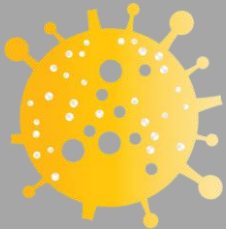
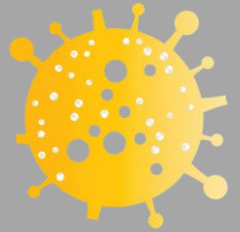




# Medidas trabalhistas em tempos do Coronavirus: MP nº 927/2020



## Home office

- ❖ Autorizado o *home office*, inclusive para estagiários e aprendizes, sendo necessário o aditivo contratual para combinação sobre fornecimento de equipamentos e reembolsos com infraestrutura. Tal aditivo poderá ser firmando previamente ou até 30 dias após a adoção do regime.
- ❖ Após notificação dessa forma de trabalho, por escrito ou meio eletrônico, com 48 horas de antecedência para adoção da medida, terá validade imediata, independentemente da concordância do funcionário.
- ❖ Durante essa forma de trabalho, não haverá controle de jornada.
- ❖ Se implementado o regime sem o fornecimento dos equipamentos necessários, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

# Férias

- ❖ Terão preferência para gozar as férias os trabalhadores do grupo de risco (exemplo: idosos, doentes crônicos, imunossuprimidos, pessoas com problemas respiratórios).
- ❖ Individuais ou coletivas poderão ser comunicadas, com 48 horas de antecedência, com indicação do período a ser gozado, sem necessidade de comunicação ao órgão local do Ministério da Economia e sindicatos.
- ❖ No caso das coletivas, não haverá limite de 2 vezes ao ano.
- ❖ O período de férias não poderá ser inferior de 5 dias.
- ❖ As férias poderão ser concedidas mesmo que não completo o período aquisitivo anual, bem como a concessão de férias futuras, mediante acordo individual escrito.
- ❖ O pagamento das férias poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias e o 1/3 das férias poderá ser feito até 20 de dezembro de 2020.
- ❖ A conversão do abono pecuniário (venda de 1/3 das férias) estará sujeita a concordância do empregador, podendo ser feita até 20 de dezembro de 2020.

# Feriados

- ❖ Os feriados não religiosos federais, estaduais e municipais, poderão ser antecipados, como dias sem trabalho mas remunerado, mediante comunicação, por escrito ou por meio eletrônico, indicando os dias exatos dos feriados. Na data futura que ocorrer o feriado, o trabalhador deverá laborar normalmente.
- ❖ Os feriados poderão ser compensados com crédito do empregado no banco de horas.
- ❖ Os feriados religiosos dependerão da concordância do funcionário, mediante manifestação por escrito.

## *Banco de horas*

- ❖ Adoção por escrito do regime de banco de horas, de forma individual, por até 18 meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade.
- ❖ A prorrogação da jornada terá como limite duas horas, com limite máximo de 10 horas diárias.
- ❖ A compensação poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de convenção ou acordo coletivo ou individual.

# FGTS

- ❖ Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, independentemente de quantos funcionários, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade e adesão prévia.
- ❖ Os recolhimentos dos respectivos meses poderão ser feito de forma parcelada, sem multa e encargos, em até 6 parcelas mensais, com vencimento até dia 7 de cada mês, a partir de julho de 2020, incluídos as verbas com incidência do FGTS.
- ❖ Para utilização do benefício, o empregador deverá constituir declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes. Se não forem declarados, estarão sujeitas as multas e pagamento integral dos encargos.
- ❖ Se rescindido o contrato, a multa de 40% será devida, e os recolhimentos pendentes deverão ser feitos sem incidência de encargos.
- ❖ Suspensão dos prazos para apresentação de defesa e recurso em processos administrativos oriundos do FGTS.

## *Exames médicos e treinamentos*

- ❖ Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a exigibilidade de exames médicos ocupacionais, exceto os exames demissionais.
- ❖ Os médicos responsáveis pelo PCSMO poderá indicar sua realização, caso seja considerado risco para saúde.
- ❖ Suspensas também a necessidade de treinamentos periódicos, os quais deverão ser feitos após 90 dias da data do encerramento da calamidade pública.
- ❖ Os treinamento poderão ser feitos a distância.
- ❖ CIPA's mantidas até o encerramento do estado de calamidade e os processos eletivos suspensos.

## *Estabelecimentos de saúde*

- ❖ Prorrogação da jornada de trabalho, mesmo que após os limites legais.
- ❖ adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.
- ❖ A compensação dessa prorrogação poderá ser feita em 18 meses contados da data do encerramento do estado de calamidade.



## *Outras medidas*

- ❖ Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.
- ❖ 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.
- ❖ Do período de 180 dias contados da data de 23/03, atuação dos fiscais de maneira orientadora, salvo falta de registro, situação de grave e iminente risco, ocorrência de acidente fatal e condições análogas às de escravo ou infantil.
- ❖ A MP é aplicável ao trabalho temporário, trabalho rural e domésticas.
- ❖ Validadas medidas adotadas que não contrariem a MP tomadas no período de 30 dias anteriores.

## Pontos questionáveis

- ❖ A MP autorizou a redução de 25% dos salários ou a redução do salário proporcional a jornada?  
R: A MP terá prevalência a outras leis, mas desde que respeite os limites constitucionais. A Constituição disciplina que a redução salarial seria possível apenas com negociação coletiva.

Desta forma, no momento que nos encontramos, há discussões acerca do que poderia ser feito quando há calamidade pública decretada. Nosso posicionamento acerca da redução salarial conforme os graus de segurança jurídica, do mais seguro para o mais discutível:

- 1- posição mais conservadora – acordo coletivo com o sindicato e anuência do funcionário assegurando estabilidade no emprego pelo período do acordo;
- 2- posição conservadora - acordo coletivo com o sindicato sem estabilidade;
- 3- posição mediana - acordo individual com o funcionário, com estabilidade no período em que durar a redução;
- 4- posição mais arrojada e emergencial - acordo individual com o funcionário, sem estabilidade.

## ATENÇÃO:

Essas são orientações gerais. Cada caso deve ser orientado conforme o caso prático. Por isso, entrem em contato conosco.



Al. Rio Negro, 503, cj. 907- Alphaville, Barueri

São Paulo – CEP 06454-000

Tel: 4191-5211

Site: [www.ovidicollesi.adv.br](http://www.ovidicollesi.adv.br)