



Na Mídia

23/03/2020 | [Folha de S.Paulo](#)

Veja o que muda na lei trabalhista durante o estado de calamidade com o coronavírus

Teletrabalho, férias, pagamento de FGTS, banco de horas e segurança do trabalho têm regras excepcionais

Alexa Salomão

Na noite deste domingo (22), o presidente Jair Bolsonaro (sem partido) publicou no Diário Oficial uma MP (medida provisória) que autoriza a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses.

No início da tarde desta segunda-feira (23), porém, ele voltou atrás em relação ao artigo 18, que será revogado. As demais alterações estão mantidas.

Há mudanças em relação a trabalho remoto, férias, pagamento de FGTS, banco de horas, regras para saúde e segurança no trabalho. **A área trabalhista do escritório Demarest, a pedido da Folha, mostra o que muda na legislação trabalhista durante o estado de calamidade.**



Paulo Guedes (Economia), Jair Bolsonaro e Luiz Henrique Mandetta (Saúde) durante pronunciamento no Palácio do Planalto - Pedro Ladeira - 18.mar.2020 / Folhapress

Veja o que muda na lei trabalhista durante o estado de calamidade



TELETRABALHO

Legislação Regular

Alteração de regime: Necessidade de celebração de aditivo ao contrato de trabalho. Retorno para o trabalho presencial demanda prazo mínimo de 15 dias de antecedência ao empregado.

Controle de jornada: Aplicável o art. 62, III da CLT (dispensa de controle de jornada)

Equipamentos e custos: A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, não integrando a remuneração do empregado

Saúde e segurança: Obrigação de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e assinatura de Termo de Responsabilidade pelo empregado

Como fica com a MP 927/2020

Alteração de regime: Possibilidade de alteração para o regime de teletrabalho e determinação do retorno para o trabalho presencial por notificação ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, sem a necessidade de acordo individual ou coletivo e dispensado o prévio registro das alterações no contrato de trabalho

Controle de jornada: Aplicável o art. 62, III da CLT (dispensa de controle de jornada)

Equipamento: O empregador poderá fornecer equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura sem que tais concessões representem concessão de natureza salarial
Custos: A responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como os reembolsos de despesas arcadas pelo empregado deverão ser estabelecidas mediante contrato escrito, a ser celebrado em até 30 dias contados da data da mudança do regime

Aprendizes e Estagiários: Fica permitida a adoção de teletrabalho para estagiários e aprendizes



FÉRIAS INDIVIDUAIS

Legislação Regular

Comunicação: No mínimo 30 dias de antecedência, mediante recibo escrito do empregado

Limites: Fracionamento em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um

Antecipação: Não prevista em lei. Direito de férias adquirido após 12 meses de trabalho

Prazo de pagamento: Até 2 (dois) dias antes do início do gozo de férias

Conversão das férias em abono pecuniário: Faculdade do empregado, que pode requerê-lo até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo

Como fica com a MP 927/2020

Comunicação de férias: Antecedência de, no mínimo, 48 horas, sendo a notificação por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período a ser gozado

Limites: As férias não poderão ser gozadas em período inferior a 5 dias corridos

Antecipação: As férias poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não esteja completo. Comunicação com antecedência de, no mínimo, 48 horas. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual

Prazo de pagamento: O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao de início das férias. O pagamento do adicional do terço de férias (1/3) poderá ocorrer até a data do pagamento do 13º salário (20 de dezembro)

Conversão das férias em abono pecuniário: Sujeito à concordância do empregador. Deverá ser solicitada com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico

Prioritários: Empregados que façam parte do grupo de risco têm prioridade no gozo das férias

Suspensão de férias: Possibilidade de suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas



FÉRIAS COLETIVAS

Legislação Regular

Prazo de notificação: Concessão de férias coletivas a todo um estabelecimento ou setor, com afixação do aviso no local de trabalho com pelo menos 15 dias de antecedência

Limites: Até 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos, com gozo proporcional para empregados que não têm período aquisitivo completo

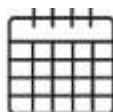
Comunicação a órgãos: Comunicação prévia ao sindicato profissional e ao órgão local do Ministério da Economia com antecedência mínima de 15 dias

Como fica com a MP 927/2020

Prazo de notificação: Concessão de férias coletivas a determinado conjunto de empregados, devendo informá-los com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico

Limites: Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT

Comunicação a órgãos: Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional



APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Legislação Regular

Sem previsão legal de antecipação

Algumas normas coletivas vedam a inclusão para compensação em banco horas

Como fica com a MP 927/2020

Feriados não religiosos: Possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos, mediante notificação com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, para o conjunto de empregados beneficiados, com indicação expressa dos feriados aproveitados

Compensação: Os feriados podem ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas

Feriados religiosos: O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado mediante acordo individual



BANCO DE HORAS

Legislação Regular

Formalização: Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho para compensação superior a 6 meses, e limitada a 1 ano. Acordo individual válido desde que para compensação em até 6 meses.

Limite de compensação: Prorrogação da jornada de trabalho em até 2 horas. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de norma coletiva ou acordo individual

Como fica com a MP 927/2020

Formalização: Norma coletiva ou acordo individual para compensação até 18 meses contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública

Limite de compensação: Prorrogação da jornada de trabalho em até 2 horas. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de norma coletiva ou acordo individual



SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Legislação Regular

Exames médicos obrigatórios: Admisional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demisional, nos termos e prazos da NR-07

Exame médico demisional: Poderá ser dispensado desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de: 135 ou 90 dias, a depender do grau de risco da empresa

Treinamentos: Existência de treinamentos obrigatórios e periódicos por força das NRs (EPIs, proteção contra incêndios, trabalho em altura, inflamáveis, etc.)

CIPA: Membros com mandato de 1 (um) ano, com eleições convocadas no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso

Como fica com a MP 927/2020

Exames médicos obrigatórios: Suspensão da obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, exceto o demisional. Prazo de 60 dias para realização dos exames médicos suspensos, contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública, exceto se o médico do trabalho indicar ao empregador a necessidade de sua realização em prazo inferior

Exame médico demisional: Poderá ser dispensado, caso o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias

Treinamentos: Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos nas normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, os quais serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Possibilidade de serem realizados treinamentos na modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos

Prorrogação da CIPA: As CIPAs atuais poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos

Doença ocupacional: Para não abrir margem às discussões judiciais em relação à contaminação, texto da MP estabelece que a Covid-19 não é doença ocupacional



DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Legislação Regular

Pagamento mensal do FGTS, com recolhimento até o dia 07 do mês seguinte

Como fica com a MP 927/2020

Competências suspensas: Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020

Parcelamento: O recolhimento dos referidos meses poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de encargos e multa, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020

Prazo prescricional: Suspensão da contagem do prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS por 120 dias, contados da data da publicação da MP



PRORROGAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS

Legislação Regular

Proibição de estipulação de norma coletiva por prazo superior a 2 anos, vedada a ultratividade

Como fica com a MP 927/2020

Possibilidade de prorrogação, a critério do empregador, das normas coletivas vencidas ou vincendas no prazo de 180 dias da entrada em vigor da MP 927/2020, pelo prazo de 90 dias