



De Curitiba - PR para o Brasil, 24 de março de 2020.

ASPECTOS TRABALHISTAS E DESDOBRAMENTOS ECONÔMICOS
NA PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL - MP 927 e MP 928

1

I - INTRODUÇÃO

As medidas de combate ao COVID-19 estão ancoradas na defesa da vida e na preservação da saúde pública, mas nada impede que sejam compatibilizadas com critérios econômicos, estruturantes da vida em sociedade e vitais à sua continuidade. Haverá um amanhã e ele não precisa ser uma realidade descontinuada e disruptiva de tudo que foi construído até hoje, contudo o momento exige customização, estratégica e flexibilidade.

Partindo desta premissa e diante dos inúmeros decretos governamentais que impõem o fechamento de estabelecimentos comerciais, é necessário compreender os efeitos disto na atividade econômica.

Para tanto, o presente informativo pretende subsidiar aos gestores os esclarecimentos minimamente necessários para tomada de decisão estratégica, quanto aos seus colaboradores, com vínculo de emprego, regido pela CLT.

O formato escolhido para tal missão é o de perguntas e respostas, com vistas a facilitar a compreensão e o rápido acesso à informação almejada.

Na noite do último domingo, 22/03/2020, foi publicada, pelo Governo Federal, em edição extra do Diário Oficial da União, a Medida Provisória nº 927, que flexibilizou significativamente pontos importantes



da legislação trabalhista, com o objetivo de assegurar a manutenção dos empregos durante o estado de calamidade pública decretado pelo Congresso Nacional em 20/03/2020.

2

O sentido de toda a MP é oferecer alternativas aos empregadores para melhor gerirem os efeitos da pandemia do coronavírus no ambiente de trabalho, com redução, ao menos temporariamente, dos custos com a folha de pagamento e encargos trabalhistas, estimulando, assim, a manutenção dos contratos de trabalho.

A referida MP entrou em vigor na data de sua publicação, sendo que no mesmo dia teve seu **artigo 18 revogado pela MP 928/2020**, Os pontos mais relevantes trouxeram novidades que exigem dos juristas e classe empresarial interpretação jurídica com racionalidade econômica. Em resumo, as principais mudanças são as seguintes:

- a) **Prevalência da negociação individual** entre as empresas e os empregados, sem necessidade de intervenção sindical (**artigo 2.º da MP 927/2020**);
- b) Todas as **comunicações**, notificações e formalizações durante este período poderão ser feitas **por meio de eletrônico** (e-mail, mensagens de celular e etc.);
- c) **Implementação facilitada de trabalho remoto**, mediante simples notificação com antecedência mínima de 48 horas e presunção de ausência de horas extras ou de tempo à disposição;
- d) **Concessão facilitada de férias individuais e/ou coletivas**, mediante simples comunicação com antecedência de 48 horas,



inclusive para aqueles que não tenham completado o período aquisitivo, com possibilidade de adiamento do pagamento do terço de férias e de interrupção da fruição em decorrência de força maior e de necessidade imperiosa, decorrentes de eventual retomada das atividades, recomendando-se que tal hipótese seja explicitamente combinada no aviso de férias (**art. 2.º da MP**);

- e) **Implantação automática de banco de horas**, coletivo ou individual, para compensação quando da normalização da atividade produtiva, com prazo de duração de até 18 meses e autorização de compensação com limite diário de até 10 horas;
- f) **Possibilidade de folga antecipada de feriados**, a critério do empregador e/ou mediante negociação individual;
- g) **Suspensão excepcional do contrato de trabalho (art. 18 da MP 927 - já revogado pela MP 928/2020)**, mediante implantação pelo empregador de programa de capacitação profissional não presencial e pagamento de ajuda compensatória mensal, em substituição ao salário, a exemplo do que já era previsto no artigo 476-A da CLT, tendo o dispositivo revogado a necessidade de negociação coletiva com sindicato;
- h) **Dispensa da realização de exames médicos ocupacionais e treinamentos obrigatórios**, durante o período excepcional;
- i) **Prevalência da função de orientativa da fiscalização do trabalho** pelo prazo de 180 dias;



- j) **Suspensão do recolhimento pelos empregadores do FGTS** dos meses de março, abril e maio de 2020, com possibilidade de pagamento em seis parcelas, sem acréscimo, a partir de julho;
- k) **Os estabelecimentos de saúde poderão**, mediante acordo individual escrito, mesmo em atividades insalubres e nas escalas de jornada 12x36 horas, **prorrogar a jornada** por motivo de necessidade imperiosa (art. 61 da CLT) e adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada.

4

Ainda, a medida provisória expressamente convalidou (confirmou) as medidas empresariais já tomadas nos últimos trinta dias que não a contrariem.

Consulte no sumário a seguir, perguntas e respostas com detalhamento sobre os pontos acima apresentados.

Para maiores esclarecimentos e customizações inerentes à aplicação da lei ao caso concreto, a equipe do escritório **Salloum, Becker e Camargo Advogados** (www.sbc.adv.br) está à disposição.

Para ter acesso a outras informações relevantes e aplicadas sobre os impactos jurídicos da pandemia do COVID-19, siga-nos nas redes:

Instagram: **sbcadvogados**

Linkedin: **Salloum, Becker e Camargo Advogados**

Facebook: **SBCAdvogados**



Sumário

Pergunta 2: É possível trabalho remoto em regime de <i>home office</i> para quem está em isolamento ou quarentena?	6
Pergunta 3: Tenho funcionários no grupo de risco e/ou em quadro de suspeita de contágio. O que devo fazer?	6
Pergunta 4: E os exames médicos ocupacionais (admissional, periódicos e demissional), como ficam?	6
Pergunta 5: Um dos meus colaboradores foi contaminado pelo coronavírus. O que devo fazer?	7
Pergunta 6: A CIPA da minha empresa está em processo de eleição ou tenho treinamentos de segurança agendados. Como devo proceder?	7
Pergunta 7: <i>Home Office</i> e teletrabalho são sinônimos?	7
Pergunta 8: Caso seja concedida férias, cessado o período de calamidade, pode-se revogar as férias concedidas?	8
Pergunta 9: Posso demitir trabalhadores neste período de pandemia? Quais os efeitos?	8
Pergunta 10: Quais medidas alternativas podem ser implementadas para postergar a demissão?	9
Pergunta 11: Minha empresa conta com aprendizes, estagiários e trabalhadores temporários. Como devo proceder?	10
Pergunta 12: E os empregados domésticos, como ficam?	10
Pergunta 13: Posso sofrer autuações caso adote alguma dessas novas medidas?	10
Pergunta 14: Diante do grave efeito econômico, existem medidas governamentais de apoio ao empresário?	11
Pergunta 15: Como irá funcionar o diferimento do pagamento do FGTS?	11
Pergunta 16: Já tenho um parcelamento de débito do FGTS em curso, como ficarão as parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio?	12
Pergunta 17: Como irá funcionar o diferimento do pagamento do SIMPLES NACIONAL?	12
Pergunta 18: E para as empresas sujeitas ao Lucro Presumido ou Real?	13
Pergunta 19: Não quero fechar meu negócio. O que pode acontecer comigo?	13



Pergunta 1: Para justificar faltas neste período de pandemia é necessário atestado médico?

Não. A Lei Federal 13.979/2020 determinou que as ausências ao trabalho para fins de isolamento, quarentena, exames, testes, tratamento e vacinação são consideradas justificadas.

6

Pergunta 2: É possível trabalho remoto em regime de *home office* para quem está em isolamento ou quarentena?

Sim, desde que os sintomas e/ou tratamento não importem em incapacidade laboral.

Pergunta 3: Tenho funcionários no grupo de risco e/ou em quadro de suspeita de contágio. O que devo fazer?

É recomendável que estes sejam dispensados da prestação laboral presencial, podendo exercer suas atividades remotamente, em regime de *home office*, mediante implementação ou não de recursos de teletrabalho, conforme for possível e desejado pela empresa.

Ainda é possível a implementação de outras medidas alternativas, listadas na resposta à Pergunta 6 e especificamente nas subsequentes.

Pergunta 4: E os exames médicos ocupacionais (admissional, periódicos e demissional), como ficam?

Durante a duração do estado de calamidade pública está suspensa a necessidade de realização de exames admissionais e periódicos, que deverão ser realizados no prazo de 60 dias contados do término da atual situação extraordinária, salvo expressa orientação do médico responsável pelo setor de medicina do trabalho da empresa quando a prorrogação implicar risco à saúde do trabalhador.

O exame demissional continua sendo obrigatório, mas poderá ser dispensado caso o exame ocupacional anterior (admissional ou periódico) tenha sido realizado há menos de seis meses.



Pergunta 5: Um dos meus colaboradores foi contaminado pelo coronavírus. O que devo fazer?

Caso um de seus colaboradores tenha sido contaminado pelo coronavírus deverá ser imediatamente dispensado do trabalho, mesmo que em regime de teletrabalho, e seguir todas as orientações das autoridades de saúde.

Se o afastamento decorrente da contaminação superar 15 dias, o empregador deverá encaminhá-lo ao INSS, como de praxe.

É importante observar que a MP 927 expressamente prevê que, salvo exceções em que seja comprovada a relação direta (nexo causal) entre a contaminação e o trabalho, a doença não poderá ser considerada como ocupacional, de forma que, por se tratar de doença não relacionada ao trabalho, não haverá estabilidade para o empregado ou outros ônus de responsabilidade do empregador.

Pergunta 6: A CIPA da minha empresa está em processo de eleição ou tenho treinamentos de segurança agendados. Como devo proceder?

Está suspensa a realização presencial dos treinamentos periódicos previstos nas Normas Regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho. Estes poderão ser realizados por meio de modalidades de ensino à distância ou em até 90 dias do término do estado de calamidade pública.

Já em relação à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o processo de inscrições e eleições poderão ser suspensos, mantendo-se os integrantes atuais da Comissão até o término do estado de calamidade pública.

Pergunta 7: *Home Office* e teletrabalho são sinônimos?

Não. A expressão home office está relacionada com o local de prestação de serviço, sendo designativa do trabalho prestado na residência ou a partir da residência do empregado.



A forma mais comum para ocorrência desta prestação de serviços à distância ocorre via utilização de recursos tecnológicos, decorrentes ou associados à internet e à telefonia, razão pela qual da denominação “teletrabalho”.

Para aqueles trabalhadores incluídos no grupo de risco, podem ser concedidas férias individuais e coletivas como medida para não faltarem injustificadamente.

8

Pergunta 8: Caso seja concedida férias, cessado o período de calamidade, pode-se revogar as férias concedidas?

A princípio não, salvo se esta circunstância for expressamente pactuada com o empregado e/ou na hipótese de necessidade imperiosa ou de circunstância de força maior decorrente da suspensão do estado de calamidade atual.

Pergunta 9: Posso demitir trabalhadores neste período de pandemia? Quais os efeitos?

Sim. O poder diretivo do empregador não sofre alterações neste contexto, mesmo quando diante de força maior, confirmadas por decretos.

Inclusive, se a força maior causar prejuízo econômico severo, com fechamento do estabelecimento ou encerramento do negócio em que atue o empregado, as verbas rescisórias poderão ser pagas à metade, conforme **artigo 502 da CLT**¹, o que significa praticamente que: (i) o

¹ RESCISÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. ART. 502, DA CLT. **A força maior a qual alude o art. 502, da CLT pode consistir em fenômenos naturais, atos humanos privados, Leis ou atos do governo, e não problemas com crises financeiras inerentes a todas atividades econômicas. Ademais, para que o empregado tenha direito à apenas metade do que seria devido em caso de rescisão sem justa causa, é preciso que a força maior determine a extinção da empresa ou um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, nos termos do artigo 502 da CLT. Ausentes tais condições, assume o empregador a responsabilidade pelos riscos do empreendimento e pela totalidade das verbas rescisórias parcialmente adimplidas.** (TRT 2ª RO 02880-0034-200-55-02-0002; Ac. 2011/0171998; Terceira Turma; Relª Desª Fed. Margoth Giacomazzi Martins; DOESP 25/02/2011; Pág. 79 - destaques desta transcrição)



recolhimento do FGTS rescisório, dirigido à conta do empregado, sofrerá redução pela metade (de 40% para 20%), por força do disposto no **artigo 18, parágrafo segundo, da Lei 8.036/90**, (ii) e que a indenização do artigo 479 da CLT será reduzida pela metade, quando a rescisão aqui tratada ocorrer em contratos por prazo determinado.

Pergunta 10: Quais medidas alternativas podem ser implementadas para postergar a demissão?

- a) Concessão de férias para quem já tem período aquisitivo completo, sem observância do prévio aviso habitual de 30 dias, diante da razoabilidade necessária e decorrente da força maior, com possibilidade de customizações adicionais via negociação individual;
- b) Concessão de férias individuais ou coletivas, para quem não possui período aquisitivo completo, diante da razoabilidade necessária e decorrente da força maior, com possibilidade de customizações adicionais via negociação individual;
- c) Dispensa do trabalho, sem desconto do salário, mediante compensação futura, nos termos do artigo 61, parágrafo terceiro, da CLT, que assim dispõe:
“Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente”.
- d) Banco de Horas e antecipação de feriados, sem necessidade de negociação coletiva;



- e) Suspensão do contrato de trabalho, com redução salarial, na hipótese do **artigo 18 da MP 927/2020**, (já revogado pela **MP 928/2020 de 23/03/2020**), ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou ainda na hipótese específica do **artigo 476-A da CLT**, ou, sem redução salarial, nos termos do **artigo 2.º da MP 927/2020**;
- f) **Redução salarial de até 25%**, garantindo-se o salário mínimo regional, conforme **artigo 503 da CLT**.

Pergunta 11: Minha empresa conta com aprendizes, estagiários e trabalhadores temporários. Como devo proceder?

As novas normas trabalhistas aplicáveis durante o período de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus são integralmente aplicáveis aos trabalhadores temporários em todos os aspectos.

Pergunta 12: E os empregados domésticos, como ficam?

As novas regras aplicam-se também, no que couber, aos empregados domésticos, tais como as novas regras quanto à jornada, banco de horas e férias.

Pergunta 13: Posso sofrer autuações caso adote alguma dessas novas medidas?

A MP publicada em 22/03 prevê expressamente que nos próximos 180 dias os Fiscais do Trabalho deverão atuar exclusivamente orientando os empregadores, excetuando-se apenas as infrações mais graves à legislação trabalhista.

Isso, contudo, não quer dizer que as normas trabalhistas não deverão ser observadas. Deve-se ter sempre em mente que embora a MP tenha flexibilizado diversos pontos da legislação do trabalho, ela integra um conjunto de normas que devem ser interpretadas em conjunto,



observando-se, sobretudo, os direitos sociais previstos na Constituição da República, e as demais normas aplicáveis.

Embora as novas medidas tragam um alívio imediato e temporário ao empregador, deve-se atuar com a cautela necessária para minorar o passivo trabalhista que possivelmente se avolumará tão logo a atual crise seja superada.

11

Pergunta 14: Diante do grave efeito econômico, existem medidas governamentais de apoio ao empresário?

O Governo Federal anunciou, já no dia 16/03/2020, algumas medidas emergenciais para minimizar os impactos causados pela pandemia, visando, principalmente, à proteção da população mais vulnerável e à manutenção dos empregos.

Dentre as medidas anunciadas, está a antecipação da segunda parcela do 13º e do abono salarial aos aposentados e pensionistas do INSS; a transferência de valores do PIS/PASEP para o FGTS permitir novos saques; reforço ao programa Bolsa Família; e redução do teto, aumento da margem e do prazo de pagamento dos consignados.

Para as empresas as medidas incluem o diferimento, por 3 meses, do prazo de pagamento do FGTS; diferimento, também por 3 meses, da parte destinada à União do SIMPLES NACIONAL; R\$ 5 bilhões de crédito do PROGER/FAT para Micro e Pequenas empresas; redução de 50% nas contribuições do Sistema S por 3 meses; simplificação das exigências para contratação de crédito e dispensa de CND para renegociação; facilitação do desembaraço de insumos e matéria prima industriais importadas; suspensão de restrições cadastrais e exigibilidade de débitos tributários; e redução de taxas de juros na rede bancária.

Parte dessas medidas ainda estão sendo implementadas e, de acordo com a evolução do contexto geral, podem sofrer modificações.

Pergunta 15: Como irá funcionar o diferimento do pagamento do FGTS?

Como divulgado pelo Ministério da Economia, foi possibilitado



o diferimento do pagamento do FGTS por três meses. Isso significa que o pagamento do FGTS será postergado, mas não isentado.

O valor devido ao FGTS referente aos meses de março, abril e maio, com vencimentos em abril, maio e junho, ficará com a exigibilidade suspensa e poderá ser pago em até seis parcelas, sem a incidência de atualização monetária, multa ou encargos, com o primeiro vencimento em 07 de julho de 2020.

12

Contudo, a hipótese de rescisão do contrato de trabalho, extingue a possibilidade de diferir (postergar) o pagamento do FGTS, devendo ser recolhido o valor devido, dentro do prazo legal, sem a incidência de multa ou encargos.

Neste período os certificados de regularidade dos empregadores emitidos terão a data de validade prorrogada por noventa dias.

Pergunta 16: Já tenho um parcelamento de débito do FGTS em curso, como ficarão as parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio?

A legislação não beneficia os débitos já parcelados, entretanto, ainda que o eventual inadimplemento do parcelamento esteja sujeito aos encargos legais e às regras do parcelamento firmado, não impedirá a emissão de certificado de regularidade nos termos da MP 927/2020.

Pergunta 17: Como irá funcionar o diferimento do pagamento do SIMPLES NACIONAL?

Quanto ao SIMPLES NACIONAL foi divulgada apenas a prorrogação do vencimento das contribuições devidas à UNIÃO (IRPJ, IPI, CSLL, COFINS, PIS e Contribuição Previdenciária Patronal), não acobertando os valores de ISS e ICMS.

Neste cenário, os vencimentos de abril, maio e junho, referentes aos meses de março, abril e maio, foram postergados, respectivamente, para outubro, novembro e dezembro.

De todo modo, como os vencimentos prorrogados acabarão por



acumular com as demais obrigações de final de ano, tais como 13º salário, férias dentre outras, é recomendável que o empresário que se encontre em condições de fluxo de caixa que lhe permita realizar o pagamento de forma regular, o faça.

Ainda vale ressaltar que está pendente a regulamentação de como se dará a segregação dos tributos pagos pelo DAS (Documento de Arrecadação do SIMPLES NACIONAL) e como deverão ser cumpridas as obrigações acessórias.

13

Pergunta 18: E para a empresas sujeitas ao Lucro Presumido ou Real?

Ainda não foi expedida medida prevendo a redução da carga tributária ou diferimento do pagamento dos tributos para as empresas sujeitas ao Lucro Presumido ou Real.

Estas empresas, contudo, se beneficiam do diferimento do pagamento do FGTS (vide pergunta 14) e do anúncio de redução em 50% das contribuições devidas ao Sistema S (ainda pendente de regulamentação - vide pergunta 13).

O que se pode destacar é que a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN suspendeu por noventa dias medidas de cobrança administrativa, tais como protestos de certidões de dívida ativa, e o início de procedimentos de exclusão de contribuintes de parcelamentos administrados pela PGFN por inadimplência.

Também houve a prorrogação, por 180 (cento e oitenta) dias do prazo de validade das certidões conjunta expedidas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

Pergunta 19: Não quero fechar meu negócio. O que pode acontecer comigo?

O desatendimento das medidas impositivas de prevenção e isolamento, além de caracterizar ato ilícito passível de responsabilização civil, por iniciativa de particulares e por parte do próprio Estado, buscando



ser ressarcido dos custos extraordinários gerados em prejuízo do sistema de saúde, também poderá caracterizar crime, conforme Portaria Interministerial n.º 5 de 17/03/2020 e artigos 268 e 330 do Código Penal.