletiva para bancos de horas com mais de 6 meses de validade**)

Fundamentação legal: Capítulo VI (art. 14) da MP 927/2020.

ANEXO IV - MODELO

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Com a MP 927/2020 ficou suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, com exceção dos demissionais.

Porem os referidos exames, com obrigatoriedade suspensa, deverão ser realizados, em regra, dentro de prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

Se o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO) considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, indicará ao empregador a necessidade de sua realização imediata.

O exame demissional, apesar de sua obrigatoriedade, poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

A MP permitiu a manutenção da atual composição da Cipa - comissões internas de prevenção de acidentes - e a suspensão das eleições em curso.

Fundamentação legal: Capítulo VII (art. 15 e seguintes) da MP 927/2020.

Direcionamento do trabalhador para qualificação/ Suspensão do contrato de trabalho

Já havia previsão legal, no art. 476-A da CLT (*lay-off*), para encaminhamento de empregados a programas de qualificação profissional, durante os quais eles deixariam de receber suas remunerações.

Ocorre que a MP 927 flexibilizou a participação dos empregados nos referidos cursos prevendo que o contrato de trabalho poderá ser suspenso para sua participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação), com duração equivalente à suspensão contratual.

Para realização dos cursos, importante observar:

- a) requer acordo entre empregador e empregado(s), não podendo ser determinada unilateralmente
- b) não requer negociação coletiva perante o sindicato (tradicionalmente exigida pela CLT)
- c) prazo de até 4 meses (o prazo mencionado na CLT é, em regra, de 2 a 5 meses)
- d) empregador poderá conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial (assim como previsto na CLT)

- e) o curso deverá ser na modalidade não presencial (por óbvio)
- f) o empregado não receberá a chamada "bolsa-qualificação profissional"

Fundamentação legal: Capítulo VIII (art. 18) da MP 927/2020.

ANEXO V - MODELO

A SUSPENSÃO DE CONTRATO PREVISTA NA MEDIDA PROVISÓRIA SOB COMENTO ESTÁ SUJEITA A ALTERAÇÃO OU REVOGAÇÃO, CONFORME ANÚNCIO FEITO EM REDE SOCIAL DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA nesta data de 23/03/20.

Diferimento do recolhimento do FGTS

O FGTS deve ser recolhido pelos empregados até o dia 7 de cada mês, tomando por base o total da folha de pagamento e, em regra, a alíquota de 8%, porém para conter o caos instalado e amenizar os riscos das empresas, o Governo decidiu suspender a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020 (com vencimento em abril, maio e junho de 2020), independente do número de empregados, regime de tributação, ramo de atividade econômica ou de prévia adesão, podendo, inclusive, o recolhimento posterior ser realizado de forma parcelada em até 6 (seis) vezes, sem a incidência de atualização monetária, de multa ou TR.

O empregador deverá informar até 20/06/2020 as declarações da referida competência, sobe pena de considerar em atraso e cobrado com multa e encargos, integrais.

Fundamentação legal: Capítulo IX (art. 19 e seguintes) da MP 927/2020.

Funcionamento da Justiça do Trabalho

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, assim como de outras regiões, paralisaram seu atendimento ao público, suspendendo prazo e audiências para evitar contato e propagação ou contágio do vírus.

O funcionamento da Justiça do Trabalho continua internamente com horário reduzido.

CONTATO:

GEORGE DANTAS - george@georgedantas.com (71) 99174-0079

LAECIO AMARAL - laecio@georgedantas.com

OSMÁRIO ALMEIDA - osmario@georgedantas.com

INGRID FERREIRA - ingrid@georgedantas.com

VÂNIA DE CARVALHO - vherminiaster@gmail.com

ANEXO I

AVISO DE FÉRIAS INDIVIDUAL

Considerando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, conforme disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a (nome da empresa) inscrita no CNPJ sob o nº XXXX, em conformidade com os artigos 6º e seguintes da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 do Governo Federal, vem comunicar ao/a Sr.(a) (nome) (RG-CPF-CTPS) que lhe concederá férias no período de (data de início) a (data final), referente ao período aquisitivo XXXXX.

A importância a título de férias e abono pecuniário será disponibilizada a partir do dia (data). Solicitamos que apresente sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ao departamento de recursos humanos para que sejam efetuadas as devidas anotações, tão logo sejam restabelecidas as atividades.

Salvador, 23 de março de 2020.

(nome do responsável e cargo)

(OBS: O pagamento das férias pode ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente e 1/3 de férias poderá ser pago até a data do pagamento da gratificação natalina) **excluir obs. ao usar modelo**

ANEXO II

AVISO DE FÉRIAS COLETIVAS

Considerando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, conforme disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a (nome da empresa) inscrita no CNPJ sob o nº XXXX, em conformidade com os artigos 11 e 12 da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 do Governo Federal, comunica que no período de (data de início) a (data final), suspenderá parte de suas atividades, concedendo férias coletivas a todos seus empregados do setor XXX.

Após esse período, as atividades serão retomadas normalmente.

Salvador, 23 de março de 2020.

(nome do responsável e cargo)

Obs: para setor específico

ANEXO III

AVISO DE FÉRIAS COLETIVAS

Considerando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, conforme disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a (nome da empresa) inscrita no CNPJ sob o nº XXXX, em conformidade com os artigos 11 e 12 da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 do Governo Federal, comunica que no período de (data de início) a (data final), suspenderá as atividades deste estabelecimento concedendo férias coletivas a todos seus empregados.

Após esse período, as atividades serão retomadas normalmente.

Salvador, 23 de março de 2020.

(nome do responsável e cargo)

Obs: para todos os empregados

ANEXO IV- MODELO - BANCO DE HORAS

ACORDO INDIVIDUAL DE BANCO DE HORAS

Pelo presente acordo individual de banco de horas para compensação de jornada de trabalho, firmado entre a empresa (nome da empresa), inscrita no CNPJ sob o nº (informar) e seu(ua) empregado(a) (nome), inscrito(a) no CPF sob o nº (informar) e portador da CTPS nº (informar) Série (informar), fica convencionado que o horário normal de trabalho será de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Considerando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, conforme disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a (nome da empresa) inscrita no CNPJ sob o nº XXXX, em conformidade com o artigo 14 da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 do Governo Federal, **as partes acordam que, na hipótese de existência de horas extras a ser compensadas, as mesmas poderão ser utilizadas no período determinado pela empresa em que haja redução de pessoal ou de horas de trabalho, na forma prevista pelos parágrafos 2º e 5º do já mencionado artigo 59 da CLT.**

Em caso de eventual rescisão antes do prazo avençado, existindo horas positivas, deverão ser pagas ao trabalhador, com a rescisão; de igual modo, caso existam horas negativas, deverão ser descontadas da rescisão.

E, por estarem em pleno acordo, as partes contratantes assinam o presente em 2 (duas) vias, o qual vigorará pelo prazo de 18 meses.

Salvador - BA, (dia) de (mês) de (ano).

Empresa

EMPREGADO (A)

**ANEXO V (SUJEITO A ALTERAÇÃO OU REVOGAÇÃO, CONFORME ANUNCIO
FEITO EM REDE SOCIAL DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA)**

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

(Empresa) inscrita no CNPJ XXX, com endereço na (endereço completo), na qualidade de empregador, em comum acordo com **(fulano de tal)** (qualificação) (endereço), na qualidade de empregado, vêm suspender o contrato de trabalho, conforme previsto na Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, nos termos que passa a expor:

Clausula 1ª - A suspensão do contrato de trabalho será por um prazo de XXXX (dias/meses), iniciado em XXXX e findando em XXXX.

Clausula 2ª - Durante o período de suspensão temporária do trabalho, o empregado realizará curso de qualificação profissional promovido por meio não presencial, concedido pela empresa empregadora, durante o período mencionado na clausula 1ª, ficando o empregado obrigado a participar integralmente do curso.

Clausula 3ª - O curso de qualificação profissional não presencial será ofertado diretamente pelo empregador, ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, sendo devidamente comunicado ao empregado o meio de acesso ao curso.

Clausula 4ª - Não haverá bolsa-qualificação no período do curso, porém ficará estipulado que o empregador fornecerá uma ajuda de custo mensal, sem natureza salarial, durante o período do curso de qualificação, no importe de R\$ XXXX.

Clausula 5ª - O empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

Clausula 6ª - O curso de qualificação profissional não presencial será ofertado diretamente pelo empregador, ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, a seguir especificado:.....

Clausula 7ª - Fica proibido o trabalho do empregado para o empregador durante o período do curso ou programa de qualificação profissional, sob pena de descaracterização dos termos da suspensão, com as penalidades do §4º do art. 18 da MP 927/2020.

Clausula 8ª - Fica estipulado a Comarca de **Salvador - Ba**, para dirimir qualquer questão relacionada ao presente acordo.

A avença ora firmada busca a melhor forma de manter a relação trabalhista, diante do atual cenário de calamidade pública que paira no país, para tanto, as partes acordam os termos em duas vias devidamente assinadas.

Salvador, 23 de março de 2020.

Empregador

Empregado