

Uberlândia-MG, 25 de Março de 2020.

Prezado Associado:

Ref.: Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que trata de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19)

Na data de hoje, 23 de março de 2020, foi publicada a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que trata de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19).

As suas disposições se aplicam durante o estado de calamidade pública e são consideradas para fins trabalhistas como hipótese de força maior prevista no art. 501 da CLT. Todas as providências realizadas pelas empresas (férias coletivas/individuais, teletrabalho, banco de horas, etc.) em conformidade com as disposições desta norma, no período anterior **há 30 dias**, consideram-se convalidadas, ou seja, não haverá aplicações de multas/penalidades. A medida provisória se aplica também ao trabalhador temporário (Lei n. 6.019/74), ao trabalhador rural (Lei n. 5.889/73) e ao empregado doméstico (Lei Complementar n. 150/15).

Durante o estado de calamidade, empregado e 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”*.

Os empregadores poderão adotar, **para preservação do emprego e da renda**, dentre outras, as seguintes medidas:

I) Home Office/Teletrabalho – Estabelecer sistema home office / teletrabalho ou restabelecer o trabalho presencial, independentemente de acordos individuais ou coletivos, mediante comunicação prévia, por escrito ou por meio eletrônico, no prazo de 48 horas, ao empregado com dispensa de prévio registro no contrato de trabalho. A empresa deverá elaborar aditivo contratual escrito estabelecendo a responsabilidade pela aquisição, manutenção e/ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado. O uso de aplicativos e programas de comunicação fora do horário de trabalho não serão considerados tempo de trabalho à disposição do empregador. Estagiários e menores aprendizes poderão trabalhar em regime de teletrabalho.

II)Férias individuais – As empresas poderão antecipar férias individuais, independentemente de o empregado ter completado o período aquisitivo e mediante comunicado, escrito ou eletrônico, com antecedência de 48 horas, com período de gozo mínimo de 5 dias corridos, que não poderá ter início em dia de feriado ou repouso semanal remunerado. E, ainda, poderão negociar antecipação de período futuro de férias, que podem ser fracionados em até dois períodos nos termos do § 1º, do art. 134, da CLT, mediante acordo individual escrito. O adicional de um terço de férias poderá ser pago após sua concessão até o dia 20/12/2020, juntamente com o 13º salário. O pedido do empregado de conversão das férias em abono pecuniário está sujeito à concordância do empregador. As férias poderão ser quitadas até o quinto dia útil seguinte ao início do seu gozo. Na hipótese de dispensa, o adicional de 1/3 de férias e demais valores pendentes deverão ser quitados no prazo de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias.

III)Férias Coletivas – Poderão ser concedidas a todos os empregados ou a determinados estabelecimentos ou setores ou departamentos da empresa férias coletivas, sem limite máximo de períodos anuais como também de limite mínimo de dias corridos. Para tanto, a empresa deverá comunicar ao grupo de empregados com antecedência mínima de 48 horas, ficando dispensada a notificação ao órgão local do Ministério do Trabalho e ao Sindicato Profissional.

IV)Do aproveitamento e da antecipação de feriados – As empresas poderão antecipar o gozo de todos os feriados, exceto os religiosos, por meio de comunicado, escrito ou eletrônico, ao empregado com antecedência mínima de 48 horas e indicação expressa daqueles que serão objeto de compensação. Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo do banco de horas. O trabalho em feriados religiosos depende da expressa concordância do empregado.

V)Banco de horas – O banco de horas poderá conter horas positivas e negativas para compensação de horas, determinada pelo empregador, em até 18 meses, contado do encerramento do estado de calamidade pública, por meio de acordo coletivo ou individual escrito. A compensação do tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

VI)Da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho – A realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os exames demissionais, assim como os treinamentos previstos nas normas regulamentares de segurança e saúde no trabalho estão suspensos e deverão ser realizados no prazo de 60 dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. As empresas estão dispensadas de realizar exame médico demissional caso o mais recente tenha sido

realizado há menos de cento e oitenta dias. Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância. As CIPAs estão mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais, caso esteja em curso, suspensos.

VII) Suspensão do contrato de trabalho para requalificação profissional – Está permitido a suspensão dos contratos de trabalho pelo prazo de até 4 meses para participação em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador ou entidades qualificadoras com duração equivalente ao período suspenso, sem a necessidade de negociação coletiva de trabalho. Não poderá haver concessão de bolsa-qualificação. A empresa poderá conceder ajuda compensatória mensal, considerada de natureza indenizatória e que não incorporará ao contrato de trabalho. A ausência do curso/programa ou o trabalho do empregado ao empregador acarreta na descaracterização da suspensão e obriga o pagamento dos salários e demais obrigações legais com encargos.

VIII) Do diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço – Os recolhimentos fundiários dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, ficam suspensos e poderão ser quitados em até 6 vezes com vencimento até 7 dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência de multas, correções e encargos. Para fazer jus ao benefício a empresa deverá declarar as informações da folha como acontece regularmente até o dia 20/07/2020. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o parcelamento e suspensão concedidos ficam revogados e a empresa deverá providenciar os recolhimentos, inclusive da multa de 40%, no prazo máximo de 10 dias, contados da data da rescisão contratual. O prazo de validade do certificado de regularidade do FGTS emitidos anterior à data de entrada da Medida Provisória será prorrogado por 90 dias.

IX) Prazos de defesas e recursos administrativos – Durante o período de cento e oitenta dias, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

X) Atuação dos auditores fiscais - Os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às irregularidades relacionadas a falta de registro de empregado, situações de grave e iminente risco, acidente de trabalho fatal e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

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

-ppXII) Convenções e acordos coletivos de trabalho - Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

XIII) Telemarketing - Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

A Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação, ou seja, em 23/03/2020. Fonte: Diário Oficial da União, Publicado em 23/03/2020, Edição: 55-L, Seção: 1 – Extra, Página: 1, Órgão: Atos do Poder Executivo.

ATENÇÃO: Já estão sendo discutidas alterações nesta MP, como por exemplo, a revogação do artigo 18 que permite a suspensão do contrato de trabalho, sem salário. Qualquer novidade, informaremos imediatamente.

Maiores informações podem ser obtidas com o jurídico através dos e-mails:

juridico1@hordonesadvogados.com; hordones@hordonesadvogados.com.br;

Atenciosamente,

Abud Cecilio Domingos
Presidente