



## **ORIENTAÇÕES MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020.**

### **O que é?**

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

### **Objetivo**

Sob a alegação de proteção a manutenção do vínculo trabalhista, algumas medidas **poderão ser adotadas pelo empregador**, quais sejam:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

### **Medidas**

#### **1- Teletrabalho**

O art. 75-B da CLT passa a considerar como teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências do empregador**, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Segundo a MP 927, independente de categoria profissional, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o home office (teletrabalho) ou vice-versa, inclusive para os estagiários e aprendizes. Embora a CLT prevê que a alteração do regime presencial para o teletrabalho depende de mútuo acordo, na referida MP o teletrabalho não precisa do mútuo



acordo e poderá ser imposto em razão da proteção à saúde do trabalhador, pela necessidade de isolamento social como estratégia de combater a disseminação do Covid-19.

No entanto, para adoção desta medida faz-se indispensável que o empregado seja NOTIFICADO com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

## **2- Férias individuais**

Pela MP 927, o empregador poderá antecipar as férias do empregado por período não inferior a 5 dias, devendo notifica-lo com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado.

As referidas férias poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha sido atingido.

Também, poderão ser objeto de negociação através de acordo individual por escrito a antecipação de períodos futuros de férias. Nesse caso, necessário a anuência do empregado.

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

Poderá ocorrer neste período a suspensão das férias dos profissionais de saúde, pois desempenham funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas. A situação é de excepcionalidade e, assim, o empregado está obrigado a atender tal convocação, sob pena de configurar falta grave.

O assistente social poderá estar enquadrado nesta excepcionalidade desde que desempenhe a sua função na área de saúde.

Quanto a remuneração das férias, o empregador deverá depositar o mês de remuneração das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início de sua concessão. Já o terço constitucional, o mesmo poderá ser pago posteriormente ao mês de férias, até a data em que é devida a gratificação natalina.

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

## **3- Férias coletivas**

A comunicação aos trabalhadores deve ser realizada com antecedência de 48 horas, sem precisar observar os períodos mínimo e máximo previstos na CLT. Estão dispensadas também às comunicações ao Ministério da Economia e Sindicatos.

Embora não conste da MP, nada impede que as férias coletivas alcancem empregados contratados há menos de 12 meses que gozarão férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, além da possibilidade de antecipar as férias, conforme previsto na própria MP.

## **4 – Aproveitamento e antecipação de feriados**

Rua Hemetério Leitão/Rua 06, nº 196, Lote 25, Qd. 27, São Francisco, Cep: 65076-420

São Luís/Maranhão – Telefones: (98) 3222 7676 / 3232 6029

Site: [www.cressma.org.br](http://www.cressma.org.br) / E-mail: [secretaria@cressma.org.br](mailto:secretaria@cressma.org.br)

Horário de funcionamento: 13h as 19h (segunda a quinta-feira)

CNPJ: 06.042.030/0001-47



Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, desde que comunicados com 48 horas de antecedência e com indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas e o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado.

## **5 – Banco de Horas**

Os regimes especiais de jornada que utilizam banco de horas poderão ser interrompidos, tanto em favor do empregado como do empregador, também com antecedência de notificação pelo prazo de 48 horas.

O banco de horas exclusivo para essa situação pode ser ajustado no plano individual ou coletivo que o prazo máximo será de 18 meses.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita com prorrogação de jornada em até 2 horas, desde que não exceda 10 horas diárias.

Esta compensação de saldo de horas independe de acordo coletivo ou individual.

A jornada dos profissionais da área da saúde poderão prorrogar jornada e adotar escalas complementares, mesmo em atividades insalubres e em jornadas de 12x36.

A compensação destas horas deverá ocorrer nos 18 meses seguintes ao término do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneração como hora extra.

## **6 - Suspensão De Exigências Administrativas Em Segurança E Saúde No Trabalho**

De acordo com a MP, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, que também poderá ser dispensado se o empregado tiver feito outro exame ocupacional no prazo de 180 dias.

Estes exames, porém, deverão ser realizados no prazo de até 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

A única exceção é o médico coordenador do programa de controle médico e saúde ocupacional considerar o exame necessário.

Os treinamentos obrigatórios, periódicos ou eventuais, poderão ser suspensos e deverão ser retomados em até 90 dias do término do estado de calamidade pública. Ou poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância.



As comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade e os processos eleitorais poderão ser suspensos. Agora, se o estabelecimento estiver funcionando, como um hospital, supermercado, a CIPA deverá funcionar normalmente preservando a segurança de todos.

## **7 - FGTS:**

A Medida Provisória suspendeu **a exigibilidade do recolhimento** do FGTS pelos empregadores, em relação às competências de março, abril e maio de 2020, que possuem vencimento em abril, maio e junho de 2020.

Esclarece-se que apenas não é obrigatório o seu recolhimento nos meses de sua competência, podendo ser exigido posteriormente, momento que poderão ser pagos de forma parcelada (até 6) vezes, sem incidência de atualização, multa ou encargos da Lei nº 8.036/90.

Esta suspensão não dependerá de número mínimo de funcionários, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica ou de adesão prévia.

Para gozar desta prerrogativa o empregador precisa declarar as informações até 20/06/2020 para constituir o crédito.

Além disso, durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, 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.

## **8- Coronavírus E O Acidente De Trabalho.**

Os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais (não geram estabilidade), exceto mediante comprovação do nexo causal; ou seja, que esteja exposto continuamente ao risco de contágio do coronavírus poderá ter a doença enquadrada como ocupacional, pois a MP fixa a presunção de que a contaminação pelo coronavírus não é equiparada a acidente de trabalho.

## **9- Prorrogação De Normas Coletivas**

A MP menciona que os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo, com desprezo à negociação coletiva.



## **10 - Fiscalização Trabalhista:**

A MP estabelece ainda em seu art. 31, que durante 180 dias, contados da entrada em vigor da MP, os Auditores Fiscais do Trabalho 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.

## **11- Abono Anual De 2020:**

O pagamento do abono anual de 2020 ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

I - a 1ª parcela: 50% do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II - a 2ª parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31/12/2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

## **12- Considerações Finais:**

No mais, consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na MP tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor (que é 22/03/2020).

Na segunda-feira, dia 23/03, foi noticiado a revogação presidencial do art. 18 da MP, que previa a suspensão dos contratos de trabalho por 4 meses, permanecendo em vigor os demais artigos da MP, até então.

Enquanto Medida Provisória, há a necessidade de aprovação pelo Congresso no prazo de 120 dias.



De outro modo, acima da MP está a Constituição Federal. Logo, caso haja conflito entre a Medida Provisória ou outra normativa do contrato individual com a Constituição, sugerimos a consultoria de advogado particular ou sindical para analisar a viabilidade de interposição de Mandado de Segurança.

**MILENA SOUSA LIMA**

Assessora Jurídica CRESS 2ª Região