



MARÇO 2020 

# COMUNICADO

## Covid-19 Funcionamento e Apontamentos MP 927

BY 

# COMUNICADO COVID-19 E MP 927

Olá,

Queridos clientes, parceiros, amigos,

Não há como ficarmos indiferentes em relação a tudo que tem ocorrido no mundo. Por isso, essencialmente por uma questão de responsabilidade social, por considerarmos o bem estar de nossos clientes, parceiros e, acima de tudo, de nossos colaboradores, estamos tomando algumas medidas para apoiar no combate à propagação do Covid-19.

O escritório continuará funcionando normalmente, mas com toda nossa equipe alocada em sistema de home office, sócios e colaboradores. Todos os serviços prestados por nós seguirão de forma adequada ao momento que estamos vivendo, sem nenhum prejuízo. As reuniões agendadas seguem mantidas, e poderão ser realizadas de forma virtual, para o que estamos disponibilizando e incentivando o uso ferramentas de vídeo-conferência.

Reafirmamos nosso compromisso com o bem estar de todos e estamos à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas. Este é o momento de ajudarmos uns aos outros, termos mais empatia, a fim de evitar o contágio, seguindo as recomendações das autoridades. 😊

Caso queira falar conosco, basta enviar e-mail a qualquer de nossos sócios ou colaboradores, ou então para [fctk@fctk.com.br](mailto:fctk@fctk.com.br), ou nos ligar nos telefones (11) 94045-3021 ou (11) 4438-7744.

Aproveitamos para enviar, na sequência, lista com os principais pontos da MP 927, de 22 de março de 2020, que altera uma série de regras trabalhistas para o período de calamidade.

Regras Gerais	<p>Regras da MP são aplicáveis apenas enquanto durar a o estado de calamidade decretado</p> <p>Fica estabelecido que a calamidade decretada, para fins trabalhistas, considera-se força maior, nos termos do art. 501, CLT</p> <p>Fica estabelecido que o acordo individual escrito para garantir permanência no emprego terá preponderância sobre o negociado e legislado</p> <p>São convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores nos 30 dias anteriores a entrada em vigor da MP, desde que não contrariem o disposto na MP</p> <p>A MP já está em vigor, desde sua publicação</p>
Teletrabalho (não presencial)	<p>Aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas</p> <p>Contrato escrito firmado previamente ou no prazo de 30 dias da alteração do regime</p> <p>Empregador pode fornecer equipamentos no regime de comodato e pagar pela estrutura</p> <p>O tempo de uso de aplicativos e programas da empresa fora do horário de trabalho não caracteriza sobreaviso ou prontidão, exceto previsão diversa no contrato</p> <p>Permitido teletrabalho inclusive para aprendizes e estagiários</p> <p>Ao teletrabalho não são aplicáveis as regulamentações específicas das áreas de teleatendimento ou telemarketing</p>
Antecipação das Férias	<p>Aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas</p> <p>Período mínimo de 5 dias de férias</p> <p>Ato do empregador, e podem ser antecipadas ainda que não tenha se completado o período aquisitivo. Períodos aquisitivos futuros dependem de negociação, expressa, entre as partes</p> <p>Trabalhadores dos grupos de risco (consultar fontes de informação confiáveis, em especial OMS e Ministérios da Saúde) tem prioridade para gozo das férias concedidas</p> <p>Profissionais das áreas da saúde, ou os que desempenhem atividade em áreas consideradas essenciais, podem ter férias ou licenças não remuneradas suspensas, com comunicação sugerida com antecedência de 48 hrs, sendo que, nestes casos, o adicional de 1/3 poderá ser pago apenas após a concessão, no limite da data de pagamento do 13º salário</p> <p>Abonos não podem mais ser utilizados por decisão do empregado, dependendo da concordância do empregador</p> <p>Pagamento das férias pode se dar até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo</p>
Férias Coletivas	<p>Aviso com antecedência mínima de 48 horas</p> <p>Não há limite máximo de períodos anuais e nem limite mínimo de dias corridos</p> <p>Ficam dispensadas as comunicações prévias ao Sindicato da categoria e ao Ministério da Economia</p>
Feriados – Antecipação e Aproveitamento	<p>Possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, desde que com aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas</p> <p>A antecipação pode ser feita para compensação com saldo do banco de horas</p> <p>Feriados religiosos também podem ser antecipados, mas dependem da concordância expressa do empregado</p>
Banco de Horas	<p>Acordo individual ou coletivo</p> <p>Prazo de 18 meses para compensação</p> <p>Compensação mediante prorrogação da jornada em no máximo 2 horas, sem exceder 10 horas diárias</p>

	<p>Compensação pode ser determinada pelo empregador, sem necessidade de concordância ou negociação de qualquer espécie</p>
Saúde e Segurança do Trabalho	<p>Suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, salvo determinação do médico coordenador do PCMSO</p> <p>Os exames deverão ser realizados no prazo de 60 dias após o término do estado de calamidade</p> <p>Obrigatória realização de exames demissionais, exceto se realizado exame médico ocupacional em prazo inferior a 180 dias</p> <p>Suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados</p> <p>Se for o caso, os mesmos podem ser no prazo de 90 dias após o término do estado de calamidade</p> <p>Os treinamentos podem ser realizados na modalidade de ensino a distância</p> <p>CIPAS podem ser mantidas, mas com suspensão de eventuais processos eleitorais que estejam em curso</p>
Lay-Off Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação	<p>Fica autorizada a suspensão do contrato pelo prazo máximo de 4 meses, desde que o empregado seja colocado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação</p> <p>Não depende de negociação coletiva, podendo ser feita a suspensão por acordo individual</p> <p>Deve ser registrada na CTPS do empregado</p> <p>Empregador pode conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido livremente entre as partes, por negociação individual</p> <p>Benefícios concedidos voluntariamente são devidos, não integrando o contrato de trabalho</p> <p>Descaracterizada a suspensão contratual se o empregado continuar trabalhando ou o curso não for ministrado. Se isso ocorrer, o empregador deve pagar os salários e encargos imediatamente, além das penalidades legais e sanções previstas em norma coletiva</p> <p>Não haverá a concessão de bolsa qualificação na modalidade do art. 476-A da CLT (seguro desemprego)</p>
<b>ATENÇÃO – Às 14:00 hrs do dia 23/03, há notícia na imprensa de que o Presidente Bolsonaro solicitou a revogação do art. 18, aqui tratado.</b>	
FGTS	<p>Suspensa a exigibilidade do recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. É APENAS SUSPENSÃO, não dispensa!</p> <p>O valor referente a esses períodos poderá ser recolhido de forma parcelada, sem atualização, multa ou encargos, em até 6 parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020</p> <p>Para usufruir da prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020</p> <p>Na rescisão do contrato o empregador deve recolher no prazo legal, sem multa ou encargos, e as parcelas vincendas serão antecipadas, considerando-se vencidas</p> <p>Suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, contados da entrada em vigor da MP</p> <p>Certidões de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta MP serão prorrogadas por 90 dias</p>
Estabelecimentos de Saúde	<p>Possibilidade de prorrogação da jornada, mesmo se atividade insalubre ou jornada 12x36</p>

	<p>Possibilidade de adotar escala de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada</p> <p>Deve ser garantido o DSR</p> <p>As horas suplementares podem ser compensadas no prazo de 18 meses do encerramento do estado de calamidade, por meio de banco de horas ou remuneradas como extras</p>
<b>Autos de Infração</b>	<p>Suspensos, por 180 dias, prazos processuais para defesa e recursos administrativos relativos a infrações de ordem trabalhista</p> <p>Durante 180 dias da publicação da MP, auditores fiscais atuarão de maneira orientadora, exceto nos casos de (1) falta de registro de empregado, (2) situações de grave e iminente risco, (3) acidente do trabalho fatal, (4) trabalho em condições análogas a de escravo ou (5) trabalho infantil.</p>
<b>Doença Ocupacional</b>	<p>Casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto prova do nexo causal (especial atenção a essa exceção)</p>
<b>ACT e CCT</b>	<p>Os ACTs e CCTs vencidos, tal qual os vincendos no prazo de 180 da entrada em vigor da MP, podem ser prorrogados por 90 dias após seu termo final</p> <p>A prorrogação fica a critério do empregador</p>
<b>Abono Anual</b>	<p>Pagamento em 2 parcelas (abril e maio) ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão</p> <p>Se prevista cessação programada, pagamento proporcional</p>

**ATENÇÃO:** O resumo acima foi produzido no dia 23/03/2020, tendo sido encerrada sua edição às 14:00 hrs, logo após o Presidente Bolsonaro informar que o art. 18 da MP, que prevê a suspensão do contrato de trabalho, deve ser revogado. Há também notícia de que outra MP será editada ([https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/03/governo-vai-editar-nova-mp-para-autorizar-corte-de-50-em-salario-e-jornada-de-trabalho.shtml?utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=compwa](https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/03/governo-vai-editar-nova-mp-para-autorizar-corte-de-50-em-salario-e-jornada-de-trabalho.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa)). Por esse motivo, o assunto não é aqui tratado de modo exaustivo, sugerindo-se sejamos consultados antes da tomada de qualquer decisão.

**ENTÃO, É ISSO. MAS LEMBRE-SE, ESTAMOS À SUA DISPOSIÇÃO.**

**Isabella Franchini Meira**  
**isabella@fctk.com.br**  
**Linkedin**





**Ruy Coppola Junior**  
**ruy@fctk.com.br**  
**Linkedin**





**Se preferir, os contatos do escritório são:**  
**(11) 94045-3021 ou (11) 4438-7744**