
**ABES - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS
DE SOFTWARE
ORIENTADOR ABES – MARÇO/2020**

**ALTERAÇÕES TEMPORÁRIAS NA CLT
MEDIDA PROVISÓRIA 927**

Estas orientações complementam as constantes do **COMUNICADO ABES de 19/03/2020 - Orientações gerais para gestão dos contratos de trabalho durante a quarentena do Covid-19**, em virtude da publicação das **Medidas Provisórias 927** de 22/03/2020 e **928**, de 23/03/2020, compilando as medidas editadas para preservação do emprego, enfrentamento da situação de calamidade pública, responsabilidade social no combate à propagação da pandemia Covid-19, com alterações temporárias da CLT, nos temas descritos no artigo 3º da MP 927:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação;** e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O item “VII – o direcionamento do trabalhador para qualificação”, foi **revogado pela MP 928**, de 23/03/2020, muito embora ainda seja possível adotar a suspensão do contrato prevista no artigo 476-A da CLT, para qualificação do trabalhador, desde que observados todos os requisitos ali previstos, como a obrigatoriedade participação sindical e concordância expressa do empregado.

I - TELETRABALHO OU HOME OFFICE

Fica autorizada a adoção do teletrabalho para todas as categorias de trabalhadores, inclusive estagiários e aprendizes, bem como o retorno ao trabalho presencial, independentemente da existência de normas coletivas ou de formalização prévia de aditivo contratual.

Deve ser observada a comunicação prévia de 48 horas ao colaborador, comunicação esta que pode ser levada a efeito por escrito ou qualquer meio eletrônico e a formalização em até 30 (trinta) dias das regras sobre cessão dos equipamentos (ou uso do equipamento pessoal do funcionário), forma de acesso aos dados da empresa e aos sistemas operacionais, horário de trabalho, reembolso de despesas extras (internet, luz, telefone), reembolsos que não caracterizarão verba salarial, bem como as proibições que entenderem necessárias.

Caso não haja possibilidade de cessão de equipamentos e seja implementado o teletrabalho, o período da jornada deverá ser remunerado. De outro lado, se o colaborador se utilizar de equipamentos eletrônicos para o trabalho, fora da jornada, não será considerado labor extra, exceto se expressamente acordado (art. 4º, §4º, inciso II e §5º).

A MP não trata destes temas, mas recomendamos incluir na formalização posterior:

- (a) a duração do teletrabalho;
- (b) o horário de trabalho, exigindo o cumprimento de horários de refeição e descanso;
- (c) observância de cuidados maiores com higiene, postura, alimentação e hidratação;
- (d) manutenção do pagamento de vale-refeição e/ou vale-alimentação;
- (e) supressão do pagamento de vale-transporte.

II - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Conforme previsão dos artigos 6º, 8º, 9º, 10º da MP 927, foram flexibilizadas as regras da concessão de férias do artigo 129 e seguintes da CLT, para o fim de antecipar as férias individuais:

- a) ainda que não tenha transcorrido todo ou parte do período aquisitivo;
- b) independente da concordância do empregado, estipulando período mínimo de 5(cinco) dias;
- c) com o pagamento da remuneração das férias postergado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias, sem a incidência de multa;
- d) pagamento do adicional de 1/3 de férias ou conversão de 1/3 das férias em abonom poderá ser realizado até 20/12 (data pagamento do 13º salário).

III - FÉRIAS COLETIVAS

A MP 927/2020, nos artigos 11º e 12º, determina que a comunicação seja feita apenas ao grupo de trabalhadores atingidos, que podem ser todos os empregados ou apenas um grupo, ou setor específico, com antecedência de 48 horas do início das férias coletivas; dispensando a comunicação à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPT e ao sindicato da categoria econômica.

Os dias desfrutados nas férias coletivas serão abatidos da contagem de cada trabalhador, individualmente.

Aplicam-se as mesmas regras de pagamento que as previstas para antecipação individual das férias.

IV - ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS

O art. 13 da MP 927/2020 faculta aos empregadores anteciparem o gozo de todos os feriados federais, estaduais ou municipais, **não religiosos**, mediante comunicação coletiva para os trabalhadores (por meio eletrônico ou por escrito), com antecedência de 48 horas, indicando expressamente quais os feriados que serão objeto da antecipação e também se esta antecipação será usada ou não para compensação de saldo de banco de horas.

Para os feriados religiosos, apenas com autorização expressa do empregado, formalizada através de acordo individual.

V - BANCO DE HORAS

A MP 927/2020 possibilita a interrupção das atividades neste período de calamidade, com a adoção de regime especial da compensação de horas por meio do banco de horas, para o que deverá ser celebrado acordo individual ou coletivo, prevendo a compensação do saldo do banco de horas em até 18 (dezoito) meses após a cessação do estado de calamidade pública, devendo ser observado os limites legais de prorrogação diária de até 2 horas (não excedendo 10 horas diárias).

Evidentemente esta possibilidade aventada pela MP não exclui a adoção do banco de horas na forma já prevista pela CLT (artigo 59, §§ 2º a 5º).

VI – FGTS

De acordo com os artigos 19 e 20 da MP 927, fica autorizada a suspensão do recolhimento do FGTS independentemente do perfil empresarial, atividade ou quantidade de empregados, referente às competências de março, abril e maio de 2020, cujos recolhimentos poderão ser efetuados a partir de julho/2020 em até 6 (seis) parcelas, sem qualquer incidência de atualização monetária, juros ou encargos, desde que sejam declaradas as informações das respectivas competências até 20/06/2020

Observar que, em caso de inadimplemento do parcelamento haverá bloqueio da emissão das certidões, conforme previsto no artigo 24 da MP.

Ainda, o artigo 25 prorroga os prazos dos certificados de regularidade por 90 dias, para aqueles emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória 927, ou seja antes de 22/03/2020.

Foi publicado no DOU de 25/03/2020, a Circular 893/2020 da Caixa Econômica Federal, que trata da suspensão do recolhimento do FGTS das competências março, abril e maio de 2020, do diferimento dos respectivos valores sem incidência de atualização, multas e encargos, da emissão de certidões de regularidade, entre outras providências: a conferir o teor pelo link: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/circular-n-893-de-24-de-marco-de-2020-249616403?inheritRedirect=true&redirect=%2Fweb%2Fquest%2Fsearch%3FqSearch%3DCircular%2520CAIXA%2520n%25C2%25BA%2520893%252F2020>

VII - OUTRAS DISPOSIÇÕES DA MP 927

A MP 927 reforça a necessidade dos acordos por escrito, que terão preponderância sobre instrumentos normativos, legais e negociais, desde que respeite os limites estabelecidos na Constituição, com objetivo de garantir a manutenção do vínculo empregatício.

Reitera a previsão do artigo 501 da CLT, reconhecendo a situação de força maior, e, abrangendo medidas tomadas neste sentido pelos empregadores a partir de 22/02/2020, desde que não sejam contrárias a MP, aspecto que merece especial atenção na sua aplicação.

Ficam suspensos por 180 dias os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso, nos processos administrativos decorrentes de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS (art. 28º).

Fica postergada para até 60 dias após o fim do estado de calamidade pública, a obrigatoriedade dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, salvo se o médico do trabalho da empresa recomendar. Os exames demissionais continuam obrigatórios, salvo se realizados a menos de 180 dias da dispensa (art. 15º).

Estabelece que período de 180 dias (art. 31), os auditores do trabalho, atuem como orientadores nas fiscalizações, exceto nos casos de: falta de registro de empregado; situações de grave e iminente risco; acidente de trabalho fatal; trabalho em condições análogas às de escravo e/ou trabalho infantil.

Por fim, estipula que no caso de empregado(a) contaminado(a) deste pelo Covid-19, não será considerada doença ocupacional, exceto se o trabalhador comprovar nexos causal da doença com o trabalho o nexos de causa (art. 29).

VIII - VIGÊNCIA E OBSERVAÇÃO

Como qualquer Medida Provisória, a 927 entrou em vigor na data de sua publicação (22/03/2020) e deverá ser convertida em Lei no prazo de até 120 dias. Os atos praticados durante a vigência são válidos, muito embora possam ser objeto de eventual discussão judicial. Permanecemos à disposição dos associados para auxílio e esclarecimento das dúvidas na implementação destas novas regras.

Elaborado por ANA CLAUDIA MORO, Consultoria Jurídica da ABES e advogada no M.A.SANTOS, CÔRTE REAL e ASSOCIADOS – ADVOGADOS, disponível para esclarecimentos de dúvidas através do e-mail: anaclaudia.moro@abes.org.br

ORIENTAÇÕES COMPLEMENTARES

Departamento jurídico da ABES esclarece que o presente orientador foi editado apenas para fins informativos. A tomada de decisões, assim como a realização de ações ou negócios específicos, relativos ao tema dependerá da interpretação particular do interessado a respeito da(s) norma(s) legal (is) aqui tratada(s), ou da sua contratação de opinião legal especializada.

Para obterem orientações complementares sobre essa matéria, os associados ABES poderão consultar o **Departamento Jurídico** por telefone ou pessoalmente durante os horários do plantão jurídico:

Segunda a Sexta - 9:30 às 12:30
Segunda, Quarta e Sexta - 14:30 às 17:30
Tel.: (11) 2161-2833

Manoel Antonio dos Santos – OAB/SP nº 73.537
Diretor Jurídico