



## **BOLETIM INFORMATIVO**

### **23/03/2020**

#### **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22/03/2020- ALTERNATIVAS PARA AS RELAÇÕES DE EMPREGO**

A Medida Provisória nº 927 editada pelo Presidente da República e publicada no Diário Oficial do dia 22/03/2020, dispõe sobre as medidas alternativas que podem ser adotadas nas relações de trabalho, para enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, em razão da pandemia do coronavírus (Covid-19), com aplicação aos empregados celetistas, rurais, trabalhadores temporários e aos empregados domésticos no que couber, tais como férias, banco de horas e compensação de jornada.

As disposições constantes da Medida Provisória terão aplicação imediata e enquanto durar o estado de calamidade pública, que constitui hipótese de força maior para fins trabalhistas.

A Medida Provisória dispôs que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, o qual terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal.

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados e o banco de horas, conforme passa-se a demonstrar.

#### **TELETRABALHO OU *HOME OFFICE*:**

O empregador poderá a seu critério alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial. Para tanto, o empregador deverá notificar o empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas. A alteração de regime poderá ser aplicada também para estagiários e aprendizes.

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.

Empregador e empregado deverão dispor em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, questões atinentes a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para a prestação do teletrabalho, em trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado, sendo que na hipótese do empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial.

Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato pelo empregador 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 constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

#### **FÉRIAS INDIVIDUAIS:**

As férias individuais poderão ser antecipadas **por ato do empregador**, ainda que o período aquisitivo a elas não tenha transcorrido. Poderão, ainda, ser antecipados períodos futuros de férias **mediante acordo individual entre empregado e empregador**.

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

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

O empregado deverá ser avisado da concessão das férias, mediante comunicação, por escrito ou por meio eletrônico, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência. As férias não poderão ter períodos inferiores a 5 (cinco) dias úteis.



O pagamento da remuneração das férias, poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo. O adicional de um terço poderá ser efetuado até a data da gratificação natalina.

Na hipótese de dispensa do empregado os valores ainda não adimplidos relativos às férias serão pagos juntamente com as verbas rescisórias.

### **FÉRIAS COLETIVAS:**

As férias coletivas poderão ser concedidas a critério do empregador para a integralidade da empresa ou de determinado setor ou departamento, não se aplicando o limite máximo de 02 (dois) períodos anuais e o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos previstos na CLT.

Para a concessão das férias coletivas ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

### **DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:**

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, mediante notificação, por escrito ou por meio eletrônico, aos empregadores beneficiados, com antecedência de, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, mediante a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação em saldo de banco de horas.

As partes poderão ainda antecipar os feriados religiosos, desde que haja concordância do empregado, mediante acordo individual escrito.

### **DO BANCO DE HORAS:**

O empregador poderá interromper suas atividades e instituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, mediante acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas, que não poderá exceder dez horas diárias e poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

#### **DOS ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE:**

Os estabelecimentos de saúde poderão, 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:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no artigo 61 da CLT; 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 artigo 67 da CLT.

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas acima mencionadas poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

A Medida Provisória tratou ainda de outras questões, conforme se verifica abaixo.

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

A Medida Provisória determinou ainda a suspensão, durante o estado de calamidade pública, da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, que somente poderão ser dispensados caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Os exames serão realizados no prazo de 60 (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.

Foi suspensa, ainda, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, sendo que os mesmos deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de encerramento do 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 (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

### **DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO:**

O recolhimento do FGTS relativo às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, poderá ser realizado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no artigo 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa de parcelamento independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Para usufruir da prerrogativa o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, observado que: I - 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, e II - os valores não declarados, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no artigo 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua



realização e ao depósito dos valores previstos. As eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento do FGTS incidente sobre o mês da rescisão.

Em caso de inadimplemento das parcelas haverá incidência de multa e dos encargos devidos, bem como o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

#### **PRAZOS PARA DEFESAS ADMINISTRATIVAS:**

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 durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória.

#### **DA POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS:**

Os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias, após o termo final deste prazo.

#### **DAS FISCALIZAÇÕES E AUTUAÇÕES DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA:**

A Medida Provisória determina ainda que durante o prazo de 180 (cento e oitenta) dias os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às 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.

A Medida Provisória prevê, ainda, que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Houve disposição expressa na Medida Provisória de que consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores desde que não contrariem as suas disposições e desde que tenham sido tomadas no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de sua entrada em vigor. Logo, se o empregador adotou qualquer uma das medidas previstas na Medida Provisória no período de 30 (trinta) dias que antecedeu o dia 22/03/2020, as mesmas são válidas e estão convalidadas.

A Medida Provisória alterou, ainda, o § 5º do artigo 47 da Lei nº 8.212/91 para prever que o prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da união por elas administrados será de até 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

A Medida Provisória estabelecia, ainda, em seu artigo 18 a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 4 (quatro) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, sem pagamento dos salários. Referido artigo será revogado pelo Presidente da República, conforme informado nesta data pela imprensa.

Salientamos que a Medida Provisória nº 927, como qualquer lei, poderá ser questionada judicialmente.

Por fim, recomendamos, sempre, buscar orientação legal diante de um caso concreto.