



Considerando a edição da Medida Provisória nº 927, publicada em 22/03/2020, a SB&A vem por meio do presente Boletim Informativo repassar as nossas primeiras considerações sobre o tema, reservando maior atenção para as medidas que poderão ser adotadas pelas empresas na esfera trabalhista.

I – CALAMIDADE PÚBLICA E FORÇA MAIOR

A MP nº 927/20 deixa expressamente claro que as (i) normas serão aplicadas em face da calamidade pública decorrente do COVID-19, bem como que (ii) está reconhecida a força maior indicada no artigo 501 da CLT.

Isso tem grande impacto e relevância na interpretação das normas, de forma a se buscar soluções que possam amenizar os problemas decorrentes da pandemia, visando resguardar a existência da empresa e a manutenção do emprego.



II – MEDIDA PROVISÓRIA X CONVENÇÃO COLETIVA/ACORDO COLETIVO

A MP nº 927/20 deixa claro que, durante o estado de calamidade pública, os acordos individuais firmados entre empregado e o empregador terão preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

III – OBJETIVO DA MEDIDA PROVISÓRIA 927

A MP nº 927/20 apresenta algumas alternativas inovadoras (antecipação de feriados, antecipação de férias individuais) e afasta procedimentos burocráticos em relação aos procedimentos que já existiam na legislação. No aspecto financeiro, a MP permite a prorrogação do pagamento do FGTS e do terço constitucional de férias.

IV – TELETRABALHO

Sobre a modalidade de Teletrabalho (art. 75-A e seguintes da CLT), a MP nº 927/20 permite uma aplicação bastante ágil e desburocratizada, afastando a necessidade de avisos e anotações.

Assim, o “empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho”.

Apesar da MP indicar estar dispensada a anotação da alteração em contrato de trabalho, sugere-se que o período seja registrado em CTPS e/ou documento firmado entre as partes, servindo como comprovação, em momento futuro, de qual foi o período efetivo de teletrabalho.

Alerta-se que a empresa deve notificar o trabalhador sobre a alteração do regime de trabalho com 48 horas de antecedência. O aviso poderá ser por escrito ou por meio eletrônico (email, whatsapp, sms, etc).

A MP nº 927/20 permite que o regime de teletrabalho seja adotado para estagiários e aprendizes.

V – ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

A antecipação de férias individuais é uma novidade legislativa, vigente por tempo determinado (durante a pandemia).

Consiste na efetiva antecipação das férias do trabalhador, **mesmo que ele ainda não tenha atingido o período aquisitivo** necessário, conforme expressa autorização do § 2º, do art. 6º da MP. Alerta-se que a antecipação de **períodos futuros de férias** deverá ser objeto de negociação por escrito entre empresa e empregado.



As empresas deverão priorizar a concessão de férias para as pessoas que pertençam ao grupo de risco da doença (idosos, portadores de doenças crônicas respiratórias, doenças com perda imunológica).

O pagamento das férias (normalmente antecipado em 2 dias ao gozo – art. 145 da CLT) poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês seguinte ao do início do gozo.

Já o **terço de férias** poderá ser pago até a data de pagamento do 13º Salário. Como a norma faz expressa referência ao prazo do artigo 1º da Lei nº 4.749/1965 e não ao disposto no artigo 2º (antecipação), entende-se que o prazo fatal para pagamento do 1/3 se dará em 20 de dezembro.

Um terço das férias poderá ser convertido em abono, dependendo de concordância **do empregador**. O pagamento poderá ser efetuado até 20 de dezembro.

VI – FÉRIAS COLETIVAS

Quanto à aplicação das férias coletiva, a MP mantém a base das normas previstas na CLT, trazendo as seguintes novidades: **(i)** a empresa deverá notificar os empregados afetados com até 48 horas de antecedência; **(ii)** fica dispensada a comunicação das férias coletivas ao Ministério da Economia e ao sindicato laboral; **(iii)** não é aplicáveis o limite máximo de 2 períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos.

Não existe permissão para a concessão de férias de forma diferenciada para trabalhadores do mesmo setor, ou seja, manteve-se a regra de que as férias coletivas deverão ser concedidas “a todos os empregados **de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa**”.

VII - DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Novidade trazida pela MP nº 927/20 permite a antecipação de feriados, ou seja, possibilita que nesse momento de crise ocorra uma compensação dos dias não trabalhados com os feriados futuros, independentemente de convecção ou acordo coletivo de trabalho.

Trata-se de uma exceção da regra do § 6º, do artigo 59, da CLT. Com isso, a empresa poderá determinar a antecipação do gozo de feriados **não religiosos** federais, estaduais, distritais e municipais.

Para aplicação desse regime de antecipação a empresa deverá **(i)** notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas; **(ii)** indicar expressamente quais feriados estão sendo antecipados/compensados; e **(iii)** tratar expressa e individualmente, através de acordo e **concordância do empregado**, sobre a antecipação dos feriados religiosos.

VIII - DO BANCO DE HORAS

A MP nº 927/20 flexibiliza o instituto do banco de horas já previsto na CLT, facilitando consideravelmente o seu uso. Permite que a instituição do regime de banco de horas seja formalizada por meio de acordo

individual formal. Logo, com base no artigo 2º da MP, pode-se concluir que está dispensada a participação do sindicato, mesmo que a convenção coletiva de trabalho estabeleça em sentido contrário.

Fica permitido o uso do banco de horas negativo, ou seja, primeiro serão acumuladas horas de ausência, que poderão ser compensadas posteriormente com a prorrogação da jornada de trabalho. Tal compensação poderá ser realizada durante prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

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

Diante do quadro de pandemia, e visando evitar o deslocamento de pessoas, a MP nº 927/20 suspendeu a necessidade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.

Alerta-se que os exames **demissionais deverão ser realizados**. Todavia, poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Visando regularizar os exames que eventualmente não tenham sido realizados, as empresas deverão efetuar os exames num prazo de até 60 dias contados do encerramento do estado de calamidade pública.



Em casos excepcionais, poderá o médico indicar ao empregador a necessidade de realização de exame em determinado empregado.

Sobre CIPA, a medida provisória permite que ocorra uma prorrogação do atual quadro, mantendo-o até o encerramento da calamidade pública. Prevê, inclusive, que os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

X – DO FGTS

A MP nº 927/20 permite a suspensão do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com a consequente prorrogação do pagamento. Com isso, os valores que não forem pagos caso a empresa opte pela permissão, será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.



Prevê, ainda, que o FGTS devido nas competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser parcelado **sem a incidência da atualização, da multa e de encargos**.

Caso a empresa opte pela prorrogação e parcelamento, é importante observar a necessidade de **declarar** à *Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS* **as informações até 20 de junho de 2020** (forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS).

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória (22/03/2020) serão **prorrogados por noventa dias**.

XI – DISPOSIÇÕES GERAIS

A MP nº 927/20 esclarece que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.

A MP nº 927/20 possibilita que a empresa, a seu exclusivo critério, prorrogue, pelo prazo 90 dias, os acordos e/ou as convenções coletivos vencidos ou que irão vencer no prazo de cento e oitenta dias contado da data de entrada em vigor ds MP.

Durante o período de 180 contado da data de entrada em vigor da MP (22/03/2020), os Auditores Fiscais do Trabalho **atuarão de maneira orientadora**, exceto quanto às irregularidades decorrentes (i) da falta de registro de empregado, a partir de denúncias; (ii) situações de grave e iminente risco, (iii) ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente; e (iv) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

A MP busca resguardar as medidas trabalhistas adotadas pelas empresas, desde que não a contrariem, no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor da Medida Provisória.

Com isso, a MP permite que as empresas mantenham os procedimentos adotados pelas empresas antes da ciência das alterações e permissões por ela trazidas, cabendo uma revisão à luz dos itens que possam estar em conflito com o novo texto legal.

REVOGADO

No dia 23/03/20, no início da tarde, o Presidente da República informou que **revogou o artigo 18** da MP nº 927/20, o qual tratava sobre a suspensão do contrato de trabalho.

XII – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO

A MP prevê que poderá o empregador através de acordo individual com o empregado, e independentemente de acordo ou de convenção coletiva, **suspender o contrato de trabalho** e levar o trabalhador para realização de curso de qualificação profissional.

A referida suspensão do contrato de trabalho terá duração máxima de 04 (quatro) meses, e não terá pagamento de salário nesse período.

Considerando que se está diante de uma suspensão do contrato de trabalho, ou seja, embora não extinto, o contrato **não gera efeitos jurídicos**, não vigora e, portanto, não acarreta o cumprimento de qualquer obrigação.

Durante o período de suspensão contratual, a empresa deverá manter o pagamento/fornecimento dos benefícios que voluntariamente concede, estando expresso que tais benefícios não integrarão o contrato de trabalho. Entendemos que, apesar da suspensão do contrato de trabalho, os benefícios (decorrentes de ACT ou CCT), tais como plano de saúde, vale mercado, **deverão ser mantidos.**

A qualificação profissional se dará através da realização de curso **não presencial** oferecido (**pago**) pelo empregador, **diretamente ou por meio de entidades** responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual (de no máximo até 4 meses).

Importante alertar que a empresa **poderá** (é uma faculdade, uma liberalidade) conceder ajuda de custo mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual. No caso de concessão, o valor será definido entre empregado e empregador, via negociação individual (sem participação do sindicato).

O Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso o site.



**SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS**
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA