

# Coronavírus: Medidas trabalhistas são definidas por Medida Provisória

Prezado(a) Cliente,

Por meio da Medida Provisória nº 927/2020, o Governo Federal divulgou as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda, para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid-19).

Entre as medidas destacamos:

I – **FORÇA MAIOR** – o disposto na Medida Provisória nº 927/2020 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 Consolidação das Leis do Trabalho ( CLT ) – Decreto-Lei nº 5.452/1943 ;

II – **ACORDO PARA MANUTENÇÃO DO EMPREGO** – 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 Federal;

III – **ALTERNATIVAS PARA A PRESTAÇÃO OU INTERRUÇÃO DOS SERVIÇOS**: 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:  
a) o teletrabalho (home office);

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

## **I – TELETRABALHO**

Durante o estado de calamidade pública, 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.

Para tais fins, 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 .

A alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância deve ser notificada ao empregado com **antecedência de, no mínimo, 48 horas**, por escrito ou por meio eletrônico.

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:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – 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, nos termos ora descritos.

## **II – FÉRIAS INDIVIDUAIS – ANTECIPAÇÃO**

Durante o estado de calamidade pública, 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:

I – não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos; e

II – 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.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste item e no item III – FÉRIAS COLETIVAS adiante.

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 quarenta e oito horas.

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do **adicional de 1/3 de férias após sua concessão, até 20 de dezembro** – data em que é devida a 2ª parcela do 13º salário (art. 1º da Lei nº 4.749/1965 ). O eventual requerimento por parte do empregado para conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

O **pagamento da remuneração das férias** concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado **até o 5º dia útil do mês subsequente** ao início do gozo das férias, ou seja, não é aplicável o prazo de pagamento de até 2 dias antes do início das férias, previsto no art. 145 da CLT .

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**

Durante o estado de calamidade pública, 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 – FERIADOS – APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO**

Durante o estado de calamidade pública, 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 citados 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**

Durante o estado de calamidade pública, 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 **18 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 2 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 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Referidos exames serão realizados no prazo de **60 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 (PCMSO) 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**.

Durante o estado de calamidade pública, também fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em Normas Regulamentadoras (NR) de segurança e saúde no trabalho. Referidos treinamentos:

- a) serão realizados no prazo de **90 dias**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- b) 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 (CIPA) 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 pela MP nº 928 de 23/03/2020)~~

~~Durante o estado de calamidade pública, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até **4 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.~~

~~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, 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 item e o art. 476-A da CLT.~~

### **VIII – 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 citada prerrogativa 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 previstos no art. 22 da Lei nº 8.036/1990 , sendo que:

- I – o pagamento das obrigações referentes às mencionadas competências será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020;
- II – para usufruir da mencionada prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, em GFIP (inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/1991 , e Regulamento da Previdência Social – Decreto nº 3.048/1999 , observado que:
  - a) 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  
b) 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 8.036/1990 .

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no início deste item ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I – ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do art. 22 da Lei nº 8.036/1990 , caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II – ao depósito dos valores referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido (art. 18 da Lei nº 8.036/1990 ).

Na hipótese prevista no parágrafo anterior, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036/1990 .

Fica ainda suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de **120 dias**.

Os prazos dos certificados de regularidade do FGTS emitidos anteriormente serão prorrogados por 90 dias. Os 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 de regularidade.

(Medida Provisória nº 927/2020 – DOU 1 de 22.03.2020 – Edição Extra L)

Fonte: **Editorial IOB**

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**