



---

# GUIA PARA EMPRESAS

## CORONAVÍRUS E RELAÇÕES DE TRABALHO

---

2020



VICENTE ROMERO  
— ADVOGADOS —

# SUMÁRIO

03	O ESCRITÓRIO	05	TELETRABALHO
04	A EQUIPE	08	ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS
06	ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS	11	DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS
07	CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS	14	FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA
09	BANCO DE HORAS	17	NORMAS COLETIVAS
10	EXIGÊNCIAS EM SAÚDE E SEGURANÇA	21	RESCISÃO
12	CONTAMINAÇÃO DE EMPREGADO		
13	ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS		
15	ÁREA DA SAÚDE		
16	FALTA JUSTIFICADA OU LICENÇA REMUNERADA		
18	SUSPEITA DE CONTAMINAÇÃO		
22	REDUÇÃO DE SALÁRIOS		



## O ESCRITÓRIO

ÉTICA | VALORIZAÇÃO DA PESSOA | TRABALHO EM EQUIPE | EXCELÊNCIA  
COMPROMISSO | LIDERANÇA PELO EXEMPLO | DINAMISMO | SEGURANÇA

O Escritório Vicente Romero Advogados oferece atuação jurídica diversificada (*full service*), contando com equipe formada por advogados especialistas e com destacada atuação judicial e extrajudicial.

O Escritório possui, ainda, estrutura física robusta, atendimento diferenciado, plataforma virtual avançada, com banco de dados e software jurídico para integração e gestão dos milhares de processos conduzidos por nossos advogados.

**Visão:** Ser referência no âmbito da advocacia. Oferecer plataforma de serviços autêntica, global e contemporânea. Manter-se sólida, respeitada, eficiente e dinâmica. Ser compromissada com a ética, satisfação do cliente e realização pessoal da equipe. Buscar o conhecimento acentuado das questões e aprimoramento multidisciplinar visando a excelência. Ser parceira de seus clientes.

**Missão:** Oferecer soluções jurídicas legítimas, objetivando atingir os anseios dos mais variados clientes, em diversas áreas do Direito.



## A EQUIPE

PROFISSIONALISMO | COMPETÊNCIA | DEDICAÇÃO | INCLUSÃO | DIVERSIDADE

Fundado pelos sócios Daniel Vicente Ribeiro de Carvalho Romero Rodrigues e Lucas Vicente Romero Rodrigues Frias dos Santos, o escritório Vicente Romero Advogados possui equipe formada por diversos profissionais, capazes de prestar assessoria a clientes de qualquer setor econômico, nas mais variadas áreas do Direito.

Assim, para oferecer, com excelência, atuação jurídica *full service*, o escritório apresenta *staff* especializado nas searas administrativa; ambiental; bancária; cível; consumerista; empresarial; médica; previdenciária; trabalhista; e tributária (*tax*).

O reconhecimento da equipe e da excelência dos serviços oferecidos e prestados conferiu ao escritório, em 2019, o selo de Referência Nacional da ANCEC (Agência Nacional de Cultura, Empreendedorismo e Comunicação) e o prêmio da Latin American Quality Institute.



# TELETRABALHO

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, desde que notifique o empregado, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. Essa medida, aplicável conjuntamente para estagiários e aprendizes, independe de acordos individuais ou coletivos e dispensa registro prévio no contrato individual de trabalho. As disposições sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção e

fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do serviço, bem como sobre reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão estabelecidas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, a contar da alteração do regime de trabalho.

Por fim, o tempo de uso de aplicativo e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou coletivo.



# ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

O empregador poderá, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, antecipar as férias individuais, desde que notifique o empregado, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, e indique o período a ser gozado, o qual não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias corridos e deverá ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do 1/3 de férias após a sua concessão até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário). No que tange ao requerimento do empregado de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário, este estará sujeito à concordância do empregador. Por fim, empregador e empregado poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, por acordo individual escrito.



# CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

Para a concessão de férias coletivas, o empregador deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas, de sorte que não é necessário comunicar previamente o Ministério da Economia

(antigo Ministério do Trabalho).

Ressalte-se que, para a concessão de férias coletivas, não aplica o limite máximo de períodos anuais (2) e o limite mínimo de dias corridos (10).



# ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

Em relação ao aproveitamento e antecipação de feriados, o empregador deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas, devendo elaborar aditivo contratual para especificar os feriados que serão antecipados.

O aproveitamento de feriados não religiosos, federais, estaduais, distritais e municipais não dependerão da concordância do empregado, de sorte que apenas o aproveitamento de feriados religiosos dependerão de concordância do empregado, expressa por acordo individual escrito.



# BANCO DE HORAS

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de convenção coletiva, acordo coletivo ou acordo individual. Assim, o banco de horas poderá ser estabelecido por acordo coletivo ou individual formal (escrito), para a compensação no prazo de até 18 meses, contados da

data do encerramento do estado de calamidade pública.

Nesse sentido, a compensação do tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação da jornada em até 02 (duas) horas, que não exceda 10 (dez) horas diárias.



# EXIGÊNCIAS EM SEGURANÇA E SAÚDE

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

Durante o estado de calamidade pública, suspender-se-á a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção dos exames demissionais. Excepcionalmente, o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Os exames dispensados deverão ser realizados em até 60 dias após o

encerramento do estado de calamidade.

Ainda, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em Normas Regulamentadoras (NRs), será suspensa e deverão ser realizados em até 90 dias após o encerramento do estado de calamidade. Saliente-se que esses treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância.



# DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

A exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, ficará suspensa, independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e da adesão prévia.

Assim, o empregador ficará obrigado a

declarar as informações até 20 de junho de 2020, de modo que recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e encargos, e deverá ser quitado em até 06 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020.



# CONTAMINAÇÃO DE EMPREGADO

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

Os casos em que o empregado for contaminado pelo Coronavírus não serão considerados acidente de

trabalho, doenças ocupacionais ou doenças do trabalho, salvo comprovação do nexo causal.



# ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

Os ACTs e/ou CCTs vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor da MP 927/2020, poderão ser prorrogados a

critério do empregador pelo prazo de 90 dias, após o termo final do prazo supracitado.



# FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

Os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia não poderão multar as empresas em primeira visita, no prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor da MP 927/2020, salvo se encontrarem as seguintes irregularidades: falta de registro de empregado, a partir de denúncia; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades

imediatamente relacionadas à configuração da situação; ocorrência de acidente do trabalho fatal apurado por procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas de acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.



# ÁREA DE SAÚDE

MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou dos que desempenham funções essenciais. Ainda, durante o período

de calamidade pública, os estabelecimentos de saúde poderão adotar a jornada 12x36 para as atividades insalubres, por acordo individual escrito.



## FALTA JUSTIFICADA OU LICENÇA REMUNERADA

A Lei 13.979/2019 prevê o abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas preventivas do art. 3º. Assim, o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo afastamento ficará interrompido, sem prejuízo do salário, de modo que o trabalhador continuará a receber (art. 473, CLT).

No caso de licença superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde o direito às férias proporcionais, de sorte que novo período aquisitivo se

inicia após o fim do afastamento (art. 133, III, CLT). Por se tratar de situação de força maior (art. 501, CLT), o empregador poderá adotar a regra do artigo 61 da CLT. Esse dispositivo prevê que o empregador poderá exigir, independente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia do empregador, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento, no qual o empregado interrompeu a prestação de serviços e continuou recebendo os salários.



## NORMAS COLETIVAS

É possível acordo coletivo ou convenção coletiva dispor sobre suspensão contratual (art. 611-A da CLT), redução do salário do empregado durante o período de

afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia (art. 7º, VI, Constituição), compensação dos dias parados com o labor ou prazo para comunicação das férias coletivas.



# SUSPEITA DE CONTAMINAÇÃO

No caso de suspeita de contaminação, o isolamento é medida necessária a fim de evitar o contágio a outros empregados, terceiros e clientes. Destaque-se que o empregador deve se precaver para não praticar discriminação no ambiente de trabalho, somente encaminhando ao INSS ou ao médico do trabalho os casos verdadeiramente suspeitos. Suspeita de trabalhador terceirizado: o tomador deverá comunicar o

empregador (empresa prestadora de serviços) das medidas que tomará para proteção do meio ambiente.

As empresas de tendência, no qual os trabalhadores lidam com doentes com risco de contaminação, podem obrigar a seu custo os seus empregados e terceirizados a realizarem o exame preventivo do Covid-19, com base na prevenção, na proteção à saúde pública e na função social da empresa.



## MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Para tentar conter a pandemia, as empresas deverão se prevenir e adotar medidas de contenção, como o isolamento, quarentena, exames obrigatórios em determinados casos, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos, e outros, consoante a Lei 13.979/20. Ressalte-se que as medidas deverão ser razoáveis e observarão a preponderância do coletivo sobre o

individual.

Ao não adotar medidas preventivas e de contenção, o empregador poderá estar praticando justa causa, possibilitando a rescisão indireta dos que se sentirem diretamente prejudicados, com observância do caso concreto e da probabilidade fática de contágio e disseminação.

O empregador não poderá impedir o empregado do exercício de atividades



## MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

particulares. No entanto, deverá reagendar viagens a trabalho (nacionais ou internacionais) não urgentes, assim como outros eventos que coloquem em risco e exposição os trabalhadores. Se o empregador obrigar o empregado a viajar em período de pandemia, a responsabilidade sobre eventual contágio será objetiva, exceto se

comprovada a hipótese do artigo 20, § 1º, d, Lei 8.213/1991.

O empregado que se recusar à utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado (luvas, máscaras ou uso de álcool gel) e ao isolamento recomendado/determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa (art. 158, CLT).



# RESCISÃO

Caso o empregador opte por rescindir o contrato de trabalho, com base na pandemia do Coronavírus, deverá recair na hipótese de força maior, no

qual serão devidas as verbas rescisórias (saldo de salários, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS + multa do de 20%).



## REDUÇÃO DE SALÁRIOS

Por se tratar de caso de força maior, é possível, mediante acordo ou convenção coletiva, a redução geral dos salários dos empregados da empresa (art. 503, CLT), proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e

cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo. Todavia, a medida deverá ser aplicada com cautela, já que o empregador assume os riscos da atividade econômica (art. 2º, CLT).





## GUIA PARA EMPRESAS

---

PARA MAIS INFORMAÇÕES,  
CONTATE-NOS

17 3304 8105 | 17 98182 9091  
[contato@vicenteromero.com.br](mailto:contato@vicenteromero.com.br)

Rua Roberto Simonsen, 395 | Chácara Municipal  
São José do Rio Preto/SP | CEP: 15090-120

<https://vicenteromero.com.br/>



VICENTE ROMERO  
— ADVOGADOS —

---