

Em razão do surto de coronavírus, editou-se, em 06 de fevereiro de 2020, a Lei nº 13.979, conhecida como Lei Nacional da Quarentena. A referida lei não trata especificamente de relações de trabalho, mas prevê situações que devem ser observadas pelos empregadores. Além disto, em 22 de março de 2020, restou publicada a Medida Provisória nº 927/2020, que cuida de alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública suportado em razão do Covid-19.

Saúde e segurança do ambiente de trabalho

É obrigação do empregador manter o local de trabalho seguro e saudável aos seus empregados, através da adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Agora, mais do que nunca, o empregador deve preservar pela saúde de seus empre-

gados, mantendo cuidado redobrado com a higiene do ambiente de trabalho e atendo-se para todas as recomendações dos órgãos de saúde.

Além disso, o empregador deve instruir os empregados, através de ordens de serviço, sobre a necessidade de distanciamento, manutenção dos ambientes arejados, higienização das mãos e utilização do álcool gel.

No caso de terceirizados, é obrigação do tomador de serviços verificar se o prestador está adotando todas as medidas relacionadas à prevenção ao Covid-19.

Deveres dos empregados

Os empregados devem colaborar e observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as constantes das ordens de serviço (art. 158, CLT), devendo comunicar imediatamente sobre possíveis contatos com agentes infecciosos do novo coronaví-

rus e da circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação.

Afastamento ao trabalho

Nos casos em que for constatado por atestado médico o adoecimento do empregado em razão do contágio pelo Covid-19 e for necessário o afastamento de suas atividades laborais por até 15 dias, este período deverá ser pago pelo empregador. Se o afastamento passar de 15 dias, o empregado necessitará ser encaminhado à perícia médica da Previdência Social, adotando-se as mesmas regras dos casos de doença comum.

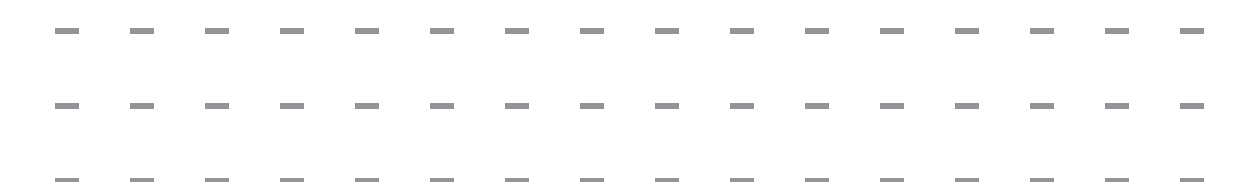
Isolamento e quarentena

Segundo a Lei nº 13.979/2020 (art. 3º, §3º), o período de ausência ao trabalho decorrente das medidas decorrentes do isolamento ou quarentena será considerada falta justificada ao trabalho.

Assim, nos casos de restrição de circulação como medida de prevenção, o contrato de trabalho restará interrompido, com a manutenção dos salários, mesmo diante da impossibilidade de prestação dos serviços.

Caso o afastamento do trabalho seja superior a 30 dias consecutivos dentro do período aquisitivo de férias, o empregado perderá o direito ao gozo de férias e começará a contagem de um novo período aquisitivo quando do retorno às atividades.

Além disso, se o empregado possuir horas a compensar, é possível que o período de afastamento sirva para compensação, desde que haja acordo por escrito.



Medida provisória nº 927/2020

Em 22 de março de 2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927/2020, dando alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Covid-19.

Enquanto durar o estado de calamidade pública, empregado e empregador poderão celebrar acordo individual por escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal.

A norma também previu medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, como:

- I.** o teletrabalho;
- II.** a antecipação de férias individuais;
- III.** a concessão de férias coletivas;
- IV.** o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V. o banco de horas;

VI. a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII. o direcionamento do trabalhador para qualificação (REVOGADO pela Medida Provisória nº 928/2020); e

VIII. o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Teletrabalho

Agora, fica a critério do empregador a alternância do regime presencial e teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, assim como de determinar o retorno para o trabalho presencial, sem a necessidade de acordo individual ou coletivo. Há, todavia, a necessidade de notificar o empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico.

O empregador terá o prazo de até 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, para convencionar por escrito com o empregado as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manuten-

ção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como ao reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

AMP também permitiu a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

Férias

O empregador poderá informar o empregado sobre a antecipação das férias com a antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período a ser gozado pelo empregado.

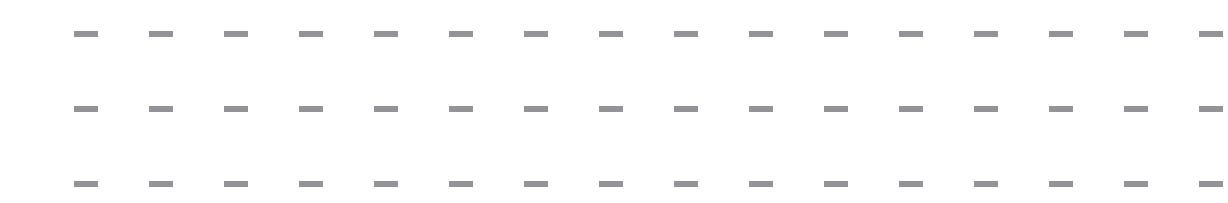
O período mínimo de férias será de 05 dias corridos e não haverá a necessidade de que o período aquisitivo a elas relativo tenha transcorrido.

Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito.

As empresas deverão priorizar, para o gozo de férias individuais ou coletivas, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus.

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

Se as férias forem concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após a sua concessão, até 20 de dezembro do corrente ano. O pedido de pagamento de abono pecuniário fica sujeito a concordância do empregador, que poderá ser pago até 20 de dezembro do corrente ano.



Já o pagamento da remuneração de férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente.

Quantos às férias coletivas, durante o estado de calamidade pública, fica a critério do empregador concedê-las, devendo notificar o conjunto de empregados afetados com a antecedência mínima de 48 horas, não aplicado o limite máximo de 2 períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos.

O empregador resta dispensado de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e ao sindicato de classe.

Feriados

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo notificar por escrito ou por meio eletrônico o conjunto de empregados beneficiados com antecedência mínima de 48 horas, indicando expressamente os feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância por acordo individual, por escrito, com o empregado.

Banco de horas

Durante o estado de calamidade pública, fica autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada pelo regime de banco de horas, devendo ser estabelecido por acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação do tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias, podendo ser determinada pelo empregador, independentemente de norma coletiva ou acordo individual.

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

A medida suspendeu a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, que serão realizados no prazo de 60 dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. Se o médico coordenador do PCMSO considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional poderá ser dispensado na hipótese de o exame médico ocupacional mais recente ter sido realizado há menos de 180 dias.

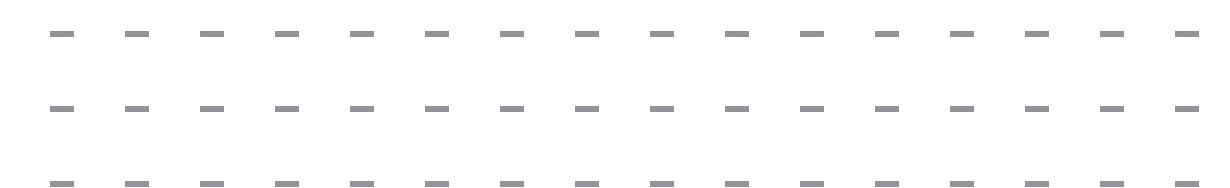
Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo

ser realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Os referidos treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Diferimento do recolhimento do FGTS

A medida provisória suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, podendo ser pagos parceladamente, sem a incidência de atualização ou multa.



Outras disposições

É permitido para os estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso:

I. prorrogar a jornada de trabalho acima do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto;

II. adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado.

As horas extras poderão ser prorrogadas durante o período de 180 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos por 180 dias, contados da data de entrada em vigor da MP 927/2020.

Os casos de contaminação pelo COVID-19 não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927/2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orien-

tadora, exceto quanto às irregularidades apontadas na referida norma, como falta de registro de empregado, entre outras.

A medida provisória se aplica ao trabalhador temporário, trabalhador rural e, no que couber, para os empregados domésticos.

Restaram convalidadas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores que não contrariem a MP 927/2020, tomadas no período de 30 dias anteriores à data de sua entrada em vigor.

Equipe Trabalhista | Mosimann-Horn

Marcelo Marçal Sardá
marcelo@mh.adv.br

Manoella Luiza da Costa Molon
manoela@mh.adv.br

