

☰ CORONAVÍRUS –
POSSIBILIDADE DE
RETORNO DE RESTRIÇÕES
ÀS ATIVIDADES
ECONÔMICAS NO ES

Informe Estratégico – Coronavírus – Possibilidade de retorno de restrições às atividades econômicas no ES

Segundo noticiado pelos meios de comunicação, existe risco de retorno de restrições no Estado do Espírito Santo, com o aumento de novos casos de contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19).

Inclusive, está sendo informado, que há possibilidade de ocorrer o retorno do risco moderado em alguns municípios capixabas, com a aplicação de restrições de algumas atividades sociais e econômicas.

Em razão disso, é fundamental que seja ressaltado para as indústrias quais medidas trabalhistas podem ser adotadas se tais previsões forem confirmadas.

Para tanto, apresentamos, a seguir, o que poderá ser feito na esfera das relações do trabalho, no caso de ocorrerem novas restrições às atividades econômicas:

- **Adoção das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.**

Ainda podem ser utilizadas as medidas trabalhistas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, previstas na Lei nº 14.020, de 2020, com as respectivas prorrogações dos prazos contidas nos Decretos 10.422 e 10.470, de 2020.

Apesar de a Lei nº 14.020, de 2020, prever que tais medidas podem ser utilizadas pelas empresas por até 180 (cento e oitenta) dias, a sua adoção está limitada ao período de duração do estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020. Portanto, após o dia 31/12/2020 não mais será possível reduzir jornada de trabalho e salário ou mesmo suspender o contrato de trabalho, com base na citada norma, visto que a partir de tal data não mais será pago pelo Ministério da Economia o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm.

Outrossim, deverão ser observadas as medidas já utilizadas pelas empresas, para o caso de adoção de novos períodos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Além disso, os acordos individuais já estabelecidos entre a empresa e seus empregados não terão aplicação automática, devendo ser pactuado novo acordo individual com cada trabalhador, observando, também, a exigência de comunicação ao Ministério da Economia e ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias contado da data do novo ajuste realizado.

Observação

Uma dúvida recorrente diz respeito ao cálculo do décimo-terceiro salário para os empregados que tiverem redução de salário ou suspensão do contrato de trabalho, com base na Medida Provisória nº 936, de 2020, que posteriormente foi convertida na Lei nº 14.020, de 2020.

Quanto ao décimo-terceiro salário devem ser observadas as previsões da Lei nº 4.090, de 1962, e do Decreto nº 57.155, de 1965.

Segundo a Lei nº 4.090, de 1962, a gratificação natalina corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente (§ 1º do art. 1º).

Portanto, o décimo-terceiro salário é direito do empregado, e deve ser calculado com base no valor do salário do trabalhador no mês de dezembro.

Outra questão importante, diz respeito às frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias de trabalho, que deverão ser havidas como mês integral (§ 2º do art. 1º).

Neste caso, nos meses o empregado houver trabalhado por 15 (quinze) dias ou mais, deverá ser considerado mês integral (1/12 avos para cada mês), em sendo menos, deverá ser desconsiderado o mês para efeito de cálculo da gratificação natalina.

Assim, por exemplo, se o empregado trabalhou por 15 (quinze) dias no mês de setembro de 2020, e no restante do mesmo mês teve seu contrato de trabalho suspenso, terá direito a 1/12 avos a título de décimo-terceiro salário, em relação a setembro, calculado sobre o valor do seu salário integral.

Situação diferente se no mês de novembro de 2020 o empregado não houver prestado serviços em nenhum dia, ou mesmo em período inferior a 15 (dias), por conta da suspensão do seu contrato de trabalho, devendo ser desconsiderado tal mês para efeito de cálculo da gratificação natalina (- 1/12 avos).

Se outro empregado teve o contrato de trabalho suspenso por 60 (sessenta) dias, nos meses de junho e julho de 2020, terá direito ao décimo-terceiro salário proporcional correspondente a 10/12 anos. Assim, se o valor do salário mensal do empregado for de R\$ 2.000,00 reais, sua gratificação natalina será no importe de R\$ 1.666,66, visto que $R\$ 2.000,00 \times 10 \div 12 = R\$ 1.666,66$.

No caso de o empregado estar com o contrato de trabalho suspenso no mês de dezembro, o décimo-terceiro salário deverá ser calculado com base no valor do seu salário contratual, sendo deduzida a quantidade de avos relativa aos meses em que não trabalhou por pelo menos 15 (quinze) dias. Por exemplo, se teve o contrato de trabalho suspenso por 180 (cento e oitenta) dias, correspondendo a 6 (seis) meses, sua gratificação natalina será calculada com base em 6/12 avos, relativa aos 06 (seis) meses que prestou serviços em 2020, observando sempre se em cada mês foram prestados pelo menos 15 (quinze) dias de serviço.

Já para os empregados que tiveram salário reduzido, por conta da redução da jornada de trabalho, a situação é bem diferente, visto que nem a Lei nº 4.090, de 1962, e nem Decreto nº 57.155, de 1965, contemplam solução.

Como o décimo-terceiro salário é direito do empregado são possíveis duas situações: o cálculo da gratificação natalina ser feito com base no valor do salário integral ou com base no valor do salário reduzido.

Porém, quando se leva em consideração o previsto no art. 2º do Decreto nº 57.155, de 1965, conclui-se que deverá ser utilizado como base o valor do salário integral, visto que a citada norma prevê o pagamento proporcional da gratificação natalina aos empregados que recebem "salário variável", não havendo como ser

considerado variável o valor do salário que houver sido reduzido com base na Medida Provisória nº 936, de 2020, ou na Lei nº 14.020, de 2020, visto que se trata de situação atípica, não contemplada pelas normas trabalhistas que tratam sobre gratificação natalina, não podendo ser dado tratamento de “salário variável” ao “salário reduzido proporcionalmente à jornada de trabalho”.

Como sobre tais questões ainda restam muitas dúvidas, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia, encaminhou consulta à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), responsável pelos pareceres jurídicos do Ministério da Economia, sobre a situação do pagamento do décimo-terceiro salário em relação aos trabalhadores que tiveram jornada e salários reduzidos durante o período de calamidade pública provocada pela pandemia do novo coronavírus.

Já o Ministério Público Trabalho também está estudando a possibilidade de emitir, em breve, uma Nota Técnica sobre o tema, de modo a promover maior segurança jurídica.

Portanto, muito possivelmente será emitido parecer ou nota técnica sobre o assunto, antes da data de pagamento da primeira parcela do décimo-terceiro salário, que legalmente pode ser paga até o final do mês de novembro.

▪ **Adoção do teletrabalho (home office).**

Com base nas previsões da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as empresas podem se valer do regime de teletrabalho, onde o empregado irá prestar serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

De conformidade com a CLT, a empresa pode admitir empregado para prestar serviços em tal modalidade, ou mesmo alterar o contrato individual de trabalho de presencial para teletrabalho, e vice-versa, mas desde que observadas algumas exigências legais.

No caso de alteração contratual do regime presencial para teletrabalho, exige-se que haja mútuo acordo entre empregado e empregador, devendo a alteração ser registrada em aditivo contratual, que deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador.

De acordo com a CLT, o empregador pode ou não assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Porém, é importante ressaltar que a Nota Técnica nº 17, de 2020, do Ministério Público do Trabalho, contém exigências distintas das previstas na CLT, como, por exemplo, a fixação de duração do período em que o empregado irá trabalhar no regime de teletrabalho, a adoção de mecanismo de controle da jornada de trabalho, além de exigências quanto aos parâmetros de ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (mobiliário, equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, “design” das plataformas de trabalho “online” etc.), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento de tais parâmetros.

- **Previsões da Portaria Conjunta nº 20 de 18/06/2020.**

Continuam valendo as previsões da Portaria Conjunta nº 20, assinada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (Sepre-ME) e pelo Ministério da Saúde, prevendo as medidas necessárias a serem observadas pelas mais diversas organizações, exceto pelos serviços de saúde, em que há regulamentações específicas, visando a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 em ambientes de trabalho, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica.

Segundo a norma, os empregadores devem estabelecer e divulgar aos empregados, inclusive aos trabalhadores prestadores de serviços (terceirizados), os protocolos necessários para a identificação precoce e afastamento dos trabalhadores com sinais e sintomas, além dos procedimentos para que todos informem os sinais e sintomas, inclusive de forma remota, e também instruções sobre higiene, inclusive, as eventuais necessidades de promoção de vacinação.

Também estão previstas medidas para possibilitar o distanciamento social nas instalações, para uso de equipamentos de proteção individual – EPI, para limpeza e desinfecção de locais de trabalho e áreas comuns, para o transporte fornecido

pelas organizações, e ações para garantir a higienização das mãos em locais próximos ao trabalho e nas áreas de circulação.

A Portaria prevê, ainda, exigência de fornecimento de máscaras a todos os trabalhadores, bem como seu uso em ambientes compartilhados ou naqueles em que haja contato com outros trabalhadores ou público.

▪ **Uso obrigatório de máscaras de proteção individual**

Continuam valendo as previsões da Lei nº 14.019, de 2020, quanto à obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção individual para circulação em espaços públicos e privados, acessíveis ao público, em vias públicas e em transportes públicos.

A norma trata, também, sobre a adoção de medidas de assepsia de locais de acesso público, inclusive de transportes públicos, e sobre a disponibilização de produtos saneantes aos usuários, durante a vigência das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da COVID-19.

▪ **Adoção das medidas e protocolos para prevenção da COVID-19.**

É imprescindível que as indústrias continuem adotando todas as medidas e protocolos para evitar a contaminação de empregados pelo novo coronavírus (COVID-19), registrando as ações adotadas na prevenção e orientação, a fim de se resguardar e comprovar que foram cumpridos todos os cuidados necessários para preservação da saúde de seus empregados.

Para tanto, sugere-se que as empresas:

- Estabeleçam procedimentos internos de combate ao coronavírus dentro e fora da empresa;
- Adotem os meios possíveis para prevenir a propagação da infecção, com a utilização álcool gel, Equipamentos de Proteção Individual – EPI, como máscaras individuais, bem como a adoção de medidas coletivas de distancia-

-mento social em filas, refeitórios, vestiários, escritórios, transporte etc., e a sanitização dos locais e setores;

- Disseminem informações aos empregados, adotando campanhas de prevenção e conscientização, dentro e fora da empresa; e
- Mantenham em arquivo todos os registros relacionados aos procedimentos adotados no combate à propagação e prevenção da doença.

▪ **Medidas trabalhistas previstas na Medida Provisória nº 927, de 2020.**

Como a Medida Provisória nº 927, de 2020, não foi convertida em lei, no prazo definido pela Constituição Federal de 1988, suas previsões não mais podem ser utilizadas quanto ao teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Quanto ao teletrabalho, concessão de férias coletivas e banco de horas, continuam valendo as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que são mais restritivas que as contidas na citada Medida Provisória.

E mediante negociação coletiva podem ser ajustados acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho dispendo sobre:

- Redução de salário;
- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- Banco de horas anual;
- Teletrabalho; e
- Troca do dia de feriado.

▪ Dedução dos dias de afastamento das contribuições à Previdência Social.

Segundo o art. 5º da Lei nº 13.982, de 2020, "a empresa poderá deduzir do repasse das contribuições à previdência social, observado o limite máximo do salário de contribuição ao RGPS, o valor devido, nos termos do § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213/1991, ao segurado empregado cuja incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (COVID-19)".

Porém, o art. 6º da citada Lei prevê que a dedução poderá se dar pelo período de 03 (três) meses, a partir da publicação da norma, ocorrida em 02/04/2020, ou seja, as empresas não mais poderão se valer do benefício previsto na Lei nº 13.982, de 2020, exceto se ocorrer a prorrogação do prazo por ato do Poder Executivo.

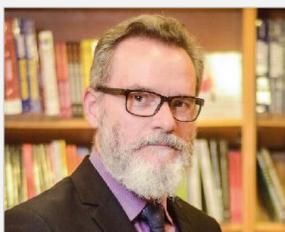
Em assim sendo, os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento deverão ser remunerados pelo empregador, e em sendo necessário o afastamento do empregado doente pela COVID-19, por mais de 15 (quinze) dias, será devido o benefício auxílio-doença, pago pela Previdência Social.

Observação

Para mais informações acesse:

- Soluções SESI para enfrentamento à COVID-19: <https://www.sesies.com.br/solucoes-enfrentamento-covid-19/>
- SESI - Checklist de Enfrentamento à COVID-19 (diagnóstico gratuito): <https://bit.ly/2CTZdO8>
- Informe Estratégico – Lei nº 14.020, de 07/07/2020 - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Lei-14020-Programa-Emergencial-de-Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-Emprego-e-da-Renda-2.pdf>
- Informe Estratégico – Decreto nº 10.517/2020 - Nova prorrogação dos prazos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrategico-15-10.pdf>

- Informe Estratégico – Portaria Conjunta nº 20 de 18/06/2020: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/07/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Coronav%C3%ADrus-Portaria-Conjunta-n%C2%BA-20.pdf>
- Informe estratégico – Coronavírus – Uso obrigatório de máscaras e outras providências: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Coronav%C3%ADrus-%E2%80%93-Uso-obrigat%C3%B3rio-de-m%C3%A1scaras-e-outras-provid%C3%Aancias.pdf>



Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista com Mestrado em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC/Rio, autor de livros de Direito do Trabalho, publicados pela Editora Saraiva

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes)

