

NANKRAN & MOURÃO

sociedade de advogados

Covid-19 – Relações Trabalhistas Esclarecimentos sobre a MPV 927/2020 – Alterada pela MPV 928/2020

ÍNDICE

1 – INTRODUÇÃO.....	3
2 – HOME OFFICE E TELETRABALHO.....	3
3 – FÉRIAS INDIVIDUAIS.....	4
4 – FÉRIAS COLETIVAS.....	4
5 – APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS.....	4
6 – BANCO DE HORAS.....	5
7 - DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	5
8 – DO FGTS.....	6
9 – DEMAIS DISPOSIÇÕES.....	6

1 - INTRODUÇÃO

Na data de 22/03/2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória 927, dispondo sobre medidas trabalhistas que podem ser adotadas pelos empregadores para preservação de emprego e renda, bem como para enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, decorrente do Coronavírus (COVID-19).

É importante ressaltar que no dia 23/03/2020 foi publicada a Medida Provisória 928 que revogou o artigo 18 da Medida Provisória 927, revogando, por consequência, as disposições referentes à medida trabalhista de suspensão do contrato de trabalho.

Assim, apresentamos abaixo as medidas trabalhistas regulamentadas pelas Medidas Provisórias acima descritas.

2 - HOME OFFICE E TELETRABALHO

As empresas poderão adotar o regime de teletrabalho/home office, que é o trabalho executado preponderantemente fora das dependências da empresa com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

- A partir da MPV 927, a adoção do regime de teletrabalho e determinação do retorno ao trabalho presencial **independe** da existência de acordos individuais ou coletivos, **não** exigindo também a realização de um aditivo contratual.
- A alteração do regime de trabalho deverá ser comunicada ao empregado com, no mínimo, **48 horas de antecedência**, por escrito ou por meio eletrônico.
- As disposições sobre responsabilidade por uso de equipamento e infraestrutura deverão ser previstas em contrato escrito, no prazo de 30 dias, a partir da data da mudança do regime de trabalho.

- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não caracterizará hora extra.
- É permitido a adoção de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

3 - FÉRIAS INDIVIDUAIS

As empresas poderão antecipar as férias individuais dos funcionários, comunicando a antecipação com no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, que não pode ser inferior a 5 dias corridos.

- As férias poderão ser concedidas ainda que o funcionário não tenha adquirido o primeiro período aquisitivo.
- A empresa poderá pagar o adicional de 1/3 de férias após a concessão das férias e até a data em que é devido o 13º salário.
- O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

4 - FÉRIAS COLETIVAS

As empresas poderão conceder férias coletivas aos seus funcionários, notificando os empregados com no mínimo 48 horas.

- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional
- As disposições contidas na CLT de limite de duas férias coletivas anuais e mínimo de 10 dias corridos não serão aplicáveis no período de calamidade pública.

5 - APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

As empresas poderão antecipar o gozo de feriados **NÃO** religiosos, devendo notificar os empregados com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

- Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante acordo individual escrito.

6 - BANCO DE HORAS

As empresas podem valer-se do banco de horas (regime de compensação de horários, em que o empregado poderá compensar ausências atuais por trabalhos extraordinários futuros), bastando a realização de um acordo coletivo ou individual.

- A compensação das horas poderá ser feita no prazo de até 18 meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa independente de Convenção Coletiva ou Acordo Individual ou Coletivo.
- A compensação do saldo de horas poderá ser feita mediante prorrogação da jornada em até 2 horas diárias, sem ultrapassar 10 horas diárias de trabalho.

7 - DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Estão suspensas de cumprimento pelas empresas, a realização de exames ocupacionais, clínicos e complementares, exceto exames demissionais.

- Os referidos exames suspensos deverão ser feitos em até 60 dias após o término do estado de calamidade pública.
- Os exames deverão ser realizados, caso o médico do trabalho considere que a prorrogação do prazo para realização dos exames traga risco a saúde do trabalho.
- O exame demissional poderá ser dispensado, caso o empregado tenha sido submetido a exame ocupacional nos últimos 180 dias.

8 - DO FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento de FGTS pelas empresas, referente às competências de março, abril e maio de 2.020.

- Os recolhimentos acima descritos poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e encargos, em até seis vezes, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2.020.
- Para usufruir da prerrogativa de suspensão da exigibilidade do recolhimento de FGTS, as empresas ficam obrigadas a declarar as informações aos órgãos competentes, até 20 de julho de 2.020, sendo que estas informações caracterizam confissão de débito.
- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a empresa deverá efetuar os recolhimentos dos valores devidos.

9 - DEMAIS DISPOSIÇÕES

- Os casos de contaminação pelo coronavírus **não** serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal.
- As disposições da Medida Provisória são aplicadas durante o estado de calamidade pública e, para fins trabalhistas, constituem hipótese de força maior.

- 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.
- Medidas adotadas pelas empresas nos últimos 30 dias, em conformidade com as disposições da Medida Provisória serão consideradas convalidadas.

Nos colamos à disposição para esclarecimentos.

Bruna Dornas Oliveira Martins

Advogada Trabalhista – Nankran & Mourão Sociedade de Advogados.