

Por Alexandre Euclides Rocha (*)



O coronavírus (COVID-19) está afetando drasticamente o mundo. A pandemia foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020 e impacta diretamente a saúde da população, a economia e os contratos de trabalho. Diante disso, o governo lançou em fevereiro deste ano a Lei 13.979/20, que dispõe sobre medidas para enfrentar o novo vírus.

A referida lei estabelece regras para evitar o contágio e propagação da pandemia. Dentre elas, o isolamento social, a quarentena e a realização compulsória de exames médicos, de testes ambulatoriais, entre outras medidas, bem como a obrigação de comunicação imediata de possíveis contatos com agentes infecciosos, ou a circulação em regiões de contaminação. E, quando solicitado pela autoridade sanitária, o compartilhamento de informações das pessoas infectadas.

Os períodos de afastamento do trabalho (isolamento social, quarentena e exames) nos casos previstos na referida lei serão considerados faltas justificadas, conforme estabelece o §3º, do art. Artigo 3º da lei citada.

Recentemente, no dia 22 de março foi publicada a MP 927/20, que trata especificamente de medidas para os contratos de trabalho no período de calamidade pública decorrente da COVID-19.

A referida medida provisória estabelece que, neste período de calamidade pública, para garantir a permanência do vínculo de emprego, tanto empregador quanto empregado poderão firmar acordos individuais que prevalecerão sobre a lei e instrumentos coletivos, desde que respeitada a Constituição Federal.

Estabeleceu ainda as seguintes medidas para o enfrentamento dos efeitos econômicos da crise no contrato de trabalho:

1) FGTS: a MP traz como benefício aos empregadores a suspensão do recolhimento do FGTS nas competências março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho deste ano. Esses valores poderão ser pagos em seis parcelas mensais a partir de julho de 2020, sem multas ou encargos. Para usufruir da prerrogativa do parcelamento a empresa deverá declarar as informações até 30 de junho, nos termos do disposto no inciso IV do caput do artigo 32 da lei 8212/91.

2) TELETRABALHO: a MP permite ao empregador adotar o regime de teletrabalho, ou trabalho remoto, independentemente de ACT, ou de alteração no contrato de trabalho. A empresa deverá comunicar o empregado com pelo menos 48 horas de antecedência.

3) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS: está permitida a antecipação de férias, devendo a comunicação ser feita ao empregado com 48 horas de antecedência. Não podem ser férias inferiores a cinco dias. Podem ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido por acordo com o trabalhador, ou seja, podem negociar férias futuras. Empregados em grupo de risco serão priorizados para gozo de férias. O terço de férias poderá ser pago até a data em que é devida a gratificação natalina. O abono pecuniário nesse período dependerá de anuência do empregador. O pagamento do valor das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente à concessão.

4) FÉRIAS COLETIVAS: a medida prevê que o empregador poderá conceder férias coletivas, segundo seus critérios. Deverá notificar o conjunto de empregados com antecedência de 48 horas, dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e aos Sindicatos.

5) APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS: autoriza os empregadores a antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Deve ser comunicado por escrito ou por meio eletrônico ao conjunto de empregados com antecedência de no mínimo 48 horas, indicando expressamente os feriados aproveitados. Também podem usar os feriados para compensação do saldo de banco de horas. Para feriados religiosos dependerá da concordância dos empregados mediante manifestação em acordo individual escrito.

6) BANCO DE HORAS: durante o estado de calamidade fica autorizada a interrupção das atividades

pelo empregador e constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por acordo coletivo ou individual formal, para compensação de período de até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação poderá ser feita com acréscimo de até duas horas por dia de trabalho e não poderá exceder a 10 horas diárias. A compensação do saldo poderá ser por determinação do empregador.

7) **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:** durante o estado de calamidade fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais. Os exames deverão ser realizados em até 60 dias após o fim do estado de calamidade pública, se ficar entendido que há risco para a saúde do empregado. O exame demissional poderá ser dispensado, caso tenha ocorrido exame periódico a menos de 180 dias. Treinamentos obrigatórios também estão suspensos, sendo que poderão ser realizados por ensino a distância. As CIPAS podem ser mantidas no período de calamidade e eleições suspensas.

8) **CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS ADOTADAS PELO EMPREGADOR NOS ÚLTIMOS 30 DIAS:** a MP convalida os atos praticados pelos empregadores nos últimos 30 dias, desde que não contrariem o disposto na referida medida provisória. Também prevê flexibilização para estabelecimentos de saúde, quanto a jornada de 12x36 em ambiente insalubre mediante acordo individual. Suspende também por 180 dias os prazos para defesas administrativas em autos de infração trabalhista e do FGTS. Declara que os casos de contaminação pela COVID-19 não serão considerados como ocupacionais, exceto mediante comprovação denexo causal entre o trabalho e a doença. Além disso, acordos e convenções coletivas foram prorrogados por 180 dias, ficando a critério do empregador. Por fim, ficou determinado que durante 180 dias os auditores fiscais do trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto em caso de irregularidades graves, descritas na MP.

De outro lado, é importante destacar que a legislação pátria atribui ao empregador a obrigação de manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo tomar todas as medidas de precaução para evitar doenças ocupacionais. Trata-se de uma obrigação da empresa buscar soluções para evitar a propagação do vírus entre os seus empregados, seja orientando quanto à prevenção ou, então, tomando medidas para evitar o contato entre as pessoas.

Na atual conjuntura, estamos diante de situação de força maior, já que o acontecimento é inevitável e não causado pelo empregador (art. 501 da CLT). Além disso, trata-se de questão de interesse público, de saúde pública, de extrema importância em razão da gravidade do vírus, o que deve ensejar medidas pela empresa para reduzir o risco dos empregados de contágio.

A própria CLT - em seu artigo 8º - tem previsão expressa no sentido de que os interesses particulares e de classe não podem se sobrepor aos interesses públicos.

Conforme se depreende do art. 503, as situações de força maior podem implicar na redução dos salários em até 25%, respeitado o salário mínimo regional. Entretanto, embora previsto na lei, entende-se recomendável adotar a redução salarial mediante negociação coletiva, o que daria ao ato maior respaldo jurídico (CF, art. 7º, VI).

Tendo em vista que o art. 18 da MP 927/20 foi revogado logo após a publicação, espera-se uma nova MP para tratar da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, possivelmente com a antecipação do pagamento de seguro desemprego neste período.

Além das medidas previstas na MP, o bom senso no presente momento deve prevalecer sobre o rigor da lei, já que evidentemente trata-se de situação atípica, não idealizada pelo legislador. A mesma implica em medidas extraordinárias para reduzir o risco de contágio, enquanto questão de interesse público e que supera os interesses privados e individuais.

Por outro lado, não se pode afastar desse debate a manutenção dos empregos e os efeitos econômicos que advirão dessa crise, o que atribui ao empregador a necessidade de tomar decisões para reduzir o impacto em seu negócio, bem como aos governos apresentar medidas que

minimizem todos os impactos e riscos.

(*) **Alexandre Euclides Rocha** é coordenador do Gietra (Grupo de Intercâmbio de Experiências em Assuntos Trabalhistas), da Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha (AHK Paraná), e advogado na área trabalhista empresarial, sócio do **Rocha Advogados Associados**, Mestre em Direito pela PUC/PR.