

Alexandre Agra Belmonte

TEORIAS DO FORTUITO, FORÇA MAIOR, FATO DO PRÍNCIPE E IMPREVISÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

aplicação das cláusulas
resolutórias e revisionais sob
os impactos de pandemias

2020

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br



REGULAÇÃO TRABALHISTA DE ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DA COVID-19

3.1. PANDEMIAS, COVID-19, AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936 (CONVERTIDA NA LEI Nº 14.020/2020) E 944/2020, LEI 14.010/2020 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Consolidação da Lei do Trabalho de 1943 não conheceu os efeitos da gripe espanhola que resultou em número expressivo de mortes e impactos na economia do país.

Editada durante a Segunda Guerra Mundial, preocupou-se com os problemas da época, razão pela qual não previu a suspensão do contrato em razão de pandemias, limitando-se a regular a redução da jornada com redução proporcional do salário até o limite de 25%, por motivo de força maior.

Todavia, a pandemia provocada pela Covid-19 levou ao confinamento social e à paralisação ou redução da produção, comercialização e prestação de serviços de

inúmeras atividades, a exemplo dos cinemas, teatros, casas de shows, bares, restaurantes, academias de ginástica, transportes, turismo e até órgãos públicos. E por tempo prolongado, que não se ajustava às previsões do art. 503 da CLT e da Lei nº 4.923/1964.

Por outro lado, o art. 476-A, da CLT, ao tratar de suspensão do contrato, atrela a hipótese ao direcionamento a curso de qualificação profissional.

Portanto, em relação às atividades empresariais, era preciso encontrar uma solução que permitisse a sobrevivência das empresas, porque sem receita não há como cumprir obrigações, entre elas o pagamento dos salários.

Quanto aos trabalhadores, era igualmente necessário encontrar uma solução que lhes permitisse continuar vinculados aos empregos e receberem uma remuneração que lhes permitisse sobreviver.

É lógico que as empresas poderiam despedir os trabalhadores, que assim receberiam seguro desemprego para enfrentamento do período de confinamento. Mas além do caos social provocado pelo desemprego em massa, isso não resolveria o custo empresarial da despedida e os efeitos da paralisação ou redução das atividades no mercado.

Assim, sucessivamente em março e abril de 2020, a Presidência da República editou as Medidas Provisórias números 927, 936 e 944, destinadas ao enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência da saúde pública, decorrente da Covid-19. E a Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020 dispôs sobre o Regime Jurídico

Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus, notadamente em relação aos prazos prescricional e decadencial.

A Medida Provisória nº 927/2020 regulou as alternativas trabalhistas disponibilizadas aos empregados e empregadores: teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e a antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

A MP nº 927 também previu o encaminhamento do trabalhador para requalificação, mas a regulação correspondente, então prevista no art. 18, revogado, foi substituída pela constante do art. 17 da MP nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020.

Já a Medida Provisória nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, apresentou medidas trabalhistas complementares: a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante complementação ou substituição, conforme o caso, pelo pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com recursos governamentais, que tem por base o valor do seguro desemprego.

Em interpretação autêntica da Medida Provisória nº 927/2020, no art. 19 a MP nº 936 desautorizou o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, com aplicação ape-

nas das ressalvas constantes da MP 927 apenas nas hipóteses excepcionadas.

A MP nº 936 foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que acrescentou ao art. 10 o inciso III; introduziu novo inciso no *caput* do art. 12 e os §§ 1º a 6º; incluiu no art. 18 o § 6º; alterou o disposto no art. 20 e introduziu os artigos 21 a 26 e 29, 31, 38 e 39. Os artigos 27, 28, 30 e 32 a 37, encaminhados pelo Senado, foram vetados pela Presidência da República.

Enquanto os expedientes previstos na Medida Provisória nº 927/2020 tão somente visaram preservar os empregos e a sobrevivência das empresas sem interferência no montante salarial, uma das condições para utilização dos instrumentos previstos na Medida Provisória nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, foi a garantia de emprego. A contrapartida foi a redução da jornada de trabalho, com redução proporcional do salário ou a suspensão temporária do contrato.

Por sua vez, a Medida Provisória nº 944/2020 instituiu o programa emergencial de suporte a empregos para pessoas jurídicas que não sejam sociedades de crédito, que tenham receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00.

A finalidade foi a de estabelecer para as pequenas empresas linhas de crédito com a finalidade de pagamento da folha salarial de seus empregados pelo período de dois meses, com limitação a até duas vezes o salário mínimo por empregado, mediante prazo razoável para pagamento do empréstimo e com juros subsidiados.

A referida taxa de juros é de 3,75% ao ano sobre o valor concedido, com prazo de 36 meses para pagamento e carência de seis meses para início do pagamento, com vencimento antecipado da dívida se ocorrer despedimento sem justa causa entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.

Outras medidas provisórias foram editadas, relacionadas aos trabalhadores avulsos, que constitucionalmente são equiparados aos trabalhadores com vínculo permanente, e aos trabalhadores informais.

Em 10 de junho de 2020, a Lei nº 14.010, aplicável a todas as relações jurídicas, considerou impedidos ou suspensos, com efeito retroativo a 20/03/2020, data estabelecida como termo inicial dos eventos derivados da pandemia do coronavírus, os prazos prescricionais e decadenciais.

A MP nº 927/2020 caducou no Senado no dia 19/07/2020, mas, como veremos adiante, os seus efeitos permanecerão válidos.

3.2. NATUREZA JURÍDICA DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DE EMERGÊNCIA DA SAÚDE PÚBLICA EM RAZÃO DE PANDEMIAS, FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO. FORÇA MAIOR E FATO DO PRÍNCIPE

No parágrafo único do artigo 1º, a MPV nº 927/2020 define como de força maior o estado de calamidade pública e de emergência da saúde pública.

Cuida-se, é verdade, de acontecimento de origem involuntária, extraordinária, imprevisível e inevitável, mas que não tem por fato gerador um fato humano.

Logo, por cuidar-se de evento que tem origem na natureza, o vírus denominado Covid-19 e que diretamente provocou a pandemia com efeitos jurídicos mediatos de paralisação de atividades nas relações de trabalho, tecnicamente é hipótese de caso fortuito ou fortuito natural.

Ocorre que, nos termos do art. 501, *caput*, celetário, “Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.”

Verifica-se, assim, que a Consolidação das Leis do Trabalho não faz distinção entre caso fortuito e de força maior para a sua repercussão no contrato de trabalho. Pelo que a definição que oferece para a força maior engloba os fortuitos naturais e humanos, exceto nas hipóteses em que o legislador pontualmente atribui aos naturais efeitos diferenciados, a exemplo da morte do empregador, quando pessoa física, prevista no art. 483, § 2º, CLT, que permite ao trabalhador rescindir o contrato de trabalho com indenização plena, obténível junto aos sucessores.

Ao contrário das relações civis, com base no princípio da continuidade do contrato de trabalho, a força maior não tem efeito imediato resolutório do pacto, mantendo o contrato. E em decorrência da teoria do risco, prevista no art. 2º, *caput*, da CLT, também não exclui a responsabilidade do empregador quanto às consequências jurídicas tanto do fato da manutenção do contrato de trabalho, como, na impossibilidade de mantê-lo, a sua resolução.

A continuidade em virtude da força maior está prevista, por exemplo, no art. 61, § 3º, *verbis*:

“Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.”

Via de consequência, o motivo de força maior que importe em paralisação temporária da atividade ou do estabelecimento, não autoriza o empregador a suspender o pagamento do salário do trabalhador.

Se temporária for, o empregado não se ativará, fará jus à remuneração integral no interregno, mas depois lhe poderá ser cobrada a prestação de horas extras no limite legal, para recuperação do tempo perdido com a paralisação (art. 61, § 3º, da CLT).

Todavia, dispõe o art. 503, *caput*, da CLT, ser lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, 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 da região.

O dispositivo legal interage e altera a parte do art. 503, *caput*, da CLT, em que faz referência à hipótese não de

força maior, mas de prejuízos devidamente comprovados, com a prevista no art. 2º da Lei nº 4.923/1965.

Neste específico caso de prejuízo, que juntamente com a força maior tem previsão no art.503 supramencionado, em vez de permitir, como originariamente admitia a CLT, a simples redução salarial de 25%, a condiciona, mediante negociação coletiva, à redução proporcional da jornada pelo prazo de 3 (três) meses, prorrogável, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Logo, a Lei nº 4.923/65, que objetivamente se refere a conjuntura econômica adversa, que resulte em necessidade de reduzir jornada, não se aplica ao caso da pandemia, que é de força maior e com efeitos erga omnes, capitulada no início do caput do art.503 da CLT.

Caso não seja possível a manutenção do contrato, a CLT não atua como atuaria o Código Civil, determinando o rompimento com liberação das partes. Para rompê-lo, o empregador precisa indenizar o trabalhador, embora por metade, *verbis*:

“Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.”

Portanto, se houver extinção da atividade empresarial, do estabelecimento ou do setor em que trabalhe o empregado em razão da força maior, o empregador pode despedi-lo, mas precisa indenizar.

No entanto, a indenização, em ocorrendo despedida necessária, é devida por metade (art. 502, § 2º, da CLT). Isto porque, em que pese a responsabilidade patronal, se o empregador não teve culpa, o empregado muito menos. Daí que a indenização devida resulta de divisão entre empregado e empregador do prejuízo causado pela força maior.

Para a caracterização da força maior, os §§ 1º e 2º do art. 501, da CLT exigem que não tenha o empregador concorrido para o fato com imprevidência e que o acontecimento afete substancialmente a situação econômica e financeira da empresa.

Diante do fato notório do risco da Covid-19, a ponto de a legislação ter se preocupado, de forma emergencial, em flexibilizar os diversos instrumentos existentes na legislação jurídica, com ajuste direcionado a evitar o desemprego, está claro que fica dispensada, para todos os efeitos, a comprovação de afetação da situação econômica e financeira da empresa. Basta a prova da paralisação ou redução das atividades em decorrência da Covid-19. Presumem-se, *iure et de iure*, os atropelos econômicos e financeiros que atingem todos os setores produtivos e todos os trabalhadores.

Somente ficará caracterizada a imprevidência do empregador diante da Covid-19, afastando a força maior se, desatendendo as recomendações do Ministério da Saúde e

do fechamento do comércio, bares, restaurantes, cinemas, teatros e casas de shows, obrigar o trabalhador a prestar serviços, sem tomar os cuidados necessários no ambiente de trabalho, arriscando-o à contaminação, notadamente aqueles pertencentes ao grupo de risco.

Neste caso, incidirá a responsabilidade subjetiva, cabendo ao empregado a prova de que a empresa não preveniu o ambiente de trabalho para evitar o risco de contaminação.

Situação distinta diz respeito aos profissionais da saúde, que diretamente ficam expostos à Covid-19. Nesses casos, a responsabilidade é objetiva, **cujo rompimento do nexos causal fica condicionado à comprovação, pelo empregador, de outra força maior ou caso fortuito ligados à contaminação, fato de terceiro ou culpa exclusiva da vítima.**

Também ficará afastado o motivo de força maior para efeito de indenização por metade, em casos de fraude, por exemplo, se o empregador optar por uma das soluções previstas na Lei nº 14.020/2020 e vier a despedir o trabalhador no período de garantia de emprego.

A hipótese não se confunde com as situações previstas nas Leis 4.923/1965 e 11.101/2005, em que a preocupação do legislador com a recuperação da atividade empresarial e manutenção dos empregos supera eventual imprevidência do empregador.

Por outro lado, como vários governos estaduais e prefeituras determinaram a paralisação das atividades empresariais, ressalvadas as essenciais, discute-se se a hipótese seria de fato do príncipe, ou seja, de força maior externa, qualificada pela origem governamental do ato impeditivo administrativo de paralisação da empresa, hipótese em

que, nos termos do art. 486 da CLT, a responsabilidade pelos custos da paralisação seria da autoridade governamental.

O governo precisa mesmo participar dos efeitos devastadores desse infortúnio, ajudando na sobrevivência das empresas e dos trabalhadores, que são os pilares da produção, comercialização e distribuição de produtos, prestação de serviços e comercialização no mercado. É o que buscou fazer por meio das Medidas Provisórias 936, convertida na Lei nº 14.020/2020 e 944/2020. Mas, evidentemente, a sua responsabilidade social e econômica, em princípio, não decorre de fato do príncipe. As ações de governo regionais e locais de fechamento temporário de empresas foram determinadas por fatores excepcionais externos e de saúde pública, que transcendem o mero ato administrativo habitual de interesse público.

A respeito, a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 é expressa no art. 29, no sentido de que

“Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.”



MEDIDA PROVISÓRIA

Nº 927/2020

4.1. AS ALTERNATIVAS PREVISTAS NA MPV Nº 927/2020

Como dito linhas atrás, era preciso encontrar uma solução que permitisse a sobrevivência das empresas e a permanência dos vínculos de emprego durante a pandemia da Covid-19.

Sem a receita esperada, provenientes de atividades suspensas ou de funcionamento reduzido, não há como cumprir obrigações, entre elas o pagamento dos salários, o que provocaria despedimento em massa se o governo não interferisse.

Assim, num primeiro momento, veio a Medida Provisória nº 927/2020, de março de 2020, flexibilizando a CLT para apresentar alternativas de enfrentamento do período de calamidade pública: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para

qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (art. 3º. I a VIII).

Nos artigos 15 a 17 da MP 927, o legislador tratou da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

Estabeleceu a suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, remetendo a realização a sessenta dias posteriores ao encerramento do estado de calamidade pública, exceto na hipótese do médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado.

Também suspendeu a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, admitindo a sua realização na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Estabeleceu a manutenção das comissões internas de prevenção de acidentes até o encerramento do estado de calamidade pública e a possibilidade de suspensão dos processos eleitorais em curso.

Outrossim, no art. 29 determinou que os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal e no art. 31 que durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor

desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuariam de maneira orientadora, exceto quanto irregularidades ali mencionadas.

Em interpretação autêntica da Medida Provisória nº 927/2020, embora pelo legislador congressista em relação ao originário, a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 (de conversão da MP nº 936/2020), em dispositivo que já constava da MP nº 936 (art. 19), desautoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, com aplicação das ressalvas constantes da MP 927 apenas nas hipóteses excepcionadas. E, por meio das ADIs nºs 6344, 6346 e 6380, o STF suspendeu o disposto nos arts. 29 e 31.

Se existe um momento em que os exames periódicos e demissionais são, além de necessários, urgentes, esse momento é durante a pandemia.

Por outro lado, quer em relação ao pessoal da área de saúde, diretamente exposto ao risco acentuado de contaminação, quer nos casos de imprevidência do empregador, que não toma as medidas necessárias a evitar o risco (distância social, uso de máscaras, álcool em gel, esterilização de equipamentos, recomendações de prevenção), é lógico que podem ocorrer casos de contaminação caracterizadores de doenças ocupacionais. Nas situações relatadas, a responsabilidade objetiva na área da saúde e/ou a imprevidência do empregador nos demais casos, afastam a aplicação da Lei nº 8.213/1991 quanto a endemias descaracterizadoras de acidentes do trabalho.

Finalmente, como o artigo 18 da MP, revogado pela MP nº 928, regulava, embora de forma flexibilizada, o

direcionamento do trabalhador para curso de qualificação já previsto na CLT, que também já dispunha sobre a redução de jornada com redução proporcional de salário, entendeu o legislador, naquele primeiro momento, que seria o bastante para proporcionar às empresas os meios de enfrentamento da pandemia e evitar o desemprego.

Logo se viu que não, e pelo que, no mês seguinte, adveio a Medida Provisória nº 936/2020, regulando a suspensão contratual sem vinculação a curso de qualificação e a redução de jornada com redução salarial com outros patamares, além dos 25% previstos em lei, substituição do salário ou sua complementação, conforme a hipótese, por meio do BEM, em valor baseado no seguro desemprego.

E, como contrapartida à utilização do BEM para substituição ou complemento do salário, a garantia de emprego.

4.2. TELETRABALHO

O teletrabalho ou *telearbeit* é, basicamente, o serviço prestado à distância, em *home office*, mediante transferência eletrônica de informações.

Nos termos da CLT, teletrabalhador é o empregado que presta o serviço à distância, preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, por meios tecnológicos de informação e comunicação e que por sua natureza não se constitua como trabalho externo (art. 75-B).

Logo, o trabalho remoto prestado em escritório regional da empresa ou de terceiro com quem ela tenha

contrato de prestação de serviços, fica excluído da caracterização legal, porque, na prática, está dentro do conceito de estabelecimento e o teletrabalho se caracteriza pela ativação fora das dependências do empregador.

Cuida-se, portanto, do trabalho prestado na residência ou bureau do trabalhador (*home office*).

O dispositivo legal merece revisão, porque exclui do conceito de teletrabalho o prestado em telecentros e os realizados de forma móvel ou nômade. Sem falar em que o trabalho de teleatendimento, embora com regulação própria é, na maioria das vezes, realizado em estabelecimento patronal.

Nos termos do parágrafo único do art. 6º, da CLT, o comparecimento do teletrabalhador às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento (para reuniões semanais, quinzenais ou mensais, por exemplo) não descaracteriza o regime de teletrabalho.

De regra, os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime de duração do trabalho (art. 62, III, CLT).

Todavia, ao estatuir no art. 6º, parágrafo único, da CLT, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, o legislador não descarta a possibilidade de controle suscetível de inserir o trabalhador na modalidade horária de ativação. Assim ocorre, por exemplo, com professores que ministram aulas de forma subordinada à distância.

Assim, por exceção, se houver controle horário, ainda que indireto, por parte do empregador, a excludente legal fica sem efeito, passando a fazer jus aos intervalos e às limitações diária e semanal do trabalho.

Nos termos do art. 75-C, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Conforme art. 75-D, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Essas utilidades não integram a remuneração do empregado.

Estabelece o art. 75-E, que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo colher do empregado a assinatura de termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (parágrafo único).

A Covid-19 expôs a fragilidade da regulação legal do teletrabalho. A lei precisa ser modificada ou complementada em vários aspectos, para atribuir ao **empregador, salvo ajuste individual ou coletivo em contrário**, a responsabilidade pela aquisição e instalação dos equipamentos necessários à utilização remota pelo trabalhador, bem como pelo custeio do servidor de internet, com ve-

locidade compatível com a utilização para fins laborais, inclusive porque influi nos ganhos, quando aferido por produtividade.

Pode ocorrer do trabalhador já possuir as instalações necessárias e preferir alugá-las ao empregador, o que também poderá ser objeto de negociação entre as partes

As demandas anteriores e durante a pandemia estão relacionadas ao controle indireto da jornada de trabalho, à responsabilidade pela aquisição de equipamentos e ao reembolso de despesas feitas pelo empregado.

Essas questões foram mal reguladas pelo legislador, a uma porque transmite ao empregador a falsa impressão de que as normas sobre duração do trabalho não incidem em nenhuma hipótese, com cobrança do trabalho até mesmo no domingo ou feriado, sem direito à desconexão, e a duas porque deveria ter determinado, salvo ajuste em contrário, a responsabilidade patronal pela aquisição de equipamentos e reembolso de despesas feitas pelo empregado. Isso sem falar na omissão quanto à possibilidade de remuneração por produção e por tarefa, típicas desse tipo de trabalho.

Quanto à infraestrutura, mesmo na residência do trabalhador devem ser observadas as regras de ergonomia previstas na NR 17. E as normas referentes aos exames de saúde referentes aos riscos no ambiente de trabalho e fiscalização, igualmente devem ser respeitados.

Em que pesem as instruções dadas, o interesse em vistoriar as instalações é do próprio empregador, que pode vir a ser responsabilizado pela falta de fornecimento ou

de verificação das condições ergonômicas da prestação de serviços.

A MPV nº 927/2020 permite ao empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (art. 4º, *caput*).

Andou bem o legislador emergencial, ao permitir a alteração por mero *jus variandi*, dada a situação de urgência e de prevenção à saúde, que não condiz com o enfrentamento de burocracias, e não traz prejuízo ao trabalhador. Pelo contrário, essa solução evita o risco de contaminação e não influi no valor do salário. O que não impede a regulação por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A respeito, o art. 8º, § 4º, da MPV nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, estatui que se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

4.3. FÉRIAS INDIVIDUAIS

As férias do trabalhador, constitucionalmente previstas, correspondem ao seu descanso anual.

Além do salário, recebe adicional de 1/3 para auxílio ao lazer.

As férias são concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (134, *caput*, CLT).

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (§ 1º).

Relativamente às férias individuais, a MPV nº 927/2020 admite, por *jus variandi*, a flexibilização em relação à norma legal durante o período de calamidade pública.

Estatui que o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. Apenas ressalva:

- a) que as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- b) que poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;