

# MARCIO PINHEIRO

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

OAB/PR 1702

No dia 22/03/2020, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927/2020 para regulamentar as possíveis medidas trabalhistas a serem adotadas pelas empresas em razão do novo coronavírus.

No decorrer do dia 23/03/2020, o Presidente Jair Bolsonaro decidiu pela revogação do art. 18, que tratava do direcionamento do trabalhador para qualificação, e previa a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até 04 meses, fato que acabou sendo objeto de muita discussão.

As medidas autorizadas foram elencadas no art. 3º da MP, quais sejam:

1. Teletrabalho
2. Antecipação de férias individuais
3. Concessão de férias coletivas
4. Aproveitamento e a antecipação de feriados (artigo 13)
5. Banco de horas (artigo 14)
6. Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (artigos 15 a 17)
7. Direcionamento do trabalhador para qualificação (Art. 18 - REVOGADO)
8. Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (artigos 19 a 25).

Adiante tecemos breves considerações sobre algumas destas medidas.

## TELETRABALHO (*HOME OFFICE*)

### Pontos Relevantes

- Previsão do conceito de Teletrabalho: *a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.* (Art. 4º, §1º)
- Foi dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho para o período de teletrabalho, permitindo que o ajuste ocorra posteriormente. (Art. 4º)
- Foi autorizado o teletrabalho também para estagiários e aprendizes. (Art. 5º)



MARCIO PINHEIRO

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

OAB/PR 1702

- Deverá ser formalizado previamente por escrito, ou no prazo de até 30 dias, sobre as responsabilidades pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária. (Art. 4º, §3º)
- Regulamentado o uso de aplicativos e programas de comunicação, restando definido que o tempo despendido pelo empregado para tais finalidades não é considerado à disposição ou regime de prontidão e sobreaviso, a não ser que isso esteja previsto em acordo individual ou coletivo (Art. 4º, §5º)

## FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

### Pontos Relevantes

- Regulamentação das férias individuais, com prioridade para os trabalhadores que pertencem ao grupo de risco, e podendo ser concedidas mesmo se o período aquisitivo ainda não tenha sido completado. (Arts. 6 a 10)
- Permitido o pagamento do terço de férias após a sua concessão, devendo o pagamento ocorrer até o dia em que é devido o 13º salário. (Art. 8º)
- A remuneração das férias poderá ser paga até o quinto dia útil do mês seguinte ao do início das férias pelo empregado. (Art. 9)
- Para a concessão de férias coletivas, deverá ser observada uma comunicação aos empregados de no mínimo 48 horas de antecedência, sem necessidade de comunicação prévia aos órgãos competentes. (Art. 11 e 12)

## CASOS CONFIRMADOS

### Pontos Relevantes

- Restou definido que *os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.* (Art. 29)

## DISPOSIÇÕES GERAIS

- Prevista a possibilidade de ser antecipado o pagamento do abono anual em 2020, que poderá ocorrer em duas parcelas, excepcionalmente. (Art. 34 e 35)
- Convalidação das medidas trabalhistas adotadas pelas empresas nos 30 dias que antecederam a entrada em vigor da Medida Provisória, e que não contrariem as suas disposições.



## NOTA TÉCNICA – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- O Ministério Público do Trabalho divulgou uma nota técnica (nº 06/2020), em que afirmou, no item VI, ser importante priorizar os meios alternativos à dispensa de trabalhadores, a fim de se garantir a preservação do emprego, destacando, por exemplo, medidas como a flexibilização ou a redução da jornada, a adoção do banco de horas e a concessão de licença remunerada.

