



INTELIGÊNCIA JURÍDICA

CONTEÚDO EXCLUSIVO MACHADO MEYER ADVOGADOS



**SÉRIE
COVID-19**

BOLETIM ESPECIAL DE DIREITO DO TRABALHO | Nº1
MARÇO DE 2020

**CORONAVÍRUS - ANÁLISE DE IMPACTOS
GERAIS DA COVID-19 E DAS MP Nº 927 E
928 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

A nova forma do coronavírus, denominada SARS-CoV-2 e causadora da covid-19, foi inicialmente descoberta em Wuhan, na China, em novembro de 2019. O coronavírus, associado anteriormente a outras formas virais conhecidas – como SARS-CoV e MERS-CoV –, sofreu uma mutação genética em 2019, causando a nova doença.

A transmissão do vírus é idêntica à de seus antecessores: de pessoa a pessoa, quando há contato físico direto ou a menos de 1,5 metro de distância, através de gotículas de saliva liberadas por espirro ou tosse, ou por contato com secreções contaminadas, como o catarro. Também ocorre através de contato com objetos e superfícies contaminados. Dados preliminares sugerem que uma pessoa infectada pode transmitir o SARS-CoV-2 não só durante o período sintomático da doença, mas também antes dele.

Até 19 de março de 2020, mais de 200 mil casos haviam sido relatados em todo o mundo, com 8.017 mortes associadas ao vírus.

As medidas de proteção são o isolamento social (quarentena voluntária), higienização constante das mãos com sabonete e álcool em gel, cobrir a boca ao espirrar ou tossir, evitar aglomerações, manter os ambientes ventilados e não compartilhar objetos pessoais.

Governos do mundo inteiro, bem como empresas privadas, já colocaram em prática o isolamento social voluntário ou mandatório, e seus impactos na iniciativa privada são visíveis e preocupantes.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

O governo federal, em antecipação aos impactos das medidas de prevenção nas relações de trabalho, identificou as dificuldades que viriam a ser enfrentadas e, em 22 de março de 2020, publicou a Medida Provisória nº 927/20, alterando a legislação para flexibilizar procedimentos e regular as alternativas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda enquanto permanecer vigente o estado de calamidade pública.

Embora a MP 927/20 tenha previsto algumas medidas específicas para o enfrentamento da crise, como será abordado em detalhes na sequência, ela previu igualmente que outras alternativas poderão ser exploradas entre o empregador e empregado, mediante a celebração de acordo individual escrito, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites da Constituição Federal (CF).

Entre as principais medidas previstas na MP 927/20, destacamos a suspensão dos contratos, por até quatro meses, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador.

Diante da controvérsia em relação ao tema, em especial a não obrigatoriedade de pagamento de salários no período, o governo federal optou por reavaliar a pertinência dessa alternativa, que veio a ser revogada no dia seguinte, com a publicação da Medida Provisória nº 928/20.

Esta cartilha tem por objetivo apresentar os impactos das medidas de prevenção à covid-19 nas relações de trabalho e o que as empresas podem fazer para limitar prejuízos financeiros, mantendo em primeiro lugar o bem-estar de seus empregados, em especial considerando as alternativas criadas ou flexibilizadas pela MP 927/20.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

Informações complementares podem ser encontradas a partir da p. 8 deste boletim.

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

	PRÓS	CONTRAS
FÉRIAS INDIVIDUAIS	<ul style="list-style-type: none"> • Antecipação de um direito legal. • Limita a aglomeração de pessoas. • Seleção individual dos empregados. • Afastamento por até 30 dias. • Inclusão de empregados com período aquisitivo incompleto. • Antecipação de férias futuras. • Pagamento do terço juntamente com o 13º salário. • Conversão de 10 dias condicionada à concordância do empregador. • Pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impossibilidade de convocação imediata ao serviço. • Empregado não pode prestar nenhum serviço no período.
FÉRIAS COLETIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Antecipação de um direito legal. • Limita a aglomeração de pessoas. • Empregados com menos de 12 meses de contrato podem ser incluídos. • Afastamento por até 30 dias. • Conversão de 1/3 do período em abono deve ser acordado de forma coletiva. • Não são aplicáveis o limite máximo anual e mínimo de dias corridos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Paralisação integral da empresa ou de setor da empresa. • Não há possibilidade de individualização. • Empregado não pode prestar nenhum serviço. • Impossibilidade de antecipação de períodos aquisitivos futuros. • Impossibilidade convocação imediata ao serviço.
HOME OFFICE	<ul style="list-style-type: none"> • Evita a locomoção dos trabalhadores. • Limita a aglomeração de pessoas. • Permite a continuidade das atividades da empresa. • Período definido pelo empregador. • Empregado pode ser convocado para retornar a qualquer tempo. • Prestação de serviços de forma remota pode se dar em qualquer lugar. • Regras para o custeio de equipamentos e utilidades poderão ser ajustadas entre as partes. • Empregado pode comparecer regularmente na empresa, conforme solicitado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitigação do poder diretivo do empregador. • Inviabilidade de implementação em atividades incompatíveis. • Necessidade de controle de jornada. • Responsabilização eventual em caso de acidentes em casa ou doenças por questões de ergonomia.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

Informações complementares podem ser encontradas a partir da p. 14 deste boletim.

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

	PRÓS	CONTRAS
TELETRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • Evita a locomoção dos trabalhadores. • Limita a aglomeração de pessoas. • Permite a continuidade das atividades da empresa. • Prazo indeterminado. • Empregado pode ser convocado a comparecer na empresa. • Prestação de serviços de forma remota pode se dar em qualquer lugar. • Regras para o custeio de equipamentos e utilidades poderão ser ajustadas entre as partes. • Não há controle de horário por determinação legal. • Sem exigência de formalização da conversão do regime de trabalho. • Extensível aos aprendizes e estagiários. • Tempo em aplicativos e programas de comunicação não integra a jornada • Não são aplicáveis as regras de teleatendimento e telemarketing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitigação do poder diretivo do empregador. • Inviabilidade de implementação em atividades incompatíveis. • Ausência de controle de jornada. • Responsabilização eventual em caso de acidentes em casa ou doenças por questões de ergonomia. • Custeio de equipamentos e infraestrutura deve estar previsto em contrato escrito.
COMPENSAÇÃO VIA BANCO DE HORAS	<ul style="list-style-type: none"> • Evita a locomoção dos trabalhadores. • Limita a aglomeração de pessoas. • Pode ser individualizado. • Empregador define o período de compensação. • Validade por até seis meses no acordo individual e até 1 ano no coletivo. • Flexibilidade na definição dos períodos de inatividade • MP 927/20 trouxe uma modalidade especial de compensação via banco de horas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dependendo do período, poderá resultar em acúmulo de horas negativas. • Empregado deverá concordar com essa forma de compensação. • Compensação deverá ser formalizada em acordo individual de trabalho. • Não há redução imediata dos custos trabalhistas. • Discussões na rescisão contratual.
LICENÇA REMUNERADA	<ul style="list-style-type: none"> • Evita a locomoção dos trabalhadores. • Limita a aglomeração de pessoas. • Individualização pelo empregador. • Prazo indeterminado. • Empregado pode ser convocado para retornar a qualquer tempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redução da força de produção sem redução de custos trabalhistas. • Formalização deve ser mediante acordo individual com o empregado.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

	PRÓS	CONTRAS
REDUÇÃO DE JORNADA E REDUÇÃO SALARIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Reduz o período de contato entre empregados. • Limita a aglomeração de pessoas. • Permite a continuidade das atividades da empresa. • Ajuste aos projetos da empresa no período. • Redução de custos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalização mediante acordo coletivo. • Legislação prevê diversos requisitos para a validade (ex.: percentual máximo de 25% de redução), o que seria discutível no contexto da Reforma Trabalhista.
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS (LAY-OFF)	<ul style="list-style-type: none"> • Evita a locomoção dos trabalhadores. • Limita a aglomeração de pessoas. • Permite a continuidade das atividades da empresa, reduzindo sua atividade. • Ausência de pagamento de salário no período de suspensão. • Possibilidade de aplicação setorial ou individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessária negociação coletiva. • Concessão de curso ou qualificação profissional. • Manutenção dos benefícios do contrato durante a suspensão.

Informações complementares podem ser encontradas a partir da p. 19 deste boletim.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

	PRÓS	CONTRAS
ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Ameniza a aglomeração de pessoas. • Suspensão temporária de atividades. • Pode ser individualizado. • Flexibilidade para definição de períodos de inatividade. • Definido de forma unilateral, salvo em feriados religiosos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redução da produção, sem redução de custos. • Feriados religiosos só podem ser compensados mediante acordo individual com empregados.
DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS	<ul style="list-style-type: none"> • Diferimento de obrigação acessória. • Redirecionamento imediato de valores para outras finalidades. • Independe de autorização do empregado, sindicato ou governo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não posterga o pagamento de salário. • Não evita a aglomeração de pessoas nem limita a locomoção. • Pagamento em caso de rescisão.

Informações complementares podem ser encontradas a partir da p. 23 deste boletim.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

A) FÉRIAS INDIVIDUAIS

A primeira medida passível de ser adotada de forma unilateral pelo empregador consiste na concessão de férias individuais a seus empregados, na forma dos artigos 134 e seguintes da CLT e dos artigos 6º e seguintes da MP 927/20. Entendemos que a adoção de tal alternativa tem as seguintes vantagens:

- Ameniza a aglomeração de pessoas e suspende temporariamente as atividades.
- Antecipa um direito legalmente assegurado ao empregado, não resultando em custos adicionais à empresa.
- Os empregados podem ser individualmente selecionados pelo empregador, não havendo necessidade de conceder férias a todos os empregados da empresa ou de determinado setor.
- O afastamento pode perdurar por até 30 dias, prazo que pode ser suficiente para a normalização da situação atual.
- MP 927/20: podem ser concedidas inclusive para os empregados cujo período aquisitivo ainda não tenha transcorrido por inteiro;
- MP 927/20: podem ser concedidas de forma antecipada, isto é, em relação a períodos aquisitivos e/ou concessivos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- MP 927/20: o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do terço de férias até a data de pagamento do 13º salário;
- MP 927/20: a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário estará condicionada à concordância do empregador e a quitação poderá ser realizada até a data de pagamento do 13º salário;
- MP 927/20: o pagamento das férias poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início da fruição.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Por outro lado, caberá à empresa também ponderar, antes da adoção dessa alternativa, que:

- Empregados não podem ser convocados a retornar caso a normalização ocorra antes do término do período de férias.
- Diferentemente de outras alternativas, não poderá ocorrer a prestação de serviços pelo empregado durante o período de afastamento.

Para a adoção de tal alternativa, a MP 927/20 flexibilizou de forma sensível o procedimento anterior, cabendo ao empregador apenas comunicar ao empregado a concessão de férias com 48 horas de antecedência. O pagamento deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início da fruição.

Até então, de acordo com a CLT, o empregado deveria ser informado com trinta dias de antecedência, e o pagamento era realizado até dois dias antes do respectivo período de fruição:

“Art. 135 – A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

(...)

Art. 145 – O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.”

Anteriormente, havíamos alertado as empresas sobre os riscos trabalhistas de não atendimento dos prazos mínimos para comunicação e pagamento, haja vista que seria difícil cumpri-los no atual cenário. Contudo, tal risco foi dirimido pela MP 927/20, que flexibilizou de forma sensível ambos os prazos, tornando possível seu atendimento.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

B) FÉRIAS COLETIVAS:

Paralelamente às férias individuais, é possível se cogitar, também, a concessão de férias coletivas a todos os empregados da empresa ou de determinados setores ou departamentos.

Antes da MP 927/20, havia dois grandes diferenciais práticos em relação às férias individuais. O primeiro era o fato de que empregados que tenham sido contratados há menos de 12 (doze) meses podiam fruir de férias coletivas, de forma proporcional ao período trabalhado. O segundo consistia na previsão legal de que a opção pela conversão de 1/3 (um terço) do período de férias não ficava a critério exclusivo do empregado, mas condicionado à autorização em eventual negociação coletiva.

Ambas as vantagens foram estendidas às férias individuais com a MP 927/20. Assim, entendemos que elas não precisam mais ser levadas em consideração pela empresa ao confrontar as duas alternativas.

Por outro lado, diferentemente do que ocorre com as férias individuais há de se levar em consideração que a empresa não pode: (i) selecionar individualmente os empregados no caso de férias coletivas, devendo estender o benefício a todos os seus empregados ou àqueles pertencentes a determinado departamento ou setor; e (ii) antecipar períodos aquisitivos e/ou concessivos futuros.

No mais, quanto ao aspecto operacional das férias coletivas, a MP 927/20 igualmente cuidou de flexibilizar o procedimento, isentando as empresas de uma série de formalidades para a sua implementação, em especial a prévia comunicação do órgão local do Ministério da Economia e o sindicato representativo dos empregados.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Durante o período de calamidade, caberá ao empregador apenas comunicar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

Como ocorreu com as férias individuais, a MP 927/20 flexibilizou o procedimento para concessão das férias coletivas, em especial quanto aos prazos mínimos de comunicação, mitigando os riscos de sua invalidação.

Com relação às regras e aos prazos para pagamento, entendemos ser defensável a aplicação das mesmas regras das férias individuais previstas na MP 927/20. Vale destacar que, por força da MP 927/20, não são aplicáveis o limite máximo de dois períodos anuais e o limite mínimo de dez dias corridos previstos na CLT.

C) HOME OFFICE

Entende-se por home office o trabalho realizado à distância, de forma remota e eventual, geralmente realizado na casa do próprio trabalhador.

Importante esclarecer, desde já, que, embora sejam figuras relativamente semelhantes, o home office não se confunde com o teletrabalho, que consiste na realização de trabalho remoto de forma preponderante, e não meramente eventual.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Dentre as vantagens da adoção do home office, em detrimento das demais alternativas, podemos mencionar as seguintes:

- _ Evita a aglomeração de pessoas, ao mesmo tempo que possibilita a limitação da locomoção dos empregados.
- _ Permite a continuidade das atividades da empresa.
- _ O período de home office é definido pelo próprio empregador, que poderá suspendê-lo tão logo o cenário se normalize.
- _ A empresa pode ajustar as regras para custeio dos equipamentos e infraestrutura, inclusive atribuindo tal encargo ao próprio empregado.
- _ Em se tratando de trabalho eventualmente realizado de forma remota, não é necessário que o empregado trabalhe de maneira predominante em sua residência, podendo comparecer regularmente à sede da empresa, conforme solicitado pelo empregador.

Por outro lado, entendemos que, antes da adoção dessa alternativa, sejam ponderados os seguintes pontos pela empresa:

- _ Mitigação do poder diretivo do empregador, que não acompanhará pessoalmente as atividades de seu empregado.
- _ Inviabilidade de sua implementação em atividades incompatíveis com o trabalho remoto.
- _ Controle da jornada de seus empregados enquanto trabalham de forma remota.
- _ A empresa pode vir a ser responsabilizada por eventuais acidentes ocorridos na residência do empregado ou por doenças decorrentes do descumprimento das regras de ergonomia.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma UNILATERAL pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Para fins de implementação do home office, caberá à empresa instituí-lo em política interna, não sendo obrigatória, portanto, sua formalização em contrato de trabalho.

É recomendável que na política interna conste expressamente: (i) de quem será a responsabilidade pelo custeio dos equipamentos e infraestrutura para o trabalho remoto; (ii) o caráter temporário e excepcional da medida, devendo ser informado aos empregados que tal alternativa irá perdurar enquanto persistir a causa que gerou sua implementação; e (iii) a frequência permitida para o trabalho remoto.

Recomenda-se, também, que a empresa forneça orientações sobre normas de saúde e segurança para o exercício das atividades em casa e ajuste a forma de controle de jornada daqueles empregados que costumam se sujeitar ao registro de horário.

Quanto aos riscos de tal modalidade, destacamos os seguintes: (i) supressão do pagamento de horas extraordinárias na hipótese de controle inadequado da jornada de trabalho; (ii) responsabilização do empregador por eventual acidente de trabalho na residência do empregado ou doença decorrente do descumprimento das regras de ergonomia; e (iii) discussões acerca da possível necessidade de reembolsar despesas assumidas pelo empregado para a manutenção da estrutura e equipamentos necessários ao desenvolvimento das atividades em home office.

No tocante ao primeiro ponto, entendemos que o risco pode ser mitigado mediante a realização de um controle fidedigno da jornada de trabalho praticada pelo empregado, o que, vale lembrar, pode ser feito inclusive mediante registro manual.

Com relação aos demais pontos, entendemos que uma política bem estruturada pode mitigar ambas as potenciais exposições da empresa.

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

A) TELETRABALHO

Consiste na opção de trabalho à distância, cuja característica principal é o desempenho de atividades pelo trabalhador preponderantemente fora das dependências da empresa.

Tal como esclarecido anteriormente, distingue-se do home office pela preponderância do trabalho remoto sobre o realizado nas dependências da empresa. As principais vantagens em relação ao home office são:

- _ Nada impede que, em sendo imprescindível, o empregado compareça na sede da empresa, desde que isso não ocorra com maior frequência que o trabalho em sua própria residência;
- _ Os empregados sujeitos ao teletrabalho se encontram expressamente excepcionados do controle da jornada de trabalho e do recebimento de eventuais horas extras prestadas;
- _ MP 927/2020: não há exigência de celebração de aditivo ao contrato de trabalho para a conversão do trabalho presencial para teletrabalho;
- _ MP 927/2020: é possível a extensão do teletrabalho aos estagiários e aprendizes;
- _ MP 927/2020: o tempo despendido no uso de aplicativos e programas de comunicação fora do horário normal de trabalho não representa tempo à disposição, nem regime de prontidão ou de sobreaviso;
- _ MP 927/2020: não são aplicáveis aos trabalhadores em teletrabalho as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

No tocante à implementação, a MP 927/20 passou a prever que, para fins de alteração do regime presencial para o teletrabalho, bastará a notificação do empregado com 48 horas de antecedência.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Ainda que a MP 927/20 isente as empresas da formalização dessa alteração via aditivo contratual, é recomendável que as empresas ainda recorram a essa alternativa, em especial para abordar quem será responsável pelos custos relacionados aos equipamentos e à infraestrutura necessários para tanto. A respeito disso, a MP 927/20 estabelece que tal ajuste poderá ser celebrado de forma prévia à alteração do regime de trabalho ou até 30 dias depois.

Com relação aos riscos dessa modalidade, reiteramos a exposição no tocante aos custos dos equipamentos e infraestrutura necessários para o trabalho remoto, bem como aos acidentes e doenças decorrentes de ergonomia, os quais, contudo, podem ser mitigados com uma implementação bem estruturada da alternativa.

B) COMPENSAÇÃO VIA BANCO DE HORAS:

Tal alternativa consiste na concessão de dias de folga pelo período que o empregador entender necessário, para posterior compensação com horas positivas prestadas tanto antes, como após os dias de descanso.

Entendemos que tal alternativa tem as seguintes vantagens:

- _ Ameniza a aglomeração de pessoas e suspende temporariamente as atividades.
- _ Os empregados a fruírem dos dias de folga podem ser individualmente selecionados pela empresa, inclusive em eventual sistema de rodízio.
- _ Os dias de folga concedidos pelo empregador podem ser compensados até seis meses (acordo individual) ou um ano após o período de descanso (acordo coletivo).
- _ Maior flexibilidade para o empregador definir os períodos de inatividade de seus empregados.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Por outro lado, há de se considerar, antes da adoção dessa alternativa, que:

- A depender da demora na normalização das condições atuais, o empregado poderá acumular um saldo negativo de horas de difícil abatimento dentro do período de compensação fixado.
- Haverá redução de produção sem redução dos custos trabalhistas, já que os salários devem ser pagos normalmente.
- Poderão ocorrer discussões sobre a viabilidade de desconto de horas negativas acumuladas na rescisão do contrato de trabalho, em especial se ocorrer sem justa causa, por iniciativa do empregador.
- A prerrogativa do empregado de aceitar, ou não, o acordo para implementação do banco de horas individual ou possível dificuldade de aprovação coletiva junto ao sindicato.

Para implementação dessa alternativa, caberá ao empregador celebrar acordo individual com seus empregados, desde que a compensação ocorra em um período máximo de seis meses. Sendo necessário um período maior de compensação, desde que limitado a um ano, será necessária a negociação coletiva.

Seja via acordo individual, seja coletivo, caberá às partes fixarem as condições para compensação das horas extraordinárias, prazos para comunicação, forma de pagamento, dentre outras condições.

Vale pontuar que o descumprimento de tais regras pode resultar na invalidação do acordo de compensação e no pagamento das horas extraordinárias compensadas (ou do respectivo adicional de hora extras aplicável).

Recomendamos, também, que a empresa analise a convenção coletiva de trabalho aplicável aos empregados, de modo a verificar se há qualquer vedação ou limitação ao ajuste individual da compensação via banco de horas.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

De forma extraordinária, a MP 927/20 passou a prever um novo formato de compensação via banco de horas durante o estado de calamidade pública. Nessa modalidade especial, ajustável por acordo coletivo ou individual, a compensação poderá ocorrer dentro do prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Durante os 18 meses após o término do estado de calamidade, as horas negativas acumuladas durante a interrupção da atividade poderão ser compensadas mediante prorrogação diária de até duas horas, sem exceder o limite de 10 horas de trabalho.

Para as empresas que já dispõe de banco de horas vigente, é recomendável o estudo da melhor forma de implementação concomitante de ambos os regimes de compensação.

C) LICENÇA REMUNERADA

Consiste na concessão de uma licença pelo empregador ao seu empregado, com a manutenção do pagamento regular de salários e demais vencimentos.

A adoção de tal alternativa permite uma maior flexibilidade do empregador na definição de quais empregados e por quanto tempo permanecerão afastados. A depender do número de empregados contemplados pela licença, pode ser uma boa solução para evitar a aglomeração de pessoas, ao mesmo tempo que possibilita a limitação da locomoção dos empregados em licença.

Por outro lado, há que se considerar que tal alternativa implica a redução da atividade produtiva do empregador, sem a correspondente redução de custos trabalhistas, uma vez que os salários devem ser pagos normalmente.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

A implementação da licença remunerada ocorre mediante a celebração de termo individual com cada empregado, no qual a empresa concede a licença ao trabalhador, mediante o pagamento regular de seus vencimentos e a anotação da interrupção na prestação de serviços em CTPS:

“Art. 133 (...)

§ 1º – A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Vale ressaltar que, de acordo com o artigo 133, inciso III, da CLT, o empregado que permanecer em gozo de licença remunerada, por mais de 30 (trinta) dias, no curso do período aquisitivo, perderá o direito às férias:

“Art. 133 – Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

(...)

II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;”.

Embora tal dispositivo em nada disponha sobre o terço constitucional, o posicionamento predominante nos tribunais trabalhistas é no sentido de que tal pagamento seria devido. Vale mencionar que prevalece o entendimento de que o terço constitucional deve incidir sobre a proporção do período aquisitivo decorrido e não sobre o período da licença em si.

Quanto ao momento do pagamento, igualmente inexistente na legislação qualquer previsão específica. De toda forma, entendemos que seria razoável a realização do pagamento do terço de férias na data em que se encerraria o período aquisitivo em curso.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

A) REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO SALARIAL

Trata-se de alternativa na qual a empresa, mediante prévio ajuste coletivo, reduz de forma proporcional o salário e a jornada de seus empregados. As principais vantagens para sua adoção são as seguintes:

- Reduz o tempo de exposição dos empregados a situações de potencial disseminação e contaminação do coronavírus.
- Permite compatibilizar uma sensível redução nos projetos da empresa em razão do coronavírus, sem inviabilizar ou suspender por completo a atividade empresarial.
- Reduz os custos trabalhistas pelo período ajustado.

Por outro lado, há que se considerar que, sendo a irredutibilidade salarial uma das principais garantias do trabalhador, inclusive em nível constitucional, a legislação e os tribunais impõem uma série de proteções a serem observadas.

Nesse sentido, de acordo com o entendimento atual do TST, inclusive à luz de dispositivos legais, a redução salarial apenas será válida se forem atendidos os seguintes requisitos:

- A alteração deve ser direcionada à coletividade dos empregados.
- Deve haver redução equivalente da jornada de trabalho, como contrapartida em favor do empregado.
- Deve ser respeitado o percentual máximo de redução de 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual.
- A empresa deve estar em comprovada situação econômica desfavorável.
- A redução deve ser transitória e não definitiva.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

É recomendável a observância dos pontos mencionados, de modo a mitigar riscos em caso de futuros questionamentos.

Apesar desse posicionamento dos Tribunais do Trabalho, entendemos que, com base no atual cenário excepcional e com fundamento no artigo 611-A da CLT, é defensável que o acordo coletivo sobreponha tais requisitos, de modo que a empresa e o sindicato poderiam estabelecer suas próprias condições para a redução salarial.

Por fim, a par da discussão acima, vale observar que a reforma trabalhista igualmente disciplinou que, para fins de redução de salário e jornada via acordo coletivo, deve ser assegurada a proteção dos empregados contra dispensa imotivada ou arbitrária durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Reiteramos que, por ser uma previsão muito recente, ainda não há precedentes sobre o tema. No entanto, em se tratando de previsão legal expressa, é altamente recomendável que o acordo coletivo disponha de mecanismos de proteção dos trabalhadores por ele abrangidos contra dispensas que não estejam relacionadas a motivos técnicos, disciplinares, financeiros ou econômicos.

Por fim, entendemos que a estipulação individual de redução de jornada e salário com empregados tidos como "hipersuficientes" (artigo 444, parágrafo único, da CLT) pode ser invalidada, tendo em vista que a necessidade de norma coletiva para viabilizar a redução salarial é prevista na Constituição Federal, o que não estaria abarcado pelo princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

B) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSO OU QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (*LAY-OFF*)

Trata-se de hipótese em que, mediante prévia negociação coletiva, é estabelecida a suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (conforme regras da Resolução nº 591/2009 do CODEFAT), nos termos do artigo 476-A da CLT:

"Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação."

Dentre as vantagens de tal alternativa, destacamos: (i) a sua alta aderência para situações em que a empresa necessita reduzir sua atividade empresarial; (ii) a isenção da obrigatoriedade de pagamento de salários aos empregados com contrato suspenso, reduzindo temporariamente os custos trabalhistas; e (iii) a possibilidade de sua aplicação a parte de empregados da empresa.

Por outro lado, há de ser considerado que será necessária: (i) a expressa aquiescência do empregado à suspensão contratual; (ii) a concessão de curso ou qualificação profissional aos empregados, a ser custeado pela empresa; e (iii) a manutenção dos benefícios concedidos pela empresa aos empregados com contrato suspenso.

No tocante à implementação dessa alternativa, reiteramos ser imprescindível o seu prévio ajuste mediante negociação coletiva, cujo eventual acordo deverá observar alguns pontos de atenção, conforme será explorado a seguir.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Em primeiro lugar, apesar de não ser obrigatório o pagamento de salário, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, conforme negociado com o sindicato.

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo (no mínimo, cem por cento da última remuneração mensal do empregado).

Durante o período da suspensão, o trabalhador fará jus a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT (diante do atual cenário, não se descarta que a possibilidade do pagamento dessa bolsa seja afastada pelo Governo Federal).

Para que seja possível a concessão da bolsa de qualificação, o curso deverá observar as diretrizes da Resolução nº 591/2009 do CODEFAT.

As parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do seguro-desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do seguro-desemprego e, para efeito de habilitação a este benefício, o período de suspensão será desconsiderado.

O prazo limite (cinco meses) poderá ser prorrogado mediante negociação coletiva, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional.

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a **NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL** com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam **NEGOCIAÇÃO SINDICAL** prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

A) ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (INTRODUZIDA PELA MP 927/20)

Consiste na antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Tal alternativa tem como principais vantagens:

- Ameniza a aglomeração de pessoas e suspende temporariamente as atividades;
- Os empregados podem ser individualmente selecionados pela empresa para fruir dos feriados, inclusive em eventual sistema de rodízio;
- Maior flexibilidade para o empregador definir períodos de inatividade;
- Independe de prévia negociação individual ou coletiva, salvo para os feriados religiosos.

Por outro lado, é preciso considerar que: (i) trata-se de hipótese de redução de produção, sem a correspondente redução de custos, uma vez que os vencimentos mensais ainda devem ser pagos normalmente; e (ii) feriados religiosos apenas podem ser compensados mediante concordância expressa do empregado em acordo individual.

Quanto ao item (i) acima, embora a redução da produção possa, em um primeiro momento, retratar uma desvantagem da antecipação de feriados, não necessariamente isso ocorrerá no contexto produtivo de algumas empresas. O motivo é que tal consequência pode, em realidade, ser um atrativo dessa alternativa para as empresas que preveem um acúmulo de seus produtos após a normalização do cenário atual.

Para fins da antecipação, bastará que o conjunto de empregados beneficiados seja notificado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Para os feriados religiosos, por outro lado, será necessária a concordância expressa do empregado em acordo individual.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

Medidas que podem ser adotadas de forma unilateral pelo empregador

Medidas que exigem a NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL com os empregados, cuja validade está condicionada à sua expressa anuência

Medidas que demandam NEGOCIAÇÃO SINDICAL prévia para a sua implementação

Medidas inéditas instituídas pela MP 927/20

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

B) DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

A última medida prevista na MP 927/20 para enfrentamento da crise no âmbito contratual consiste na suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Tal alternativa apresenta como principal vantagem o diferimento de obrigação acessória do empregador, possibilitando a destinação imediata de valores para outras finalidades.

Além disso, a suspensão é desvinculada de prévia autorização do empregado, sindicato ou governo, não dependendo de qualquer procedimento específico para adesão.

Contudo, há de se considerar que a adoção dessa alternativa, por si só, pode não ser suficiente para enfrentar o cenário atual, uma vez que:

- Não posterga o pagamento das obrigações principais (salários e demais vencimentos);
- Não evita a aglomeração de pessoas nem limita a locomoção dos empregados;
- Em caso de rescisão contratual, o empregador fica obrigado a realizar os recolhimentos passados do empregado.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Porém, para poder fazer o parcelamento, o empregador deverá declarar as informações necessárias até 20 de junho de 2020, observando que: (i) as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e (ii) os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

1 CONTEXTO - PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

Sobre as alternativas disponíveis para o empregador nesse período de isolamento social, no que se refere ao relacionamento com seus empregados, é importante ressaltar algumas teorias legais que podem tipificar a situação da disseminação do coronavírus e a possível atribuição de responsabilidade ao governo ou até uma exclusão total de responsabilidade das empresas durante esse período.

O Boletim trata, na página 27, das teorias de exclusão de responsabilidade do empregador por **caso fortuito, força maior**, na página 29, e da possível atribuição ao poder público pela teoria do **factum principis**, na página 32.

1 CONTEXTO - PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

A necessidade de evitar a aglomeração de pessoas e restringir o contato físico em ambientes fechados, em decorrência da facilidade de contágio e do rápido alastramento da doença no Brasil, com proporções que, até o momento, ainda são imprevisíveis, é um cenário que pode ser inserido no conceito de força maior.

O artigo 393, parágrafo único, do Código Civil, prevê duas hipóteses de excludentes de responsabilidade com relação às obrigações das partes inseridas em determinada relação jurídica: o caso fortuito e a força maior.

Contudo, tal dispositivo legal não distingue os dois conceitos, estabelecendo apenas que ambos são fatos que têm como característica comum a "inevitabilidade". Vejamos:

"O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir."

A definição de caso fortuito e força maior coube, portanto, à doutrina, que estabeleceu distinções entre os conceitos, apesar das semelhanças entre ambos, conforme será melhor abordado a seguir.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

DO CASO FORTUITO

Conforme já apontado em linhas anteriores, os conceitos de caso fortuito e força maior são semelhantes e têm como efeito comum a exclusão de responsabilidade das partes inseridas em determinada relação jurídica.

Contudo, a doutrina estabelece algumas diferenças entre os dois conceitos. O caso fortuito é definido como um fato inevitável que decorre de ação humana e cuja ocorrência não decorre da culpa ou vontade das partes. Neste sentido são os ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves:

“O art.393, parágrafo único, do Código Civil não faz distinção entre o caso fortuito e a força maior, definindo-os da seguinte forma:

“O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir”.

O caso fortuito geralmente decorre de fato ou ato alheio à vontade das partes: greve, motim, guerra. Força maior é a derivada de acontecimentos naturais: raio, inundação, terremoto.¹

1. GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 826.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

Maria Helena Diniz adiciona ainda que o caso fortuito, ao contrário da força maior, é fato que pode ser ocasionado por terceiros e cuja origem é desconhecida, conforme trecho abaixo transcrito:

“No caso fortuito o acidente que acarreta o dano advém de causa desconhecida, como o cabo elétrico aéreo que se rompe e cai sobre fios telefônicos, causando incêndio, explosão de caldeira de usina, e provocando morte. Pode ser ocasionado por fato de terceiro, como greve, que provoca a paralisação da fábrica e impede a entrega de certo produto prometido pelo industrial, motim, mudança de governo, colocação do bem fora do comércio, de modo a causar graves acidentes ou prejuízos, devido à impossibilidade do cumprimento de certas obrigações.”²

A partir dos exemplos citados pela doutrina, torna-se claro que o caso fortuito é fato que decorre de ação humana, como a greve, a guerra, o motim, um atentado, uma explosão etc., ao passo que a força maior é fato que decorre de eventos da natureza.

Verifica-se, portanto, que o cenário atual, de uma pandemia causada por um vírus, não pode ser considerado um ato praticado pelo homem, mas sim um evento inevitável e imprevisível causado pela natureza, amoldando-se melhor, portanto, ao conceito de força maior, como será abordado no tópico subsequente.

Sendo assim, conclui-se que o conceito de caso fortuito não pode ser utilizado para justificar, em meio ao cenário atual, eventual redução de jornada e salário, suspensão dos contratos de trabalho e ausência de pagamento integral das verbas rescisórias.

2. DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. São Paulo: SaraivaJur, v. 2, 34ª edição. p. 403.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

DA FORÇA MAIOR

Em razão da natureza peculiar das relações de trabalho, o Capítulo VIII da CLT é inteiramente dedicado à hipótese de força maior, visando regular especificamente os impactos da força maior no contrato de trabalho.

Nesse sentido, o artigo 501 da CLT conceitua a força maior como sendo todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

A despeito do conceito previsto na lei, Valentin Carrion³ explica que, em linhas gerais, o conceito previsto na CLT abrange o caso fortuito (imprevisto e imprevisível) e a força maior em sentido restrito (fato previsto ou previsível), ambos superiores às forças de quem lhes suporta os efeitos, uma vez que podem consistir em fenômenos naturais, atos humanos privados, leis novas ou atos do governo.

Importante destacar que, reconhecendo a excepcionalidade de situação de força maior, cujo impacto afeta não só empregador e empregado, mas também toda a coletividade, a jurisprudência e a doutrina majoritária entendem que ao conceito de força maior deve ser atribuída interpretação restritiva.

Visando manter a viabilidade econômica das empresas durante o período de força maior, a CLT prevê algumas exceções às regras aplicáveis aos contratos de trabalho, tais como (i) extinção do contrato de trabalho assegurada a aplicação de regras diferenciadas para o pagamento de verbas rescisórias; (ii) redução do valor pago pela hora extraordinária; e (iii) interrupção do contrato de trabalho.

3. CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 36ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Fls. 504.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

Embora outras alternativas, além daquelas listadas no tópico anterior, não estejam expressamente contempladas na CLT ou na MP 927/20, entendemos que, à luz do conceito de força maior, o empregador poderia explorar outras medidas no contexto atual.

No entanto, de acordo com o disposto no §2º do artigo 501, tais exceções somente poderão ser aplicadas quando a ocorrência do motivo de força maior afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa, sendo que a comprovação de imprevidência do empregador diante da situação exclui as possibilidades de exceções decorrentes da força maior.

Dessa forma, considerando que as medidas de segurança necessárias à manutenção da saúde pública decorrentes do surto da covid-19 são acontecimentos alheios às partes (empregado-empregador) e podem inviabilizar a continuidade da prestação de serviços em diversos setores econômicos, o que na prática pode resultar na paralisação de tais atividades, o cenário atual pode ser enquadrado como situação de força maior, tal como disposto na CLT.

Aliás, ratificando tal entendimento, a MP 927/20 previu, de forma expressa, que o estado de calamidade pública constitui, para fins trabalhistas, hipótese de força maior, conforme artigo 501 da CLT.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

Todavia, conforme exposto, para que as empresas efetivamente possam se utilizar das exceções previstas na lei, será imprescindível a comprovação de impacto substancial à situação econômica e financeira e dos esforços dispendidos para enfrentar a situação, a fim de se evitar a caracterização de imprevidência do empregador.

Importante destacar que, ao dispor sobre a força maior, a CLT não tratou das hipóteses de responsabilidade civil do empregador por eventuais prejuízos que venham a ser causados em decorrência da força maior, de modo que, nessa hipótese, devem ser aplicadas as regras de responsabilidade civil contidas no artigo 393 do Código Civil.

Desta forma, adverte-se que a caracterização da força maior para fins de efeitos do contrato de trabalho não deve ser confundida com a caracterização da força maior para fins de responsabilidade civil.

Por fim, entendemos não ser justificável a aplicação do conceito de força maior para isentar as empresas da celebração de acordos coletivos, em especial para fins de redução do salário de seus empregados, haja vista se tratar de proteção constitucional assegurada aos trabalhadores, inviável, portanto, de ser relativizada à luz da força maior.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

Fato do príncipe, ou *factum principis*, é o termo utilizado para definir um ato praticado de forma imprevisível e exclusiva pelo poder público que produz efeitos sobre relações e contratos particulares, onerando-os, dificultando ou impedindo a satisfação das obrigações pactuadas, o que acarreta desequilíbrio econômico-financeiro, atraindo ao poder público a responsabilidade de indenizar as partes afetadas negativamente pelo ato administrativo.

Para ser caracterizado como fato do príncipe, o ato da autoridade pública deverá onerar extraordinariamente ou impedir a execução de um contrato, o que ensejaria a obrigação imposta ao agente causador em compensar integralmente os prejuízos suportados pelo contratante.⁴

Sob a perspectiva da legislação trabalhista vigente, o fato do príncipe é compreendido como o ato da administração pública municipal, estadual e federal que impossibilite a execução da atividade do empregador de forma definitiva ou temporária, o que, por consequência, impossibilita a execução do contrato de trabalho.

“Art. 486 – No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”

Considerando que o ato pode ser emanado de autoridade pública como uma determinação estatal, positiva ou negativa, geral e imprescindível, o *factum principis* poderá ser compreendido como uma espécie do gênero força maior, diferenciando-se desta última pelo agente causador.⁵

4. ALMEIDA, Amador Paes de. CLT Comentada. 8a. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 352.

5. Ibidem, pp. 352-353.

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

Como decorrência interpretativa do artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, os requisitos para a configuração do fato do príncipe são:

- Paralisação definitiva ou temporária de trabalho.
- Imprevisibilidade do ato.
- Origem exclusiva em ato do poder público.
- Ato que prejudique a continuidade da atividade econômica.

Nesse sentido, alguns tribunais da Justiça do Trabalho têm entendido:

“O factum principis no plano trabalhista pressupõe a total imprevisibilidade do evento, a inexistência de concurso direto ou indireto do empregador e a necessidade de que o ato afete substancialmente a própria existência da empresa (CLT, arts. 486 e 501).”

(TRT da 12ª Região, Processo nº 0000119-04.2018.5.12.00023, 6ª Câmara, Publicação: 31/08/2018, Relator: Irno Ilmar Resener – fonte: www.trt12.jus.br).

“FATO DO PRÍNCIPE. CONFIGURAÇÃO.

A caracterização do factum principis exige um ato administrativo de autoridade competente ou lei que implique total interrupção das atividades da empresa, bem como a comprovação de que o empregador não concorreu culposa ou dolosamente para a causa desencadeadora do ato de autoridade. A falta de qualquer um destes elementos torna inócua a invocação.”

(TRT da 2ª Região, Processo nº 1001041-61.2016.5.02.0254, 17ª Câmara, Publicação: 12/09/2019, Relator: Sidnei Alves Teixeira – fonte: www.trt2.jus.br).

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

Assim, conforme preleciona o artigo 486 da CLT, havendo a paralisação temporária ou definitiva da atividade laboral, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou, ainda, pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da operação ou atividade empresarial, poderá prevalecer o pagamento de indenização, a cargo da autoridade pública responsável.

Parte das correntes interpretativas afirma que, para que haja a responsabilidade da administração pública, é preciso que venha a ocorrer o legítimo fechamento da empresa.⁶

Esta corrente entende que eventuais medidas, ainda que acarretem graves consequências, não ensejam a aplicação do fato do príncipe, por se tratar de questão inerente ao risco empresarial. Nesse sentido é o posicionamento de Mauricio Godinho Delgado:

"De todo modo, a prática jurisprudencial raramente tem acolhido essa modalidade de ruptura do contrato, uma vez que considera as modificações e medidas legais e administrativas do Estado, que possam afetar a empresa, mesmo gravemente, como parte inerente ao risco empresarial. Em consequência, não configuram factum principis ocorrências como maxidesvalorizações cambiais, implementação de planos econômicos oficiais, mudanças governamentais nas regras relativas a preços, tarifas, mercado, etc."⁷

6. MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. São Paulo: Atlas, 2012. p. 565.

7. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2006. Pág. 1135

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

Ainda, enfatiza a jurisprudência:

"Reconhecida a possibilidade de continuação da atividade econômica da empresa demandada em virtude da publicação de Lei Municipal, resta evidente e configurada a ocorrência do "factum principis", nos termos do artigo 486 da CLT."

(Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista 486.793/98, Publicação: 08/06/2001, 2ª Turma, Relator Juiz Convocado Aloysio Corrêa da Veiga)

Logo, a mera diminuição do caixa operacional ou faturamento do estabelecimento não ensejaria a indenização, mesmo que consequente de ato do poder público.

No entanto, entendemos que a responsabilização do poder público apenas seria viável caso a paralisação decorresse de ato por ele exarado e tornasse insustentável a manutenção do contrato de trabalho.

Esse raciocínio decorre do fato de o artigo 486 da CLT fazer referência expressa ao pagamento de indenização, dentro do âmbito capítulo V, intitulado "Da Rescisão".

Nesse sentido, parte da doutrina compreende que a condenação do poder público poderia se concretizar apenas com relação à indenização da multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, de modo que o aviso prévio e demais verbas rescisórias seriam pagas pelo empregador, que assume o risco da atividade econômica, conforme preleciona o artigo 2º da CLT.

Além disso, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho proferiu entendimento de que atos da administração pública que visem resguardar o interesse maior da população não poderiam ser enquadrados como fato do príncipe, nos termos do artigo 486 da CLT:

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

“Não há que se falar em factum principis quando a ação do poder público resguardar o interesse maior da população, atingido o inadimplemento da empresa.”

(Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista 5.931/86.8, Norberto Silveira, Ac. 3ª T. 2.610/87)

“FACTUM PRINCIPIS. CONFIGURAÇÃO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 486 DA CLT. INEXISTÊNCIA DE CULPA DO ESTADO NO ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA RECLAMADA.

Para que o factum principis transfira a obrigação de indenizar para o Estado, é necessário que se reúnam os mesmos requisitos da força maior, quais sejam, fato imprevisível sem participação do empregador, e com absoluta impossibilidade de continuidade do contrato. Na hipótese dos autos, não há nada que nos leve a concluir que as atividades da empresa reclamada foram encerradas em decorrência de ato governamental praticado pelo Município de Belém. O Serviço de Auditoria da Secretaria Municipal de Saúde – SMS/SUS, diante de irregularidades, constatadas na Clínica reclamada a suspensão temporária dos atendimentos pelo SUS, até o término dos trabalhos de auditoria realizada para apuração dos fatos. Eventual suspensão dos atendimentos pelo SUS, por si só, não pode ser interpretada como impossibilidade da atividade econômica de modo a configurar a hipótese de factum principis, pois, explorando a empresa empregadora atividades na área de saúde, e, tendo ela, por vontade própria, feito a opção por atender pacientes exclusivamente provenientes do SUS, evidentemente que não há nesta decisão nenhuma ingerência do Poder Público, pois constitui um ato meramente gerencial, cuja responsabilidade deve ser suportada unicamente pela empresa, que tomou essa decisão. A imprevidência da Clínica empregadora e concorrência de culpa, excluem a caracterização de força maior, na forma do artigo 501 e seu parágrafo da CLT, não havendo falar em factum principis quando a ação do poder público tem por objetivo resguardar o interesse de toda a população. A solução adotada pela Corte Regional importou, sem sombra de dúvida, em afronta ao artigo 486, § 1º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido”

(RR-58900-44.2005.5.08.0004, 2ª Turma, Relator Ministro Vantuil Abdala, DEJT 13/06/2008).

1 CONTEXTO – PROPAGAÇÃO DA COVID-19 E MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CORONAVÍRUS

2 DAS ALTERNATIVAS LEGAIS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

3 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DESSA RESPONSABILIDADE (TEORIAS LEGAIS)

DOS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE

DO CASO FORTUITO

DA FORÇA MAIOR

DA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO PODER PÚBLICO E DO FATO DO PRÍNCIPE

À luz do entendimento do TST, o interesse público expresso no ato da administração poderia suplantar os interesses privados, consubstanciados na manutenção dos contratos de trabalho e no adimplemento de suas obrigações por parte do empregador.

Observa-se que, até o momento, seja através da administração ou dos seus órgãos legislativos, o poder público não deliberou qualquer medida ou ato que determinasse o fechamento ou encerramento de determinadas atividades econômicas que pudesse ensejar o enquadramento em fato do príncipe.

Na hipótese de o poder público comunicar sua determinação e que esta atinja a manutenção de determinadas operações empresariais e, por consequência, os contratos de trabalho que dessas dependam, deverá ser sopesado se o ato desencadeará a rescisão dos contratos.

Contudo, vale pontuar que, em se tratando de ato que visa resguardar o interesse maior da população, isto é, a contaminação pelo coronavírus, entendemos ser aplicável o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que afasta a aplicação do fato do príncipe.

Nesse contexto, entendemos serem remotas as chances de aplicação do fato do príncipe na hipótese de paralisação das atividades da empresa por ordem do poder público. Apenas irão existir argumentos para suscitar o fato do príncipe caso: (i) a determinação de suspensão seja específica e direcionada à empresa ou à sua atividade; e (ii) tal ordem pública resulte na rescisão dos contratos de trabalho.

SÉRIE COVID-19



CONTATOS



ANDREA GIAMONDO
MASSEI ROSSI
SÓCIA
agmassei@machadomeyer.com.br
+55 3150-7779



CAROLINE
MARCHI
SÓCIA
cmarchi@machadomeyer.com.br
+55 11 3150-7457



RODRIGO
SEIZO TAKANO
SÓCIO
rtakano@machadomeyer.com.br
+55 3150-7023



PORTAL INTELIGÊNCIA JURÍDICA

Nossa visão para as questões que impactam os seus negócios
Acesse nosso conteúdo: www.machadomeyer.com.br/inteligenciajuridica