

**MEDIDAS TRABALHISTAS – HIPÓTESE DE FORÇA MAIOR  
(MP N.º 927/2020 ALTERADA PELA MP 928/2020)**

**COMO FICAM AS RELAÇÕES TRABALHISTAS  
DURANTE O FECHAMENTO DO COMERCIO**

**1. ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO ESCRITO:**

- Prevalência sobre ACT (Acordo Coletivo) e CCT (Convenção Coletiva).
- Preponderância sobre os demais instrumentos normativos (legal e negocial)

**OBS.:**

**SUSPENSÃO** do contrato de trabalho implica ausência de salário no período;

**INTERRUPÇÃO** do contrato de trabalho implica manutenção do salário mensal.

## **2. MEDIDAS QUE PODERÃO SER ADOTADAS PELOS EMPREGADORES:**

**TELETRABALHO A CRITÉRIO DO EMPREGADOR** (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)

1. Alteração do Regime Presencial para Teletrabalho, Trabalho Remoto ou à distância determinado o retorno ao Regime Presencial, incluindo estagiários e aprendizes, à critério do empregador;
2. Dispensa de registro prévio da alteração no contrato Individual de trabalho;
3. Notificação ao empregado com antecedência de no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;
4. Contrato escrito dispor sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como reembolso de despesas arcadas pelo empregado:

5. Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

- o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato;
- o empregador poderá pagar pela infraestrutura;
- não caracteriza verba de natureza salarial;
- a jornada normal de trabalho será considerada tempo à disposição do empregador;
- o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

**OBS:** O contrato deverá ser firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

**ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS** (ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, priorizando empregados do grupo de risco)

1. Comunicação com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado;
2. Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
3. Acordo individual escrito poderá estabelecer antecipação de períodos futuros de férias;
4. Possibilidade de pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, devendo ocorrer até o dia 20 de dezembro do corrente ano;
5. Pedido de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador;
6. Pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto na CLT que determina o pagamento antecipado de até 2 dias.
7. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com a rescisão, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

## **CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

1. O empregador poderá a seu critério conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis os limites de 02 períodos anuais, nem o limite mínimo de 10 dias corridos;
2. Fica dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos laborais da categoria.

## **DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

1. Se o feriado for NÃO RELIGIOSO, apenas notificação por escrito ou por meio eletrônico no prazo mínimo de 48 horas e indicação expressa dos feriados aproveitados;
2. Se o feriado FOR RELIGIOSO, deverá celebrar acordo individual escrito;
3. Possibilidade de utilização do feriado para compensação do saldo em banco de horas.

## **BANCO DE HORAS**

1. Possibilidade de interrupção das atividades e compensação por banco de horas;
2. Formalização do banco de horas por acordo coletivo ou individual de trabalho;
3. Compensação da jornada no prazo de até dezoito meses, após o encerramento do estado de calamidade pública;
4. A compensação do tempo poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas diárias;
5. A compensação independe de convenção coletiva, acordo individual ou coletivo.

## **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **-ESTÃO SUSPENSOS:**

1. Exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares; (realizar em 60 dias após fim do estado de calamidade);
2. Treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho; (realizar em 90 dias após encerramento do estado de calamidade ou na modalidade de ensino a distância durante o estado de calamidade);
3. Eleição CIPA (ficando mantidas as comissões internas atuais até o encerramento do estado de calamidade pública).
4. O médico coordenador do PCMSO indicará ao empregador a necessidade da realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, em caso de risco para a saúde do empregado

**-EXAMES DEMISSIONAIS NÃO ESTAO SUSPENSOS**, mas poderão ser dispensados, caso tenha sido realizado o exame periódico há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

## **DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO**

1. Suspensão da exigibilidade do FGTS para TODOS os empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020;
2. Parcelamento em até 6 (seis) parcelas mensais, sem multa e encargos, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020 e caso inadimplidas as parcelas, estarão sujeitas à multa e encargos, ensejando o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS;
3. Obrigação de declarar as informações até 20 de junho de 2020, que caracteriza confissão de dívida (se não declarar serão considerados em atraso, ensejando multa e encargos).

4. Não hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá recolher os valores correspondentes ao FGTS, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização;
5. Na rescisão do contrato de trabalho, as parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada;
6. Suspensão da contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias;
7. Prorrogação por 90 dias dos prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória;
8. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA**

### **- ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE:**

1. Mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

- Prorrogar a jornada de trabalho;
- Adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado;
- As horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

2. Suspender as férias ou licenças não remuneradas mediante comunicação por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de 48 horas

**OBS.:** - Estes profissionais da área de saúde (médicos, enfermeiros, auxiliares e outros) deverão atuar, em razão do cenário atual que decretou calamidade pública no País, cuja flexibilização da norma atende o **princípio da proteção da saúde da coletividade**, que deve preponderar nesta circunstância.

- O empregador deverá adotar EPI's mais potente, como por exemplo, a máscara de carbono.

## **OUTRAS MEDIDAS ADMINISTRATIVOS**

1. 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 ficam suspensos por 180 (cento e oitenta) dias;
2. Não se considera doença ocupacional a contaminação do empregado pelo coronavírus, exceto mediante comprovação do nexo causal;
3. Possibilidade de prorrogação por 90 (noventa) dias dos acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de entrada em vigor desta Medida Provisória;

4. No período de 180 (cento e oitenta) dias após vigência da MP, os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente;
- trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

- Ficam convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor desta MP.
- Prorrogação do prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.