

EFEITOS DO CORONAVÍRUS NOS CONTRATOS DE TRABALHO, A LEI 13.979/2020
E A MP 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

**Ricardo Sitorski Lins*

Diante de nós, uma crise se avizinha com proporções e consequências jamais vistas nesta geração. Um vírus com poder de contágio avassalador, capaz de pôr à prova a capacidade dos sistemas de saúde de países desenvolvidos e que assusta diariamente os países em desenvolvimento.

As autoridades públicas recomendam diversas medidas de profilaxia e higiene, na tentativa de evitar que as pessoas contraiam a doença, mas muitos entendem que a única forma de refrear a velocidade do contágio é o isolamento social, ou seja, que as pessoas fiquem em casa e evitem contato com outras pessoas, rompendo a cadeia de multiplicação exponencial da doença.

O isolamento social parece ser tão eficaz contra o vírus quanto é prejudicial à economia e às relações de trabalho. O confinamento das pessoas em casa se traduz em restrição do comércio, serviços e até mesmo atividades industriais não essenciais. Esta restrição, por sua vez, caracteriza menos dinheiro circulando, retração e recessão econômica.

Com a atividade empresarial em modo ocioso, os empregadores e empregados se veem diante de muitas dúvidas sobre quais passos tomar, direitos e deveres recíprocos, o que vale e o que pode ser flexibilizado nesse momento de franca exceção.

O objetivo deste trabalho é trazer um mínimo de orientação aos atores da relação empregatícia, em especial com a recente publicação da Medida Provisória 927 de 22/03/2020, sem qualquer pretensão de ser o guia definitivo, já que a cada dia que passa novos panoramas se delineiam, novos atos, disposições e decretos são tomados pelas Autoridades na expectativa de dar um mínimo de segurança aos cidadãos.

A seguir, passa-se a trazer o que há de concreto na legislação e que pode ser adotado imediatamente pelas empresas, no melhor interesse dos seus empregados.

1) TELETRABALHO ou “HOME OFFICE”

Como a recomendação de todas as autoridades de saúde de “ficar em casa” passou a ser entoada como um mantra por toda a sociedade, trataremos primeiramente da modalidade de prestação de serviços através do teletrabalho.

Este modo de prestação da atividade laboral foi inserido pela Lei 13.467/2017 (lei da Reforma Trabalhista) que introduziu os artigos 75-A a E na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para permitir a realização do trabalho preponderantemente fora das dependências do trabalhador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que permitam a realização em casa dos expedientes antes realizados no ambiente da empresa.

Todas as empresas que possuem trabalhadores em escritórios ou cujas atividades possam ser realizadas remotamente têm sido incentivadas a converter o modo de prestação de serviços de presencial para teletrabalho.

O regime de teletrabalho pode ser estabelecido para novas contratações, como também para aqueles que já realizavam as atividades na empresa, neste caso, há necessidade de se pactuar um aditivo contratual, com cláusulas específicas, conforme o modelo anexo, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, nos termos do art. 4º, § 3º da MP 927/2020.

É importante destacar que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

A MP prevê ainda que poderá ser realizada a alteração dos regimes presencial/teletrabalho, garantido prazo de transição mínimo de quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Outro ponto importante é que a empresa deverá providenciar os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, ou seja, o computador, celular e conexão com a internet suficiente para que o trabalho seja desempenhado com a qualidade exigida pelo empregador.

Os custos que o empregado tiver com a transição de regimes também deve ser reembolsado pela empresa, considerando que é ela quem assume os riscos da atividade econômica, não podendo estes serem transferidos ao trabalhador.

A MP permitiu ainda a utilização do teletrabalho aos estagiários e aprendizes, nos termos do art. 5º.

Por derradeiro, optando por esta modalidade, a empresa deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Esta condição se reveste de maior importância diante da pandemia de coronavírus, devendo a empresa reforçar as recomendações de higiene, mesmo que o trabalhador não esteja sob sua permanente supervisão.

2) INTERRUPÇÃO TEMPORÁRIA ART. 61, § 3º DA CLT

Algumas empresas, contudo, não tem condições de determinar que o trabalho de seus empregados seja realizado remotamente ou em regime de teletrabalho, seja pela natureza da atividade, seja pela impossibilidade de fornecimento da infraestrutura necessária para o desempenho de atividades fora do ambiente laboral.

É o caso da construção civil, por exemplo, fortemente impactada pela crise gerada com a propagação do coronavírus. As cidades cujo número de casos de infectados pela doença cresce exponencialmente têm determinado medidas de paralização imediata de

atividades, proibindo aglomerações e assim, suspendendo a continuidade de obras em seu território.

Diante de um evento caracterizador de força maior, ainda mais quando determinada por ato de autoridade governamental, as empresas se deparam com a hipótese de interrupção temporária do trabalho, nos termos do art. 61, § 3º da CLT.

Este dispositivo permite que a empresa “recupere” o tempo perdido determinando que os empregados realizem, no retorno das atividades, até 2 horas extras por dia por até 45 dias por ano.

Assim, caso a suspensão seja de 10 dias, a empresa terá um “saldo” de 80 horas a compensar, podendo exigir que os empregados trabalhem até 2 horas extras diárias até que o período seja integralmente quitado.

Mas essa compensação tem limite de 45 dias por ano, o que vale dizer que, mesmo que a paralisação ultrapasse 90 horas de tempo perdido, este será o máximo de recuperação possível, considerando que o empregador determine a realização de 2 horas extraordinárias diárias.

Resumindo, nesta hipótese, a empresa pagará ao empregado os salários do período de paralisação, e exigirá em troca que o trabalhador realize horas extraordinárias sem a respectiva remuneração legal.

No retorno das atividades, a empresa deverá solicitar prévia autorização da autoridade competente, devendo, para tanto, encaminhar à representação local da Secretaria do Trabalho, em expediente com o seguinte teor:

“À SECRETARIA DO TRABALHO DA CIDADE DE

REF.: INTERRUPÇÃO TEMPORÁRIA – RECUPERAÇÃO DE TEMPO PERDIDO

A empresa xxxxx, afetada fortemente com os efeitos da pandemia de Coronavírus no período de março de 2020, tendo sido forçada a interromper temporariamente as suas atividades por motivo de força maior e obedecendo às recomendações da OMS e das Autoridades locais em saúde, vem, com o devido acato requerer à V. Sa. a AUTORIZAÇÃO para compensação da jornada dos seguintes empregados, nos termos do § 3º do Art. 61 da CLT.

Espera deferimento,

Cidade, data.

Nome e carimbo do empregador.”

3) COMPENSAÇÃO DE JORNADA (BANCO DE HORAS)

A interrupção temporária se afigura como importante instrumento de compensação de jornada em casos de paralisação por motivos de força maior.

Contudo, como visto, o alcance da compensação acaba sendo limitado pelo dispositivo contido no § 3º do art. 61 da CLT, já que a empresa pode compensar no máximo 90 horas de paralisação, o que representa pouco mais de 11 dias de parada.

Muitos especialistas e até mesmo autoridades públicas preveem que a necessidade de isolamento social pode se prolongar por meses, o que tornaria necessário suspender os contratos de trabalho por meses.

Nesse cenário, a MP 927/2020 ampliou a possibilidade de fixação de bancos de horas, com o estabelecimento mediante acordo individual ou coletivo e aumentando o prazo de compensação para até 18 meses após a data de encerramento do estado de calamidade pública.

Nessa modalidade de compensação, as empresas afastam os empregados das suas atividades, pagando os salários normalmente, exigindo em troca um saldo negativo no banco de horas, que pode ser compensado com a majoração da jornada em até duas horas, respeitado o limite de 10 horas diárias, pelo período de até 18 meses.

O acordo individual deve ser formal e com a concordância do empregado. Abaixo apresentamos modelo orientativo:

“ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

Pelo presente acordo individual de banco de horas para compensação de jornada de trabalho, firmado entre a empresa (nome) pessoa jurídica de direito privado, inscrito no CNPJ (informar), com endereço à (informar), representada pela sócia proprietária, (informar), e seu empregado (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 44 horas semanais, sendo 8 horas diárias, de segunda a sexta-feira, e 4 horas aos sábados.

As partes convenientes ajustam a implantação do sistema de Banco de Horas estabelecendo-se: As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses abaixo.

O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

O Regime de Banco de Horas só poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

A compensação de horas deverá ocorrer no período máximo de 18 (dezoito) meses.

No caso de haver crédito no final do período, a empresa obriga-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Se houver horas negativas estas deverão ser compensadas no mesmo período ou descontadas na rescisão.

E, por estarem em pelo acordo, as partes contratantes assinam o presente em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

Cidade, data.

EMPREGADO

EMPREGADOR”

4) FÉRIAS INDIVIDUAIS E ANTECIPAÇÃO

Outra possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho no período de decretação de estado de calamidade pública é a concessão de férias aos empregados. Muitos questionarão que a concessão de férias neste momento em que as opções de lazer estão limitadas não atende ao interesse do trabalhador.

Contudo, a própria CLT já previa que as férias são concedidas por ato do empregador, ou seja, por decisão da empresa, atendendo aos seus interesses. Obviamente que o trabalhador tem possibilidade de negociar a época da concessão, atendendo também aos seus interesses, mas com a decretação do estado de calamidade, a empresa terá a prerrogativa de conceder férias aos seus empregados.

A MP 927/2020 permitiu ainda a antecipação das férias para aqueles empregados que sequer possuem período aquisitivo completo, determinando que a empresa os informe com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Neste caso, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

A depender da situação e do prolongamento das paralisações das atividades, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

A MP autorizou que o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, revogando expressamente a regra da CLT que

previa o pagamento com antecedência mínima de 2 dias antes do início do respectivo período.

Ainda, o adicional de 1/3, que antes deveria ser pago juntamente com o valor das férias, com a nova regra, poderá ser quitado até a data em que é devida a gratificação natalina (13º Salário);

5) FÉRIAS COLETIVAS

No caso das férias coletivas, o regramento é bastante semelhante, diferindo apenas na quantidade de empregados afetados, que pode ser toda a coletividade de uma empresa, ou um setor específico, nos termos do art. 139 da CLT.

A MP inova determinando que não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (2 períodos) e o limite mínimo de dias corridos (10 dias) previstos na CLT, ou seja, podemos interpretar que o empregador poderá conceder um único período de 30 dias ou mais de 2 períodos, um deles até mesmo com menos de 10 dias.

Outra novidade é a dispensa da comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, o que se justifica plenamente pela dificuldade de atendimento destes órgãos no momento que se apresenta.

6) LICENÇA REMUNERADA

O momento é de contenção de despesas, evidentemente, mas há aqueles empregadores que optam por dispensar os empregados, remunerando o período sem exigir contrapartida alguma. É o caso da licença remunerada.

A empresa pode conceder tal benefício aos seus empregados simplesmente determinando que estes fiquem em casa, garantindo o pagamento dos salários.

A licença remunerada que ultrapassa 30 dias, contudo, retira do empregado o direito à férias, nos termos do art. 133, II da CLT.

7) PRORROGAÇÃO DO PAGAMENTO DE FGTS

A MP recém editada prevê um alívio no caixa da empresa, permitindo a suspensão temporária dos depósitos de FGTS dos seus empregados, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

O recolhimento dos meses referidos poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e encargos em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

8) DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR

Como já foi dito, o momento em que vivemos é de muitas dúvidas e apreensão acerca do que é certo e errado, qual a melhor atitude tomar, quais implicações e riscos de cada decisão do empresário nos próximos meses.

Uma das dúvidas mais frequentes é se a empresa pode obrigar o empregado a permanecer trabalhando, mesmo que as autoridades recomendem que todos fiquem em casa.

Bem, como no momento não há qualquer proibição de desempenho de atividades, obviamente que a mera recomendação de não sair de casa não tem carga obrigacional.

Assim, são os empregadores que devem decidir sobre a conveniência e oportunidade da manutenção de suas atividades (enquanto não haja proibição) e exigir a presença física de seus empregados.

Mas e se o empregado faltar ao trabalho, mesmo com ordem expressa para comparecer? A resposta é que estaríamos diante de uma situação de insubordinação, prevista no art. 482 da CLT, ensejando a aplicação de penalidades de advertência, suspensão e até mesmo a rescisão do contrato por justa causa.

Por outro lado, a empresa que exigir a presença do empregado tem o dever de manter o ambiente de trabalho sadio, fornecendo Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva habituais e aqueles recomendados pelas autoridades em saúde para conter a disseminação do Coronavírus (locais para higienização das mãos, álcool em gel, máscaras e luvas, etc). Se a empresa falhar nesta obrigação e expor os seus empregados a risco manifesto de contágio, obviamente que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, nos termos do art. 483 da CLT.

9) LEI 13.979/2020

A edição da Lei 13.979/2020 trouxe também impactos nas relações de trabalho, na medida em que esta norma traz regras de interpretação das situações de emergência a serem decretadas pelas autoridades governamentais, como quarentena, isolamento, entre outras.

A lei considera falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas tomadas pelas autoridades (quarentena, isolamento, etc).

Assim, além das hipóteses de abono de faltas previstas na CLT, a nova lei traz hipótese específica de justificação de ausências ao trabalho em caso de decretação de quarentena, por exemplo.

Como a lei trata de justificativa das ausências do empregado, resta claro que a responsabilidade pelo pagamento é da Empresa, no entanto, a interpretação sistemática das normas permite concluir que o empregados deverá pagar até o 15º dia, em caso de afastamento e que, a partir do 16º dia, os pagamentos deverão ser efetuados pelo INSS.

10) RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ATO DE AUTORIDADE GOVERNAMENTAL OU *FACTUM PRINCIPIS*

Outra medida que ganhou destaque nos últimos dias é a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho em razão de ato de autoridade municipal, estadual ou federal.

A disposição não é nova, já que o art. 486 da CLT existe desde a promulgação da consolidação, tendo sido brevemente alterada em 1951!

No entanto, a subsunção desta norma ao fato concreto era tão rara que poucas pessoas já tinham ouvido falar neste instituto.

O art. 486 da CLT prevê que “No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”

Ou seja, a norma estaria a garantir ao empregado o pagamento da “indenização” em caso de rescisão do contrato de trabalho, mas transferindo ao chefe do executivo que determinou a paralisação.

Basta entender agora de que “indenização” estaria o artigo consolidado a tratar.

A questão a ser abordada é multidisciplinar, ou seja, além de adentrar nas regras de direito do trabalho, também necessitamos do apoio do direito administrativo, aquele que regula as relações entre a administração pública e o cidadão.

Na seara administrativa, impera a regra da estrita legalidade e da interpretação restritiva da lei. Com isso, é possível entender que o empregado teria direito a receber da administração pública (presidente, governador ou prefeito) tão somente a multa de 40% do FGTS, caso o ente determine a paralisação das atividades empresariais.

Friso que a ocorrência do *factum principis* e seus efeitos no contrato de trabalho não são automáticas e acabam por trazer inúmeras discussões oriundas da interpretação do dispositivo.

Até mesmo o momento de invocar tal medida é duvidosa, já que a CLT traz regras claramente processuais para a sua implementação, levando a entender que a rescisão por fato do príncipe deve ser tratada em eventual Reclamação Trabalhista, no momento de apresentação de defesa do empregador.

Isso significa dizer que, demitido o empregado em razão do *factum principis*, o empregador deixará de pagar a multa de 40% do FGTS, e por conseguinte, o empregado poderá ter dificuldades para sacar o saldo rescisório, sendo obviamente necessário buscar perante a Justiça do Trabalho o direito violado.

Outra dúvida se revela quanto a competência material para processar e julgar o pedido de pagamento da indenização pela autoridade governamental, já que o § 3º do art. 486 determina que, verificada a circunstância de fato do príncipe, o juiz trabalhista dar-se-á por incompetente, remetendo o *remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.*

Ora, evidentemente que tal dispositivo não foi recepcionado pela Constituição de 1988 e pela Emenda Constitucional 45/04, que trata no seu art. 114 sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar *as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e também outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei;*

Diante disso, muito cuidado na utilização indiscriminada deste instituto, pois diante da absoluta novidade do período que se apresenta, é difícil tomar decisões de forma segura. A melhor orientação neste momento é buscar o advogado especialista de sua confiança.