
PARECER: Março/2020

Assunto: Flexibilização do Contrato de Trabalho Decorrente do Estado de Calamidade Pública Ocasionado pela Pandemia do COVID-19

1-RELATÓRIO

1. Trata-se de consulta realizada por Entidades do Terceiro Setor e Empresas acerca das possíveis modificações nos contratos de trabalhos, em decorrência da pandemia

COVID-19.

2. As dúvidas apresentadas foram com relação:

- a) A necessidade de disponibilidade do Empregado no horário de expediente quando trabalhando em modelo *Home Office*;
- b) Se o Empregado que está trabalhando em *Home Office* poderá realizar intervalos normalmente como se no local de trabalho estivesse;
- c) Se o salário para aqueles que estão em *Home Office* permanecerá inalterado;
- d) Se o Empregador poderá conceder férias aos Empregados;
- e) Se os Empregados idosos que se encontram no grupo de risco deverão ser afastados e se o Empregador poderá conceder férias.

3. Além das dúvidas, com o objetivo de auxiliar, o parecer de forma minuciosa abordará ponto a ponto da Medida Provisória 927/2020 e demais normativas aplicáveis a presente situação.

4. Passo a análise.

2- FUNDAMENTAÇÃO - MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

2.1 – Teletrabalho – Home Office – Inalteração Salarial

5. De acordo com os **arts. 4º e 5º da MP 927/2020**, durante o estado de calamidade pública fica a critério exclusivo do Empregador alterar o regime de trabalho presencial do Empregado para o modelo **Home Office**, independentemente de ter acordo individual ou coletivo, **dispensando o registro prévio de alteração do contrato de trabalho**.

6. Tal concessão é aplicável também para os **Estagiários e Aprendizes**.

7. Assim, o Empregador deve comunicar ao Empregado a alteração com antecedência de no mínimo **48 horas**, seja por **escrito** ou por **meio eletrônico**.

8. **Serão de responsabilidade do Empregado**, à aquisição, manutenção, utilização de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para à prestação do teletrabalho, devendo tal obrigação, estar prevista em contrato escrito, **firmado previamente** ou no **prazo de 30 dias**, contado da data da mudança do regime de trabalho.

9. Não possuindo o Empregado, equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para exercer o teletrabalho, o Empregador poderá fornecer os equipamentos em **REGIME DE COMODATO** e pagar por serviços de infraestrutura, **não sendo caracterizado como verba de natureza salarial**.

10. Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como **tempo de trabalho à disposição do Empregador**.

11. Salienta que, **inexistindo acordo individual ou coletivo, horas extras não serão** devidas ao Empregado, pois não constituirá **tempo à disposição, regime de prontidão** ou de **sobreaviso** o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do Empregado.

12. Portanto, o Empregado que se encontra no modelo de **Home Office** deve estar disponível para as atividades da empresa como se no local de trabalho estivesse, demonstrando seu comprometimento com o emprego e com o crítico cenário enfrentado pelo País.

13. Além disso, o Empregado poderá ter intervalos durante sua jornada em **Home Office**, igualmente possui no local de trabalho, o que nada impede que o Empregador solicite alguma atividade e ele comprometa-se a cumprir após o intervalo.

14. Contudo o Empregador aplicando tal regime (**teletrabalho**), os **salários permanecerão inalterados**, e apesar de não ter sido especificado na MP 927/2020, deverá permanecer inalterados também os benefícios concedidos como **vale-refeição**, **vale-alimentação** e **plano de saúde**, uma vez que o **art. 468, da CLT**, aplica a inalteração de benefícios em prejuízo do Empregado, mesmo em caso de redução de jornada.

15. Por fim, referente ao **vale-transporte** o **Empregador poderá deixar de conceder**, tendo em vista que não há deslocamento, **não havendo necessidade de acordo coletivo**.

2.2 – Da Antecipação de Férias Individuais

16. Diante o período de calamidade pública o Empregador pode antecipar as férias do Empregado, informando com **antecedência mínima de 48 horas**, indicando o período a ser gozado não podendo ser inferior a 5 (cinco) dias.

17. As férias poderão ser concedidas, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, podendo ser negociado entre Empregado e Empregador a antecipação de períodos futuros de férias, mediante **ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO**.

18. **Porém, o Empregado pertencente ao grupo de risco do COVID-19, serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.**

19. Tratando de **profissionais da área de saúde** ou aqueles que **desempenham funções essenciais**, durante a calamidade pública, poderá o Empregador suspender as férias

ou licenças não remuneradas, **devendo fazer por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48h.**

20. Referente ao **adicional de 1/3**, o Empregador poderá OPTAR por efetuar o pagamento após a concessão das férias, **até a data em que é devida a gratificação natalina.**

21. Estando sujeito à concordância do Empregador, a conversão do adicional de 1/3 em abono pecuniário caso o Empregado solicite, devendo ser respeitado o **prazo até a gratificação natalina.**

22. O pagamento das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicando o **art. 145, da CLT** que assim prevê:

Art. 145 – O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

23. Na hipótese de dispensa do Empregado, o Empregador pagará, além das verbas rescisórias, os valores não adimplidos relativos às férias.

2.3- Da Concessão de Férias Coletivas

24. Fica a critério do Empregador, conceder férias coletivas aos seus Empregados, com **antecedência de, no mínimo, 48h**, não aplicáveis o limite máximo de período anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT, assim veja:

Art. 139 – Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. § 1º – As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

25. Fica dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos Sindicatos da categoria, que trata o **art. 139, § 2º**.

2.4- Empregados com Idade Superior à 60 anos ou que estejam nos demais Grupos de Risco de contaminação pelo COVID-19

26. A Medida Provisória não prevê especificamente alternativas para os Empregadores que possuem em seu quadro de funcionários idosos ou nos demais grupos de risco.

27. Todavia, é notório as dificuldades que as Entidades do Terceiro Setor e Empresas enfrentam no dia-a-dia, pois precisam de Empregados experientes, porém atendem idosos com inúmeras dificuldades, podendo colocar em risco tanto o Empregado que se encontre no grupo de risco quanto aos atendidos.

28. Assim, o questionamento apresentado é se os Empregados idosos, ou ainda, aqueles que se encontram no grupo de risco, deverão ser afastados.

29. Friso que às Entidades do Terceiro Setor e Empresas deverão avaliar seu quadro de funcionário, e verificando que possui Empregados acima de 60 anos que não possuem condições de realizar o trabalho em modelo ***Home Office***, **PODERÁ** se valer das opções trazidas pela Medida Provisória 927/2020.

30. Ressalte-se que não se trata de obrigatoriedade o afastamento, pois devido ao aumento da demanda de serviços e conseqüente necessidade do trabalhado poderá ser impossível o afastamento dos colaboradores que se encontram no grupo de risco.

31. Em optando pela permanência do empregado, compete ao empregador disponibilizar todos os Equipamentos de Proteção Individual necessários para a execução dos trabalhos.

2.5- Força Maior – Previsão na CLT

32. Em decorrência da Força Maior, prevista no art. 501 e seguintes, da CLT, o Empregador poderá reduzir a jornada e proporcionalmente o salário dos Empregados, no entanto, **a redução não poderá ser superior a 25% (vinte e cinco por cento)**, devendo ser respeitado o salário mínimo da região.

33. A redução de jornada e de salário deverá, via de regra, nos termos da legislação trabalhista, ser pactuado através de **Acordo** ou **Convenção Coletiva**. No mesmo sentido parte da doutrina entende que o melhor a ser feito é realizar o Acordo por Convenção Coletiva, **sendo certo que durante a vigência do instrumento coletivo os funcionários não poderão ser demitidos sem justo motivo, conforme disposto o § 3º do artigo 611-A da CLT, ou seja, é criada uma “estabilidade provisória” para o empregado.**

34. No entanto entendemos que a redução da jornada de trabalho e redução de salários podem se dar por meio de acordo individual, conforme autorizado pelo artigo 2º da MP 927/2020, que assim dispõe:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

35. No caso de rescisão do contrato de trabalho por força maior, o Empregado não recebe aviso-prévio, seguro desemprego, a multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS, passa ser metade, ou seja, 20% (vinte por cento), bem como as verbas rescisórias poderão ser parcelas através de acordo individual por escrito de acordo com o art. 2º da Medida Provisória.

36. Portanto o Empregado recebe neste caso, saldo de salário, 13º salário, e 1/3 proporcional e poderá sacar os valores do FGTS.

2.6- Do Aproveitamento e da Antecipação de Feriados

37. Os Empregadores poderão antecipar as folgas que seriam concedidas em feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, utilizando a compensação com saldo em banco de horas.

38. A notificação deve ser feita por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante **INDICAÇÃO EXPRESA DOS FERIADOS APROVEITADOS**.

39. No que tange a feriados religiosos dependerá de concordância do Empregado mediante manifestação em **acordo individual escrito**.

2.7- Da Possibilidade de Utilização de Banco de Horas

40. Através de **acordo coletivo ou individual formal**, ficam autorizadas pelo Empregador a interrupção das atividades laborais, aplicando regime especial de compensação de jornada, por meio de **banco de horas**, em favor do Empregador ou do Empregado, para compensação no **prazo de até 18 meses**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

41. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante **prorrogação de jornada em até 2h**, que não **podará exceder 10h diárias**. Fica a critério do Empregador a compensação do saldo de horas, **desnecessária convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo**.

42. Portanto, o Empregador poderá utilizar de um saldo já existente do Empregado ou projetá-lo para no futuro compensar, ou seja, a concessão do banco de horas será tanto para horas positivas como negativas.

2.8– Da Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde do Trabalho

43. Tendo em vista a calamidade pública enfrentada não serão exigidos realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto** os exames **demissionais** que possuem **data superior a 180 dias**.

44. Não obstante, deverão ser realizados no **prazo de 60 dias**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Na hipótese do médico responsável considerar que esse prazo representa risco para saúde do Empregado, o mesmo deverá indicar ao Empregador a necessidade de sua realização.

45. Os treinamentos periódicos, também não serão exigidos, até perdurar o estado de calamidade, porém, após o encerramento deverão ser realizados no **prazo de 90 dias**.

46. Havendo interesse do Empregador em realizar os treinamentos a distância, deverá arcar com a responsabilidade de apresentar conteúdos práticos para que sejam executados com segurança.

2.9 – Do Adiamento no Recolhimento do FGTS

47. De acordo com a Medida Provisória, fica suspensa temporariamente a exigibilidade 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**, independente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e adesão prévia.

48. As competências de **março, abril e maio de 2020** poderão ser realizadas de forma parcelada, **sem atualização, aplicação de multa e encargos**, podendo ser **quitadas em 6 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de casa mês, a partir de julho de 2020.**

49. Ressalto que os valores não declarados, serão considerados em ATRASO, o que acarretará em pagamento integral da multa e dos encargos devidos de acordo com a **Lei. 8.036/90, em seu art. 22.**

50. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o **Empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes**, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do **art. 22 da Lei nº 8.036/90**, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização, bem como ao depósito previsto no art. 18 da respectiva lei.

51. O **inadimplemento das parcelas de março, abril e maio de 2020** implicará em bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

52. Ademais, **os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 dias.**

53. Por fim, caso o Empregador possua parcelamento de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos referidos meses (março, abril e maio) **não impedirão a emissão de certificado de regularidade.**

2.10- Da Jornada de Trabalho em Estabelecimentos de Saúde

54. Os estabelecimentos de saúde poderão mediante acordo individual escrito com os Empregados, inclusive nas atividades insalubres e em **regime de 12x36**, prorrogar a jornada de trabalho para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar vasto prejuízo, nos termos do art. 61, da CLT, veja:

Art. 61 – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º- O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º – Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º – Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

55. As horas suplementares computadas poderão ser compensadas, **no prazo de 18 meses**, contando da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

2.11– Do Prazo para Processo Administrativo

56. Da data de **22/03/2020** (publicação da Medida Provisória 927/2020), até 180 dias, **ficarão suspensos os prazos** para apresentação de **defesa** e **recurso** nos processos administrativos decorrentes de infrações trabalhistas, ficando suspensas as notificações de débito de FGTS.

2.12- Da Contaminação do Empregador pelo Covid-19

57. Os casos de contaminação pelo COVID-19 não serão considerados ocupacionais, exceto na hipótese em que se comprove que tenha decorrido em razão da atividade laboral, em que seja constata a negligência do Empregador quanto as medidas preventivas do contágio.

58. Ou seja, caso não fique comprovado onexo causal, o Empregado que for demitido não **possuirá direito a estabilidade provisória**.

2.13- Da Prorrogação de Normas Coletivas

59. Os acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória (22/03/2020), poderão ser prorrogados, a critério do Empregador, **pelo prazo de 90 dias**, após o termo final deste prazo.

2.14- Da Atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho e Ministério da Economia

60. Os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quando às irregularidades tratarem de:

- a) falta de registro de empregado;
- b) situações de grave e iminente risco;

- c) 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;
- d) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

2.15- Antecipação do Abono Anual ao Beneficiário da Previdência Social

61. O abono anual trata-se do 13º salário, é um benefício previdenciário devido ao segurado e ao dependente que, durante o ano, recebeu **auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria, pensão por morte** ou **auxílio-reclusão**.

62. O pagamento será realizado em **duas parcelas**, excepcionalmente, da seguinte forma:

a) a primeira parcela corresponderá 50% do valor do benefício devido no **mês de abril** e será paga juntamente com os benefícios dessa competência;

b) a segunda parcela **corresponderá à diferença** entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

63. Compete ressaltar que, havendo término programado do benefício previsto de **31/12/2020**, será pago o valor proporcional anual ao beneficiário.

64. Dessa forma, ocorrendo a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de **31/12/2020**, para os benefícios permanentes, **deverá**

ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

2.16- Da Certidão de Débito Fiscal

65. O prazo de validade da Certidão de Débitos Federais será de até 180 dias, a partir da data de emissão, podendo ser prorrogado, **excepcionalmente, em caso de calamidade pública**.

2.17- Da Nota Técnica Conjunta 04/2020 PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAETE/CONAFRET/CONAP

66. A NOTA TÉCNICA CONJUNTA 04/2020 PGT/COORDIGUALDE/CODEMAT/CONAETE/CONAFRET/CONAP, emitida com o intuito de orientar a atuação dos Procuradores Geral do Trabalho e Procuradores do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (COVID 19) para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, cuidadores ou vinculados a empresas ou plataformas digitais de serviços de limpeza ou de cuidado, cuidou de trazer as seguintes orientações:

1. Recomendar às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que, nas medidas de flexibilização da prestação de serviços, assegurem a igualdade de oportunidades e de tratamento da pessoa que realiza o trabalho doméstico ou da trabalhadora ou do trabalhador

de empresas prestadoras de serviços de limpeza ou de cuidado, adotando, dentre outras, as seguintes medidas:

- a) **GARANTIR** que a pessoa que realiza trabalho doméstico seja dispensada do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração assegurada, no período em que vigorarem as medidas de contenção da pandemia do coronavírus, excetuando-se apenas as hipóteses em que a prestação de seus serviços seja absolutamente indispensável, como no caso de pessoas cuidadoras de idosas e idosos que residam sozinhos, de pessoas que necessitem de acompanhamento permanente, bem como no caso de pessoas que prestem serviços de cuidado a pessoas dependentes de trabalhadoras e trabalhadores de atividades consideradas essenciais nesse período (artigo 3º, § 3º, da Lei n. 13.979/2020);
- b) **GARANTIR** que trabalhadoras e trabalhadores domésticos sejam dispensados do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração assegurada, pelo período de isolamento ou quarentena de seus empregadores (artigo 2º da Lei n.13.979/2020), caso tenham sido diagnosticados ou sejam suspeitos de contaminação da doença (artigo 3º, § 3º, da Lei n. 13.979/2020);
- c) **ESTABELEECER** política de flexibilidade de jornada, observados o princípio da irredutibilidade salarial e a manutenção do emprego, na ocasião em que serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estiverem em funcionamento regular em razão do atendimento a medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus, quando houver impossibilidade de dispensar o trabalhador do comparecimento ao local de serviços;
- d) **ESTABELEECER** política de flexibilidade de jornada, observado o princípio da irredutibilidade salarial e a manutenção do emprego, em favor de trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou de trabalhadoras e trabalhadores de empresas prestadoras de serviços de limpeza ou cuidado, para que assistam seus familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, em razão do atendimento a medidas oficiais de contenção da pandemia (artigos 2º e 3º, I, II, III, , da Lei n. 13.979/2020);

- e) **FORNECER** às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e diaristas, aí incluídos os intermediados por plataformas digitais, em razão do enquadramento do risco ocupacional, equipamento de proteção individual, consistente em luvas, máscara, óculos de proteção e álcool a 70% para higienização, quando houver suspeita de pessoa infectada residindo no local da prestação dos serviços e quando não for possível a dispensa do comparecimento, nos termos do item 1, conforme artigo 166 da CLT e § 3º do artigo 5º, a, da Lei 6.019/74;
- e.1.) É responsabilidade das empresas prestadoras de serviços de limpeza ou cuidado, com profissionais destacados para realizar suas atividades em outras empresas, órgãos públicos ou residências, o fornecimento do equipamento de proteção individual, acima referido, às trabalhadoras e trabalhadores, em qualquer modalidade de contratação;
- f) **GARANTIR**, quando possível, que o deslocamento da pessoa que realiza o trabalho doméstico, da trabalhadora ou do trabalhador de empresas prestadoras de serviços de limpeza ou de cuidado, ocorra em horários de menor movimentação de pessoas, para evitar a exposição a aglomerações, em hipótese de utilização de transporte coletivo de passageiros;
- g) **SUGERIR** que as medidas acima, itens “1.a” a “1.f”, sejam observadas também no caso de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e cuidadores contratados na condição de diaristas, ou seja, sem vínculo de emprego formalizado.

67. Considerando as disposições da **Nota Técnica Conjunta 04/2020**, orientamos que às Entidades do Terceiro Setor e Empresas que observem suas disposições, pois, tratam-se de matérias a serem observadas em eventual fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho.

3 - PARECER

Diante do exposto, em resposta aos questionamentos apresentados, entendemos que:

1- Cada Entidade do Terceiro Setor e Empresas deverão estudar sua realidade e, caso possível e necessário, escolher as opções trazidas pela Medida Provisória 927/2020 para adaptar seus quadros de funcionários.

2- Não há previsão legal que obrigue o afastamento de funcionários que se encontram no grupo de risco de contaminação pelo COVID-19, no entanto pelas atividades desenvolvidas, principalmente por entidades do terceiro setor, orientamos que sejam disponibilizados todos os Equipamentos de Proteção Individual necessários para evitar o contágio pelo Coronavírus (COVID-19), devendo o Empregador fiscalizar a correta utilização de referidos equipamentos pelo Colaborador;

3- É possível a adoção de trabalho no modelo ***Home Office***, devendo o Empregado estar disponível para o Empregador, como se no local do trabalho estivesse.

4- No modelo ***Home Office***, o Empregado poderá ter intervalos normalmente, bem como seus salários e benefícios concedidos permanecerão inalterados, como vale-alimentação, vale-refeição e plano médico, podendo ser retirado pelo Empregador o vale-transporte.

5- A concessão de férias conforme especificado acima, poderá ser antecipadas, concedidas individual ou coletivamente de acordo com a necessidade do Empregador.

6- Poderá ocorrer a redução da jornada de trabalho e de salários por motivo de força maior, podendo referida redução se dar por meio de acordo individual escrito;

7- Poderão ser antecipadas as folgas que seriam concedidas em feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, utilizando a compensação com saldo em banco de horas;

8- Através de acordo coletivo ou individual formal, ficam autorizadas as interrupções das atividades laborais, aplicando regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do Empregador ou do Empregado, para compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

9- Os estabelecimentos de saúde poderão mediante acordo individual escrito com os Empregados, inclusive nas atividades insalubres e em **regime de 12x36**, prorrogar a jornada de trabalho para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar vasto prejuízo.

Por fim, diante do extenso conteúdo tratado no parecer e por se tratar de uma situação impar, ficamos a disposição para eventuais dúvidas que possam surgir.

Salvo melhor juízo este é nosso parecer.

Varginha (MG), 25 de Março de 2020.

ANDRÉ RIBEIRO SILVA

OAB/MG 126.069

AMANDA LUIZA COSTA PAULA

OAB/MG 172.400