



GAIA SILVA GAEDE  
ADVOGADOS

---

# Q&A: RELAÇÕES TRABALHISTAS

## CORONAVÍRUS

*Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020 - medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus*

Foi publicada medida provisória com vigência imediata com as práticas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus, enquanto durar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, caracterizado como força maior, para fins trabalhistas.

# Q&A: RELAÇÕES TRABALHISTAS CORONAVÍRUS



GAIÁ SILVA GAEDE  
ADVOGADOS

## 1. Coronavírus pode ser considerada doença ocupacional?

**Não.**

Exceto se houver a comprovação do nexo causal entre a doença e o trabalho.

## 2. O empregador pode requerer o trabalho em regime *home-office*?

**Sim.**

Está autorizada a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, sem a necessidade de acordos individuais e coletivos, com a notificação do empregado com antecedência mínima de 48 horas, por meio escrito ou eletrônico, inclusive para estagiários e aprendizes.

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.

## 3. Quem arca com as despesas do trabalho remoto ou à distância?

Os ajustes relacionados à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

## 4. É devido o pagamento de vale-transporte e vale-alimentação durante o desempenho do trabalho remoto ou à distância?

A concessão de vale-transporte não é obrigatória porque este benefício destina-se ao reembolso do deslocamento casa-trabalho e vice-versa.

Já o vale-refeição ou vale-alimentação devem ser mantidos, porque há trabalho normalmente, mas em regime *home-office*.

## 5. O empregador pode conceder férias coletivas?

**Sim.**

O empregador deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, ficando dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho) e a comunicação aos sindicatos da categoria profissional.

## 6. O empregador pode antecipar férias individuais?

**Sim.**

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, devendo ser priorizado dos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus, com pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

# Q&A: RELAÇÕES TRABALHISTAS CORONAVÍRUS



GAIÁ SILVA GAEDE  
ADVOGADOS

Poderá haver a negociação de antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito entre empregado e empregadores.

## 7. Quando poderá ser feito pagamento do 1/3 de férias?

O pagamento do adicional de 1/3 poderá ser pago até a data da gratificação natalina (13º salário).

## 8. O empregador precisa conceder o abono de férias se solicitado pelo empregado?

**Não.**

A conversão do terço de férias e abono pecuniário fica sujeito à concordância do empregador.

## 9. Pode ser implementado o banco de horas?

**Sim.**

Está autorizada a constituição de banco de horas, por acordo coletivo ou individual por escrito para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

## 10. Será necessária a realização de exames médicos admissionais, períodos e demissionais?

**Não.**

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais e se houver recomendação médica em razão de risco para a saúde do empregado.

Tais exames serão realizados no prazo de 60 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

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

## 11. Será necessário a manutenção de treinamentos periódicos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho?

**Não.**

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, que poderão ser realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Tais 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.

## 12. Pode haver suspensão dos processos eleitorais da CIPA em curso?

**Sim.**

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

## 13. Será necessário o recolhimento do FGTS?

**Não.**

Fica suspensa 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.

# Q&A: RELAÇÕES TRABALHISTAS CORONAVÍRUS

Tais recolhimentos poderão ser realizados em até 6 parcelas, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei, desde que o empregador declare as informações, até 20 de junho de 2020, à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

## 14. Os feriados poderão ser antecipados?

### **Sim.**

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, sendo permitida a utilização para compensação do saldo em banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

## 15. As normas coletivas permanecem vigentes?

### **Sim.**

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

## 16. Os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão normalmente?

### **Não.**

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada da MP, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
- IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

## 17. A pandemia do COVID-19 é considerada como força maior para fins de relação do trabalho?

### **Sim.**

# Q&A: RELAÇÕES TRABALHISTAS CORONAVÍRUS

A CLT entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, desde que afete substancialmente, a situação econômica e financeira da empresa.

Neste caso, havendo a comprovação dos reais prejuízos, é lícita a redução geral dos salários dos empregados da empresa, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado o salário mínimo da região.

## **18. É possível a negociação de questões específicas de cada empresa?**

### **Sim.**

As questões muito peculiares ao negócio e as necessidades especiais em razão da pandemia podem ser objeto de negociação entre a empresa e o sindicato representante dos empregados.

Além disso, a MP 927/2020 autoriza empregados e empregadores a negociarem diretamente questões contratuais, que terão preponderância sobre normas coletivas e legais, desde que respeitados os limites da Constituição Federal.

Neste aspecto, recomendamos a assessoria jurídica para minimizar o risco da invalidação do acordo individual escrito pelo Poder Judiciário.

## **19. As medidas já adotadas pelas empresas para proteção coletiva da saúde dos trabalhadores antes da vigência da MP possuem efeitos?**

### **Sim.**

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto da MP, tomadas no período dos 30 dias anteriores à sua data de entrada em vigor.

## **20. As medidas já adotadas pelas empresas para proteção coletiva da saúde dos trabalhadores antes da vigência da MP possuem efeitos?**

### **Sim.**

A determinação de quarentena ou isolamento só pode ser feita por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica. Nesta hipótese, o descumprimento de tais medidas acarretará a responsabilização do empregador, nos termos previstos em lei.

## **21. O empregador pode descontar do salário do empregado, a ausência no trabalho em razão de isolamento ou quarentena?**

### **Não.**

A Lei 13.979/2020 que tratou das medidas para enfrentamento de emergência de saúde pública em razão do coronavírus, considerou como justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas para enfrentamento da pandemia, dentre elas, o isolamento, a quarentena ou a determinação de realização compulsória de exames médicos.

## **22. Quem arca com o pagamento de salários do empregado infectado pelo coronavírus incapacitado pelo trabalho?**

O empregador arcará com o pagamento dos primeiros 15 dias e havendo necessidade de afastamento superior a este prazo, o empregado deve ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário.

# Q&A: RELAÇÕES TRABALHISTAS

## CORONAVÍRUS



GAIÁ SILVA GAEDE  
ADVOGADOS



---

**Beatriz Tilkian**

*Advogada especializada em Direito Trabalhista*

✉ [beatriz.tilkian@gsga.com.br](mailto:beatriz.tilkian@gsga.com.br)

☎ + 55 11 3797 7400

---

## **SÃO PAULO**

Rua da Quitanda, 126 - Centro  
CEP: 01012-010 - São Paulo, SP  
Tel.: +55 11 3797 7400

## **RIO DE JANEIRO**

Av. Rio Branco, 116 - 9º, 10º e 15º andares - Centro  
CEP: 20040-001 - Rio de Janeiro, RJ  
Tel.: +55 21 2506 0900

## **CURITIBA**

Rua Eurípedes Garcez do Nascimento, 1281 - Ahú  
CEP: 80540-280 - Curitiba, PR  
Tel.: +55 41 3304 8800

## **BELO HORIZONTE**

Av. do Contorno, 7.069 - salas 508 a 512  
CEP: 30110-043 - Belo Horizonte, MG  
Tel.: +55 31 2511 8060

## **BRASÍLIA**

SRTVN Quadra 701, Edifício Centro Empresarial Norte,  
Salas 519, 521, 532 e 534 - Bloco A  
CEP: 70719-903 - Brasília, DF  
Tel.: +55 61 3327 9947