

Em tempos de Pandemia, o que os empregadores podem fazer para minimizar a crise?

Laís Giovanna de Melo Guimarães¹

Em razão da pandemia da COVID-19 e as determinações do governo e dos órgãos da saúde de isolamento social, observa-se o surgimento de diversas dúvidas por parte dos empregadores de como proceder diante do estado de calamidade pública instaurado, e que já está gerando prejuízos econômicos que poderão ser irreversíveis.

Diante disso, o governo publicou em 22 de março de 2020, a Medida Provisória 927, com algumas medidas que podem ser adotadas pelos empregadores, com o intuito de preservar a manutenção dos empregos e da renda dos trabalhadores empregados no país.

São as medidas sugeridas pelas autoridades nacionais:

1. Possibilidade de celebração de **acordo individual escrito**, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício;

2. Teletrabalho

- Trata-se da alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, podendo o empregador determinar o retorno ao regime de trabalho presencial;
- Está dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho;
- A responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho estará previsto no contrato individual;
- Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.
- Essa medida pode ser estendida a estagiários e aprendizes.

3. Antecipação de férias individuais

- O empregador ~~pode~~ informará, em até 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, a antecipação de férias, indicando o período a ser gozado pelo empregado;
- As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos;
- Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, mediante acordo individual;

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva, Ano 2014. Pós-Graduação *latu sensu* em Direito Público pelo Instituto de Educação Continuada da PUC-MG, Ano 2019.

- Os trabalhadores que se encontram em grupo de risco terão prioridade na antecipação das férias;
- Os valores de 1/3 de férias poderão ser postergados até o pagamento do 13º salário;
- O pagamento da remuneração de férias também foi flexibilizado para o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias.

4. Concessão de férias coletivas

- Neste caso, o empregador deverá notificar o conjunto de empregados em 48 horas antes do início do gozo;
- Não serão aplicados limites de período de concessão e de dias corridos, previstos na CLT;
- Não há também exigência de comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos Sindicatos.

5. Aproveitamento e antecipação de feriados

- É permitida a antecipação dos feriados não religiosos, podendo inclusive, fazer a compensação de banco de horas;
- Exige-se a notificação do empregado no prazo 48 horas de antecedência;
- Para o aproveitamento dos feriados religiosos, será permitido, desde que haja concordância do empregado e deverá ser feita por escrito.

6. Banco de horas

- Poderá ser instituído um banco de horas por meio de contrato individual ou coletivo;
- A compensação poderá ocorrer no período de 18 meses, a contar do fim do estado de calamidade pública;
- Para compensar o tempo durante a interrupção da jornada de trabalho, a mesma poderá ser prorrogada por duas horas diárias, desde que não exceda o limite de 10 horas diárias.

7. Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

- Está suspensa a obrigatoriedade dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais;
- Os exames demissionais só serão dispensados nos casos que os exames médicos ocupacionais tenham sido realizados com menos de 180 dias; Após cessar o Estado de Calamidade Pública, os empregadores terão prazo de 60 dias para a realização dos exames;
- Estão suspensas a obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados previstos em normas regulamentadoras de segurança do trabalho e saúde no trabalho;
- Após cessar o Estado de Calamidade Pública, os empregadores terão prazo de 90 dias para a realização dos exames;

- Os treinamentos poderão ser na modalidade de ensino à distância, cabendo aos empregadores os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;
- As CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do Estado de Calamidade Pública, estando os processos eleitorais suspensos.

8. Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

- Prorrogação do pagamento do FGTS dos exercícios de março, abril e maio de 2020, sem a incidência de encargos e multas;
- Parcelamento em até 6 vezes, sendo a primeira parcela em julho/2020;
- Suspensão a prescrição dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, contados da publicação da Medida Provisória 927.

A adoção pelos empregadores das medidas indicadas pelo governo será de suma importância, haja vista que minimizará os impactos gerados do Estado de Calamidade Pública reconhecido pelo decreto legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 e evitará o aumento considerável de desempregos no país.

Referência:

BRASIL. Medida Provisória nº 927, 22/03/2020. <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em
26/04/2020.