



ALMEIDA & ALENCAR

ADVOGADOS ASSOCIADOS

# **CARTILHA DAS REGRAS TRABALHISTAS**

**DA MP n° 927/2020 – Coronavírus (Covid 19)**

***Fellipe Roney de Carvalho Alencar***

## OBJETIVO DA MP nº 927

A MP nº 927 objetiva conceder alternativas e medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para **preservação do emprego e da renda** e para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido em razão da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**).

## MEDIDAS QUE OS EMPREGADORES PODEM ADOTAR

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

## CONVALIDAÇÃO DAS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS NOS 30 DIAS ANTES DA MP/927

Consideram-se **convalidadas** as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos **trinta dias anteriores** à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

## SITUAÇÃO DE FORÇA MAIOR: Redução Geral de Salários

É lícita a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um **até o limite de 25% (vinte e cinco por cento)**, respeito o **salário mínimo constitucional** ou **outro maior anteriormente estabelecido** e mediante **acordo individual escrito** entre o empregado e o empregador, com o **registro da alteração** no contrato individual de trabalho (anotação na CTPS).

## 1. DO TELETRABALHO

**CONCEITO:** Teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância é a prestação de serviços preponderante ou totalmente **fora das dependências do empregador**, com a **utilização de tecnologias da informação e comunicação** que, por sua natureza, **não configurem trabalho externo.**

## Regras:

- ⚠ O empregador poderá, a seu critério (não necessita de acordo individual ou coletivo e também nem de registro da alteração no contrato individual de trabalho - anotação na CTPS), **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.
- ⚠ A alteração do regime de trabalho na forma ora proposta necessita ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.
- ⚠ Na impossibilidade de utilização ou mesmo inexistência de equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.
- ⚠ O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.
- ⚠ Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

## 2. DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

### Regras:

- ⚠ O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.
- ⚠ As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.
- ⚠ Podem, ainda, empregado e empregador negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito
- ⚠ Os trabalhadores que pertencem ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.
- ⚠ Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

- ⚠ O empregador poderá optar por efetuar o **pagamento** do adicional de um **terço de férias** após sua concessão, **até o dia 20 de dezembro**.
- ⚠ O **pagamento** da remuneração das **férias** poderá ser efetuado **até o quinto dia útil do mês subsequente** ao **INÍCIO do gozo das férias** (sem a MP, o pagamento da remuneração das férias seria até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período)
- ⚠ 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. DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

#### Regras:

- ⚠ O empregador poderá, a seu critério, conceder **férias coletivas** e deverá **notificar o conjunto** de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, **quarenta e oito horas**, **NAO** aplicáveis o **limite máximo** de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos (ou seja, a regra do limite máximo de períodos anuais em **até 2 (dois) períodos** anuais distintos e o **limite mínimo** de dias corridos **não seja inferior a 10 (dez) dias** corridos - art. 139 da CLT, **NÃO é exigido** para efeito desta MP, aplicando-se a mesma regra das férias individuais).
- ⚠ Ficam **dispensadas a comunicação** prévia ao órgão local do **Ministério da Economia** e a **comunicação** aos **sindicatos** representativos da categoria profissional.

### 4. DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

#### Regras:

- ⚠ Os empregadores poderão **antecipar o gozo de feriados NÃO religiosos** federais, estaduais, distritais e municipais e deverão **notificar**, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, **quarenta e oito horas**, mediante **indicação** expressa dos **feriados** aproveitados.
- ⚠ Os feriados acima referidos **poderão** ser utilizados para **compensação do saldo em banco de horas**.
- ⚠ O aproveitamento de **feriados religiosos** dependerá de **concordância do empregado**, mediante manifestação em **acordo individual escrito**.

## 5. DO BANCO DE HORAS

### Regras:

- ⚠ Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- ⚠ A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.
- ⚠ A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

## 6. DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### Regras:

- ⚠ Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.
- ⚠ O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.
- ⚠ Os exames acima cuja obrigatoriedade estiver suspensa serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- ⚠ Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.
- ⚠ Os treinamentos acima cuja obrigatoriedade estiver suspensa serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- ⚠ As comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAS) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

## 7. DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

\*Revogado pela MP n. 928, de 23 de março de 2020 (tratava da suspensão do contrato de trabalho até 4 meses).

## 8. DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

### Regras:

- ⚠ Fica adiada a obrigatoriedade do **recolhimento** do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.  
O **recolhimento** das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.
- ⚠ O **pagamento** das obrigações acima referidas será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.
- ⚠ Para usufruir do benefício do recolhimento adiado do FGTS, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

### Regras:

- ⚠ Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais (acidente do trabalho por equiparação), exceto mediante comprovação do nexa causal.
- ⚠ Os acordos e as convenções coletivas 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.
- ⚠ O disposto nesta MP aplica-se aos contratos de trabalho temporário, rural e doméstico.

## DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

### Regras:

- ⚠ A antecipação do pagamento do abono anual (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: 1ª parcela (corresponderá a 50% do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência) e 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).