

# Medidas Trabalhistas x Estado de Calamidade Pública

## MPs nº 927 e 928, de 22 e 23 de março de 2020

Medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, nos termos da Lei 13.979/2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

**VALIDADE: até 31 de dezembro de 2020**

O empregado e o empregador poderão, por acordo individual escrito, definir medidas a serem adotadas, como forma de garantir o emprego cujas alternativas previstas terão preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais durante o estado de calamidade pública, respeitados os limites constitucionais.

Apresentamos, de forma exemplificativa, as medidas que podem ser adotadas, vejamos:

### **1) TELETRABALHO (ARTIGOS 4º. E 5º.)**

- Empregador pode determinar o trabalho remoto sem necessidade de registro na Carteira de Trabalho, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos.
- A alteração do regime de trabalho deve ser comunicada ao empregado com 48h de antecedência por escrito ou meio eletrônico.
- Responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e reembolso de despesas realizadas pelo empregado devem constar de contrato escrito firmado em até 30 dias após mudança do regime de trabalho.
- A utilização de aplicativos e programas do empregador fora da jornada de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador para fins de pagamento de horas extras.
- Aprendiz e estagiário também poderão realizar teletrabalho.
- A infraestrutura e os equipamentos tecnológicos eventualmente fornecidos pelo empregador não terão natureza salarial.
- Não caracterização de tempo à disposição ou sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.
- Quando o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e o empregador não puder fornecer estes equipamentos em comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição.

### **2) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (ARTIGOS 6º. A 10)**

- Empregador poderá antecipar as férias desde que comunique o empregado por escrito ou por meio eletrônico com 48h de antecedência.
- As férias não poderão ser gozadas em período inferior a 5 dias corridos.
- Poderão conceder férias, a critério dos empregadores, aos empregados que ainda não completaram o período aquisitivo.
- A antecipação de períodos futuros de férias também pode ser negociada, mediante acordo individual escrito.
- Empregados com períodos aquisitivos incompletos também poderão ser colocados em gozo de férias individuais, facultada a negociação e o período superior ao devido ser considerado com antecipação de férias futuras; Significa que além das férias a que tem direito já adquirido ou em aquisição, férias futuras poderão ser negociadas para gozo antecipado (exemplo: gozar além de 30 dias, mais 10 dias das férias do período 2021/2022);
- Durante o período de calamidade as férias e licenças não remuneradas de profissionais da saúde e de funções essenciais podem ser suspensas, desde que comunicado por escrito ou meio eletrônico com 48h de antecedência.
- O pagamento do adicional de 1/3 de férias pode ser pago até a data do décimo terceiro salário.
- O pagamento das férias pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias (era obrigatório o pagamento antes do início do gozo das férias).

- A conversão de um terço das férias em abono pecuniário depende da concordância do empregador.

### **3) CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS (ARTIGOS 11 E 12)**

- 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.
- Não precisa comunicar o Sindicato dos empregados nem o Ministério da Economia.
- Conseqüentemente adicional de 1/3 poderá ser pago até o 13º salário; Assim, entre o comunicado das férias e o pagamento do décimo terceiro salário, o adicional de 1/3 de férias poderá (faculdade) ser quitado como e quando para o empregador melhor interessar;
- Pagamento ocorrerá até o 5º dia útil do mês subsequente, ou seja, o pagamento das férias não precisa ser antecipado (antes era obrigatório o pagamento antes do início do gozo das férias), de sorte que poderá ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente.

### **4) APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (ARTIGO 13)**

- Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, para compensar com os dias não trabalhados, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail ou whatsapp), o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
- Feriados religiosos apenas poderão ser reputados como antecipados se assim expressamente concordar o empregado;
- Antecipação pode ser utilizada para compensação do saldo de banco de horas.

### **5) BANCO DE HORAS (ARTIGO 15)**

- Foi autorizada 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.
- Deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.
- Prazo para a compensação é de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- Compensação pode ser realizada por acréscimo de até 2 horas na jornada de trabalho, que não poderá exceder dez horas diárias.
- A compensação pode ser determinada pelo empregador independente de acordo coletivo ou acordo individual.

## **6) SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (ARTIGOS 16 E 17)**

- Durante o período de calamidade fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.
- Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares deverão ocorrer em até 60 dias após o fim do estado de calamidade.
- O Exame demissional pode ser dispensado se o exame médico mais recente tiver sido realizado a menos de 180 dias.
- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, para serem realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- A CIPA poderá ser mantida até o fim do estado de calamidade e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

## **7) DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS (ARTIGOS 19 A 25)**

- 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 destas competências pode ser feito de forma parcelada sem incidência de juros e encargos.
- Poderá ser feita em até 6 (seis) parcelas com vencimento no sétimo dia de cada mês a começar em julho de 2020.
- Em caso de rescisão não poderá haver o parcelamento
- Prorrogação do Certificado de Regularidade do Empregador já emitido, por 90 dias;
- Para usufruir da prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020.
- Os valores não declarados estão sujeitos a multa e aos encargos previstos;

## **8) PRORROGAÇÃO DE JORNADA PARA ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE (ART. 26 E 27)**

- Possibilidade de prorrogação de jornada, nos termos do art. 61 da CLT, por acordo individual de trabalho trabalhadores em atividades insalubres e em regime de 12x36;
- Possibilidade de escalas suplementares entre a 13<sup>a</sup> e a 24<sup>a</sup> hora do intervalo interjornada sem que haja penalidade administrativa, garantido o RSR (art. 67, CLT);
- Possibilidade de compensação das horas suplementares em razão da prorrogação de jornada ou das escalas suplementares por meio de banco de horas firmado por acordo individual de trabalho com validade de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

## **9) OUTRAS QUESTÕES:**

- Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, 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.
- Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.
- Os acordos e as convenções coletivos que vencer, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.
- A medida provisória se aplica ao trabalhador rural, doméstico e temporário.

Importante!

É preciso ter cautela nesse momento de grande insegurança jurídica, seja, pela precariedade própria de um instrumento como uma medida provisória, seja pelas críticas já feitas pelo Congresso Nacional e pela Associação dos Magistrados Trabalhistas. Some-se a isso o fato de que o próprio Governo Federal que já ameaça alterar a MP 927, publicada no dia 22 de março de 2020, com o propósito de revogar o seu art. 18.

Brasília, 23 de março de 2020.

Advogados do SISTEMA SEBRAE (Nacional e UFs)