

# BOLETIM CORONAVÍRUS

## MUDANÇAS TRABALHISTAS

# Glomb

— & Advogados  
Associados —



**Endereço:** Edifício Universe - R. Visc. do  
Rio Branco, 1488 - Centro - 19º andar.

**Telefone:** (41) 3223-9132

# ÍNDICE

<b>Boletim Coronavírus - Mudanças trabalhistas</b>	<b>2</b>
<b>Vigência</b>	<b>2</b>
<b>Força maior</b>	<b>2</b>
<b>Preponderância de acordos individuais</b>	<b>3</b>
<b>Abrangência</b>	<b>3</b>
<b>Eficácia de atos anteriores</b>	<b>3</b>
<b>Suspensão do contrato</b>	<b>3</b>
<b>Férias</b>	<b>4</b>
<b>Antecipação de feriados</b>	<b>7</b>
<b>Banco de horas</b>	<b>8</b>
<b>Teletrabalho - Home office</b>	<b>9</b>
<b>Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho</b>	<b>13</b>
<b>Suspensão do contrato de trabalho</b>	<b>15</b>
<b>Recolhimento do FGTS</b>	<b>15</b>
<b>Outras disposições trabalhistas</b>	<b>17</b>
<b>Abono anual</b>	<b>19</b>
<b>Certidões - Prazo</b>	<b>20</b>

# BOLETIM CORONAVÍRUS

## MUDANÇAS TRABALHISTAS

Tire as dúvidas, em perguntas e respostas, sobre as recentes alterações na legislação trabalhista, trazidas pela Medida Provisória 927, de 22.03.2020, face o coronavírus.

### VIGÊNCIA

Diante da gravíssima situação que atinge o mundo, com a pandemia pelo coronavírus (covid19), o Presidente da República adotou a Medida Provisória 927, publicada em 22 de março de 2020, com vigência a partir da data da sua publicação.

A Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20.03.2020 e, a princípio, irá até o dia 31.12.2020. Todavia, pela dinâmica que rege as ações diante da pandemia, é provável que venha a sofrer alterações e acréscimos.

### FORÇA MAIOR

Nos termos do artigo 1º, Parágrafo Único, fica reconhecida a hipótese de força maior.

# PREPONDERÂNCIA DE ACORDOS INDIVIDUAIS

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 (acordos coletivos, convenções coletivas, dissídios coletivos), observando os limites da Constituição Federal.

## ABRANGÊNCIA

As disposições da Medida Provisória 927/20, aplicam-se, também às relações de trabalho temporário (lei 6019/74), ao trabalhador rural (lei 6889/73). No que couber, aplica-se ao trabalho doméstico (lei complementar 150/2015), tais como jornada, banco de horas e férias.

## EFICÁCIA DE ATOS ANTERIORES

As medidas que o empregador tenha tomado, no período de trinta dias anteriores a vigência, desde que não contrariem seus dispositivos, serão consideradas convalidadas. Logo, deverão estar em consonância com as diretrizes estabelecidas na Medida Provisória.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO

A MP 927/2020 trazia a previsão de uma suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo de até 4 meses, situação em que não haveria nem trabalho, nem salário.

Essa alteração foi **REVOGADA** no dia seguinte, pela MP 928, de 23.03.2020.

# FÉRIAS

O tema está previsto nos artigos 6º a 12 da MP 927/20:

## **1. Com o estado de calamidade pública, o empregador pode determinar que empregados antecipem as suas férias?**

Sim. O empregador poderá conceder antecipadamente as férias individuais do empregado, bem como conceder férias coletivas.

## **2. É necessário que haja antecedência sobre a tal comunicação? Como pode ser feita a comunicação?**

Sim. É necessário que as férias sejam comunicadas com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Além disso, deverá haver no aviso de férias indicação do período de fruição.

A comunicação poderá ser feita por escrito ou por meio eletrônico.

No caso de férias coletivas, não há necessidade de comunicação ao Ministério da Economia e ao Sindicato de classe

## **3. Existe um prazo mínimo de férias?**

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

#### **4. Meu período aquisitivo de férias não está completo. Pode mesmo assim o empregador antecipá-las?**

Sim. Ainda que o período aquisitivo de férias não tenha se completado, pode o empregador concedê-las.

#### **5. Pode o empregador negociar períodos futuros de férias? De que forma?**

Sim, desde que mediante acordo individual escrito. Logo, poderão ser antecipados mais de um período de férias.

#### **6. Com relação aos trabalhadores que se enquadram no grupo de risco do coronavírus, existe algum cuidado extra?**

Sim. Tais trabalhadores devem ter prioridade com relação ao gozo das férias, sejam elas individuais ou coletivas.

#### **7. Durante o período de calamidade pública, pode o empregador suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenham funções essenciais?**

Sim. Todavia, é necessário que isto se dê mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

## **8. Para os casos de férias no período de calamidade pública, em qual prazo deve o empregador realizar o pagamento do respectivo terço constitucional?**

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devido o pagamento do 13º salário (20 de dezembro do respectivo ano).

## **9. Caso o empregado deseje vender 1/3 de suas férias, o empregador é obrigado a concordar?**

Não. E caso concorde, poderá pagar o respectivo valor até a data em que é devido o 13º salário, mencionado no item anterior.

## **10. Como fica o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública?**

O pagamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

## **11. Em caso de demissão do empregado, como fica o pagamento dos valores ainda não pagos a título de férias?**

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador deverá pagar, juntamente com as verbas rescisórias, os valores relativos ao saldo de férias.

# ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

## **12. O empregador poderá determinar o afastamento do trabalho, por conta da antecipação de feriados?**

Sim. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

## **13. Qual o procedimento para antecipar os feriados?**

O empregador deverá notificar o empregado por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e indicar os feriados a serem antecipados).

## **14. Quais são os feriados oficiais?**

Em âmbito federal podemos citar, por exemplo, os feriados de 21 de abril - Tiradentes (Terça-Feira), 1º de maio - Dia Mundial do Trabalho (Sexta-feira), 7 de setembro - Independência do Brasil (Segunda-feira) e 15 de novembro - Proclamação da República (Domingo).

## **15. Os feriados não religiosos podem ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas?**

Sim. É o que expressamente consta do artigo 13, § 1º, da MP 927/20.

## **16. E quanto aos feriados religiosos, é possível a antecipação?**

É possível, desde que o empregado concorde com a antecipação, através de um acordo individual por escrito.

## **BANCO DE HORAS**

Em relação ao Banco de Horas, ficou estabelecido que durante o estado de calamidade poderá ser interrompida a prestação de serviços e ajustado banco de horas pelo prazo de até 18 (dezoito) meses. Apresentam-se as seguintes questões, com respostas objetivas:

## **17. Durante a vigência do estado de calamidade, o empregador pode interromper o contrato e estabelecer banco de horas, para a compensação posterior dessas horas?**

Sim. Poderá interromper o contrato, mas desde que formalize um acordo individual com o empregado ou coletivo com a entidade sindical de classe

## **18. Qual o prazo máximo para a compensação de horas?**

O prazo será de 18 meses, contados a partir do término da vigência do estado de calamidade.

## **19. Existe um limite de horas diárias para a compensação?**

O limite é de duas horas por dia e a jornada não poderá exceder de 10 horas diárias.

## **20. O empregador depende de ajuste coletivo ou individual para compensar o saldo de horas?**

Segundo a MP 927/20, a compensação do saldo final de horas poderá ser determinada independentemente de convenção coletiva, acordo coletivo ou individual. Isto se refere ao fechamento do saldo de horas, se houver. Como para a celebração desse banco de horas a lei prevê no artigo 14, caput, que deve ser realizado por "acordo coletivo ou individual formal", é importante que neste acordo prévio estejam estabelecidas as condições exigíveis ao término do banco de horas.

# **TELETRABALHO - HOME OFFICE**

## **21. O que é considerado teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância?**

Nos termos da MP 927, 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.

## **22. O regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, é aplicável a estagiários e aprendizes?**

Embora a MP 927 tenha previsão da possibilidade sua aplicação a estagiários e aprendizes, isto gerará controvérsias. A estagiário originário de Convênio, haverá restrições, pois não são empregados. Ao aprendiz, pela finalidade da sua contratação nestes termos, também poderá ser questionada a legalidade.

Recomendamos cautela na adoção desse dispositivo para estagiários contratados por convênios e aprendizes.

## **23. O regime de teletrabalho pode ser adotado unilateralmente pelo empregador?**

Sim. Segundo a MP 927, o empregador poderá adotar, a seu critério, o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, dispensado o registro de alteração do contrato individual de trabalho. bastando a comunicação, com 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

## **24. O empregador poderá determinar o retorno ao regime presencial?**

A qualquer tempo, independentemente de acordos individuais ou coletivos, poderá ser determinado o retorno do empregado ao regime anterior.

## **25. O empregado que for submetido a este regime pode ter direito a horas extras?**

Neste caso o empregado não tem necessidade de cumprimento de jornada de trabalho definida, cabendo a ele o cumprimento de suas metas e prazos, conforme sua organização. Está previsto no artigo 4º, § 1º, da MP 927/20 que aos empregados nesta situação é aplicável o artigo 62, III, da CLT, que exclui o direito a jornada extraordinária. Ressaltamos que, se de alguma forma, o empregador efetuar um controle de jornada, isto poderá ser entendido de outra forma, implicando em risco.

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.

## **26. Quais são os procedimentos adequados para que a empresa adote a modalidade teletrabalho?**

Em regra, para que a empresa altere o regime presencial para o teletrabalho, é imprescindível o mutuo consentimento para a formalização do aditivo contratual, bem como um período de transação de 15 dias para que o empregado adeque as novas condições laborais.

Entretanto, em razão da pandemia COVID-19, o empregador poderá adotar o regime a seu critério, avisando o empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

**27. Como deve ser procedido em relação a responsabilidade pela aquisição, manutenção, ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância?**

Um contrato firmado previamente pelas partes, ou no máximo, até 30 dias contados da data da mudança do regime de trabalho, determinará sobre o reembolso das despesas arcadas pelo empregado, bem como sobre os equipamentos e infraestrutura necessária ao trabalho. Embora a lei estabeleça um prazo de até 30 dias após a alteração para firmar o ajuste, é muito recomendável que seja ele previamente elaborado.

**28. Como que fica a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho para o empregado, quando ele deles não dispuser?**

Neste caso, a empresa poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura (energia elétrica, serviço de internet, mobiliário e etc.). A MP 927/20 expressamente estabelece que isto não caracterizará verba de natureza salarial.

**29. Na impossibilidade de trabalho pela falta de fornecimento dos equipamentos e a infraestrutura para a prestação de serviços, qual a consequência para o empregado?**

Está previsto que neste caso, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

### **30. Aos empregados em regime de teletrabalho são aplicáveis as regulamentações sobre teleatendimento e telemarketing?**

Não. A MP 927, no artigo 33, expressamente estabeleceu que não serão aplicáveis aos que estão no regime de teletrabalho, as normas de teleatendimentos e telemarketing dispostas na CLT (artigos 227 a 231)

## **SUSPENSÃO DAS EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **31. O empregador está obrigado a realizar exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, no período de estado de calamidade?**

A MP 927 suspendeu a obrigação de realizar exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, que serão realizados no prazo de 60 (sessenta) dias contados da data do encerramento do estado de calamidade.

### **32. E quanto aos exames demissionais?**

Quanto a estes, permanece a obrigação de realizá-los, exceto no caso em que exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

### **33. Há alguma hipótese em que os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares vejam a ser exigidos de imediato?**

Sim, haverão de ser realizados prontamente, quando o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional, ou o médico que exerça essa tarefa, considere que a prorrogação implicará risco para a saúde do empregado, indicando a realização dos exames.

### **34. Permanece a obrigação de realizar treinamentos periódicos e eventuais aos empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho?**

Não. Há expressa disposição neste sentido suspendendo a realização de tais treinamentos neste momento. Entretanto, eles serão realizados no prazo de noventa dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

O empregador tem a faculdade de oferecer os treinamentos na modalidade de ensino à distância e terá a responsabilidade de observar, neste caso, os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

### **35. Como fica a situação das CIPAs?**

Os processos eleitorais em curso neste período de estado de calamidade poderão ser suspensos e as CIPAs atuais mantidas até o encerramento desse período.

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 18, com seus parágrafos e incisos, que tratavam do tema na MP 927/20, foi expressamente revogado pela Medida Provisória 928, de 23 de março de 2020.

## RECOLHIMENTO DO FGTS

### **36. Houve alguma alteração no prazo de recolhimento do FGTS?**

Sim, o art. 19 da MP 927/20 suspendeu a exigibilidade de recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril maio e junho.

### **37. Como poderá ser procedido o recolhimento posteriormente?**

Poderão ser recolhidos em até 6 (seis) parcelas mensais, a partir de julho de 2020, com vencimento no dia 7 de cada mês, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da lei 8036/90.

### **38. O que sucede no caso de rescisão de contrato de trabalho?**

Na hipótese de rescisão contratual, a suspensão da obrigação fica resolvida e o empregador ficará obrigado a efetuar os recolhimentos dos valores correspondentes. O fazendo no prazo legal, estará desonerado de juros moratórios e multas por atraso nos recolhimentos.

As eventuais parcelas vincendas deverão ser recolhidas no mesmo prazo previsto para o mês da rescisão, sob pena de, no caso de atraso, sobre elas, incidir juros moratórios, correção monetária e multas.

### **39. Como ficam os certificados de regularidade?**

Os certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória, ficam prorrogados por 90 (noventa) dias e os parcelamento das parcelas de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade (art. 25 MP 927).

Todavia, o descumprimento no pagamento das parcelas com vencimento prorrogado a partir de 7 de julho de 2020, implicará no bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

### **40. Há alteração no prazo prescricional para cobrança dos débitos referentes a contribuição do FGTS?**

O prazo prescricional foi suspenso pelo prazo de 120 dias, contados da data de entrada em vigor da MP 927/20 ou seja 22.03.2020.

# OUTRAS DISPOSIÇÕES TRABALHISTAS

Tendo em vista a magnitude da pandemia e a necessidade de trabalho dos empregados em estabelecimentos de saúde, ficou estabelecido o seguinte:

## • Estabelecimentos de Saúde

a) É possível prorrogar a jornada de trabalho dos empregados em estabelecimentos de saúde;

b) Foi permitido a adoção de escalas de horas suplementares, entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que isto gere penalidade administrativa, com garantia do repouso semanal remunerado;

c) Essas horas suplementares poderão ser compensadas no prazo de dezoito meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas, ou poderão ser remuneradas como horas extras

## • Suspensão de prazos administrativos

Foram suspensos pelo prazo de 180 (cento e oitenta dias), contados da vigência da MP 927 ( 22.03.2020), os prazos para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débitos de FGTS.

## • Consequência da contaminação por coronavírus

Nos termos do artigo 29 da MP 927, “os casos de contaminação pelo coronavírus (covid 19) não serão considerados ocupacionais, exceto comprovação do nexu causal”.

Alertamos que existe uma disposição na lei 8213/91, que trata sobre os planos de benefícios da Previdência Social, que em dispositivo mais relacionado com o Direito do Trabalho, estabelece no artigo 20, § 1º, alínea “d”, que “a doença endêmica adquirida por segurado habitante da região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”.

Para atividades em que, pela natureza do trabalho, há exposição ou contato direto com o coronavírus, parece claro o nexu causal. Isto pode ocorrer com diversas profissões.

## • Prorrogação de acordos e convenções coletivas de trabalho

A MP 927/20 traz, no artigo 30, a seguinte disposição: “Os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contados 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.”

Possivelmente o legislador quis expressar que o empregador poderá, se assim entender conveniente, prorrogar por noventa dias acordos e convenções coletivas que tenham vencido ou venham a ter o prazo final no período de 180 dias contados da data de vigência da MP 927, de 22.03.2020.

A redação é deficiente, como também os fundamentos poderão ser questionados, eis que acordos e convenções coletivas de trabalho não são atos unilaterais.

## • Fiscalização por parte de Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia

Nos próximos 180 dias, a contar de 23 de março de 2020, não haverá fiscalização por parte dos Auditores Fiscais do Trabalho, exceto nos casos de :

a) Falta de registro formal do contrato na carteira de trabalho, a partir de denúncias;

b) Quando houver uma situação de grave e iminente risco para o empregado e, neste caso o Auditor somente poderá atuar relativamente a essa situação;

c) Quando ocorrer um acidente de trabalho fatal, que venha a ser apurado por meio de um procedimento fiscal que analise o acidente. Também aqui, a atuação do fiscal deverá ser restrita , exclusivamente, às causas do acidente;

d) Também poderá ocorrer autuação no caso de trabalho em condições análogas à situação de escravo e quanto ao trabalho infantil.

Salvo essas situações , expressamente previstas na MP 937/20, pelo prazo de 180 dias não poderão ocorrer autuações administrativas por parte da fiscalização do trabalho.

## ABONO ANUAL

O pagamento do abono anual, é devido ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio doença, auxílio acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio reclusão. Corresponde a uma prestação adicional do benefício

Nos termos do art. 40 da lei 8213/91, o pagamento foi antecipado para os meses de abril e maio. O parcelamento, que já vinha sendo praticado em anos anteriores, aqui foi expressamente previsto e o pagamento corresponderá a 50% em abril e 50% em maio.

No caso do benefício previdenciário não se prolongar até dezembro, será feito um cálculo da sua proporcionalidade e um encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

## CERTIDÕES - PRAZO

---

A Medida Provisória estabeleceu, no artigo 37, que o prazo de validade da certidão expedida pela Secretaria Especial da Receita Federal e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e a dívida ativa da União, por ele administrados, será de até 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser prorrogável, por ato conjunto dos referidos órgãos, no caso de calamidade pública.