

Nova Friburgo, 23 de março de 2020

Aos  
Senhores Clientes

**Circular Informativa nº. 14/2020 - Ref.: MP 927 de 22.03.2020 – Alternativas Trabalhistas COVID 19**

Prezados Senhores;

Esta Medida Provisória traz alternativas para as relações de trabalhos que poderão ser adotadas pelos empregadores, com **objetivo** de **preservar o emprego e renda**, bem como para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid-19).

A aplicação da MP 927/20 é temporária, conforme dispõe o parágrafo único do Art. 1º. e se dará durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 006/2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do artigo 501 da CLT.

Vejamos seus principais pontos:

**1. ACORDO INDIVIDUAL:**

Empregado e empregador **poderão** celebrar acordo individual **escrito** para assegurar a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, respeitando os limites estabelecidos na CRFB.

**2. MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS:**

**2.1 Teletrabalho:**

A critério do empregador o regime de trabalho **poderá** ser alterado de presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, **independentemente**, de **acordo** individual ou coletivo, ou **registro** prévio da alteração no contrato de trabalho. Portanto, fica afastada a regra do art. 75-C da CLT, que determina que essa condição seja expressamente prevista no contrato.

O empregado deverá ser avisado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;

Aplica-se, inclusive, para estagiários e aprendizes;

Não será configurado trabalho externo;

O tempo de uso de aplicativos e programas não constituirá regime de prontidão ou sobreaviso, salvo, se houver previsão em acordo;

Em **contrato escrito**, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da data da mudança do regime de trabalho, serão contempladas as regras relacionadas à responsabilidade pela aquisição de equipamentos, manutenção, fornecimento e infraestrutura adequada para realização desta modalidade de trabalho.

Registre-se que, se o empregado não possuir os equipamentos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do tele trabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, não podendo o empregador fornecê-los, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

## 2.2 Antecipação de férias individuais:

O empregador poderá informar ao empregado sobre a **antecipação de suas férias**, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado. Mesmo nos casos, em que o período aquisitivo relativo não tenha transcorrido. Podendo, inclusive, **negociar a antecipação de períodos FUTUROS** de férias mediante acordo individual escrito.

Não poderá ser inferior a cinco dias corridos.

A empresa deverá priorizar o gozo de férias das pessoas que se enquadrem em grupo de risco.

O pagamento das férias deverá ser efetuado **até o quinto dia útil do mês subsequente** ao início do gozo das férias, sendo afastado, portanto o art. 145 da CLT, que determina o pagamento até dois dias antes do início.

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias APÓS sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º. Salário).

## 2.3 Concessão de férias coletivas:

A critério do empregador poderá ser concedida férias coletivas devendo comunicar os empregados com antecedência, mínima, de 48 horas. Sendo afastada a regra do parágrafo 1º do art. 139 de até dois 2 períodos no ano e no mínimo de 10 dias.

Está dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e Sindicatos.

Não serão aplicáveis às férias coletivas o limite máximo de período anuais (2 períodos) e o limite mínimo de dias corridos (10 dias corridos), conforme dispõe o § 1º. Do Art. 139 da CLT.

## 2.4 Aproveitamento e antecipação de feriados:

A exceção dos **feriados religiosos federais**, estaduais, distritais e municipais, **que dependerão da concordância expressa dos empregados**, os demais poderão ser antecipados, desde que, o empregado seja notificado por escrito ou por meio eletrônico com no mínimo 48 horas de antecedência, devendo indicar expressamente os feriados aproveitados.

## 2.5 Banco de horas:

Fica permitida 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, por meio de acordo coletivo ou individual para compensação no prazo de até 18 MESES, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Poderá ser compensado o período interrompido mediante: prorrogação de jornada em até duas horas, não podendo ultrapassar 10 horas diárias.

## 2.6 Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho:

Durante este período fica **suspensa a obrigatoriedade** de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares. Porém, deverão ser realizados no prazo de 60 dias contados da data do encerramento do estado de calamidade.

Os exames demissionais permanecem sendo obrigatórios, **mas poderão ser dispensados** caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Os programas de treinamentos periódicos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho também ficam suspensos.

### **2.7 Direcionamento do trabalhador para qualificação:**

**O presidente Jair Bolsonaro afirmou nesta segunda-feira (23) que revogou o trecho da medida provisória que previa, como combate aos efeitos da pandemia do coronavírus na economia, a suspensão dos contratos de trabalho por 4 meses.**

A MP contemplava a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo de até 4 MESES, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, com duração equivalente a suspensão do contrato.

Poderia ser acordada individualmente com o empregado ou grupo de empregado, não necessitando de acordo ou convenção coletiva

Deveria ser registrada na carteira de trabalho.

Facultativamente, o empregador poderia conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, que não terá natureza salarial, podendo ser livremente negociada de forma individual. Os benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, também não integrarão o contrato de trabalho.

Não se aplicava aos empregados em licença não remunerada (seguro-doença ou auxílio-enfermidade).

### **2.8 Diferimento do FGTS**

O FGTS das competências de março, abril e maio de 2020 **estarão com sua exigibilidade suspensa.**

Poderão ser recolhidos posteriormente, sem atualização, multa ou encargos, de forma parcelada em até seis parcelas, com primeiro vencimento no 7º dia de cada mês a partir de julho de 2020.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado, a suspensão prevista ficará resolvida e o empregador deverá recolher os valores faltantes, sem incidência da multa e dos encargos devidos.

Neste caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá depositar, a depender da modalidade da rescisão, a multa devida sobre o montante dos depósitos do FGTS (40% em caso de demissão sem justa causa, e de 20% em caso de culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho).

### **3. OUTRAS DISPOSIÇÕES:**

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, no período de 180 dias contados da entrada em vigor da MP, exceto, quanto às irregularidades relacionadas a falta de registro, situações de grave e iminente risco, ocorrência de acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas as de escravo ou infantil.

As medidas adotadas pelos empregadores, anteriores a 30 dias da edição da MP, e que não contrariarem as regras ali previstas, estarão convalidadas.

Na certeza de oferecer sempre serviços especializados e qualificados colocamo-nos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários, subscrevemo-nos,

Atenciosamente,

**Tavares Garcia Consultoria**  
**Rafael Tavares Garcia**

**Qualidade e Dedicação é o Nosso Compromisso!**

***Este material é um estudo dos profissionais do escritório e não deverá ser utilizado isoladamente para a tomada de decisões. Aconselhamento legal específico poderá ser prestado por um de nossos advogados.***