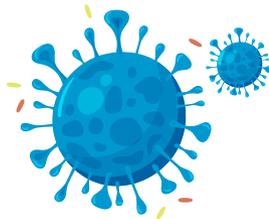
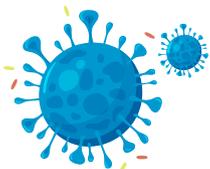


# Orientações Trabalhistas em Virtude da Pandemia do **COVID - 19**



*A força do empreendedor brasileiro.*



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do  
**COVID - 19**

Com vistas a conter a disseminação desencadeada pelo Pandemia do COVID-19, a **Medida Provisória nº 927** criou instrumentos excepcionais que flexibilizam as relações laborais enquanto perdurar o estado de calamidade pública.

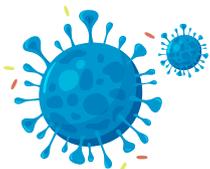
A MP traz, ainda, certa insegurança jurídica pois para a sua vigência estabelecida até 31/12/2020, tem-se que seus efeitos podem se projetar para além do tempo de estado de calamidade, sobretudo com a possibilidade de antecipação de períodos futuros de férias e banco de horas de **18 (dezoito) meses**.

O texto normativo é de aplicação material também para empregados rurais, aprendizes, estagiários, empregados domésticos, terceirizados e contratos temporários e tem efeito retroativo, alcançando os atos tomados em consonância com a norma nos 30 (trinta) dias anteriores a sua publicação.

**Para que você não tenha dúvidas sobre a legislação trabalhista, elaboramos este documento de Perguntas e Respostas, a seguir.**



A força do empreendedor brasileiro.



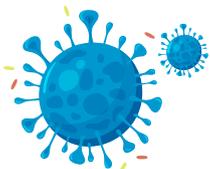
Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do  
**COVID - 19**

## 1. Como as empresas podem contribuir para impedir o avanço da pandemia no Estado de Sergipe e evitar futuras penalizações administrativas e condenações judiciais?

Para zelar pela saúde e segurança de seus empregados no ambiente de trabalho, o empregador deve observar as recomendações da Organização Mundial da Saúde e do Ministério da Saúde, obedecer a legislação de regência neste momento de pandemia, em especial a **Lei 13.979/20**, o **Decreto 10.282/2020**, a **Portaria do Ministério da Saúde n.º 356**, os **Decretos estaduais e municipais** que estabelecem as medidas de saúde para enfrentamento do coronavírus (Covid-19), de modo a não ser futuramente autuado administrativamente ou condenado judicialmente, pelo descumprimento da legislação.



A força do empreendedor brasileiro.



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

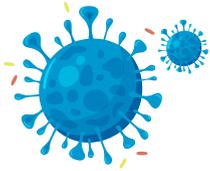
## 2. Quais medidas posso adotar com meus empregados para diminuir os impactos da crise no meu negócio?

De acordo com a **Medida Provisória nº 927/2020**, o empregado e o empregador poderão, por acordo individual escrito, definir medidas a serem adotadas, cujas alternativas previstas terão preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais durante o estado de calamidade pública, respeitados os limites constitucionais.

Dentre as medidas, o empregador poderá alterar o regime de trabalho de seus funcionários para o teletrabalho, antecipar férias individuais, conceder férias coletivas, instituir banco de horas, além da possibilidade de aproveitamento e antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais para compensar os dias não trabalhados, dentre outras medidas.



A força do empreendedor brasileiro.



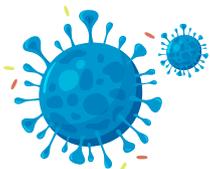
Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do  
**COVID - 19**

### **3. O empregado pode levar falta caso não consiga chegar ao trabalho, por conta das medidas governamentais adotadas?**

Não, mas o empregado deve justificar como as medidas adotadas lhe impediram de comparecer ao trabalho.



*A força do empreendedor brasileiro.*



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

## 4. Posso deixar meus empregados trabalharem em caráter de Home office (trabalho em casa) enquanto durar a pandemia?

Sim, o trabalho remoto ou home office pode ser determinado pelo empregador durante o período de calamidade pública sem a necessidade de registro na Carteira de Trabalho ou prévia alteração no pacto laboral, devendo a sua comunicação ao empregado ocorrer com antecedência de 48h, seja por escrito ou meio eletrônico.

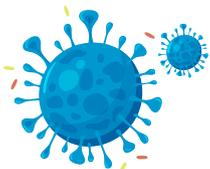
No entanto, o empregador terá prazo de até 30 dias corridos para formalizar esse ajuste no contrato de trabalho, de forma a disciplinar os deveres, obrigações, a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos, reembolso de despesas realizadas pelo empregado, bem como definir se haverá ou não controle de jornada no regime de teletrabalho. Se acaso a empresa dispor de recursos tecnológicos para controlar efetivamente a jornada de trabalho dos empregados que estejam em home office, deverá contar no termo aditivo ao contrato de trabalho o controle da jornada, sendo certo que a empresa deve se atentar para a possibilidade de pagamento de horas extras, exceto se a empresa possuir banco de horas, em que as horas de trabalho excedentes serão computadas no banco para fins de compensação com as horas não trabalhadas.

Caso a empresa tenha adotado o regime de teletrabalho antes da publicação da Medida Provisória, o artigo 36 convalida as medidas adotadas pelo empregador no período de 30 (trinta) dias anteriores a sua vigência, desde que não contrariem o disposto nela contido.

No home office, o envio de mensagens por aplicativos ou por outro meio de comunicação fora da jornada de trabalho não são consideradas como tempo à disposição em favor do empregador, para fins de pagamento de horas extras



A força do empreendedor brasileiro.



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

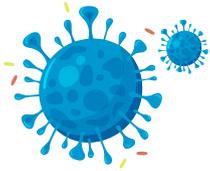
## 5. Posso implementar banco de horas em minha empresa? Como funciona o regime de compensação?

**Sim.** AMP 927/2020 autoriza a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por acordo coletivo ou individual. Neste caso, o saldo do banco de horas poderá ser compensado no prazo de 18 meses, a contar da data do encerramento do estado de calamidade pública, mediante a prorrogação da jornada de trabalho em até duas horas, não excedendo 10 horas diárias, conforme dispõe o art. 7º, XIII da Constituição Federal.

Caso a empresa já possua o regime de banco de horas instituído, as horas não trabalhadas poderão ser posteriormente compensadas, levando em consideração as regras existentes, que as regras poderão ser alteradas mediante celebração de aditivo ao contrato de trabalho, para fins de adequação às regras previstas na MP 927/2020.



A força do empreendedor brasileiro.



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do  
**COVID - 19**

## 6. Posso antecipar os feriados religiosos?

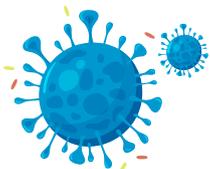
**Não**, salvo se houver prévia concordância escrita do empregado.

Mas, pelo menos oito dias do ano que se referem aos feriados nacionais poderão ser antecipados, devendo o empregador comunicar ao empregado por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de 48h.

A antecipação que ora se comenta poderá ser utilizada para compensação do saldo de banco de horas.



*A força do empreendedor brasileiro.*



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

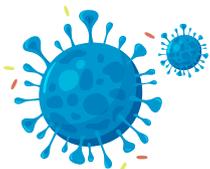
## 7. É possível conceder ou antecipar férias individuais mesmo para os empregados com menos de um ano no emprego?

**Sim.** A MP 927/2020 permite que empregador conceda ou antecipe férias individuais aos seus empregados, não inferiores a 5 dias corridos, mesmo para aqueles que ainda não tenham completado o período aquisitivo (um ano no emprego), desde que o empregado seja comunicado no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico.

O pagamento das férias pode ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente e o adicional de 1/3 de férias pode ser pago até o vencimento do 13º salário. Já a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário (“venda de férias”) depende da concordância do empregador, neste momento excepcional. Terão prioridade os empregados que se enquadrem no grupo de risco.



A força do empreendedor brasileiro.



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

## 8. Posso conceder férias coletivas?

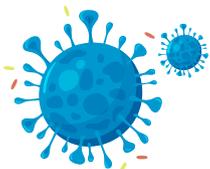
**Sim.** O empregador pode conceder férias coletivas a todos os empregados ou a apenas parte deles, pertencentes a determinados setores da empresa, sempre com o cuidado de dar prioridade aos empregados que se enquadrem no grupo de risco.

Para a concessão de férias coletivas, o empregador deverá comunicar aos empregados, por escrito ou meio eletrônico, no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, sem a obrigatoriedade de comunicar o sindicato dos empregados e o órgão local do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho).

A nova regra também prevê que não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (2 períodos) e o limite mínimo de dias corridos (10 dias).



A força do empreendedor brasileiro.



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

## 9. Posso conceder licença remunerada?

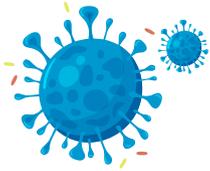
**Sim.** O empregador também pode conceder licença remunerada aos funcionários. Caso a licença seja inferior a 30 dias, a mesma não poderá ser descontada das férias do empregado, podendo o empregador ajustar, por escrito, a compensação destas horas, no prazo de até 45 dias, de forma contínua ou alternada, por se tratar de liberalidade do empregador exigir a compensação dessas horas.

Caso a licença seja concedida pelo prazo de 30 dias, o empregador poderá descontar o período das férias do empregado, sem prejuízo do pagamento do adicional de 1/3 do salário relativo às férias.

A licença remunerada é outra alternativa para o empregador implementar na empresa, visando reduzir os efeitos econômicos da crise em seu negócio, principalmente para as empresas que enfrentam problemas de fluxo de caixa, pois não há necessidade de pagar de férias e o adicional de 1/3 de férias, em que pese ser devido o pagamento do salário no período.



A força do empreendedor brasileiro.



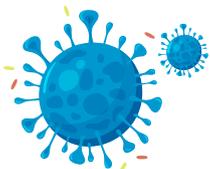
Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do  
**COVID - 19**

## 10. Posso reduzir a jornada de trabalho de meus empregados?

**Sim.** Neste período de calamidade pública o empregador pode reduzir a jornada de trabalho com redução proporcional do pagamento dos salários, assegurando a preservação do valor do salário-hora.



*A força do empreendedor brasileiro.*



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

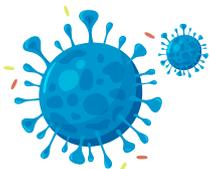
**COVID - 19**

## 11. Neste momento de pandemia, posso celebrar acordo coletivo com o sindicato dos empregados para flexibilizar algumas regras trabalhistas?

**Sim.** A legislação trabalhista prevê que o acordo coletivo de trabalho celebrado entre o empregador e o sindicato dos empregados, assim como a convenção coletiva da categoria têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre: (i) jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (ii) banco de horas anual; (iii) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas; (iv) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (v) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (vi) modalidade de registro de jornada de trabalho; (vii) troca do dia de feriado, dentre outros.



A força do empreendedor brasileiro.



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

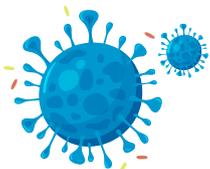
## **12. Caso a empresa paralise temporariamente suas atividades em decorrência do Coronavírus, o empregador pode exigir que o empregado realize horas para compensar as horas não trabalhadas no período de paralisação?**

**Sim**, 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 até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano, contínuos ou não.

Neste caso, a compensação está sujeita à prévia autorização da Superintendência Regional do Trabalho.



A força do empreendedor brasileiro.



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

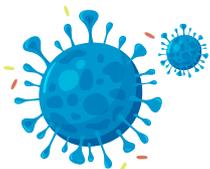
### **13. Devo exigir atestado médico do empregado que manifestar algum sintoma de gripe, mas que não seja confirmado como Coronavírus?**

**Não**, salvo se o empregado informar que a falta se deu em razão do comparecimento para atendimento médico.

Todavia, se o empregado apresentar qualquer um dos sintomas dos Coronavírus (Covid-19) como moleza, diarreia, tosse, nariz escorrendo e/ou entupido, dor de garganta e febre deve ser dispensado imediatamente pelo empregador para mitigar possibilidades de contágio. O empregador deve ainda orientar seu empregado a seguir rigorosamente o protocolo estabelecido pelas autoridades de saúde.



*A força do empreendedor brasileiro.*



Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

## COVID - 19

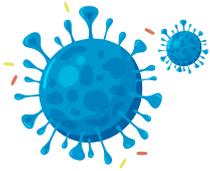
### 14. E como devo proceder se algum empregado for diagnosticado com coronavírus?

O empregado deve ser imediatamente desligado de suas atividades laborativas, cabendo ao empregador, comunicar o caso às autoridades competentes, sendo recomendável determinar a quarentena aos funcionários que tiveram contato com o empregado infectado, a fim de evitar o contágio no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, mitigar o risco de pagamento de indenizações por doença ocupacional, pela possível comprovação do nexo causal. A medida de isolamento é considerada pela lei como falta justificada ao trabalho, não podendo haver desconto no salário do empregado.

O pagamento dos primeiros 15 dias de salário do período de afastamento deve ser realizado pelo empregador. Se não houver previsão de retorno do empregado neste prazo, o mesmo deve ser encaminhado ao INSS, para fins de licença previdenciária, hipótese em que o órgão previdenciário arcará com o pagamento do benefício previdenciário (auxílio doença), a partir do 16º dia de afastamento até o dia em que cessar a incapacidade temporária para o trabalho.



A força do empreendedor brasileiro.



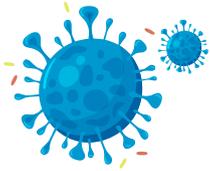
Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do  
**COVID - 19**

## **15. Como devo proceder se um empregado terceirizado for diagnosticado com Coronavírus ou apresentar sintomas da doença?**

A comunicação ao representante da empresa prestadora de serviço deve ser imediata para que o empregado terceirizado seja afastado de suas atividades laborais.

Embora a relação de trabalho seja mantida por meio de empresa interposta, compete ao tomador do serviços estabelecer normativos orientativos aos contratos terceirizados, trazendo aplicação de normas de higiene, saúde, segurança, afastamento e substituição de trabalhadores terceirizados.





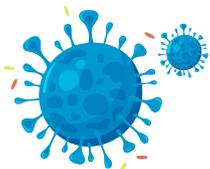
Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do  
**COVID - 19**

## **16. Em caso de teletrabalho, isolamento e quarentena, o empregador deve pagar vale transporte e auxílio alimentação?**

No caso de teletrabalho, o auxílio alimentação é devido, porque o empregado continua trabalhando só que forma remota.

Já para o vale transporte a resposta é negativa porque não há deslocamento entre a residência do empregado e o local de trabalho, podendo o empregador descontar o valor equivalente aos dias em que não houve deslocamento na próxima recarga do cartão do vale transporte, caso o valor do período já tiver sido pago. No entanto, trata-se de liberalidade do empregador, ou seja, o eventual desconto fica a critério da empresa.





Orientações Trabalhistas  
em Virtude da Pandemia do

**COVID - 19**

## **17. O meu negócio está fechado e estou sem faturar, posso recolher o FGTS dos meus empregados quando terminar a pandemia?**

O recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, cujos vencimentos se darão em abril, maio e junho do corrente exercício poderá ser realizado em até 6 (seis) parcelas, a serem pagas no sétimo dia de cada mês, com início no próximo mês de julho, sem incidência de juros e encargos.

Mister ressaltar que para que o empregador usufrua de tal vantagem, necessário se faz que ele declare as informações até o dia 20 de junho. Se assim não proceder, os valores não declarados serão considerados como atrasos incorrendo na incidência das multas e encargos correspondentes.



*A força do empreendedor brasileiro.*



*A força do empreendedor brasileiro.*

Material produzido pela Unidade de Assessoria Jurídica  
(UASJUR) do Sebrae em Sergipe, em março de 2020.  
Diagramação: Unidade de Marketing e Comunicação (UMC).