



SANTOS PEREGO &
NUNES DA CUNHA
ADVOGADOS ASSOCIADOS
OAB/DF: 2773/15

COVID-19

EMPRESAS DE SAÚDE E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS DIANTE DA PANDEMIA

☎ (61) 3041-9557 | 98189-1105

📷 @spnc.advogados

🌐 contato@spnc.com.br | www.spnc.com.br

📍 SBS Qd. 02, Bl. E, Sl. 1205, Ed. Prime
Asa Sul, CEP: 70.070-120, Brasília/DF

MEDIDAS E SOLUÇÕES TRABALHISTAS PARA PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA DIANTE DO ATUAL CENÁRIO DE ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NOS ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Publicada na seção extra do Diário Oficial de União, em 22/03/2020, está em vigor desde então, a Medida Provisória nº 927/20, que traz em seu texto uma série de medidas e soluções trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda no atual cenário de enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19), com destaque para as medidas a serem adotadas pelos estabelecimentos de saúde.

O Escritório Santo Perego & Nunes da Cunha, atento à atual situação de calamidade pública mundialmente combatida, que tem afetado não apenas à saúde, mas também impactado diretamente nas relações jurídicas, sobretudo as comerciais, apresenta sinteticamente as principais medidas e soluções trabalhistas trazidas pela MP nº 927/2020, com destaque para alternativas a serem adotadas pelos estabelecimentos de saúde e se dispõe, por meio de seus advogados, a prestar auxílio técnico adequado à realidade da empresa.

Em caso de dúvidas, nos colocamos à disposição para apresentar consultoria e, por consequência, caminhos que possam atenuar os impactos nas relações entre empregadores e empregados.

Dos estabelecimentos de saúde

De acordo com o Decreto Federal nº 10.282/20, a assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares são considerados atividades essenciais, já que indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sobretudo no momento de enfrentamento da emergência de saúde do covid-19.

Neste cenário, os hospitais, as clínicas médicas, os laboratórios estão autorizados a funcionar normalmente e para isso, excepcionalmente, a Medida Provisória nº 927/20, dentre as hipóteses de flexibilização exemplificativas dispõe sobre a possibilidade de celebração de acordo individual escrito com o empregado, mesmo para as atividades insalubres, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Medida Provisória nº 927/20

A Medida Provisória nº 927/20 possibilitou ao empregador negociar com o empregado as diversas cláusulas do contrato de trabalho.

Prorrogação da Jornada de Trabalho

E, mais, durante o estado de calamidade pública decorrente do covid-19, a MP permitiu aos empregadores dos estabelecimentos de saúde a prorrogação da jornada de trabalho, mesmo para os empregados expostos a atividades insalubres e sujeitos à jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso.

Podendo até mesmo adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

As horas suplementares computadas poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Para tanto, o empregador deverá ajustar individualmente com o empregado a alteração do contrato de trabalho que vigorará durante o período de calamidade pública, por meio de acordo individual por escrito, sem a participação da entidade sindical da categoria.

A MP possibilita ainda a adoção, pelo empregador, de alternativas como:

- I- teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Teletrabalho

Nessa modalidade, aplicável tão somente aos casos em que o serviço poderá ser executado fora das dependências dos estabelecimentos de saúde, o empregado ficará a disposição do empregador, executando suas atividades remotamente Home Office.

Ao optar por essa alternativa, o empregador deverá notificar o empregado da determinação diretiva, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Se o empregado não dispuser de equipamentos e infraestrutura necessária para o desempenho das atividades, o empregador poderá emprestá-los ao empregado e pagar pelos serviços de infraestrutura (como custeio do serviço de internet), o que não caracterizarão natureza salarial.

E, na impossibilidade de fazê-lo, o período de jornada normal de trabalho será computado normalmente. Por isso, nesse caso, recomenda-se que o empregador adote uma das outras alternativas previstas na MP, que serão a seguir expostas.

Antecipação de férias e feriados

Se durante o período de calamidade, o estabelecimento de saúde optar por suspender parcial ou totalmente suas atividades, poderá antecipar as férias do empregado, conceder férias coletivas ou ainda antecipar os feriados, devendo apenas informar o empregado ou o conjunto afetado com 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado, que não poderá ser inferior a 5 dias corridos.

Os feriados religiosos, no entanto, dependem de anuência do empregado, mediante manifestação em acordo individual por escrito.

A antecipação de férias poderá ser feita ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, ou seja, mesmo que o empregado não tenha completado o período de 12 meses anteriores à concessão do direito, devendo as partes, mediante acordo individual escrito, negociarem antecipação de períodos futuros de férias.

Diante dos impactos econômico-financeiros decorrentes da calamidade pública do covid-19, a MP possibilitou ao empregador para férias concedidas nesse período, o pagamento da remuneração poderá ser feita até o 5º dia útil do mês subsequente ao gozo das férias e o adicional de um terço de férias poderá ser pago após a sua concessão com prazo de pagamento até a data em que devida a gratificação natalina (13º salário).

E, em havendo requerimento por parte do empregado para a sua conversão em abono pecuniário, estará sujeito à concordância do empregador, sujeitando-se o seu pagamento ao mesmo prazo do terço de férias, qual seja, até a data em que devida a gratificação natalina (13º salário).

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não pagos relativos às férias.

Por oportuno, registre-se que os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, são eles: pessoas com idade a partir de 60 anos e os portadores de doenças crônicas graves e imunodeprimidos, como pacientes que passam por quimioterapia e portadores de HIV.

Banco de Horas

Poderá ainda no período de excepcionalidade serem as atividades interrompidas pelo empregador e constituído o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, cuja compensação deverá ser realizada no prazo de até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Para a compensação, poderá ser prorrogada a jornada em até 02 horas, não podendo exceder 10 horas diárias, facultada ainda a utilização dos feriados oficiais antecipados para compensação no saldo do banco de horas.

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

A obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais clínicos e complementares está suspensa durante o período do estado de calamidade pública, os quais deverão ser realizados no prazo de até 60 dias após o encerramento dessa situação excepcional, salvo se for considerado risco para a saúde do empregado, quando deverá ser indicada pelo médico do empregador a necessidade de sua realização.

Os exames demissionais deverão ser realizados normalmente, sendo dispensados apenas caso o empregado tenha realizado o exame médico ocupacional em período inferior a 180 dias.

Também está suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos nas normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, os quais deverão ser realizados no prazo de até 90 dias após o encerramento da situação de calamidade pública.

As CIPAs poderão ser mantidas, contudo, poderá ter os processos eleitorais suspensos durante o período de excepcionalidade do estado de calamidade pública.

Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

Em virtude do estado de calamidade pública, está suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

A MP concedeu aos empregadores o recolhimento do período mencionado de forma parcelada, em até 6x, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos, com vencimento no sétimo dia de cada mês a partir de julho de 2020.

Cabendo ao empregador, para usufruir desse diferimento, declarar as informações até 20/06/2020, para a Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS, observado 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, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso o pagamento seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido

para sua realização.

Havendo eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável.

Caso haja inadimplência dos valores parcelados, estarão sujeitos à multa e aos encargos devidos e ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à 22/03/2020 serão prorrogados por 90 dias e aos parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado.

Prazo de vigência

Em virtude da relevância e urgência, o Presidente da República adotou as medidas por meio da Medida Provisória nº 927/20, alterada pela Medida Provisória nº 928/202, que revogou o art. 18 daquela, o qual não foi objeto de análise neste texto.

A Medida Provisória tem força de lei e já produz efeitos jurídicos desde sua publicação, devendo ser submetida de imediato ao Congresso Nacional, para ser convertida em lei ordinária, no prazo de até 120 dias, sob pena de perder a eficácia.

Entre em contato conosco. A nossa equipe está à disposição para atendê-lo.

Santos Perego & Nunes da Cunha.



**SANTOS PEREGO &
NUNES DA CUNHA**
ADVOGADOS ASSOCIADOS
OAB/DF: 2773/15