

# INFORMATIVO

## MEDIDA TRABALHISTA - COVID 19



### Medida provisória nº 927/2020

Em 22/03/2020, o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 927/2020 (“MP”), estabelecendo a previsão de algumas medidas especiais que empregadores poderão adotar em relação a seus empregados durante a vigência do estado de calamidade pública causado pela crise do novo coronavírus (“COVID-19”).

#### Poderão ser adotadas pelos empregadores as seguintes medidas:

- |  |   |
|--|---|
| I - o teletrabalho;                                | VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;      |
| II - a antecipação de férias individuais;          | VII - a suspensão de contrato de trabalho; (REVOGADO)                                 |
| III - a concessão de férias coletivas;             | VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. |
| IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; |   |
| V - o banco de horas;                              |   |

#### ● **Teletrabalho (home office)**

○ empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (Home Office), independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos.

○ empregado deve ser notificado com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou por meio eletrônico.

É permitido aplicar esta modalidade de trabalho também aos estagiários e aprendizes.

A responsabilidade da manutenção e boa guarda dos itens e equipamentos de posse da empresa, fornecidos ao funcionário para realização do teletrabalho são de responsabilidade do empregado, mediante assinatura de contrato firmado entre as partes.

○ contrato poderá ser assinado até 30 dias após o início do teletrabalho.

#### ● **Antecipação de Férias Individuais**

○ empregador poderá, unilateralmente, antecipar as férias do empregado, desde que o informe com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias:

- Não podem ser gozadas em períodos menores que 05 dias corridos
- Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

○ empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade, o empregador poderá optar por pagar o adicional de 1/3 das férias até a data de vencimento do 13º salário.

○ pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo das férias.

# INFORMATIVO

## MEDIDA TRABALHISTA - COVID 19



### Medida provisória nº 927/2020

#### ● **Férias coletivas**

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá a seu critério conceder férias coletivas e deverá notificar os empregados afetados com antecedência de, no mínimo 48 horas.

Não se aplicam as restrições previstas na CLT quanto ao número de períodos de férias coletivas que o empregador pode conceder ou ao número mínimo de dias de férias a serem gozadas.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao Ministério da Economia e sindicato da categoria.

#### ● **Aproveitamento e Antecipação de Feriados**

Durante o estado de calamidade pública, 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 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Quando chegarem esses feriados, o empregador poderá exigir o trabalho ou contabilizar as horas de trabalho do dia no banco de horas, para posterior compensação.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

#### ● **Banco de Horas**

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 18 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 02 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

#### ● **Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho**

Pelo período que perdurar o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais (salvo se o exame médico ocupacional mais recente do empregado tenha sido realizado há menos de 180 dias).

Após encerrado o período, os exames pendentes poderão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias.

# INFORMATIVO

## MEDIDA TRABALHISTA - COVID 19



### Medida provisória nº 927/2020

#### ● **Suspensão de Contrato de Trabalho - REVOGADA**

#### ● **Adiamento do Recolhimento do FGTS**

Fica suspensa a cobrança 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.

Os recolhimentos desses meses poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa ou encargos, em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a contar de julho de 2020.

Para usufruir deste benefício, o empregador fica obrigado a declarar as informações até 20/06/2020 nos termos da Lei nº 8.212/91 e Decreto nº 3.048/99, observado que:

as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Em caso de dispensa do empregado, os depósitos de FGTS em aberto deverão ser pagos junto com as verbas rescisórias, com acréscimo da multa de 40%.

As parcelas caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto na legislação do FGTS.

#### ● **Outras medidas por meio de acordo individual**

Durante o estado de calamidade pública decretado, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito para estabelecer outras medidas não previstas na MP, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício.

Esse acordo terá preponderância sobre as leis trabalhistas e convenções e acordos coletivos de trabalho.

FAVA ADVOGADOS está estabelecido na Capital de São Paulo, com o objetivo de dar suporte jurídico às empresas, pessoas físicas e outros escritórios como correspondente, prestando serviços de consultoria e assessoria nas áreas legais de forma consultiva, contenciosa e preventiva.

#### ● **Nossa atuação:**

- Direito Previdenciário
- Direito do Consumidor
  - Direito Imobiliário
- Família e Sucessões
  - Planos de Saúde
- Direito Trabalhista



[www.fvadv.com.br](http://www.fvadv.com.br)



[contato@fvadv.com.br](mailto:contato@fvadv.com.br)



(11) 2386.9091 (Whatsapp)