

PANDEMIA COVID-19

ORIENTAÇÕES SOBRE REDUÇÃO
DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS,
CLASSIFICAÇÃO DE RISCO DE
EXPOSIÇÃO E RECOMENDAÇÕES
DO MPT



BARROS, MARTINS
ADVOCACIA E CONSULTORIA



ÍNDICE

- 03. | Introdução
- 04. | Licença remunerada e férias coletivas
- 07. | Teletrabalho
- 08. | Lay-off
- 13. | Força maior e encerramento do estabelecimento
- 15. | Fato Príncipe
- 16. | Demissão no período
- 19. | Classificação de risco e recomendações do Ministério Público do Trabalho





Objetivando manter nossos clientes devidamente orientados em relação à como proceder neste momento atípico atualmente vivenciado em razão da pandemia do vírus COVID-19, trazemos neste novo E-book recomendações gerais a serem observadas em caso de redução da atividade empresarial, bem como a classificação de risco de exposição ao coronavírus elaboradas pela Occupational Safety and Health e as recomendações do Ministério Público do Trabalho a serem observadas para a sua classificação de risco.

A) Licença remunerada e férias coletivas

O artigo 133, II, da CLT estabelece que perde o direito às férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias. A priori, a concessão de férias coletivas parece uma alternativa mais atraente, pois, concede as férias de quem já possua períodos aquisitivos integralizados e não gozados, e possui, em relação àqueles que não possuam períodos aquisitivos integralizados, os mesmos efeitos da licença remunerada. Pode, contudo, não optar a empresa por uma paralisação total de suas atividades, ou ainda pode o agravamento da crise implicar em paralisação por tempo além do estimado inicialmente. Nesse contexto, uma alternativa viável seria a concessão de licença remunerada, com os correspondentes impactos sobre as férias dos funcionários previstos em lei.





Anteriormente, havíamos informado a possibilidade que fosse concedida férias coletivas aos funcionários para evitar a propagação eventual da doença, sendo essa uma alternativa economicamente mais viável que a licença remunerada, apenas. Complementando essa informação, destacamos que conforme ofício nº 69095/2020/ME, da SRT, a autoridade competente sopesando a circunstância do descumprimento do prazo de 15 dias para comunicação das férias coletivas ser apenas uma infração administrativa, hipótese de relevância não comparável à obrigação do empregador de garantir a saúde de seus colaboradores, informou expressamente que não haverá qualquer sanção administrativa pelo descumprimento da comunicação das férias coletivas no prazo previsto na artigo 139, §2º, da CLT. Nesse sentido, trecho específico do ofício:





7. Portanto, venho que informar que não haverá sanções administrativas pelo eventual descumprimento na comunicação do prazo de 15 (quinze) das férias coletivas à Superintendência Regional do Trabalho no Ceará.

Portanto, no atual cenário, as férias coletivas podem ser concedidas sem que se observe o prazo de 15 (quinze) dias para comunicação à Secretaria Regional do Trabalho, mantendo-se, contudo, a necessidade de informação à autoridade.



B) Teletrabalho/home office:

Sobre o teletrabalho/ home office, havíamos destacado em momento anterior que o TST, inicialmente, parecia se posicionar no sentido de resguardar o cumprimento das formalidades legais atreladas à implementação desse regime de trabalho. Em que pese a inexistência, até o momento, de novas disposições acerca do tema, a mesma lógica que autoriza a dispensa do prazo legal de comunicação à SRT das férias coletivas, conciliada com a vontade do legislador manifestada por alguns dispositivos da CLT, como, por exemplo, o 61, §3º, que prevê as implicações da força maior na jornada de trabalho, autorizam concluir que o regime de labor em casa pode ser adotado, ainda que não cumpridas as formalidades legais, como a previsão contratual. Ressaltamos que no período de teletrabalho, não há a obrigação da concessão de vale-transporte, persistindo, contudo, a obrigação quanto à concessão de tíquete-refeição.



C) Lay-off:

Outra medida que pode ser adotada de forma a minorar o impacto financeiro de eventuais paralisações das atividades é o lay-off, o qual corresponde a uma suspensão temporária do contrato de trabalho por falta de recursos financeiros ou por falta de atividade que ocupe toda a mão de obra da empresa.

No Direito do Trabalho brasileiro, o lay-off está contemplado em duas hipóteses, quais sejam:

- I) suspensão do contrato de trabalho para requalificação profissional (artigo 476-A, da CLT); e
- II) redução temporária da jornada de trabalho e a remuneração, conforme previsão da Lei nº 4.923/65.





O artigo 476-A, da CLT, prevê que o empregador pode suspender o contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo. Seria, pois, o caso de ser implementado algum sistema de ensino não presencial para atender à finalidade do isolamento. São requisitos fundamentais para a validade dessa suspensão:

- a) Que a qualificação profissional esteja prevista em acordo ou convenção de trabalho;
- b) Que haja concordância formal do empregado;
- c) Que haja a notificação do sindicato, com antecedência mínima, de 15 dias da suspensão contratual;
- d) Que o contrato não seja suspenso, por motivo de participação em curso ou programa de qualificação profissional, mais de uma vez no período de 16 meses;
- e) Que sejam mantidos os benefícios ao empregado já ofertados pela empresa durante a suspensão contratual.





O empregador poderá, no período de suspensão contratual, fornecer ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial (portanto, sem encargos), ao empregado, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

Ocorre que durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o salário dos empregados é pago pelo Governo através de recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), respeitado o limite do teto do seguro desemprego aplicável à época da suspensão contratual (hoje em R\$1.813,03), situação admitida pelo artigo 7º, da MP nº 2.164-41/01, que alterou o artigo 2º da Lei nº 7.998/90 e criou a "bolsa de qualificação profissional".

O mais razoável, pois, é que a empresa, através de negociação com o sindicato da categoria profissional, custeie o pagamento da diferença salarial para aqueles empregados que percebam salários superiores através da instituição da ajuda compensatória mensal mencionada na alínea "e" acima.





A outra hipótese de lay-off não cumpre, estritamente, as finalidades sanitárias referentes ao isolamento que o combate à pandemia acarreta, mas, de certa forma, é medida de contingência que concilia interesses econômicos com os de saúde pública, sendo uma prática adotada por alguns serviços públicos essenciais nesse período.

Trata-se da hipótese prevista no artigo 2º, da Lei nº 4.923/65, que estabelece que a empresa que enfrentar dificuldade financeira decorrente da conjuntura econômica desfavorável, mediante acordo prévio com o sindicato da categoria, poderá reduzir, temporariamente, a jornada de seu quadro de empregados e também seus salários em até 25% por um período de até três meses.





Esse período poderá ser prorrogado, caso não haja alteração de cenário, nas mesmas condições estabelecidas pelas cláusulas do acordo ou convenção coletiva firmado, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Nessa hipótese, a empresa permanece responsável pelo pagamento dos salários, os quais retornarão aos patamares normais tão logo encerrado o período de redução da jornada.



D) Força maior e encerramento do estabelecimento:

O artigo 501, da CLT, prevê as situações derivadas da “força maior”, entendida como um acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, para o qual este não concorrera direta ou indiretamente. Atualmente, essas situações são praticamente circunscritas à uma demissão causada pelo encerramento das atividades empresariais causada por força maior. Isso porque o artigo 503, da CLT, que previa a possibilidade de redução geral dos salários em até 25% nas hipóteses de abalos financeiros causados por força maior não fora recepcionado pela CF/88, conforme entendem os Tribunais.





Dessa sorte, resta a previsão constante no artigo 502, da CLT, que informa que havendo a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos causado por motivo de força maior é devido ao empregado o pagamento de metade da indenização devida na hipótese de dispensa sem justa causa (ou seja, 20% da multa sobre o saldo de FGTS, devendo o empregador custear as demais verbas rescisórias, inclusive o aviso prévio).



E) Fato do príncipe:

Outra situação que pode ocorrer nesse período de gerenciamento de crise corresponde à paralisação temporária ou definitiva das atividades causadas por determinação da Administração Pública agindo em superioridade ao jurisdicionado, conforme prerrogativa conferida pelo atendimento ao interesse público primário (fato do príncipe). Seria a hipótese, por exemplo, de uma determinação expressa, seja por ato do executivo, seja por lei (desde que esta não regule de forma distinta a situação) para que houvesse uma paralisação das atividades empresariais. Em tais circunstâncias, o pagamento da indenização (salários, na hipótese de paralisação temporária, e aviso prévio e multa do FGTS, na hipótese de paralisação definitiva) incumbirá ao governo responsável pela medida, conforme previsão do artigo 486, da CLT.



F) Demissões no período:

Importante ressaltar o cuidado, no período, com qualquer desligamento sem justa causa levado à efeito pela empresa. O mais seguro, nessa hipótese, seria a instituição de um Plano de Demissão Voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, a ser negociado mediante convenção ou acordo coletivo, com a previsão de quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, conforme previsão do artigo 477-B, da CLT. De toda forma, recomendamos prudência na aplicação de qualquer punição ou sanção disciplinar no período, em decorrência de falta ao serviço, especialmente, de forma a evitar futuras discussões acerca de dispensa discriminatória.





Caso se faça necessária a demissão sem justa causa de algum funcionário, contudo, mesmo que o Brasil não seja signatário da convenção nº 158, da OIT, permanecendo a demissão sem justa causa como um direito potestativo, é importante que os gestores responsáveis pelo funcionário desligado se munam de documentos que atestem ser a dispensa socialmente justificável diante de um agravamento da crise econômica causada pela pandemia, separando documentos que atestem a dispensa ter sido causada por motivos técnicos (inerentes ao conhecimento do empregado na execução de suas atividades), ou econômicos/financeiros (relacionados à queda de faturamento da empresa com o fechamento de cargos). Permanece possível a dispensa por motivos disciplinares, seja ela sem justa causa (funcionário com condutas irregulares incômodas que não necessariamente são graves ou reiteradas o suficiente para ensejar uma demissão por justa causa) ou por justa causa.





Quais os próximos passos? O governo estuda novas medidas para facilitar a manutenção de postos de trabalho nesse período de crise, as quais envolvem a celebração temporária de acordos individuais com preponderância à lei, respeitadas as garantias mínimas do artigo 7º, da CF/88, a redução de jornada e de salários, a antecipação de férias e feriados, etc. Garantiremos que nossos clientes se mantenham atualizados de todas as determinações que possam atuar melhor em favor de seus interesses.



G) Classificação de risco e recomendações do Ministério Público do Trabalho:

A Occupational Safety and Health – OSHA desenvolveu classificação de graus de risco à exposição ao coronavírus, considerando as funções desempenhadas pelos trabalhadores, a qual foi adotada pelo Ministério Público do Trabalho em sua Nota Técnica Conjunta n.º 02/2020, que expediu recomendações a serem adotadas pelos empregadores de acordo com o grau de risco das atividades desenvolvidas.





Inicialmente, veja-se a classificação:

1. Risco muito alto de exposição: Enquadram-se nesta classificação aqueles com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19 durante procedimentos médicos, laboratoriais ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autópsias.

2. Risco alto de exposição:

Profissionais que entram em contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, tais como: fornecedores de insumos de saúde, e profissionais de apoio que entrem nos quartos ou ambientes onde estejam ou estiveram presentes pacientes confirmados ou suspeitos, profissionais que realizam o transporte de pacientes (como ambulâncias), profissionais que trabalham no preparo dos corpos para cremação ou enterro.





3. Risco mediano de exposição:

Aqui, entendemos estarem classificadas a maioria das empresas, em especial aquelas com atuação internacional e nacional, e com fluxo de trabalhadores e visitantes provenientes de locais com relevante número de casos confirmados. Aqui, se classificam os profissionais que demandam o contato próximo (menos de dois metros) com pessoas que podem estar infectadas com o novo coronavírus, mas que não são considerados casos suspeitos ou confirmados; que tem contato com viajantes que podem ter retornado de regiões de transmissão da doença (ainda que em áreas sem transmissão comunitária); que tem contato com o público em geral em áreas com transmissão comunitária (escolas, ambientes de grande concentração de pessoas, grandes lojas de comércio varejista).

4. Risco baixo de exposição:

Aqueles que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que poderiam vir a contrair o vírus; que não tem contato (a menos de dois metros) com o público; profissionais com contato mínimo com o público em geral e outros trabalhadores.





Empresas localizadas em locais onde foi constatada a transmissão comunitária devem considerar que os seus trabalhadores que possuam contato próximo com o público em geral estão submetidos a um risco ainda maior.

Com base nessa classificação, o Ministério Público do Trabalho expediu as seguintes recomendações a serem adotadas pelas empresas ***de risco de exposição considerado mediano***:

- Incentivo à aproximação das autoridades sanitárias e gestores locais da Saúde, interagindo com os “gabinetes de crise” municipais e estaduais, objetivando acompanhar as medidas orientativas que vêm sendo adotadas com relação aos estabelecimentos que apresentem população de trabalhadores expostos a risco mediano, de modo a prevenir e desfavorecer a transmissão comunitária, reforçando a necessidade de acompanhar os Planos Estaduais e Municipais de Contingência;





- Observância às seguintes medidas de segurança, sem prejuízo de outras previstas em outras normas:

- a) Fornecer lavatórios com água e sabão;
- b) Fornecer sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade);
- c) Adotar medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, como: políticas de flexibilidade de jornada quando da interrupção (ou alteração) nos serviços de apoio básicos (transportes, creches, escolas, dentre outros) ou quando comunicados por autoridades;
- d) Estabelecer política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, possibilitando a observância aos períodos de quarentena e demais orientações dos serviços de saúde;





- e) Proibir a circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde por exposição ao novo coronavírus;
- f) Seguir os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessário, permitir a realização de trabalhos à distância;
- g) Adotar outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, objetivando resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária;
- h) Advertir os gestores dos contratos de prestação de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença.





A implementação das medidas acima elencadas, além de outras que porventura venham a ser adotadas, deve vir acompanhada de intensiva e ostensiva fiscalização quanto ao efetivo cumprimento pelos funcionários, independente da posição hierárquica ocupada na empresa, a exemplo do que já deve ser feito quanto ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual.

Recomendamos, também, a promoção de campanhas quanto à importância da adoção dessas medidas fora do ambiente de trabalho, para que os colaboradores não se tornem vetores do vírus dentro da empresa. Tais medidas observam o disposto nos artigos 154 e 157, I, da CLT e artigo 225, da Constituição Federal.

O cumprimento das medidas acima elencadas, além de contribuir para prevenção da disseminação da doença no local de trabalho, cumprirá o disposto na Lei Orgânica da Saúde (Lei n.º 8.080/90) em relação à preservação da saúde, alçada ao patamar de direito fundamental do ser humano, bem como o dever das empresas em prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.





📍 **Barros, Martins** Advocacia e Consultoria
v. Desembargador Moreira, 760, conj. 1414
Centurion Business Center | Meireles | Fortaleza | CE

☎ 85) 3099.4404

📞 85) 9 8616.8187

🌐 arrosmartins.adv.br

📷 arros.martins.adv

📘 arros.martins.adv

🌐 arros-martins-advocacia

