

JULIO CESAR DIAS é advogado do escritório Petrarca Advogados.

CARLA LOUZADA MARQUES CARMO é advogada do escritório Petrarca Advogados.

As principais medidas trabalhistas durante a crise do coronavírus

Em razão da pandemia do Coronavírus em nível mundial, o Governo Federal, Governos Estaduais e o Governo do Distrito Federal, também adotaram uma série de medidas preventivas visando desacelerar a disseminação do Coronavírus no país e a contaminação da população.

Entre elas, destaca-se a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

A Lei nº 13.979/20 dispõe em seu art. 3º:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, **entre outras**, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

(...)

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

Já o art. 2º da referida Lei, conceitua as medidas de isolamento e quarentena, nos seguintes termos:

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres,

animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

O isolamento social, com a suspensão de atividades com aglomeração de pessoas e determinação de que a população se mantenha em casa, também foi uma medida amplamente adotada pela maioria dos Estados e pelo Distrito Federal, para contenção do Coronavírus, principalmente, após a declaração de estado de calamidade pública em nível nacional, de forma inédita pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.

Por sua vez, o Governo Federal adotou uma série de medidas trabalhista específicas para aliviar os efeitos decorrentes do isolamento social provocado pelo Coronavírus, que serão a seguir especificadas.

Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020

A Medida Provisória nº 927 foi a primeira legislação relevante a dispor sobre direito do trabalho, diante do estado de calamidade pública declarado.

Para o enfrentamento dos efeitos econômicos e preservação de empregos, a MP autorizou aos empregadores a adoção dos seguintes procedimento:

- O teletrabalho;
- A antecipação de férias individuais;
- A concessão de férias coletivas;
- O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- O banco de horas;
- A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- O direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- O diferimento do recolhimento do FGTS

O **teletrabalho** consiste no trabalho remoto ou à distância, preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza configurem trabalho externo.

A MP autorizou a adoção do regime com a notificação prévia do empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, dispensando a exigência de acordos individuais ou coletivos, a alteração prévia do contrato de trabalho.

Ficou definido que a responsabilidade pela aquisição, manutenção, fornecimento dos equipamentos e infraestrutura serão firmadas em contrato específico, prévio ou no prazo de 30 dias, bem como que o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e na impossibilidade, que a jornada normal será computada com tempo a disposição e que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada não constituem tempo a disposição.

Também foi autorizado o regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

A **Antecipação de Férias** Individuais foi autorizada com notificação prévia do empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, proibida a concessão de período inferior a 5 dias corridos.

Também foi autorizada a concessão de períodos futuros, mediante acordo individual escrito, a opção do empregador realizar o pagamento do 1/3 de férias após a concessão, até o prazo para pagamento do 13º salário e o pagamento da remuneração das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo. Por fim, a conversão de 1/3 de férias em abono requerida pelo empregado dependerá da concordância do empregador.

Na área da saúde e aquelas que desempenhem funções essenciais, foi autorizado ao empregador a suspensão das férias ou licenças não remuneradas dos empregados.

A Concessão de **férias coletivas** foi autorizada desde que haja notificação prévia dos empregados com antecedência de 48 horas, dispensados os limites aplicáveis de 2 períodos por ano e mínimo de 10 dias corridos e dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos da categoria profissional.

O aproveitamento e da **antecipação de feriados** foi autorizada com notificação prévia dos empregados com antecedência de 48 horas, inclusive para compensação de banco de horas, limitados os feriados religiosos a concordância do empregado por acordo individual escrito.

O **Banco de Horas** foi autorizado por acordo coletivo ou individual formal, para compensação no prazo de até 18 meses após o encerramento do estado de calamidade pública, como possibilidade de compensação mediante a prorrogação da jornada normal em até 2 horas, com limite total a 10 horas diárias.

Foram suspensas as **exigências administrativas acerca da segurança e saúde** no trabalho no que diz respeito a realização dos exames médicos ocupacionais, exceto quando sinalizado risco a saúde pelo médico do PCMSO e exames demissionais, que só poderão ser dispensados caso o último exame ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias, suspensa a realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos em Normas Regulamentadoras, autorizada a possibilidade de manutenção das CIPAS até o encerramento do estado de calamidade, com possibilidade de suspensão dos processos eleitorais em curso.

Foi definido o prazo de 60 dias a partir do encerramento do estado de calamidade para realização dos exames dispensados e 90 dias para realização dos treinamentos, que podem ser realizados a distância, durante o estado de calamidade.

Foi autorizado por um breve momento, a suspensão dos contratos de trabalho e salários para o **direcionamento do trabalhador para qualificação** até 4 meses, para participação em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, por acordo individual ou com grupo de empregados, independente de convenção ou acordo coletivo.

O **Diferimento do Recolhimento do FGTS** corresponde a medida tributária que autorizou a suspensão e prorrogação dos recolhimentos do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com possibilidade de pagamento parcelado a partir de julho de 2020, observando os requisitos previstos na medida provisória.

Além das medidas acima expostas, a Medida Provisória definiu ainda, que os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) **não serão considerados doenças ocupacionais**, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Medida Provisória nº 928 de 23 de março de 2020

A medida provisória nº 928, revogou o art. 18 da medida provisória 927 e a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho e salários para o direcionamento do trabalhador para qualificação.

Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

A Medida Provisória nº 936/2020 institui o Programa Emergencial e Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da Crise do Corona Vírus.

A Medida Provisória institui o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e prevê a possibilidade dos empregadores reduzirem a jornada e o salário dos empregados em até 70% por até três meses, ou suspender totalmente o contrato de trabalho e o pagamento de salário por até dois meses.

O **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, é destinado a todos os empregados com carteira assinada e será pago diretamente pelo

Governo Federal, com base nos valores do seguro desemprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato.

O empregador fica obrigado a comunicar o Ministério da Economia sobre a redução de jornada e trabalho ou suspensão do contrato do empregado, no prazo de 10 dias a partir da realização do acordo, sendo o pagamento da primeira parcela do benefício em 30 dias do acordo, desde que cumprido o prazo para comunicação, sob pena de responsabilização do empregador pelo pagamento da remuneração integral e encargos até a efetivação da comunicação.

O benefício emergencial será calculado de acordo com os valores do seguro desemprego a que o empregado teria direito na forma da lei 7.998/90, de forma proporcional ou integral, a depender da hipótese de pagamento, independente de período aquisitivo, tempo de vínculo e número de salários.

O recebimento do benefício não prejudicará o seguro desemprego a que o empregado terá direito, nos termos da lei, quando da sua eventual demissão.

O benefício emergência não será devido aos empregados que já estiverem recebendo seguro-desemprego, bem como os servidores no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, os empregados da administração pública direta e indireta, os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e os empregado de organismos internacionais.

Quanto a **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário** a Medida Provisória autorizou a redução nos percentuais de 25, 50 ou 70% por até 3 (três) meses, mantido o salário-hora na mesma proporção à jornada reduzida.

- O valor do benefício será depositado diretamente pelo Governo na conta do empregado.
- Todos os benefícios pagos pelo empregador deverão ser mantidos durante a suspensão. (Ex.: Vale alimentação, salário família, vale cultura, auxílio creche,

etc. Benefícios não salariais, que não dependem do trabalho ser realizado ou não, para recebimento.)

- O empregado terá garantida a sua estabilidade no emprego por igual período ao da redução, que começará a contar a partir do fim da medida.

A redução da jornada e salários, para empregados com carteira assinada que recebam até R\$ 3.135,00 e empregados, com curso superior, com renda acima de R\$ 12.202,12 poderá ser realizada por acordo individual nos percentuais de 25, 50 ou 70%.

Para os empregados com carteira assinada com renda entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, a redução de 25% poderá ser realizada por acordo individual, mas os percentuais de redução de 50 ou 70% somente poderão definidos por meio de convenção ou acordo coletivo com o sindicato.

Quadro Resumido

Redução	Percentual do Benefício pago pelo Governo	Acordo individual	Convenção ou Acordo Coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos empregados	Todos empregados
50%	50% do seguro desemprego	Quem recebe até 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12 e tem curso superior	Todos empregados
70%	70% do seguro desemprego	Quem recebe até 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12 e tem curso superior	Todos empregados

Quanto a **suspensão temporária do contrato de trabalho**, a medida prevê a possibilidade de suspensão total do contrato pelo período de até dois meses, podendo ser dividido em dois períodos de 30 dias.

Nesses casos, o Governo Federal pagará a parcela integral ou 70% do benefício emergencial, a depender do faturamento da empresa.

- O valor do benefício será depositado diretamente pelo Governo na conta do empregado.
- Todos os benefícios voluntários pagos pelo empregador deverão ser mantidos durante a suspensão. (Ex.: Vale alimentação, salário família, vale cultura, auxílio creche, etc. Benefícios não salariais, que não dependem do trabalho ser realizado ou não, para recebimento.)
- O empregado terá garantida a sua estabilidade no emprego por igual período ao da suspensão, que começará a contar a partir do fim da medida.
- Nesse período o empregado não poderá desempenhar nenhuma atividade para o empregador, sob pena de descaracterização da suspensão e responsabilização ao imediato pagamento de todos os salários e encargos devidos no período e sujeição a multas.
- O empregado fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social durante a suspensão na qualidade de segurado facultativo.

Empresas que tiveram faturamento bruto de até 4,8 milhões no ano-calendário de 2019, poderão suspender os contratos de trabalho dos seus empregados, sem a obrigatoriedade de pagar qualquer ajuda compensatória e os colaboradores receberão 100% do benefício emergencial.

Empresas que tiveram faturamento bruto de mais de 4,8 milhões no ano-calendário de 2019, somente poderão suspender os contratos dos seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado. Essa ajuda compensatória, não tem natureza salarial, não havendo incidência de encargos trabalhistas. Os empregados enquadrados na hipótese receberão 70% do benefício emergencial.

Quadro Resumido

Receita bruta da Empresa no ano-calendário 2019	Ajuda compensatória paga pelo empregador	Percentual Benefício pago pelo Governo	Acordo individual	Convenção ou Acordo Coletivo
---	--	--	-------------------	------------------------------

Até 4,8 milhões	Não obrigatória	100%	Quem recebe até 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12, com curso superior.	Todos empregados
Mais de 4,8 milhões	30% do salário do empregado	70%	Quem recebe até 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12, com curso superior.	Todos empregados

Disponibilização de Site para Comunicação ao Governo Federal Sobre os Acordos de Redução ou Suspensão do Contrato de Trabalho nos Termo da MP 936/2020

Em 06.04.2020, em atendimento ao § 4º do art. 5º da Medida Provisória 936/2020, o Ministro da Economia disponibilizou site, como canal eletrônico, <https://servicos.mte.gov.br/bem/>, para permitir que os empregadores comuniquem ao Governo Federal a realização de acordos de redução de jornada e salários ou suspensão do contrato de trabalho, e viabilizem o pagamento do benefício emergencial de Preservação do Emprego e da Renda:

Medida Cautelar Deferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363/DF pelo Supremo Tribunal Federal

Em 06.04.2020, o Ministro Ricardo Lewandowski do STF, deferiu a medida cautelar pleiteada por, para dar interpretação em acordo com a Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, e determinar que os acordo individuais de redução de jornada e salários, bem como para suspensão do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos da data de sua celebração, para que este deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Portanto, a decisão do STF determinou que as hipóteses de acordo individual estabelecidas pela Medida Provisória 936/2020 sejam submetidas aos sindicatos representantes dos trabalhadores para chancela e ratificação.

Medida Provisória nº 946, de 7º de abril de 2020

A Medida Provisória nº 946/2020 extinguiu o PIS-PASEP e transferiu seu patrimônio para o FGTS, preservando as contas individuais dos participantes até 01.06.2025, observadas as hipóteses de saque, bem como estabeleceu a possibilidade temporária de saque de recursos do FGTS até o limite de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador, equivalente a um salário mínimo, em razão da pandemia do Coronavírus.

A nova Medida Provisória possibilita o saque pelos titulares das contas, ativas e inativas, até o limite estabelecido, pelo período de 15 de junho de 2020 e até 31 de dezembro de 2020.

Os saques ocorrerão conforme o cronograma de atendimento, critérios e forma estabelecidos pela Caixa Econômica Federal, permitido a transferência automática para conta poupança de titularidade do trabalhador previamente aberta na instituição financeira, ou crédito em conta bancária de qualquer instituição financeira, indicada pelo trabalhador e de sua titularidade, sem cobrança tarifa.

São essas as principais medidas trabalhistas autorizadas para enfrentamento da crise econômica e estado de calamidade pública nacional decorrente da pandemia do coronavírus, que impôs o isolamento social e a paralização das atividades econômicas.