

## **Como as empresas podem agir diante da pandemia do Coronavírus (COVID 19) nas relações de trabalho?**

O presente artigo é meramente informativo e não tem a pretensão de esgotar todas as possibilidades e medidas jurídicas possíveis.

A intenção é trazer informações precisas e importantes para os empregadores, os quais foram severamente afetados pela pandemia COVID 19 e corre o risco de encerrar suas atividades e com isso, gerar mais desempregos e crises econômicas.

A pandemia do Coronavírus (COVID 19) afetou substancialmente às relações de trabalho, em razão da disseminação e transmissão do vírus pelo contato físico e diante desse cenário, empregados e empregadores vivem momentos de incertezas e acabam tomando decisões sem pensar racionalmente sobre a situação.

Diante desse cenário crítico, em que pequenas e médias empresas se veem sem saída para continuar suas atividades, é necessário entender os instrumentos normativos que põem direcionar as atividades das empresas, sem o risco do encerramento das atividades, bem como de demandas trabalhistas no futuro.

Inicialmente, é importante destacar que a primeira norma a tratar sobre as questões trabalhistas no enfrentamento do coronavírus foi a edição da Lei nº. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, reforçando as medidas de prevenção que precisam ser tomadas pelos empregadores, visando a saúde e a segurança de todos.

Em segundo momento, cabe destacar que a pandemia do coronavírus, trata-se de uma situação de força maior, sendo esta a fundamentação da medida provisória 927/2020 que relativizou alguns direitos trabalhistas, de modo que está amparada pela a redação do artigo 8 da CLT combinado com o artigo 501 e seguintes, do mesmo diploma legal, visando sempre a manutenção dos empregos.

Por outro lado, cumpre destacar que a “força maior” não pode ser utilizada como desculpa por empresas para tolherem direitos trabalhistas, dos quais não estão dispostos em lei.

Ademais, a ingerência do empregador não pode ser utilizada como motivo de “força maior” e isso independe de estarmos ou não em uma situação de pandemia.

Superado esses pontos iniciais, vamos analisar agora as medidas legais previstas nas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, que os empregadores podem se valer e quais as implicações de cada uma.

#### **1. Alternativas da MP 927/2020**

As possibilidades previstas na MP 927/2020 visam assegurar o emprego, possibilitando alternativas para as empresas utilizarem no período de vigência da calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº06 de março de 2020.

Importante destacar que embora esta MP em seu artigo primeiro informe que a validade de suas ações será até o final da vigência da calamidade, que segundo o decreto legislativo é 31/12/2020, a MP não tem a sua validade estendida até esta data, isto porque, de acordo com a regra prevista no artigo 62 da Constituição Federal, a validade de medidas provisórias são de 60 dias, prorrogadas por igual período.

Considerando que a MP 927/2020 foi publicada em 22 de março de 2020, para que seus efeitos se prorroguem até 31/12/2020 esta deverá ser convertida em lei.

Feita essas considerações, passamos a observar as medidas possíveis para preservação de emprego, prevista na referida medida provisória.

### **1.1. Teletrabalho**

O teletrabalho ou home office é uma alternativa eficiente para àquelas atividades que podem ser realizadas através do uso das tecnologias de informação e comunicação, fora do estabelecimento da empresa.

Desse início se extrai que não é considerado teletrabalho a prestação de serviços fora da empresa que não se utilize de tecnologias de informação e comunicação, a exemplo das costureiras.

Para adaptar essa medida, é necessário comunicar o empregado por meio escrito, com antecedência mínima de quarenta e oito horas e os equipamentos deverão ser fornecidos pela empresa, uma vez que o risco da atividade é do empregador.

Vale ressaltar que o empregado não pode se utilizar de negativa ilegítima para a realização do teletrabalho, tendo em vista que não há prevalência dos interesses particulares sobre os interesses públicos, em razão da força maior caracterizada pela pandemia.

Embora a MP traga a possibilidade de se aplicar essa modalidade de trabalho aos estagiários, entendo que ao adotar o teletrabalho, trabalho remoto ou a distância há o desvirtuamento do contrato de estágio, uma vez que o teletrabalho não se sujeitam a controle de jornada (art. 62, III, da CLT), bem como o contrato de estágio traz a supervisão como item obrigatório.

### **1.2. Férias Individuais e Coletivas**

As férias são concedidas a critério do empregador (regra do artigo 136 da CLT) e para casos de força maior, a obrigação do aviso de férias com antecedência mínima de até 30 dias, pode ser relativizada sob o amparo do artigo 8º da CLT e da MP 927/2020 para o período de 48 horas.

Deste modo, pode ser feita a concessão de férias individuais, férias para alguns funcionários por setor, ou ainda férias coletivas, abrangendo um departamento, uma filial ou até a empresa toda.

Para férias individuais o período mínimo é de cinco dias e pode ser concedida mesmo que não tenha ocorrido a aquisição do período aquisitivo do empregado.

Caso o empregador faça a opção de férias coletivas, nos termos da MP 927/2020 não será necessário a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao Sindicato.

O pagamento das férias será realizado até o quinto dia útil do mês posterior ao início das férias e o terço constitucional pode ser pago até a data prevista para pagamento do décimo terceiro (20/12).

### **1.3. Antecipação de feriados e Banco de Horas**

A edição da MP trouxe a possibilidade de antecipar os feriados não religiosos, sejam eles federais, estaduais e municipais, desde que com antecedência mínima de quarenta e o oito horas e por meio escrito ou eletrônico.

Já para os feriados religiosos, deverá ter a anuência do empregado, mediante acordo individual escrito e essas antecipações de feriados poderão ser realizadas a compensação por saldo de banco de horas.

Algumas empresas dispõem de bancos de horas, que traz a possibilidade de realizar a compensação de horas trabalhadas a mais em um dia, com a diminuição da jornada em outro, ou de forma inversa.

Caso o empregador antecipe as folgas, poderá ser feita a compensação das horas já laboradas, constantes no banco de horas, ou por compensação posterior, por um período de até dezoito meses, contados do encerramento da calamidade pública.

Essa compensação pode ser com o acréscimo de até duas horas diárias de trabalho, limitada a dez horas de jornada, independentemente de acordo ou convenção coletiva.

## **2. Alternativas previstas na MP 936/2020**

A medida 936/2020 traz a possibilidade da redução de salário proporcional a redução de jornada.

Muito se discutiu sobre a sua constitucionalidade do acordo individual, uma vez que o artigo 7 da Constituição Federal prevê a irredutibilidade de salários.

A discussão chegou ao STF que por meio da ADI 6363 validou os acordos individuais.

Nesse sentido, os acordos individuais já firmados são válidos, mas os trabalhadores podem optar pela norma coletiva, caso houver e se ela for mais benéfica, em atenção ao princípio da norma mais favorável.

Dentre as alternativas previstas na MP 936/2020 estão a redução proporcional de jornada e salários, o pagamento do BEPER – Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

### **2.1. Redução proporcional de jornada e salário**

A redução proporcional de jornada e trabalho possuem três percentuais e diferentes, a saber, 25%, 50% e 70%. O primeiro percentual pode ser acordado livremente entre empregado e empregador independentemente do valor do salário.

Já para outros percentuais, a redução só poderá ser feita por meio de acordo ou convenção coletiva, exceto do funcionário que recebe o valor igual ou superior a duas vezes o teto previdenciário (R\$ 12.202,12), que é tido como hipersuficiente

e pode negociar diretamente com o empregador os reajustes de seu contrato de trabalho.

A partir do acordo deve ser realizada a comunicação ao Ministério da Economia por meio do site “**empregador web**” e dentro do prazo de 10 dias.

Deve ser ainda comunicado o sindicato da categoria, pois caso queira, pode deflagrar um acordo coletivo.

Sobre a participação do sindicato, o Tribunal Superior do Trabalho já entendeu que as cobranças de taxas negociais e assistenciais são inválidas.

O acordo passa a valer da data da assinatura, mas o pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEPER**, só será feito após a comunicação ao Ministério da Economia, caso não seja feito dentro do prazo, o pagamento fica a cargo da empresa.

Para que se faça jus ao recebimento do BEPER, o percentual mínimo de redução deve ser igual a 25%, abaixo deste percentual, não há recebimento da ajuda do governo.

O BEPER será pago de acordo com a redução e a sua base de cálculo é o valor que empregado teria direito caso recebesse o seguro desemprego.

Nesse sentido, se a empresa reduz 25% da jornada e salário, o BEPER a ser pago pelo governo seria de 25% do valor do seguro desemprego daquele empregado.

## **2.2. Suspensão de Contrato de Trabalho**

A suspensão do contrato de trabalho pode ser aplicada naquelas empresas cujas atividades não podem ser exercidas presencialmente, nem em *home office*.

Na suspensão do contrato, todos os benefícios pagos ao empregado, deverão ser mantidos, tais como plano de saúde, plano odontológico, vale alimentação, entre outros.

Para empresas que tiveram em 2019 receita bruta de quatro milhões, a suspensão só pode ocorrer com o pagamento de uma “ajuda compensatória” de 30% sobre salário do empregado, durante a vigência da suspensão.

Essa ajuda compensatória não terá caráter de salário e, portanto, não há reflexos trabalhistas, previdenciários e tributários.

O BEPER a ser pago pelo governo será correspondente ao mesmo valor do seguro desemprego, todavia para aqueles que tiverem direito a “ajuda compensatória” da empresa, o BEPER será correspondente a 70% do seguro desemprego.

O contrato deverá ser feito por escrito com dois dias de antecedência do início da suspensão e pode ser aplicada por no máximo 60 dias, podendo ser dividido em dois períodos.

Os reflexos da suspensão nos contratos de trabalho é a não integração desse período na contagem para o décimo terceiro salário e para as férias.

### **3. Outras situações trabalhistas importantes**

#### **3.1. Licenças Médicas – Empregado em quarenta ou infectado**

O empregado que está em isolamento/quarentena, continua recebendo salários e sua ausência não pode ser considerada como falta, pois conforme a lei nº. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, estas ausências são consideradas licenças médicas, e, portanto, são justificadas.

Em nenhuma hipótese, poderá ser exigido a prestação de serviços por trabalhador infectado ou com suspeitas, por ser ato atentatório contra à saúde individual e coletiva, passível de punição e falta grave do empregador.

Os empregados que estiverem infectados, deverão ser encaminhados ao médico do trabalho e se for o caso ao INSS, sendo que os 15 primeiros dias serão pagos pela empresa e a partir do 16º dia será pago pelo INSS, por meio de auxílio-doença.

### **3.2. Rescisão contratual por força maior**

Se mesmo diante das várias possibilidades legais para diminuir o impacto negativo da pandemia aos negócios das empresas, estas não forem suficientes para manter os postos de trabalho ou para a continuidade da atividade empresarial, existe a possibilidade de reduzir os encargos trabalhistas na rescisão por força maior, que se dará da seguinte maneira:

**Rescisão de trabalhador sem estabilidade:** Os trabalhadores receberão ao saldo de salário, às férias vencidas e proporcionais e ao 13º proporcional. Não há direito ao aviso prévio, diante da incompatibilidade com a força maior e a multa do FGTS será paga pela metade, ou seja, apenas de 20%.

**Rescisão de trabalhador com estabilidade:** Seguirá a regra dos artigos 477 e 478 da CLT, de modo que as verbas rescisórias serão pagas por inteiro e de forma simples, assegurando ainda, a indenização de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo (ou fração superior a 6 meses);

**Rescisão de trabalhador contratado por tempo determinado:** Será devida metade da indenização prevista no artigo 479 da CLT, ou seja, 25% das remunerações que teria direito até o final do contrato.

#### **4. Considerações Finais**

É importante considerar que ambas as medidas provisórias buscam a manutenção dos empregos e das empresas, os quais são fundamentos importante no desenvolvimento da economia do país.

Cumprir salientar que ao aplicar as medidas, a empresa deve assegurar a estabilidade dos empregados que tiverem a redução de jornada e salário ou a suspensão de contratos, pelo mesmo período em que a medida foi implementada.

O prazo máximo da redução será de 90 dias, já para a suspensão o prazo máximo é 60 dias, todavia, é vedada a aplicação da redução por 90 dias e posterior suspensão por 60 dias, ou seja, o prazo máximo de aplicação é de 90 dias, não podendo ultrapassar esse prazo, mesmo que queira utilizar as duas medidas em conjunto (redução e suspensão).

A empresa que implementar qualquer ajuda de custo na aplicação de ambas as medidas provisórias, terão como benefício a exclusão do valor gasto no lucro líquido da empresa para fins de Imposto de Renda - IRPJ e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSLL.

Ao tomar qualquer decisão as empresas devem levar em conta os critérios jurídicos corretos e suas peculiaridades como os contratos das empregadas gestantes, dos empregados aposentados, dos empregados que recebem adicionais de periculosidade, dos estagiários, entre outros contratos específicos, evitando ter um passivo trabalhista no período pós pandemia.

Sabemos que ser empresário no Brasil não é uma tarefa fácil, mas com uma boa gestão e com bons parceiros negociais, é possível exercer as atividades empresariais de forma mais tranquila.

#### **5. Bibliografia**

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso: 23/04/2020

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm). Acesso: 23/04/2020

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso: 23/04/2020

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso: 23/04/2020

BRASIL. **Lei nº. 13.979 de 06 de fevereiro de 2020.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm). Acesso: 23/04/2020

### ***Sobre a Autora***

***Letícia Ribeiro, advogada e professora, licenciada em História, especialista em Direito Civil e Processo Civil e em Relações Étnicos Raciais, pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário e pós-graduanda em Direito Público.***