

Boletim Técnico

Data: 23/03/2020

Assunto: Medidas Trabalhistas – COVID-19.

Base Legal: Medida Provisória 927

Área Fim: Conselho de Administração e/ou Diretoria, Administrativo e Contabilidade.

Outras Áreas Envolvidas: Operacional.

Abrangência: Todos os empregadores

Vigência: A partir de 22/03/2020.

1. Introdução

O **Governo Federal** publicou na edição extra do **Diário Oficial da União** em 22 de março de 2020 a **Medida Provisória 927**, que 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.

Conforme disposto nesta **Medida Provisória** no seu artigo 1º, aplica-se durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo **Decreto Legislativo nº 6**, de 2020, e, para fins trabalhistas, hipótese de força maior, nos termos do disposto no artigo 501 da **Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943.

Segundo o artigo 501 da **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, constitui hipótese de força maior:

“Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.”

2. Conteúdo

Passaremos a transcrever apenas as disposições que são de interesse das **Cooperativas de Crédito**.

Acordo Individual de Trabalho para Garantir a Permanência do Vínculo de Emprego (Art. 2º)

- ✓ Possibilidade de **Acordo Individual de Trabalho** durante o estado de calamidade pública, com prevalência sobre **Convenção ou Acordo Coletivo**, para garantir a permanência do vínculo empregatício;

Teletrabalho (Art. 4º e 5º)

- ✓ Possibilidade de alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho pelo empregador, de forma unilateral e sem necessidade de alteração prévia do contrato de trabalho;
- ✓ Comunicação prévia ao empregado de 48 horas, por escrito ou de forma eletrônica;
- ✓ Exclusão do tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada contratual da caracterização de tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo;
- ✓ Permissão de teletrabalho para aprendizes e estagiários.

Antecipação de Férias Individuais (Art. 6º a 10)

- ✓ Aviso de antecipação de férias com antecedência de no mínimo 48 horas;
- ✓ Possibilidade de antecipação de períodos futuros de férias (não adquiridos) por acordo individual de trabalho;
- ✓ Possibilidade de pagamento do 1/3 de férias junto com o 13º salário;
- ✓ Possibilidade de pagamento das férias junto com o pagamento do mês seguinte ao início do gozo das férias;
- ✓ “Venda” de férias sujeito à concordância do empregador no prazo de 48 horas.

Concessão de Férias Coletivas (Art. 11 e 12)

- ✓ Possibilidade de concessão de férias coletivas com aviso de 48 horas sem limite máximo de períodos anuais e sem limite mínimo de dias corridos;
- ✓ Dispensa de comunicação ao **Ministério da Economia** e ao **Sindicato**.

Aproveitamento e Antecipação de Feriados (Art. 13)

- ✓ Possibilidade de antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais com comunicação escrita ou eletrônica com no mínimo de 48 horas de antecedência;
- ✓ Possibilidade de compensação do saldo de banco de horas com feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais;

- ✓ Possibilidade de antecipação de feriados religiosos por acordo individual de trabalho.

Banco de Horas (Art. 14)

- ✓ Possibilidade de **Banco de Horas** por acordo individual de trabalho com prazo de 18 meses, contados do encerramento da 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; e
- ✓ Compensação das horas será determinado pelo empregador independente de **Convenção Coletiva** ou **Acordo Individual** ou **Coletivo**.

Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde do Trabalho (Art. 15)

- ✓ Durante a calamidade pública ficam suspensos: exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto demissionais; e
- ✓ O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Diferimento do Recolhimento do FGTS (Art. 19 a 25)

- ✓ Suspensão da exigibilidade do **FGTS** referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente;
- ✓ Possibilidade de parcelamento das competências de março, abril e maio de 2020 em até 6 vezes sem atualização, multa e encargos;
- ✓ Prorrogação do **Certificado de Regularidade do Empregador** **já emitidos por 90 dias;**

Suspensão do Prazos Administrativos (Art. 28)

- ✓ Suspensão por 180 dias dos 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**.

COVID-19 Não é Doença Ocupacional (Art. 29)

- ✓ Os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais, exceto pela comprovação de relação com o trabalho.

Prorrogação da Vigência de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (Art. 30)

- ✓ Possibilidade do empregador prorrogar por 90 dias após o termo final, a seu exclusivo critério, acordos e as convenções coletivas de trabalho vencidas ou vincendas no prazo de 180 dias, contados desta **Medida Provisória**.

Atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia (Art. 31)

- ✓ Durante o período de 180 os **Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia** atuarão de maneira orientadora, exceto quanto à denúncia de empregado sem registro, situações graves e de iminente risco, acidente do trabalho fatal e trabalho análogo a escravo ou infantil.

Convalidação dos Atos dos Empregadores em Razão do COVID-19 e Seus Efeitos (Art. 36)

- ✓ São consideradas convalidadas as medidas adotadas pelos empregadores no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta **Medida Provisória** e que não a contrariem.

Prorrogação da CND Federal (Art. 37)

- ✓ Altera a **Lei 8.212** para permitir a prorrogação da certidão expedida conjuntamente pela **Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil** e pela **Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia**, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, em caso de calamidade pública.

3. Opinião

Em função das medidas aqui descritas e comentadas terem sido editadas em **Medida Provisória** a sua confirmação estará sujeita à aprovação do **Poder Legislativo**.

4. Normativos Citados no Texto

Medida Provisória 927

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm

Decreto Legislativo nº 6

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm

Decreto-Lei 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho)

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm

Salvo melhor juízo, esta é a nossa orientação.