



“LOCKDOWN” E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Informe estratégico – Coronavírus – “Lockdown” e suas consequências jurídicas nas relações de trabalho

“Lockdown” é um termo inglês que se refere à imposição de rígidas medidas de isolamento social, que pode ser determinada por uma autoridade municipal, estadual ou federal, e se consubstancia no fechamento de todas as atividades de um determinado local, seja uma cidade, município, estado, podendo até mesmo ser aplicado no território de um país.

No caso do novo coronavírus, basicamente, o “lockdown” objetiva garantir a manutenção dos serviços de saúde, para evitar o colapso do sistema de saúde local, caso o número de pessoas doentes acabe sendo superior ao de vagas em hospitais, inclusive na sua capacidade de proporcionar tratamento e internamento das pessoas doentes.

Segundo o Boletim Epidemiológico 07, do Centro de Operações de Emergência em Saúde Pública, da Secretaria de Vigilância em Saúde, do Ministério da Saúde, o “lockdown” “é o nível mais alto de segurança e pode ser necessário em situação de grave ameaça ao Sistema de Saúde”, e se concretiza com o bloqueio total de todas as entradas do perímetro por profissionais de segurança, onde ninguém tem permissão de entrar ou sair do perímetro isolado, tendo como objetivo “interromper qualquer atividade por um curto período de tempo”, tendo como vantagem ser “eficaz para redução da curva de casos e dar tempo para reorganização do sistema em situação de aceleração descontrolada de casos e óbitos”, porém, com “alto custo econômico”¹.

A Lei nº 13.979, de 06/02/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, não se refere explicitamente à possibilidade de utilização do “lockdown”, mas prevê a medida de quarentena, no inciso II do art. 2º, como forma de restrição de atividades. Neste caso, o “lockdown” acaba se constituindo numa forma extrema de quarentena, com a paralisação total das atividades de um determinado local². Porém, o § 7º do art. 3º da citada Lei determina que a medida de quarentena somente pode ser adotada pelo Ministério da Saúde, ou por gestores locais de saúde, mas desde que autorizados pelo Ministério da Saúde.

Recentemente, foi noticiada a aplicação de tal medida extrema em municípios do Maranhão³, do Pará, na capital cearense, em Fortaleza, e também em bairros da cidade do Rio de Janeiro.

1 Fonte: <https://www.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/06/2020-04-06---BE7---Boletim-Especial-do-COE---Atualizacao-da-Avaliacao-de-Risco.pdf>

2 Em recente decisão o Tribunal Superior do Trabalho utilizou as expressões “lockdown” e quarentena como sinônimas (<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f60e3fb377400d71a6b423d3c20c021d>).

3 Segundo divulgado no site da Federação das Indústrias do Estado do Maranhão (FIEMA) “no estado do Maranhão, onde as atividades de comércio e serviços respondem por cerca de 70% do PIB, um isolamento social com ‘lockdown’, como decretado, impacta fortemente o produto interno bruto e, mais que isso, expande o endividamento das famílias e também das empresas, face à queda de faturamento e às dificuldades de acesso ao crédito e enfraquecimento da demanda”. Fonte: <https://fiema.org.br/noticia/2683/queda-do-pib-sera-de-42-desde-que-medidas-economicas-sejam-efetivas>

Diante do avanço dos casos de coronavírus no estado do Espírito Santo, a autoridade estadual competente já estuda a possibilidade de aplicação do “lockdown”, com a restrição total de locomoção das pessoas, exceto em atividades consideradas essenciais. Em entrevista na sexta-feira, dia 22/05/2020, o presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho (CONSURT) da Federação das Indústrias do Espírito Santo (FINDES), Fernando Otávio Campos, ressaltou que 85% das indústrias do Espírito Santo já são impactadas pela crise, e, para ele, o impacto na economia, em caso de adoção do “lockdown” no Espírito Santo, será ainda mais prejudicial, visto que “o fechamento total é prejudicial e tem que ser em caso de última instância”⁴.

Neste sentido, caso o “lockdown” venha a ser determinado no estado do Espírito Santo, é de fundamental importância que seja delimitado como poderá afetar as relações de trabalho, e o que poderá ser feito pelas indústrias para minimizar seus impactos econômicos e financeiros.

E é sobre isso que se discorrerá a seguir:

1. Pagamento dos salários quando da adoção do “lockdown”.

A Portaria nº 356, de 11/03/2020, dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979/2020, que trata sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Segundo o art. 4º da citada Portaria, a medida de quarentena tem como objetivo garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e definido, e será determinada por ato administrativo formal e devidamente motivado, editado por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, publicada no Diário Oficial, e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.

O § 2º do art. 4º da Portaria nº 356/2020, prevê que a medida de quarentena pode ser adotada pelo prazo máximo de até 40 (quarenta) dias, podendo ser prorrogada pelo tempo necessário, caso continue sendo essencial para reduzir a transmissão comunitária, e garantir a manutenção dos serviços de saúde.

Há previsão, inclusive, que o descumprimento da medida de quarentena poderá ensejar na responsabilização do infrator (art. 5º da Portaria nº 356/2020).

No tocante às faltas ao serviço, decorrente da adoção de quarentena, o § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020, prevê que a falta do empregado será considerada justificada, devendo o período de ausência ser remunerado pelo empregador. Porém, tal previsão legal somente será aplicada no caso em que a paralisação das atividades decorrer de ato do Ministério da Saúde, ou de gestores locais de saúde, mas desde que estes estejam devidamente

⁴ Fonte: https://www.cbnvitoria.com.br/cbn_vitoria/entrevistas/2020/05/industria-teme-efeitos-a-economia-com-possibilidade-de-lockdown-no-es-1014204498.html

autorizados pelo Ministério da Saúde.

No mesmo sentido, a matéria “Justiça do Trabalho: TST explica como ficam as relações de trabalho com o coronavírus”, publicada no site “A Tribuna”, de Mato Grosso, na qual “o período de ausência decorrente [da quarentena e do isolamento] será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada” e “as medidas de isolamento e quarentena, no entanto, somente poderão ser tomadas pelos gestores locais de saúde, mediante autorização do Ministério da Saúde”⁵.

Em não existindo a autorização do Ministério da Saúde, não poderá ser exigida a previsão contida no § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020, de pagamento obrigatório pelo empregador dos dias não trabalhados pelos empregados durante o período de adoção da quarentena, ou mesmo do “lockdown”, que, como dito anteriormente, constitui forma de quarentena com maiores restrições de isolamento social.⁶

No caso de quarentena ou mesmo de “lockdown” não é aplicável o art. 473 da CLT e nem o § 1º do art. 6º da Lei nº 605/1939, que preveem as hipóteses de faltas justificadas ao serviço, visto que não guardam nenhuma relação com o assunto.

2. Medidas trabalhistas que podem ser utilizadas pelas empresas na decretação de “lockdown”.

Em ocorrendo a decretação de “lockdown”, as empresas poderão se valer das seguintes medidas emergenciais trabalhistas, previstas nas Medidas Provisórias 927 e 936, ambas de 2020, como forma de minimizar os impactos da paralisação total das atividades produtivas, em decorrência da imposição da restrição total de locomoção dos trabalhadores:

Importante

O Conselho Temático de Relações do Trabalho (CONSURT), da FINDES, preparou um treinamento sobre o assunto, que poderá ser acessado no seguinte link:

findes.com.br/medidascoronavirus/cursoplanointingencia/

5 Fonte: <https://www.tribunamt.com.br/2020/03/19/justica-do-trabalho-tst-explica-como-ficam-as-relacoes-de-trabalho-com-o-coronavirus/>

6 Segundo o Boletim Epidemiológico 07, do Centro de Operações de Emergência em Saúde Pública, da Secretaria de Vigilância em Saúde, do Ministério da Saúde, são consideradas medidas de distanciamento social: a) Distanciamento Social Ampliado (DSA), que constitui numa estratégia não limitada a grupos específicos, exigindo que todos os setores da sociedade permaneçam na residência durante a vigência da decretação da medida pelos gestores locais; b) Distanciamento Social Seletivo (DSS), que constitui numa estratégia onde apenas alguns grupos ficam isolados, sendo selecionados

2.1. Medidas emergências trabalhistas previstas na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.

a. Teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Forma de trabalho, onde o empregado irá prestar serviços fora das dependências do empregador, podendo ser a própria residência do trabalhador, ou mesmo outro local por ele escolhido.

Para adoção do teletrabalho, o empregador deverá comunicar por escrito, podendo inclusive ser por e-mail, aos empregados, com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

No caso de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada para a prestação do trabalho à distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato, ou seja, por meio do empréstimo gratuito, com a previsão de devolução dos equipamentos ao término do período convencionado. Poderá, também, pagar pelos serviços de infraestrutura, que não irá se caracterizar como verba de natureza salarial. Porém, tudo isso deverá estar previsto em contrato escrito, firmado previamente com o empregado ou no prazo de até 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho de presencial para teletrabalho.

Na impossibilidade de oferecimento dos equipamentos, no regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

b. Antecipação de férias individuais para empregados com período aquisitivo completo.

O empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias individuais, com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail), com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, que não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias corridos.

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês de início do período de gozo.

O empregador poderá efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias quando da sua concessão, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Ficará a critério do empregador aceitar ou não o pedido do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário. Caso o pedido seja aceito, o empregador poderá

efetuar seu pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

c. Antecipação das férias individuais para empregados com período aquisitivo incompleto.

No caso de empregado que ainda não tenha completado o período aquisitivo, poderá ser ajustada pela empresa, diretamente com o empregado, a antecipação do período futuro de férias, mediante acordo individual escrito.

O período a ser gozado pelo empregado não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias corridos. O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês de início do período de gozo das férias.

O empregador poderá efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias quando da sua concessão, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Ficará a critério do empregador aceitar ou não o pedido do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário. Caso o pedido seja aceito, o empregador poderá efetuar seu pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

d. Concessão de férias coletivas.

As empresas, a seu critério, poderão conceder férias coletivas, devendo notificar o conjunto de empregados afetados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês de início do período de gozo das férias, e o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Em ocorrendo o requerimento do empregado, de conversão de um terço de férias em abono pecuniário, ficará a critério da empresa aceitar ou não, e caso aceito, o empregador poderá efetuar seu pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Durante o período de calamidade pública, que produzirá efeitos até o dia 31/12/2020, as

empresas estão dispensadas de comunicar a concessão das férias coletivas ao órgão local do Ministério da Economia, e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

e. Antecipação dos feriados não religiosos.

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, e deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail), o conjunto de empregados beneficiados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados, inclusive, poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

f. Aproveitamento dos feriados religiosos.

Mediante manifestação em acordo individual escrito, entre empregado e empregador, poderá ocorrer o aproveitamento dos feriados religiosos, com a antecipação do seu gozo no período da calamidade pública.

g. Utilização do banco de horas negativo.

A empresa poderá adotar o banco de horas negativo na situação em que tiver que interromper suas atividades, que deverá ser estabelecido em acordo individual escrito, ajustado com cada empregado, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020.

Neste caso, com a interrupção das atividades da empresa, o empregado irá deixar de prestar serviço, ocorrendo a compensação das horas não trabalhadas quando do retorno normal do trabalho, com a prorrogação da jornada de trabalho do empregado em até 02 (duas) horas, não podendo ultrapassar 10 (dez) horas diárias de serviço.

Importante destacar que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independente de previsão em acordo individual ou mesmo em convenção coletiva.

Importante

Para cada uma das medidas emergenciais trabalhistas acima, poderão ser encontrados modelos de acordo individual de trabalho no seguinte link:

[Informe Estratégico - Medidas Trabalhistas para enfrentamento do Coronavírus - Covid-19](#)

2.2. Medidas emergências trabalhistas previstas na Medida Provisória nº 936, de 1º/04/2020.

Tais medidas somente poderão ser utilizadas no caso de empregado com contratos de trabalho ajustado até 1º/04/2020, e que tenha salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), ou seja portador de diploma superior e perceba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social (R\$ 12.202,12).

Para ingressar no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a adoção das medidas trabalhistas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, a empresa deverá informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, a celebração do acordo individual ajustado com o empregado.

Deverá, também, comunicar ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo individual de trabalho.

Atenção

Para cada empregado, o tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, mesmo que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, ainda que a suspensão temporária do contrato de trabalho tenha sido fracionada em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

a. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

É obrigatório o acordo individual de trabalho escrito, e deverá ser observado o prazo máximo de 90 (noventa) dias, devendo o acordo individual ser encaminhado ao empregado com a antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

Legalmente, poderão ser utilizados os seguintes percentuais de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário: 25% (vinte e cinco por cento) com o valor do benefício emergencial correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seguro-desemprego; 50% (cinquenta por cento) com o valor do benefício emergencial correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do seguro-desemprego; 70% (setenta por cento) com o valor do benefício emergencial correspondente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego.

O empregado terá garantido o emprego durante todo o período ajustado, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, deverá ser garantido o emprego pelo período equivalente ao da redução (que poderá ser de, no máximo, 180 dias de garantia de emprego).

Atenção

A Medida Provisória nº 936 autoriza o ajuste individual diretamente com o trabalhador, mediante acordo individual de trabalho, de redução proporcional de jornada e de salário de 25% (vinte e cinco por cento) para empregados com salário inferior, igual ou superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais).

b. Suspensão temporária do contrato de trabalho.

É obrigatório o acordo individual de trabalho escrito, e a empresa deverá observar o prazo máximo de suspensão de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias, devendo ser encaminhado ao empregado o acordo individual com a antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

Cabe à empresa manter todos os benefícios concedidos aos seus empregados, inclusive os previstos nos instrumentos coletivos da categoria.

Será devido o pagamento ao empregado do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, BEm, nos seguintes percentuais: a) 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego devido ao trabalhador, no caso de empresa que houver auferido em 2019 uma receita bruta de até R\$ 4.800.000,00, b) 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego devido ao trabalhador, no caso de empresa que houver auferido em 2019 uma receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, devendo a empresa pagar ao empregado uma ajuda compensatória mensal, de caráter indenizatória, no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário.

O empregado terá garantido o emprego durante todo o período ajustado, e após o encerramento da suspensão do contrato de trabalho, deverá ser garantido o emprego pelo período equivalente ao da suspensão (que poderá ser de, no máximo, 120 dias de garantia de emprego).

Atenção

Para cada uma das medidas emergenciais trabalhistas acima, poderão ser encontrados modelos de acordo individual de trabalho no seguinte link:

[Informe Estratégico - Medida Provisória 936 - Modelo de Acordo Individual de Trabalho](#)

Poderão ser encontrados modelos de alteração do acordo individual de trabalho no seguinte link:

[Informe Estratégico - Medida Provisória 936 - Modelo de alteração do acordo individual de trabalho](#)



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).