

# Laboralert

## Desafios e impactos na força de trabalho relacionados ao Covid- 19

### Autores

---

**Marcelo Godinho**  
Sócio-líder de People Advisory  
Services  
+55 11 2573 3491  
[marcelo.godinho@br.ey.com](mailto:marcelo.godinho@br.ey.com)

**Tatiana Carmona**  
Diretora executiva de People  
Advisory Services  
+55 11 2573 3740  
[tatiana.carmona@br.ey.com](mailto:tatiana.carmona@br.ey.com)

Atualmente, estamos vivendo um momento sem precedentes no Brasil, em que o Covid-19 afeta cada dia mais as operações das empresas e a rotina da população. As medidas de prevenção estão sendo adotadas, principalmente, no sentido de isolamento social, as quais são extremamente importantes na redução de impactos da contaminação e da multiplicação em nossa sociedade.

Por outro lado, é importante que sejam adotadas práticas e procedimentos de forma a minimizar os impactos nos negócios e nas pessoas, o que está sendo já verificado na maioria dos setores.

Neste contexto, compartilhamos algumas informações baseadas na legislação existente, bem como o entendimento do cenário, incluindo a regulamentação mais recente publicada até o momento, abrangendo determinados aspectos, de forma a auxiliar nas discussões dos próximos passos e na definição da melhor estratégia a ser seguida nesse período delicado.

Muitas das disposições apresentadas abaixo estão previstas na Medida Provisória 927, publicada em 22 de março de 2020, que traz medidas aplicáveis durante o período de calamidade pública, decorrente do Covid-19, e constitui situação de força maior, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 501.

### Alteração da forma de trabalho

Nesse período, a principal forma de trabalho que tem sido adotada é o chamado “home office”, ou seja, o trabalho em casa. A MP 927 mencionada acima aborda o tema e traz regulamentação específica a respeito e sobrepõe eventuais determinações já previstas em acordos individuais ou coletivos de trabalho.

De acordo com esta MP, em seu artigo 4º, parágrafo 1º, “considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo”.

Assim, é importante ter em vista as principais regras atuais aplicáveis a esta modalidade de trabalho, de forma que se possa adotá-las sem expor a empresa a riscos e viabilizar a manutenção de atividades que sejam compatíveis com esta forma de trabalho:

- A responsabilidade pelo custeio de estrutura e internet necessária ao trabalho remoto. Este é um aspecto que deve ser objeto de definição em contrato escrito, que deve ser firmado previamente ou em até 30 dias do início da mudança do regime de trabalho. O eventual fornecimento/custeio destes itens não integram a remuneração do empregado. Um aspecto importante que não estava previsto na CLT é a determinação de que, caso o empregado não possua infraestrutura e equipamentos tecnológicos e não seja possível o fornecimento pelo empregador, a jornada de trabalho regular será computada como tempo à disposição do empregador.
- Aspectos relacionados à segurança e medicina do trabalho. O empregador deve orientar o empregado acerca das precauções, a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho e o empregado deve comprometer-se a seguir as orientações por meio escrito.<sup>1</sup>
- Adicionais e benefícios específicos. Avaliar a viabilidade de interrupção do pagamento de determinados benefícios caso o home office perdure por período contínuo, como por exemplo, adicionais de insalubridade/periculosidade e benefícios como vale transporte e vale combustível, avaliando cada caso.
- Comunicação de acidente de trabalho. Importante discutir e reavaliar o fluxo aplicável para eventual necessidade de Comunicação de Acidente de Trabalho, que pode ser ainda mais complexo que o de costume, além de envolver uma dificuldade maior na identificação de tais situações.
- O regime de teletrabalho deve ser comunicado com ao menos 48 horas de antecedência e pode ser estendido a estagiários e aprendizes. No que diz respeito a adolescentes (de 16 a 18 anos) aprendizes, estagiários e empregados, foi publicada, em 18/03, uma Nota Técnica Conjunta n. 5/20 pelo Ministério Público do Trabalho, em que se requer a interrupção de imediato das atividades práticas, mediante manutenção da remuneração integral.

## Outras medidas

Em algumas atividades, como não é possível adotar o *home office*, as empresas podem avaliar adotar outras medidas, no sentido de manter seus empregados em casa. Dentre as medidas específicas para o período de calamidade pública, previstas na MP 927/2020, estão:

### Férias individuais

- Concessão de períodos de, no mínimo, 5 dias corridos;
- Concessão ainda que o período aquisitivo não esteja concluído, bem como antecipação de períodos futuros mediante acordo individual escrito;
- Priorização de grupos de risco do Covid-19 para férias individuais ou coletivas
- O adicional de 1/3 de férias pode ser pago até o prazo de pagamento do 13º salário;
- Pagamento das férias pode ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês de seu início.

### Férias coletivas

- Concessão, durante o estado de calamidade pública, a critério do empregador, mediante comunicação prévia aos empregados de 48 horas;
- Dispensa de comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos.

<sup>1</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, art. 75-E e parágrafo único (incluído pela Lei 13.467/17).

## Feridos

- Poderá ser antecipado o gozo de feriados, mediante comunicação aos empregados de, no mínimo, 48 horas, indicando os feriados considerados;
- Os feriados antecipados poderão ser considerados para compensação de banco de horas;
- Aproveitamento de feriados religiosos depende de concordância do empregado, mediante acordo escrito.

## Banco de Horas

Regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas em prazo de até 18 meses contado da data de encerramento do estado de calamidade.

## Saúde e Segurança do Trabalho

- Suspensão da obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares durante o estado de calamidade, com exceção de exames demissionais (a não ser que este tenha sido realizado há menos de 180 dias);
- Necessidade de realização dos exames em até 60 dias a partir do encerramento do estado de calamidade;
- A suspensão também se aplica à realização de treinamentos previstos nas Normas Regulamentadoras, devendo ser efetuados em até 90 dias após o encerramento do estado de calamidade. Alternativamente, podem ser realizados durante o estado de calamidade via ensino a distância;
- Casos de contaminação pelo Covid-19 não serão considerados ocupacionais, exceto se comprovado onexo causal.

## FGTS

- Suspensão da exigibilidade do FGTS das competências de março a maio de 2020;
- Pagamento dos valores correspondentes em até 6 parcelas mensais a partir de julho de 2020;
- Ausência de aplicação de atualização, multa e encargos que seriam devidos em caso de atraso;
- Necessidade de declaração das informações até 20 de junho de 2020;
- Antecipação de parcelas vincendas em caso de rescisão do contrato de trabalho;
- Suspensão da contagem do prazo prescricional pelo prazo de 120 dias;
- Prazo dos certificados de regularidade já emitidos serão prorrogados por 90 dias.

## Suspensão do Contrato de Trabalho

A Medida Provisória 927 previa também, em seu artigo 18, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação não presencial. O empregador não teria a obrigatoriedade de pagamento de salário no período correspondente, e eventual ajuda compensatória sem natureza salarial poderia ser definida entre empregador e empregado.

Entretanto, na noite do dia 23/03/2020, foi publicada uma nova Medida Provisória, de número 928, a qual revogou o artigo 18 da MP 927. A MP 928 também altera a Lei 13.979/20, trazendo novas regras aplicáveis a pedidos de acesso à informação previstos na Lei 12.527/11.

Assim, para que os empregadores se utilizem da suspensão do contrato de trabalho, deverão observar as regras já previstas na CLT, mas que definem requisitos diferentes para a sua aplicação como, por exemplo, previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, período de suspensão de 2 a 5 meses, notificação prévia (mínimo de 15 dias) ao sindicato, além de não haver previsão expressa quanto a cursos não presenciais.

## Outras disposições

- Possibilidade de prorrogar jornada de trabalho em estabelecimentos de saúde;
- Suspensão por 180 dias de prazos processuais para defesa de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS;
- Possibilidade de prorrogação de acordos e convenções coletivas por 90 dias que estejam vencidos ou vincendos em 180 dias da data de vigência da MP;
- Atuação orientadora dos fiscais do trabalho no período de 180 dias, exceto para determinados assuntos;
- Antecipação do abono anual previdenciário de 2020;
- Medidas adotadas nos 30 dias anteriores à MP e que não a contrariem devem ser consideradas válidas.

## Isolamento e Quarentena

A partir do cenário de Covid-19, foram criados dois novos cenários que impactam diretamente na prestação de serviços pelos empregados e, conseqüentemente, nas atividades das empresas. A Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, estabelece que as autoridades poderão definir de forma compulsória o isolamento ou a quarentena e que, nestas hipóteses, a ausência dos empregados ao trabalho deve ser considerada falta justificada.

Depois disso, foi publicada a Portaria 356, de 11 de março de 2020, regulamentando alguns aspectos. Dentre eles, foi definido que a medida de isolamento poderá ser determinada para pessoas sintomáticas ou assintomáticas. O isolamento pode ser definido por um prazo de 14 dias, podendo ser estendido por igual período caso haja risco de transmissão comprovado por exame laboratorial. Poderá ser definido o isolamento por determinação médica ou pelo agente de vigilância epidemiológica.<sup>2</sup>

Já a quarentena, também prevista na legislação acima indicada, pode ser determinada em ato administrativo formal e poderá ter duração de 40 dias e, conforme artigo 4º, parágrafo 2º, poderá se “estender pelo tempo que for necessário para reduzir a transmissão comunitária e garantir a manutenção dos serviços de saúde”.

Além disso, consta na Lei 13.979/20 que podem ser adotadas medidas de determinação compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação ou tratamentos médicos específicos. Tais medidas podem ser adotadas pelos gestores locais da saúde, conforme previsto no artigo 3º, parágrafo 7º, “III”.

Assim, é importante que as empresas estejam atentas a tais determinações para que, sendo o caso, cooperem e se adequem de forma a não exigir trabalho que seja incompatível com as medidas que podem ser adotadas pelo Governo.

## Redução de encargos folha de pagamentos

Nesse momento em que os negócios, em muitos casos, começam sofrer com os impactos do Covid-19, é importante que a empresa esteja atenta a todos os aspectos que impactam nos encargos de folha.

Além das medidas trazidas pela MP 927, o governo anunciou a redução da contribuição devida a outras entidades ou fundos (Sistema S) em 50%, por três meses, que está pendente de publicação.

Além disso, tendo em vista que a legislação e a jurisprudência estão em constante mudança, é importante revisar as incidências de folha de pagamentos e estar atento ao cenário de decisões judiciais sobre determinados temas, que podem trazer

<sup>2</sup> Portaria 356/20, artigo 3º e parágrafos.

economia e recuperação eventualmente de valores já pagos, com impacto direto em caixa.

Permanecemos monitorando as informações e novas regulamentações que podem ser publicadas, de forma compartilhar com nossos clientes.

## Contatos

---

**Marcelo Godinho | Sócio-líder de People Advisory Services - São Paulo**  
marcelo.godinho@br.ey.com ▶ +55 11 2573 3491

**Tatiana Carmona | Diretora executiva de People Advisory Services - São Paulo**  
tatiana.carmona@br.ey.com ▶ +55 11 2573 3740