

RIBEIRO & DAMASCENO  
*Sociedade de Advogados*

RIBEIRO & DAMASCENO  
*Sociedade de Advogados*

# COVID-19

**COMO FICA A RELAÇÃO ENTRE EMPREGADORES E  
EMPREGADOS?**

AS MEDIDAS QUE SUA EMPRESA PODE ADOTAR  
DIANTE DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

## Aspectos relevantes da Medida Provisória 927/2020

O Brasil e o mundo vive um dos momentos mais difíceis de sua história. Nos mais diversos ramos de atividades os empresários enfrentam dificuldades para administrar seus negócios e manter seus compromissos junto a clientes, fornecedores e empregados.

Se por um lado o número grande de novas regras têm por finalidade minimizar os efeitos da crise, por outro, obriga Empregadores e Empregados a ficarem atentos sobre suas obrigações e direitos.

## *Teletrabalho – Home Office – Inalteração Salarial*

- 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, aplicando-se tal possibilidade para aos Estagiários e Aprendizes;
- Contudo, de acordo do art. 468, da CLT os salários permanecerão inalterados, bem como os benefícios concedidos como vale-refeição, vale-alimentação e plano de saúde.
- Podendo o Empregador deixar de conceder vale-transporte, não possuindo necessidade de acordo coletivo.

### *Antecipação de Férias Individuais*

- 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.
- 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.

### *Antecipação de Férias Coletivas*

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

*Empregados - Grupos de Risco de Contaminação  
pelo COVID-19*

- Não há obrigatoriedade legal de afastamento dos trabalhadores que se encontram nos grupos de risco de contaminação pelo COVID – 19, no entanto na manutenção desses trabalhadores, em especial naquelas atividades de risco de contaminação, caberá aos Empregadores disponibilizarem todos os Equipamentos de Proteção Individual necessários para a execução dos trabalhos;

## *Força Maior*

- 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.
- 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);

## *Aproveitamento e da Antecipação de Feriados*

- 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.
- A notificação deve ser feita por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante INDICAÇÃO EXPRESA DOS FERIADOS APROVEITADOS.
- No que tange a feriados religiosos dependerá de concordância do Empregado mediante manifestação em acordo individual escrito.

### *Banco de Horas*

- 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.

### *Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde do Trabalho*

- 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.

## Adiamento no Recolhimento do FGTS

- 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. 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 cada mês, a partir de julho de 2020.

## *Jornada de Trabalho em Estabelecimentos de Saúde*

- 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. 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.

### *Prazo para Processo Administrativo*

- 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.

## *Contaminação do Empregador pelo Covid-19*

- 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.

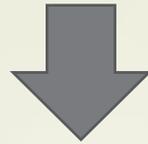
## *Prorrogação de Normas Coletivas*

- Os acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória 927/2020 (22/03/2020), poderão ser prorrogados, a critério do Empregador, **pelo prazo de 90 dias**, após o termo final deste prazo.

*Atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho e*  
*Ministério da Economia*

- 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.**

- ❖ Para maiores informações acessem o link e vejam a íntegra do nosso Parecer que trata de Empresas e Terceiro Setor.



<https://ribeiroedamasceno.com.br/2020/03/26/alteracoes-dos-contratos-de-trabalhos/>

# RIBEIRO & DAMASCENO

*Sociedade de Advogados*

## CONTATO

Tel/WhatsApp: (35) 3221-9503

E-mail: [contato@ribeiroedamasceno.com.br](mailto:contato@ribeiroedamasceno.com.br)

[www.ribeiroedamasceno.com.br](http://www.ribeiroedamasceno.com.br)