



## INFORMATIVO N°01/2020

Medida Provisória N°927, 22/03/2020

*Dispõe sobre as medidas trabalhistas para 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 (covid-19), e dá outras providências.*

A **Farias & Scacchetti**, vem por meio deste informativo, salientar os principais pontos “*das alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública*”. Visto que, estamos vivenciando um cenário completamente abrupto, com o surgimento da inesperada pandemia do COVID-19, grande parte, senão todos os empresários/empregadores buscam alternativas eficientes para cumprirem seus deveres trabalhistas e manterem seus negócios. A MP n° 927/2020, “*Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública*”.

*O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade*

### ***Vínculo Empregatício***

“Para fins de resguardar o vínculo empregatício leia-se o artigo infracitado que se encontra na CLT:

Art. 501 - 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.

MP n° 927 de 22 de março de 2020, estabelece o seguinte:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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.

Deste modo para que não reste dúvidas Não será admitida a ausência ao trabalho injustificadamente, leia-se na CLT em seu Art. 501:

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. (...)"

### ***Disposições sobre o Teletrabalho***

Poderá o empregador: alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outros meios de trabalho a distância, fica a critério do empregador. O retorno ao regime de trabalho presencial, é dispensado o registro prévio da mudança no contrato de trabalho.

"Confira o artigo 4º em seu § 1º, Cap. II DO TELETRABALHO – MP 927/2020:

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Ainda no Art. 4 agora e em seu § 4º, agora sobre a infraestrutura necessária para adaptação do empregado ao regime de teletrabalho leia-se:

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. (...)"

"Distinção do trabalho realizado nas dependências do empregador e do teletrabalho na CLT:

Art. 6º, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (...)"

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

*Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing.*

### ***Antecipação de Férias Individuais e Concessão de Férias Coletivas***

“O empregador deverá informar ao empregado, com no mínimo, 48 horas de antecedência, sobre a antecipação de suas férias, poderá comunicar por meio escrito ou por meios eletrônicos, com a indicação do período a ser desfrutado pelo empregado. Veja no artigo 6º da MP 927/2020 em seu § 1º e § 2º

§ 1º As férias:

I - Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. (...)”

“Aos trabalhadores que por infortúnio se encontrarem no grupo de risco (Art. 6º -MP 927/2020):

§ 3º 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 Capítulo e no Capítulo IV. (...)”

“As férias que forem concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua adesão até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965:

Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

Art. 2º - Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

§ 1º - O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

§ 2º - O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º 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

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias. (...)"

Atenção: 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.

"MP 927/2020 – cap. IV da Concessão de Férias Coletivas, em seus Art. 11 e Art. 12:

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 12. 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (...)"

### ***Aproveitamento e Antecipação de Feriados***

Os empregados poderão, durante o estado de calamidade pública, antecipar os 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, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

### ***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 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 dez horas diárias.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

### ***Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho***

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

Durante o estado de calamidade pública, 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 treinamentos serão realizados no prazo de noventa 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.

### ***Diferimento do recolhimento do FGTS***

“Segundo as Doutoras Camila Andrade e Maria Teresa Aguiar: 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. 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. (...)”

### ***Outras disposições em matéria trabalhista***

“Cap. X MP 927/2020 em seu Art. 26 Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, incisos I e II:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (...)”

***Da antecipação do pagamento do abono anual em 2020***

No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

- I - A primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e
- II - A segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.



[contato@fariasescacchetti.com](mailto:contato@fariasescacchetti.com)



+55 11 5587-1159 | +55 11 97687-0586



[instagram.com/fariasescacchetti](https://www.instagram.com/fariasescacchetti)



[LinkedIn.com/fariasescacchetti](https://www.linkedin.com/company/fariasescacchetti)