



SILVA, CASTRO e
MELLO FRANCO
sociedade de advogados

019inf20 - OSS

INFORMATIVO SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO COVID-19


Foi publicada, nesta segunda-feira, 23 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927/2020, que trata das medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, ocasionado pelo Covid-19.

Inicialmente é importante ressaltar que as medidas previstas na Medida Provisória — MP têm aplicação restrita ao período de estado de calamidade pública e configura força maior (art. 1º).

Por meio dela, as empresas poderão celebrar acordos individuais escritos, que terão prevalência sobre a Convenção Coletiva de Trabalho — CCT e os Acordos Coletivos de Trabalho — ACT, visando a preservar os postos de trabalho, porém, terão como limite os direitos previstos na Constituição Federal — CF.

Assim, as empresas podem adotar as seguintes medidas.

- Teletrabalho
- Antecipação de férias individuais
- Concessão de férias coletivas
- Aproveitamento e 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

Aspectos do Trabalho Fora das Dependências da Empresa  O regime de trabalho presencial poderá ser alterado para os regimes de prestação de serviço fora das dependências da empresa (teletrabalho, remoto, *home office* ou a distância) independentemente de acordo individual ou coletivo, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. A empresa deverá notificar, no prazo mínimo de 48h, o empregado por escrito ou por meio eletrônico (e-mail, por exemplo) a adoção do trabalho remoto. O retorno à modalidade presencial deverá ser comunicado ao empregado no mesmo prazo.

As empresas têm o prazo de 30 dias, contados da alteração do regime, para estabelecer as disposições relativas à responsabilidade por aquisição,

manutenção/fornecimento dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura, despesas necessárias para a prestação de serviços nesta modalidade.

Poderá, ainda, a empresa fornecer os equipamentos em regime de comodato ao empregado e pagar pelos serviços de infraestrutura, sem natureza salarial. Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Durante a prestação de serviços na modalidade remota, o empregado não estará sujeito ao controle de horário e não terá direito a horas extras, pois se aplica o disposto no inciso III, art. 62 da CLT. Dessa maneira, o termo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, **exceto previsão em acordo individual ou coletivo**.

Fica permitida a adoção de trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Aspectos Sobre as Férias ➡ As férias individuais poderão ser comunicadas com antecedência mínima de 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com indicação do período a ser usufruído pelo empregado. Poderão ser concedidas de forma antecipada, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Poderá haver o fracionamento das férias, sendo o tempo mínimo de fruição de 5 dias.

Ainda, fica permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias, por acordo individual escrito.

A empresa poderá suspender as férias ou licenças remuneradas dos profissionais de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por comunicação por escrito ou meio eletrônico, preferencialmente com antecedência mínima de 48h.

O pagamento do 1/3 das férias poderá ocorrer após a sua concessão, até a data da quitação do 13º salário, **que é até 20 de dezembro**. O pagamento abono pecuniário requerido pelo empregado ficará sujeito à anuência do empregador, cujo prazo de pagamento será o mesmo do terço de férias. Já o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início da fruição das férias, não se aplicando o disposto no art. 145 da CLT.

Ocorrendo demissão, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não quitados relativos às férias.

Quanto às férias coletivas, a empresa poderá adotá-las também observando o prazo de comunicação de 48h. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao Ministério da Economia (por meio da SRTE) e aos sindicatos profissionais.

Aspectos Sobre o Aproveitamento e da Antecipação dos Feriados

➡ Os feriados não religiosos (civis) poderão ser antecipados. Para isso, a empresa deverá comunicar a opção, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h, indicando expressamente os feriados que terão a fruição antecipada.

Os feriados religiosos só poderão ser antecipados por acordo individual, com anuência do empregado.

Os feriados com folga antecipada poderão ser utilizados para compensação no saldo do banco de horas.

Aspectos Sobre o Banco de Horas ➡ Fica autorizada a adoção da compensação de horas, por meio do banco de horas, por acordo coletivo ou individual, para compensação no prazo de 18 (dezoito) meses após a cessação do estado de calamidade pública.

Para a compensação das horas negativas do saldo do banco de horas, a jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada até 2h diárias, observando-se o limite diário de 10h. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa independentemente de norma coletiva ou acordo individual.

Aspectos Sobre a Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho ➡ Fica suspensa a obrigatoriedade de serem realizados os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais (**pode ser dispensado caso tenha sido realizado o exame médico periódico há menos de 180 dias**). Serão realizados 60 dias após encerrado o estado de calamidade pública.

Os treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho ficam suspensos, devendo serem realizados no prazo de 90 dias após encerrado o estado de calamidade pública. As empresas podem ofertar treinamentos na modalidade de ensino a distância, observando o conteúdo prático, para garantir que as atividades sejam desempenhadas com segurança.

As atividades da CIPA ficam mantidas, mas os processos eleitorais em curso ficam suspensos.

Aspectos do Diferimento do Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ➡ Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelas empresas, referente às competências de **março, abril e maio de 2020**, com vencimento em abril, maio e junho de 2020 respectivamente. A opção por essa prerrogativa independe do número de empregados; regime de tributação; natureza jurídica; ramo de atividade econômica e adesão prévia da empresa.

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 e poderá ser quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento até o dia 7 de cada mês, a partir de julho de 2020, observada previsão do art. 15 da Lei nº 8.036/90.

A empresa fica obrigada a declarar as informações até 20 de junho de 2020, observando: **a)** as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; **b)** os valores não declarados serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do recolhimento do FGTS ficará resolvida, e a empresa ficará obrigada a: **a)** recolher os valores correspondentes, sem multa e encargos devidos, caso sejam efetuados dentro do prazo legal; **b)** os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais e ao depósito do valor da multa de 40% (art. 18 da Lei 8.036/90).

O inadimplemento de quaisquer parcelas relativas aos meses objeto do parcelamento do FGTS (abril, maio e junho de 2020) estará sujeito à multa e aos encargos devidos nos termos do art. 22 da Lei 8.036/90 e no bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Os prazos dos certificados emitidos antes da entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020 ficam prorrogados por 90 dias.

Os parcelamentos de FGTS em curso com parcelas a vencer nos meses de marços, abril e maio não impedirão a emissão do certificado de regularidade do FGTS.

O prazo prescricional dos débitos do FGTS fica suspenso por 120 dias, contados da entrada em vigor da Medida Provisória.

Aspectos Gerais em Matéria Trabalhista ➡ A MP 927/2020 permitiu aos estabelecimentos de saúde, por acordo individual escrito, mesmo nas atividades insalubres e para escala 12x36, a prorrogação da jornada de trabalho; adotar escalas de trabalho entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantindo o repouso semanal remunerado. O prazo para compensação das horas é de 18 (dezoito) meses após o encerramento do estado de calamidade pública, ou remuneradas como extras.

Os prazos para apresentar defesas e recursos administrativos ficam suspensos por 180 dias, contados da entrada em vigor da MP 927/2020, no âmbito de processos originários de autos de infração e notificação de débito de FGTS.

As contaminações por Covid-19 não serão consideradas doenças ocupacionais, exceto comprovação de nexo causal, ou seja, relação com o trabalho (ex: empregados que contraíram a doença no ambiente de trabalho, como médicos e enfermeiros).

As normas coletivas (ACT ou CCT) vencidas ou vincendas, no prazo de 180 dias, contados da entrada em vigor da MP 927/2020, podem ser prorrogadas, a critério da empresa, por mais 90 dias.

Durante 180 dias, contados da entrada em vigor da MP 927/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho — AFT atuarão de forma orientadora; somente notificarão as empresas nas seguintes irregularidades: **a)** falta de registro de empregados; **b)** situações de grave e iminente risco, somente para irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; **c)** 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; **d)** trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

As disposições da MP 927/2020 não se aplicam aos empregados contratados em regime de teletrabalho, aos trabalhadores de telemarketing e teletendimento.

Essas são as regras para a nova modalidade de contratação estabelecida pela MP 905/2019.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília, 23 de março de 2020.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739