



Visando facilitar o entendimento acerca do teor da Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020, o escritório **Jaumar Pereira Júnior Advogados Associados** elaborou o presente resumo.

## 1. DO RECONHECIMENTO DA FORÇA MAIOR

Houve o reconhecimento de que o estado de calamidade pública constitui causa de força maior (art. 1º, § Único).

Logo, nos termos do art. 502, II, da CLT, ocorrendo a rescisão contratual por causa da extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, poderá o empregador pagar apenas a metade das verbas de natureza indenizatória, no ato da rescisão.

## 2. DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO (INDIVIDUAL) SOBRE O LEGISLADO

É permitido ao empregado e ao empregador firmar acordo individual escrito com o objetivo de garantir a permanência do vínculo empregatício. Tal acordo terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitando-se os limites estabelecidos na Constituição Federal.

## 3. CRIAÇÃO DE MEDIDAS DE POSSÍVEL ADOÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A Medida Provisória traz um rol exemplificativo de medidas que podem ser adotadas durante o estado de calamidade pública, a fim de manter-se o contrato de trabalho e a renda do empregado. São elas:

### 3.1. O TELETRABALHO

A alteração do regime de trabalho (presencial para teletrabalho / *Home Office*), e vice-versa, fica a critério do empregador, que decidirá independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos; dispensando-se, também, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (Carteira de Trabalho).

Tal alteração deve ser informada ao empregado com até 48h de antecedência, por qualquer meio (inclusive eletrônico).

Os termos da alteração (responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho) constarão em um contrato escrito, o qual deverá ser firmado previamente ou em até 30 dias da data em que ocorreu a alteração do regime de trabalho.

O tempo despendido no uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão acordo individual ou coletivo.

O regime de teletrabalho também pode ser admitido para estagiários e aprendizes, nos mesmos termos.

## 3.2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

### 3.2.1. INDIVIDUAIS

Fica permitida a antecipação de férias (inclusive de períodos futuros; ou seja, não só aqueles cujo período aquisitivo tenha sido concluído), cuja comunicação ao empregado deve ocorrer em até 48h (por escrito ou por meio eletrônico), com a indicação do período a gozado.

A antecipação de períodos futuros somente poderá ocorrer mediante acordo escrito.

O período de férias não pode ser inferior a **cinco** dias corridos.

Os empregados considerados do “Grupo de Risco” terão prioridade para fruição de férias individuais e coletivas.

Caso as férias sejam concedidas dentro do período de calamidade pública, o pagamento do terço constitucional poderá ocorrer após a concessão, até a data de pagamento do 13º salário (dezembro de 2020).

As férias propriamente ditas podem ser pagas até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês em que se iniciou o gozo das férias.

O abono de férias (vender até dez dias de férias) fica condicionado à concordância do empregador, que também terá até a data do pagamento do 13º salário (dezembro de 2020) para realizar o respectivo pagamento.

### **3.2.2. COLETIVAS**

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48h, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Fica dispensada também a necessidade de comunicação ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

### **3.3. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Feriados não religiosos (federais, estaduais e municipais) poderão ser antecipados, mediante comunicação prévia ao empregado (por escrito ou por meio eletrônico), em até 48h.

Na notificação deve haver a indicação expressa dos feriados aproveitados.

A antecipação de feriados religiosos dependerá de anuência escrita do empregado.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

### **3.4. BANCO DE HORAS**

Durante o período de calamidade, o empregador poderá suspender as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado (banco de horas positivas ou negativas).

A constituição de banco de horas depende de negociação coletiva ou individual formal (escrita).

A compensação das horas poderá ocorrer em até 18 meses contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.

Caso ocorra a interrupção do trabalho, a compensação do tempo em que a empresa ficou parada não pode ultrapassar duas horas extras por dia, dez horas de trabalho (oito normais e mais duas extras para compensar).

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

Durante o período de calamidade, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto dos exames demissionais.**

Tais exames deverão ser realizados em até 60 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

**O exame demissional** poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional (ASO) mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

### 3.6. RECOLHIMENTO DIFERIDO DO FGTS

Fica suspensa a exigibilidade 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.

Tal recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, multa e encargos.

Para usufruir dessa prerrogativa, **o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020.**

Havendo rescisão do contrato de trabalho, o recolhimento desses depósitos de FGTS deve ser antecipado.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo **prazo de cento e vinte dias**, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória.

## 4. OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Os casos de contaminação pelo coronavírus (**COVID-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

**WILLIG SINEDINO DE CARVALHO**

OAB/RN n.º 12.241

OAB/PE n.º 51.320