

23.março.2020

**ALERTA – Edições na MP 927/2020 - Medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente da COVID-19**

**DURAÇÃO DAS MEDIDAS – Até a permanência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto/2020;**

**FORMA DE AJUSTE: Acordo individual escrito, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, no limite da Constituição;**

**MEDIDAS QUE PODERÃO SER ADOTADAS:**

1) teletrabalho; 2) antecipação de férias individuais; 3) concessão de férias coletivas; 4) aproveitamento e antecipação de feriados; 5) banco de horas; 6) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; 7) direcionamento do trabalhador para qualificação e; 8) diferimento do recolhimento do FGTS;

**ABRANGENCIA: Empregados regidos pela CLT, temporários, domésticos e rurais;**

**DIMINUIÇÃO DO SALÁRIO COM A RESPECTIVA DIMINUIÇÃO DA JORNADA: A MP927/2020 não regulou especificamente a matéria, como fez com outros temas mas, após a sua leitura, entendemos possível, no percentual de 25% com a respectiva diminuição da jornada, mas os empregados que permanecerão trabalhando seja pela regra do teletrabalho, seja presencial em escala ou não. A fundamentação desta possibilidade está que as medidas trabalhistas não substituem as regras consolidadas vigentes, uma vez que faculta ao empregador adotá-las. Um de seus fundamentos é a preservação do emprego e da renda (artigo 1º). Tornas possível o acordo entre empregado e empregador com o fim de**

manutenção do emprego, respeitados os limites constitucionais (art. 2º). Reconhece que o estado de calamidade é hipótese de força maior, nos termos do artigo 501 da CLT, o que viabiliza a redução salarial, com este fundamento, autorizada pelo artigo 503 do mesmo Diploma Legal. Finalmente, a referida Medida elenca as hipóteses que serão analisadas num rol meramente exemplificativo, inteligência extraída de seu artigo 3º, quando afirma: “Para enfrentamento [...], poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:”

#### **TELETRABALHO**

Altera-se a modalidade, dispensado registro prévio da alteração, com antecedência mínima de 48h, estendendo a estagiários e aprendizes.

Não há controle de jornada.

Despesa e infraestrutura podem ser ajustadas entre as partes, em até 30 dias.

Equipamentos podem ser cedidos ao empregado em regime de comodato. Na impossibilidade, o tempo decorrido será considerando à disposição do empregador.

Deve ser observada norma coletiva que dispunha sobre utilização de meios telemáticos fora do horário de trabalho. A regra é que inexistente disposição, prontidão ou sobreaviso.

#### **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

É possível a sua concessão, mesmo sem período aquisitivo completo, com um aviso prévio de 48h, que poderá ser por escrito ou meio eletrônico, priorizando os empregados integrantes do grupo de risco.

Não poderá ser concedido período inferior a 5 dias.

É possível a suspensão das férias em curso, para empregados que desempenhem funções essenciais, com um aviso prévio de 48h, que poderá ser por escrito ou meio eletrônico;

O Adicional poderá ser pago até a data de pagamento do 13º salário;

O requerimento de conversão do período de 1/3 de férias em abono pecuniário, está sujeito a concordância do empregador;

O pagamento das férias poderá ser concedido até o 5º dia útil do mês subsequente ao seu início;

Dispensado o empregado, será devido o que resta adimplir.

#### **FÉRIAS COLETIVAS**

É possível a concessão de férias coletivas, devendo ser avisados os empregados em 48h, sem aplicação do limite máximo dos períodos anuais e o limite mínimo previstos na CLT, dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e os Sindicatos profissionais.

#### **APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS**

É possível a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo o empregado ser avisado em 48h, com indicação expressa dos feriados aproveitados.

Eventual trabalho nos feriados antecipados, poderão ser descontados do saldo negativo do banco de horas;

No caso do feriado religioso, a antecipação depende da concordância expressa do empregado, por meio de acordo individual, escrito.

#### **BANCO DE HORAS**

É possível a instituição do banco de horas, mediante a interrupção das atividades pelo empregador, estabelecido por meio de acordo individual escrito ou coletivo, cujo período de compensação pode ser de até 18 meses, contados da data do encerramento da calamidade pública;

A compensação poderá ocorrer com a exigência do trabalho em até duas horas diárias;

#### **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os de dispensa, salvo às hipóteses onde o médico entenda existir risco.

Em relação aos exames demissionais, serão dispensados, caso outro não tenha sido realizado num período anterior a 180 dias.

Os exames postergados serão realizados em até 60 dias após a cessação do estado de calamidade pública.

Fica suspensa a obrigatoriedades de treinamentos periódicos e eventuais aos empregados com contrato em curso previsto nas NR's, afora a possibilidade de poder ser ministrado à distância, devendo sê-lo em até 90 dias após a cessação do estado de calamidade pública.

Ficam mantidas as CIPAS e, eventuais eleições, podem ser suspensas.

#### **DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO**

O empregador poderá fornecer ao empregado curso de qualificação profissional, mediante registro na CTPS.

Neste período, que pode ser de até 4 meses, o contrato fica suspenso.

O ajuste pode ser feito individualmente ou por grupo de empregados.

É possível a concessão de ajuda compensatória, sem natureza salarial, ajustável por meio de acordo individual, livremente, sem que seja devida a bolsa-qualificação de que trata o artigo 476-A da CLT.

É devido ao empregado os benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador que não integrarão o contrato.

Caso não seja ministrado o curso ou o empregado preste serviços ao empregador, fica desqualificada a suspensão devendo serem pagos, de imediato, os salários e encargos sociais do período.

#### **DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

Fica suspensa a exigibilidade de recolhimento do FGTS de março, abril e maio/2020, com vencimento em abril, maio e junho/2020, independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e adesão previa.

Os recolhimentos acima poderão ser realizados de forma parcelada (até 6 vezes), sem multas e atualização, a partir de julho/2020, observado o artigo 15 da lei específica.

As informações devem ser prestadas até 20/06/2020, nos termos do disposto no artigo 32, IV da lei 8212/91 e do Decreto 3048/1999.

Dispensado o empregado, o depósito é devido sem multas e encargos.

Às parcelas, se inadimplidas, incidirão multas e encargos, sujeito ao bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Os emitidos antes desta

medida e em curso, serão prorrogados por 90 dias e parcelamentos existentes não impedirão a manutenção do certificado.

**CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS ANTERIORES NÃO CONTRÁRIAS A ESSAS DISPOSIÇÕES** Consideradas e validadas.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

Poderão ocorrer alterações nos contratos dos profissionais de saúde;

Ficam suspensos os prazos para apresentação de defesa e recursos nos procedimentos administrativos oriundos de auto de infração ou notificação de débito do FGTS;

Eventual contaminação do empregado pelo COVID19, não será considerada doença ocupacional, exceto na comprovação de nexo de causalidade;

Acordos e Convenções coletivas, vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias a contar da data da entrada em vigor desta MP, podem ser prorrogados, a critério do empregador, por até 90 dias, após o termo final deste prazo;

Durante o período de 180 os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto nas seguintes irregularidades: 1) falta de registro; 2) situações graves de risco eminente somente para as situações a eles relacionados; 3) acidente fatal apurado por meio de procedimento fiscal e, 4) trabalho infantil e situação análoga de escravo.