



## RELAÇÕES TRABALHISTAS

### MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS DO GOVERNO - CORONAVIRUS

**INFOTRAB Nº 07 – Março 2020**

O Governo Federal publicou na noite de domingo, 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927, que 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 decorrente do coronavírus (covid-19).

Para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.

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.

Poderão ser adotadas pelas Indústrias, dentre outras, as seguintes medidas:

- Teletrabalho
- Antecipação de Férias Individuais
- Férias Coletivas
- Antecipação de Feriados
- Banco de horas
- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho
- Direcionamento do trabalhador para qualificação;
- Diferimento do recolhimento do FGTS

#### TELETRABALHO

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente de acordo individual ou coletivo.

O empregado deverá ser notificado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.





## RELAÇÕES TRABALHISTAS

As disposições relativas aos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação dos serviços remotos serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da data da mudança do regime de trabalho.

O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

Na impossibilidade do oferecimento pelo empregador do equipamento necessário à realização do teletrabalho, 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.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos da MP 927/2020, as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing, dispostas na CLT.

### **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

As empresas poderão, a seu critério, determinar a antecipação das férias individuais do empregado, por período não inferior a 5 dias corridos, ainda que não tenha completado o período aquisitivo.

A comunicação deverá acontecer com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

A antecipação de períodos futuros de férias poderá ser negociada entre empregado e empregador.

O pagamento das férias poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias.

O adicional de um terço de férias poderá ser pago até o dia 20 de dezembro (data final do pagamento do 13º salário).





## RELAÇÕES TRABALHISTAS

O pagamento de abono pecuniário estará sujeito concordância do empregador. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não pagos relativos às férias.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) devem ser priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

### FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar os empregados, no mínimo, com quarenta e oito horas de antecedência.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional;

Não serão observados limite máximo de períodos anuais de férias coletivas (2 períodos) e o limite mínimo de dias corridos na CLT (10 dias corridos) previstos na CLT.

### ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

As empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais;

A comunicação aos empregados deve ocorrer por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas;

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

### BANCO DE HORAS

Poderá haver celebração de Banco de Horas individual ou coletivo para compensação em até 18 meses, contados a partir do encerramento do período de calamidade pública.

Fica autorizado o trabalho nos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais do ano de 2020, para compensação do saldo em Banco de Horas.





## RELAÇÕES TRABALHISTAS

### **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Suspensão da obrigatoriedade dos exames admissionais e periódicos, podendo ser realizados no prazo de até 60 dias após o término do período de calamidade pública. O exame demissional poderá ser dispensado se outro exame médico ocupacional tiver sido realizado nos últimos 180 dias.

O médico coordenador poderá indicar a necessidade de realização de exames no período de calamidade pública, se houver risco para a saúde do empregado.

Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos ou eventuais previstos em NR - Norma Regulamentadora, que deverão ser realizados no prazo de 90 dias após fim do estado de calamidade pública. Se o empregador desejar, os treinamentos poderão ser feitos na modalidade de ensino à distância, durante a calamidade pública.

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.

### **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO REVOGADO PELA MP 928 DE 23 DE MARÇO DE 2020**

~~O contrato de trabalho poderá ser suspenso por até 4 meses, por acordo individual ou de grupos de empregados, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância. A suspensão deverá ser anotada na CTPS do empregado.~~

~~O SENAI oferece cursos gratuitos que poderão ser acessados através do [link](#).~~

~~Durante o período de suspensão, o empregador poderá ou não conceder ajuda compensatória mensal. Se houver a concessão, o valor será definido livremente entre empregado e empregador e não terá natureza salarial. Destacamos que o Governo já sinalizou que irá regulamentar este item ainda esta semana.~~

~~Os benefícios que são concedidos por liberalidade aos empregados deverão ser mantidos durante o período de suspensão.~~





## RELAÇÕES TRABALHISTAS

~~Se não houver a concessão de curso durante todo o período de suspensão ou o empregado permanecer trabalhando, a suspensão será desconsiderada e os salários e encargos serão devidos, com o pagamento das multas legais e convencionais.~~

### ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS para as competências de março, abril e maio de 2020. O empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020.

O recolhimento do FGTS referente aos meses acima poderá ser feito em até 6 parcelas mensais, com vencimento no dia 7 de cada mês, a partir de julho de 2020, sem incidência de multa e juros.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá recolher as parcelas que estavam suspensas, sem incidência de multa e juros e depositar a multa do FGTS, nas hipóteses legais em que é devida.

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

Ficam prorrogados os prazos dos certificados de regularidade por 90 dias.

### SUSPENSÃO DOS PRAZOS PROCESSUAIS FGTS

Suspensão por 180 dias dos prazos para apresentação de defesa e recursos administrativos, oriundos de autos de infração sobre o FGTS.

### FISCALIZAÇÕES

As fiscalizações dos Auditores Fiscais do Trabalho terão caráter orientativo pelo prazo de 180 dias, exceto quando se tratar das seguintes irregularidades:

- I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
- IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.





## RELAÇÕES TRABALHISTAS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

Os casos confirmados do COVID-19 (coronavírus) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação denexo causal.

Os Acordos e Convenções Coletivos que vencerem no prazo de 180 dias a contar da data da publicação da MP, poderão ser prorrogados pelo prazo de 90 dias, se for de interesse do empregador.

São consideradas válidas todas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos 30 dias anteriores à data de entrada em vigor desta MP.

A íntegra da Medida Provisória poderá ser acessada pelo [link](#).

