

Coronavírus – Alternativas Trabalhistas

Prezado(a) Cliente,

Foi publicado no DOU de 22/03/2020 (Edição Extra) a Medida Provisória nº 927/2020 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

O disposto na referida Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e, para fins trabalhistas, **constitui hipótese de força maior**, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.

Lembramos que Decreto Legislativo nº 6/2020 que reconhece, a ocorrência do estado de calamidade pública, **até 31/12/2020**.

Durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

1. a) o teletrabalho;
2. b) a antecipação de férias individuais;

3. c) a concessão de férias coletivas;
4. d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
5. e) o banco de horas;
6. f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
7. g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
8. h) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

I – Teletrabalho

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a 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.

Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da CLT.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no **prazo de 30 dias**, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

1. a) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
2. b) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

II – Antecipação de Férias Individuais

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias:

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

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Destaca-se:

a) Grupo de Risco

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

b) Suspensão de férias – Área de Saúde

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

c) Pagamento – Terço Constitucional

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina,

d) Abono Pecuniário

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o *caput*.

e) Remuneração de Férias – Pagamento

O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT.

f) Rescisão Contratual

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

III – Férias Coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da CLT.

IV – Aproveitamento e da Antecipação de Feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, **48 horas**, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

V – Banco de Horas

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada

em até duas horas, que não poderá exceder **10 horas diárias**.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

VI – Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Os exames a que se refere *caput* serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há **menos de 180 dias**.

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, os quais serão realizados no **prazo de 90 dias**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados 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.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

~~VII — Direcionamento do Trabalhador para Qualificação
(REVOGADO pelo Art. 2º da MP nº 928 de 23/03/2020)~~

~~O contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.~~

~~A referida suspensão:~~

~~I — não dependerá de acordo ou convenção coletiva;~~

~~II — poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e~~

~~III — será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.~~

~~O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no *caput*, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.~~

~~Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.~~

~~Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:~~

~~I — ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;~~

~~II — às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor;~~

e

~~III — às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.~~

~~Não haverá concessão de bolsa qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476 A da CLT.~~

VIII – Diferimento do Recolhimento do FGTS

Fica 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.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista anteriormente independentemente:

I – do número de empregados;

II – do regime de tributação;

III – da natureza jurídica;

IV – do ramo de atividade econômica; e

V – da adesão prévia.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos , em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, **a partir de julho de 2020**.

Para usufruir da prerrogativa anteriormente, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até **20/06/2020**, nos termos do disposto no inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212/91, e no Decreto nº 3.048/99, 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 nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/90.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do contrato ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I – ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/90, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II – ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036/90.

IX – Outras Disposições Em Matéria Trabalhista

É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso:

1. a) prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no 61 da CLT;; e
2. b) adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no 67 da CLT.

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas anteriormente 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.

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020, os prazos processuais

para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

Destacamos ainda:

1. a) contaminação pelo coronavírus (covid-19)

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

1. b) acordos e as convenções coletivos vencidos

Art. 30 – Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória nº 927/2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.

1. c) Fiscalização orientativa

Durante o **período de 180 dias**, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

1. a) falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
2. b) situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
3. c) ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
4. d) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

X – Aplicação da Medida Provisória nº 927/2020

O disposto na Medida Provisória nº 927/2020 aplica-se:

Às relações de trabalho regidas:

6. a) pela Lei nº 6.019/74; e
7. b) pela Lei nº 5.889/73 que, estatui normas reguladoras do trabalho rural; e
8. c) no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150/15, tais como jornada, banco de horas e férias.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória nº 927/2020, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

XI – Vigência

A Medida Provisória nº 927/2020 entra em vigor na data de sua publicação, ou seja, em **22/03/2020**.

Fonte: **Editorial Cenofisco**

Veja a íntegra da Medida Provisória.

Para maiores detalhes sobre a aplicação da referida Medida Provisória gentileza entrar em contato.

Scalabrini & Associados | Divisão de Pessoal