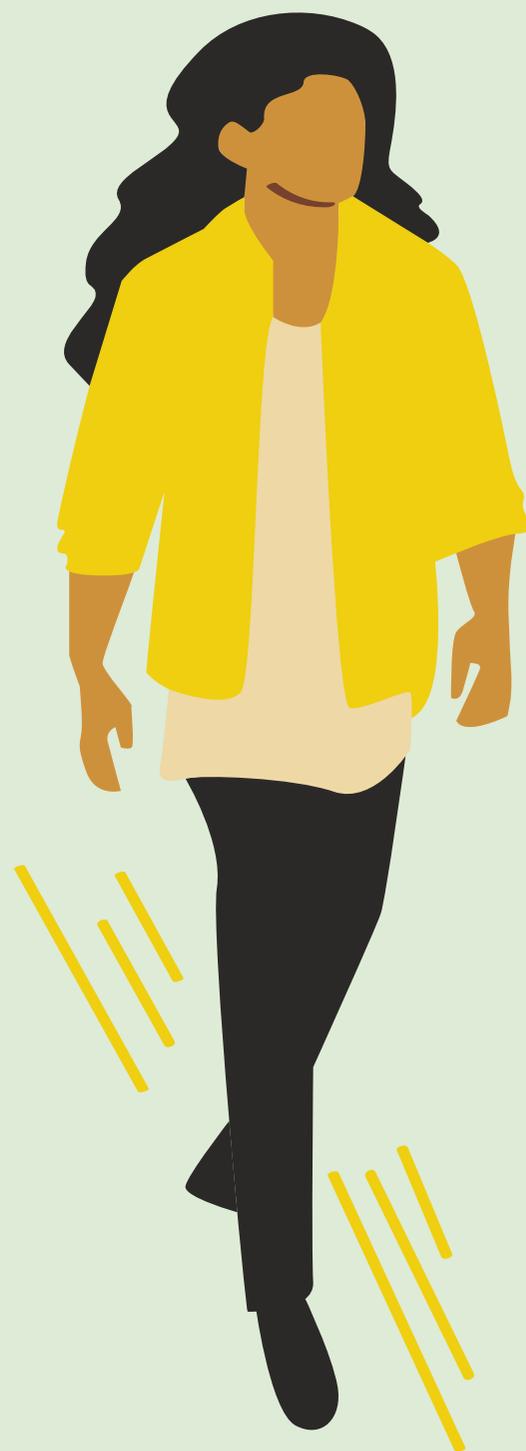
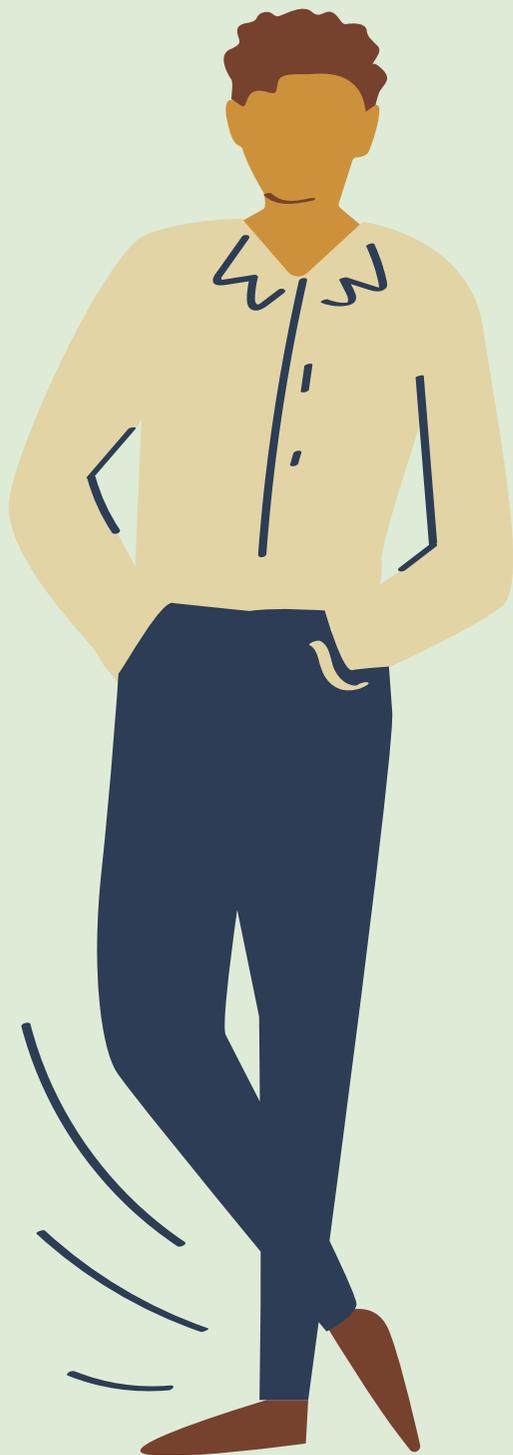


D | B 10 ANOS

ORIENTAÇÕES  
CORONAVÍRUS



MEDIDA  
PROVISÓRIA 927



## Redução de Salário

- Ao reconhecer que o estado de calamidade e emergência de saúde pública constitui hipótese de força maior, autorizou a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado o salário mínimo da região.



## Acordo Individual de trabalho

- Prevalece sobre instrumentos legais e negociais (acordos e convenções coletivas de trabalho).
- Não prevalece sobre preceitos constitucionais.



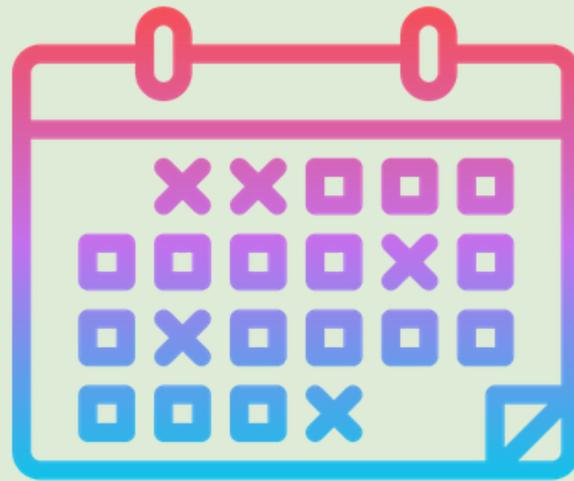
# Teletrabalho/Home Office

- Dispensa a alteração do contrato de trabalho.
- Dispensa a celebração de acordo individual ou coletivo.
- Dispensa o controle de jornada e, conseqüentemente, o pagamento de horas extras.
- Exigência de comunicação prévia do empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por meio escrito ou eletrônico.
- Disposições sobre aquisição, manutenção, fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura e reembolso de despesas arcadas pelo empregado para a realização do trabalho deverão constar em contrato escrito, previamente ou em até 30 dias contados da data da mudança do regime de trabalho.



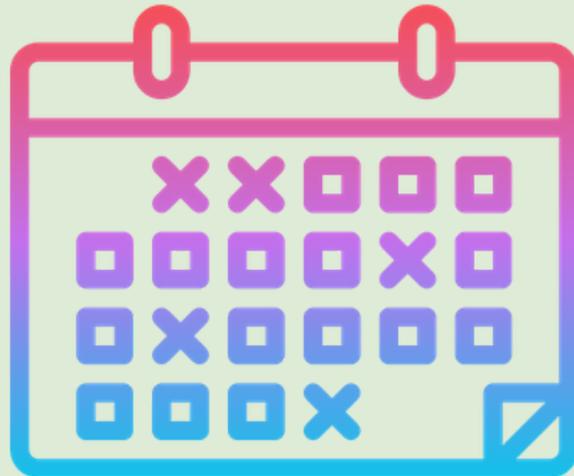
## Teletrabalho/Home Office

- O empregador pode fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem caracterização de verba salarial.
- Na impossibilidade de fornecimento equipamentos tecnológicos e infraestrutura, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.
- Poderá ser adotado regime de teletrabalho/ home office aos aprendizes e estagiários.



## Antecipação de Férias Individuais

- Comunicação com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.
  - Duração mínima de 5 dias corridos.
- Poderão ser concedidas, ainda que no curso do período aquisitivo.
- Poderá ser negociada a antecipação de períodos futuros, mediante acordo individual escrito.
- Grupos de risco serão priorizados para gozo de férias, individuais ou coletivas.



## Antecipação de Férias Individuais

- Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá suspender férias ou licenças não remuneradas de empregados da área da saúde ou daqueles que desempenham funções essenciais, mediante comunicação formal, preferencialmente, com antecedência de 48 horas.
- O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias, após a sua concessão até a data que é devida a gratificação natalina.
- O pagamento poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo.



## Férias Coletivas

- Comunicação com antecedência mínima de 48 horas.
- Dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.



## Aproveitamento e Antecipação de Feriados

- Possibilidade de antecipação de feriados não religiosos com notificação, por meio escrito ou eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados e feriados aproveitados, com antecedência mínima de 48 horas.
- Feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo se banco de horas.
- Antecipação de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, através de acordo individual escrito.



## Banco de Horas

- Possibilidade de adoção por intermédio de acordo individual ou coletivo.
- Compensação em até 18 meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública.



## Segurança e Medicina do Trabalho

- Suspensa a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.
- Obrigatória a realização dos exames demissionais, salvo se o último exame médico ocupacional mais recente tiver sido realizado há menos de 180 dias.
  - Exames desobrigados pela MP deverão ser realizados no prazo de 60 dias da data do encerramento de calamidade pública.



# Segurança e Medicina do Trabalho

- Suspensa a obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados.
- Treinamentos desobrigados pela MP deverão ser realizados no prazo de 90 dias, a contar da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- Processos eleitorais em curso (CIPA) poderão ser suspensos.



## Diferimento do FGTS

- Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores referente às competências de março, abril, e maio de 2020, vencimentos respectivamente em abril, maio e junho de 2020.
- Possibilidade de pagamento em forma parcelada sem incidência de multa e encargos.
- Parcelamento em até 6 parcelas mensais com vencimento no sétimo dia útil de cada mês, a partir de julho/2020.
- Necessidade de declaração das informações até 20/06/2020.
- Suspensão resolvida em caso de rescisão do contrato de trabalho.



## Doenças Ocupacionais

- Os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, SALVO comprovação de nexos causal.



## Fiscalizações

- Suspensão de fiscalizações pelos auditores do Ministério da Economia por 180 dias.
  - Exceções à suspensão: falta de registro de empregados, ocorrências de acidentes de trabalho fatais, trabalho infantil e condições análogas à de escravo e SITUAÇÕES DE GRAVE E IMINENTE RISCO, SOMENTE PARA AS IRREGULARIDADES RELACIONADAS À CONFIGURAÇÃO DA SITUAÇÃO (CORONAVIRUS).



# Providências Anteriores à Medida Provisória

- Convalidação das medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na MP, tomadas no período de 30 dias anteriores a 22/03/2020.



**O art. 18 da MP n° 927/2020,  
que previa a possibilidade de  
suspensão do contrato de para  
direcionamento do empregado  
para qualificação profissional,  
FOI REVOGADO!**

APROVEITAMOS A OPORTUNIDADE PARA REFORÇAR QUE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) EDITOU AS NOTAS TÉCNICA CONJUNTAS N° 02/2020 E N° 05/2020, NAS QUAIS LISTOU OS CUIDADOS QUE AS EMPRESAS DEVEM ADOTAR PARA CONTER A PROPAGAÇÃO DO CORONAVÍRUS, MERECENDO ESPECIAL DESTAQUE AQUELAS RELACIONADAS ABAIXO:



## Fornecer

- Lavatórios com água e sabão.
- Sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade).



## Adotar

- Resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária.
- Alterações na rotina de trabalho, como: política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creche, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades.
- Trabalhadoras e trabalhadores, quando estes constituírem famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos e pessoas com deficiência que necessitem de cuidados em sua família, buscando medidas flexibilizadoras da prestação de serviços, ou em último caso, a sua substituição temporária, sendo-lhe assegurado o direito à manutenção da relação de trabalho.



## Adotar

Os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância



## Estabelecer

Política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus e para que obedçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde.

Política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, com posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos, como o direito a realizar as suas atividades laborais preferencialmente de modo remoto, por equipamentos e sistemas informatizados.



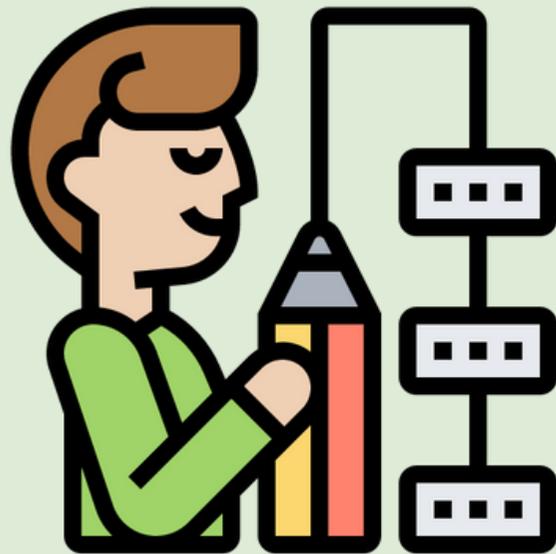
## Não Permitir

A circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde de ambos



## Advertir

Os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19).



# Seguir planos de Contigência e Reorganizar

A atividade empresarial, em caso de a prestação de serviços contratada se realizar na modalidade presencial, prevendo: banco de horas, antecipação das férias, ou medidas negociadas similares, de modo a favorecer preferencialmente trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, gestantes, pessoas idosas ou com deficiência, nos períodos em que as decisões das autoridades públicas tiverem repercussão direta na organização da rotina familiar ou resulte na limitação do direito de ir e vir das pessoas.

Mesmo não tendo natureza de lei e, portanto, força obrigatória, recomendamos a observância das cautelas elencadas nas notas técnicas, no que for possível, pois o seu descumprimento aumentará as chances de:

- a) fiscalizações pelo MPT ou outros órgãos governamentais;
- b) ações civis públicas ajuizadas pelo MPT, postulando danos morais coletivos;
- c) aplicação de multas administrativas pelo MPT ou outros órgãos governamentais; e
- d) reclamações trabalhistas com pedidos de indenização por danos morais e materiais, apesar de a MP nº 927/2020 não reconhecer como doença ocupacional as contaminações pelo coronavírus (covid-19), exceto mediante comprovação do nexo causal.

INCLUSIVE PARA EVITAR AS CONSEQUÊNCIAS MENCIONADAS ACIMA, RECOMENDAMOS FORTEMENTE QUE A EMPRESA DOCUMENTE, REGISTRE E ARMAZENE, VALENDO-SE DA MAIOR QUANTIDADE POSSÍVEL DE MEIOS, PROVAS DOS CUIDADOS ADOTADOS PARA COMBATER O COVID-19!



**Por fim, o DBA se coloca à disposição para eventual suporte na elaboração de termos e acordos (termo aditivo de “home office”, redução de jornada ou alteração de jornada, banco de horas, acordo individual, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, etc.), considerando que a inexistência de documento escrito ou a não observância de requisitos legais poderá invalidar as medidas adotadas durante a pandemia.**

**PERMANECEMOS À  
DISPOSIÇÃO PARA  
EVENTUAIS  
ESCLARECIMENTOS.**

Atenciosamente,  
Equipe Trabalhista DBA.

---



Dra. Carolina Agostineli - (11) 96606-5610

Dra. Nathalia Trevilato - (11) 94433-4843

Dr. Willian Avilla - (13) 99748-1510