

LIDA

BOLETIM INFORMATIVO | ÁREA TRABALHISTA
EDIÇÃO EXTRAORDINÁRIA – 24 DE MARÇO DE 2020



WWW.CSMV.COM.BR

10
anos

CSMV ADVOGADOS

Questões Trabalhistas - COVID-19 (MP 927/2020 e MP 928/2020)

* Atualizado em 23.03.2020 a partir da publicação da **Medida Provisória n° 927/2020**

* Atualizado em 24.03.2020 a partir da publicação da **Medida Provisória n° 928/2020**

Desde o dia 11.3.2020, a Organização Mundial da Saúde elevou a classificação do estado de contaminação mundial pelo novo coronavírus (COVID-19), declarando um momento de pandemia mundial. Isso se deu em razão da velocidade de disseminação da COVID-19, sem que signifique qualquer alteração na gravidade da doença.

Uma das grandes preocupações relacionada à pandemia é o risco de colapso do sistema de saúde do país na hipótese de grande aumento da busca pelo atendimento hospitalar, especialmente em casos de pacientes que necessitem de cuidados em unidades intensivas. Diante de todo cenário vivido, a ordem central para contenção da COVID-19 é o isolamento social e tal providência somente será efetivada com sucesso se houver um engajamento de toda a sociedade. Ocorre que o isolamento social implica em providências que afetam diretamente as relações de trabalho.

Em 22 de março de 2020, após a declaração pelo Congresso Nacional do estado de calamidade pública no Brasil (Decreto Legislativo n° 6/2020), o Governo Federal publicou a Medida Provisória n° 927/2020 (“MP 927/2020”), dispondo sobre **medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia do COVID-19**. Nota-se que medidas trabalhistas já adotadas pelos empregados nos últimos 30 dias, que não contrariem o disposto na MP, estão automaticamente convalidadas conforme artigo 36, da MP 927/2020.

Neste cenário, como parte da contribuição de nosso escritório, **atualizamos** esta edição especial do nosso boletim LIDA para tratar de questões trabalhistas que surgem a partir deste momento específico da sociedade.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

- **O que a empresa deve fazer quando o empregado informa que está com sintomas do COVID-19?**

O empregado que sinalizar sintomas associados ao COVID-19 deve ser orientado a procurar o serviço médico para avaliação e realização do exame de confirmação do COVID-19. O empregador deve tratar a situação com discrição, para resguardar o trabalhador e evitar qualquer forma de discriminação.

- **A empresa pode exigir a realização de exame para confirmação do COVID-19? Caso o empregado se recuse a fazer o exame, o que o empregador pode fazer?**

A empresa não pode compelir o empregado a realizar o exame médico, eis que apenas os gestores locais de saúde têm permissão legal para determinar a realização compulsória de exames médicos (art. 3º, §7º, inciso III, da Lei nº 13.979/2020).

Se o empregado se recusar a realizar o exame, recomendamos que lhe seja concedida licença remunerada para evitar a exposição dos demais empregados; havendo indícios fortes de que o empregado tenha o COVID-19 (por exemplo, viajou ao exterior, teve contato próximo com pessoa diagnosticada com COVID-19, apresenta os sintomas divulgados pelas autoridades públicas), é possível requerer judicialmente que o Estado compila o trabalhador a realizar o exame, com base no art. 3º, inciso III, da Lei nº 13.979/2020.

- **Enquanto o resultado do exame para confirmação do COVID-19 não estiver pronto, como o empregador deve proceder com o empregado?**

No período entre a realização dos exames médicos para confirmação do COVID-19 e a disponibilização do resultado, a ausência do empregado será considerada falta justificada, com base no art. 3º, §3º, da Lei nº 13.979/2020.

- **Caso o resultado do exame seja positivo para o COVID-19, o que a empresa deve fazer?**

Se o resultado for positivo, o empregado provavelmente receberá orientação médica para ficar em isolamento. **Em razão da alta procura por exames de COVID-19, é possível que o trabalhador seja orientado a retornar para casa e permanecer em isolamento apenas, sem a efetiva realização do exame para confirmação do eventual contágio. Em qualquer um destes casos, a empresa deve solicitar a apresentação do**

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

atestado médico, para arquivamento e lançamento das ausências do empregado, que serão justificadas.

Além disso, a empresa deverá verificar se houve contato do empregado doente com outros empregados, clientes e terceiros, para verificar se há necessidade de indicar a realização de exames médicos e informar as autoridades sanitárias (conforme art. 5º da Lei nº 13.979/2020).

•! Como se dará o afastamento do empregado e pagamento durante sua recuperação?

O atestado médico indicará o período necessário de afastamento; esse período será considerado como falta justificada para o trabalho, nos termos do art. 3º, §3º, da Lei nº 13.979/2020. Se o período de afastamento for superior a 15 dias, o empregado poderá ser encaminhado ao INSS¹ para percepção de auxílio-doença comum.

•! O que é a quarentena e o isolamento em razão do COVID-19? Quem deve determinar tal situação? Como a empresa deve proceder nestes casos?

Quarentena é o período no qual há restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação para evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus.

Isolamento é a separação de pessoas doentes ou de bagagens, meios de transportes, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de modo a evitar a contaminação ou a propagação do vírus. O Ministério da Saúde determina que a recomendação seja de isolamento por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por igual período se o exame laboratorial indicar o risco de transmissão.

A determinação de quarentena ou isolamento é feita pelo Ministério da Saúde e, sob orientação do Ministério, pelos gestores locais de saúde.

O trabalhador em quarentena ou isolado terá faltas justificadas, nos moldes indicados no item acima.

¹ Observamos que a Lei nº 13.979/2020 determina apenas que as faltas do período de isolamento e quarentena serão consideradas justificadas, sem definição se o empregador ou o INSS arcará com os encargos do período de afastamento superior a 15 dias. Dessa forma, seguimos o disposto no art. 59, da Lei 8.213/91, **que prevê a concessão de auxílio-doença quando a incapacidade laboral for superior a 15 dias.** This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

- **O que ocorre se o empregado não estiver com o COVID-19, mas morar com pessoa que confirmou estar com o COVID-19?**

A Portaria nº 356/2020 do Ministério da Saúde indica a possibilidade de determinação de medida de isolamento àqueles que sejam próximos a pessoas portadoras do COVID-19. Assim, deve ser solicitado ao empregado que apresente a respectiva orientação médica de isolamento em domicílio, para que o empregado possa ser dispensado de suas atividades com falta justificada.

- **O empregador é obrigado a suspender as atividades empresariais, deixando seus empregados sem trabalho?**

Até o momento, governos municipais e estaduais têm publicado decretos determinando ou recomendando a suspensão de atividades não essenciais como medida de restrição da circulação de pessoas. Em geral, permanecerão fechados o atendimento presencial no comércio e todos os locais de eventos e/ou que impliquem em aglomerações, exceto em relação a estabelecimentos considerados essenciais (tais como supermercados, padarias, postos de combustível, etc.). Pelo Decreto nº 10.282/2020, que regulamenta da Lei nº 13.979/2020, são serviços públicos e atividades essenciais² aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

O prazo e o alcance destas medidas precisam ser confirmados com a legislação municipal ou estadual que a instituíram. Na cidade de São Paulo, por exemplo, o Decreto nº 59.285/2020 determinou o fechamento de estabelecimentos comerciais e casas de eventos até 5 de abril, mas esta suspensão não se aplica a mercados, lojas de venda de alimentos para animais, padarias, restaurantes, lanchonetes e postos de

² Assim, listadas no referido decreto: (i) assistência à saúde, incluído serviços médicos e hospitalares; (ii) assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade; (iii) atividades de segurança pública e privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de presos; (iv) atividades de defesa nacional e de defesa civil; (v) transporte intermunicipal, interestadual e internacional de passageiros e o transporte de passageiros por táxi ou aplicativo; (vi) telecomunicações e internet; (vii) serviço de call center; (viii) captação, tratamento e distribuição de água; (ix) captação e tratamento de esgoto e lixo; (x) geração, transmissão e distribuição de energia elétrica e de gás; (xi) iluminação pública; (xii) produção, distribuição, comercialização e entrega, realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico, de produtos de saúde, higiene, alimentos e bebidas; (xiii) serviços funerários; (xiv) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, de equipamentos e de materiais nucleares; (xv) vigilância e certificações sanitárias fitossanitárias; (xvi) prevenção, controle e erradicação de pragas dos vegetais e de doença dos animais; (xvii) inspeção de alimentos, produtos e derivados de origem animal e vegetal; (xviii) vigilância agropecuária internacional; (xix) controle de tráfego aéreo, aquático e terrestre; (xx) compensação bancária, redes de cartões de crédito e débito, caixas bancários eletrônicos e outros serviços não presenciais de instituições financeiras; (xxi) serviços postais; (xxii) transporte e entrega de cargas em geral; (xxiii) serviços relacionados à tecnologia da informação e de processamento de dados (data center) para suporte de outras atividades previstas neste Decreto; (xxiv) fiscalização tributária e aduaneira; (xxv) transporte de numerário; (xxvi) fiscalização ambiental; (xxvii) produção, distribuição e comercialização de combustíveis e derivados; (xxviii) monitoramento de construções e barragens que possam acarretar risco à segurança; (xxix) levantamento de análise de dados geológicos; (xxx) mercado de capitais e seguros; (xxxi) cuidados com animais em cativeiro; (xxxii) atividade de assessoramento em resposta às demandas que continuem em andamento e às urgentes; (xxxiii) atividades médico-periciais relacionadas com o resumo geral de previdência social e assistência social; (xxxiv) atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização de impedimentos; e (xxxv) outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

combustível; o Governo do Estado de São Paulo editou o Decreto nº 64.862, que recomenda o fechamento de shopping centers, galerias comerciais e academias até 30 de abril.

Para os estabelecimentos em que não há determinação de suspensão de atividades, o Ministério da Saúde tem reforçado a adoção de medidas para reduzir o risco de transmissão em áreas comunitárias, reforçando o isolamento social como medida de achatamento da curva de contaminação: por exemplo, incentiva que reuniões sejam realizadas virtualmente, que viagens não essenciais sejam canceladas/adiadas, que o trabalho de casa (*home office*) seja implementado e que a adoção de horários alternativos ou flexíveis seja considerada para evitar horários de pico³.

Recomendamos que seja evitadas **quaisquer** viagens a trabalho principalmente para regiões em que há risco alto de contaminação (China e Europa, por exemplo), para se afastar o risco de caracterização da responsabilidade objetiva do empregador em caso de contaminação na viagem. **Notamos que a MP 927/2020 expressamente prevê que contaminação por COVID-19 não será considerada doença ocupacional, exceto mediante comprovação de nexos causal.** Em outras palavras, a empresa deve tomar medidas de cautela e prevenção para afastar eventuais responsabilidades.

Observamos que a adoção das medidas de segurança visa também respeitar o princípio da função social da empresa, previsto no art. 170 da Constituição Federal, que trata da responsabilidade da empresa perante a comunidade em que atua, na promoção e respeito dos direitos e interesses da sociedade.

- **O que ocorre se for determinada pelo Governo a suspensão da minha atividade empresarial?**

A empresa deverá seguir a determinação do Governo, observando os prazos e orientações indicados. **Até o momento, apesar da suspensão de atividades de diversos estabelecimentos, não há definição do Governo (municipal, estadual ou federal) sobre como ficará a situação dos empregados da empresa nesse período; na ausência de previsão legal,** a obrigação de pagamento dos salários deverá ser mantida, eis que a empresa é integralmente responsável pelo risco do negócio.

Com o reconhecimento de que o Brasil se encontra em estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6/2020) e que a situação pode gerar um colapso na economia,

³ Vide orientações do Ministério da Saúde disponível em <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46540-saude-anuncia-orientacoes-para-evitar-a-disseminacao-do-coronavirus>. Consulta em 16.3.2020.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

há a expectativa de que o Governo Federal disponibilize pacotes de auxílio às empresas neste período.

Após o retorno das atividades laborais, será possível, nos termos do art. 61, §3º, da CLT, exigir a compensação dos dias de interrupção do trabalho, em até 2 horas por dia, em período de até 45 dias no ano, desde que haja prévia autorização do Ministério da Economia.

Tanto em caso de fechamento da empresa por determinação do Governo quanto por escolha da empresa na gestão do seu negócio, foram regulamentadas alternativas na MP 927/2020 para permitir a viabilização do negócio da empresa nesse período, bem como a preservação do emprego e da renda.

•! **Que medidas de segurança podem ser realizadas e exigidas pela empresa, no dia-a-dia?**

Seguindo a orientação do Ministério da Saúde, em razão da forma de transmissão do COVID-19 (pelo contato), a empresa deve realizar a desinfecção de objetos e superfícies tocados com frequência (maçanetas, corrimãos, celulares, por exemplo), e adotar medidas de reforço das orientações de saúde e segurança de seus trabalhadores. Nesse ponto, sugerimos que as empresas que possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (“CIPA”) e Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (“SESMT”) realizem reuniões em ambiente adequado (para evitar qualquer aglomeração), com registro de ata das deliberações específicas em relação à situação de pandemia, e reforcem todas as medidas de limpeza, higiene e cautelas para a redução do contágio.

Ainda, conforme orientações do Ministério da Saúde, a empresa deverá disponibilizar locais para que os trabalhadores lavem a mão com frequência, álcool em gel 70%, luvas e toalhas de papel descartáveis; os empregados devem ser orientados a manter a distância entre si, não compartilhar objetos pessoais e a cobrir o nariz a boca ao espirrar e tossir.

Recomendamos, mais uma vez, que sejam fixados lembretes para reforçar a importância de lavar as mãos com água e sabão e usar álcool em gel, bem como que seja avaliado junto à CIPA medidas de conscientização dos trabalhadores. Os empregados que recusarem estas medidas básicas de higiene poderão ser advertidos e punidos por descumprimento de medidas de segurança.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

As medidas de prevenção e proteção deverão ser custeadas pela empresa.

- **O empregador pode colocar seus empregados em *home office*?**

Sim. O *home office* (chamado de teletrabalho na legislação trabalhista) é uma das exceções ao controle de jornada incluída pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17 – art. 75-A, B, C, D e E da CLT), quando se trata de um regime de trabalho no qual a prestação de serviços é realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias de informação e de comunicação. O trabalho deve ser **preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador** e sem que haja controle da jornada pelo empregador.

Se houver qualquer forma de controle, o horário de trabalho deverá estar registrado em cartão de ponto e qualquer hora extraordinária deverá ser paga; **neste caso, a prestação de serviços remotamente não será considerada como “teletrabalho” para fins do art. 62, III, da CLT mas tão somente um trabalho remoto com jornada controlada.**

Nos termos da MP 927/2020, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, independentemente da existência de acordo individual prévio. Essa alteração deverá ser notificada com antecedência mínima de 48 horas. Estagiários e aprendizes também poderão adotar o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Em até trinta dias da mudança do regime, se não houver disposição contratual expressa já, as partes deverão definir a quem competirá a responsabilidade pelos equipamentos de trabalho e se a empresa arcará com alguma despesa extraordinária que o empregado venha eventualmente a correr. Caso a empresa forneça os equipamentos e/ou pague reembolso, esses valores não serão integrados à remuneração.

Se o empregado não tiver a infraestrutura necessária para o trabalho remoto, o empregador poderá fornecer os equipamentos por regime de comodato e pagar os serviços de infraestrutura; se isso não for possível, será considerado que o empregado está à disposição do empregador no período da jornada normal de trabalho.

O período em que o empregado estiver usando aplicativos e programas de comunicação, fora da jornada de trabalho normal, não será considerado tempo à disposição.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

Por ser realizado em ambiente fora da empresa, a lei exige que o empregador oriente o trabalhador sobre medidas de segurança e medicina do trabalho para evitar “doenças e acidentes de trabalho”. Assim, recomendamos que o empregado seja orientado e assine termo de responsabilidade, inclusive. **A orientação deve incluir medidas preventivas à COVID-19.**

A possibilidade de iniciar o trabalho em *home office* deverá considerar a segurança e confidencialidade da empresa, e disponibilização de tecnologia para tanto.

- **E para os empregados cuja atividade é incompatível com o *home office*? O que a empresa pode fazer?**

As empresas que realizem atividades incompatíveis com o *home office* podem adotar outras medidas para reduzir a circulação de seus empregados, em atenção à orientação do Ministério da Saúde para evitar o contágio do COVID-19, **nos termos dispostos na MP 927/2020**. Há diversas formas de tratar a situação, e a empresa deverá avaliar qual forma é compatível com seu negócio e com sua saúde econômica:

a) Flexibilização de jornada

O empregador poderá adotar medidas de flexibilização da jornada, como alteração do horário de entrada e saída (para não coincidir com os horários de pico), redução da jornada sem alteração de salário, e adoção de sistemas de compensação de jornada de trabalho (banco de horas).

De acordo com a MP 927/2020, a empresa poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos, mediante aviso prévio de 48 horas; feriados religiosos apenas poderão ser antecipados mediante concordância do empregado, por escrito.

Além disso, a interrupção das atividades poderá ser feita mediante banco de horas, estabelecido por acordo individual ou coletivo formal, com compensação em até 18 meses contados da data de encerrado do estado de calamidade pública.

b) Licença remunerada

O empregador poderá conceder licença remunerada aos seus empregados, com base na situação de emergência saúde pública decorrente do COVID-19. Neste caso, os contratos de trabalho ficariam interrompidos e o pagamento dos salários seria

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

mantido. Se a licença for superior a 30 dias, o empregado perderá as férias proporcionais e novo período aquisitivo será iniciado após seu retorno, conforme art. 133, III da CLT.

c) **Antecipação de férias individuais**

A MP 927/2020 permite, excepcionalmente, antecipar as férias dos empregados, ainda que não tenham completado o período aquisitivo. Para a concessão, o empregador deverá notificar o empregado com apenas 48 horas de antecedência, por escrito, e deverá observado o prazo mínimo de 5 dias corridos. Períodos futuros de férias também poderão ser negociados, por escrito, e trabalhadores no grupo de risco da COVID-19 deverão ser priorizados.

O pagamento das férias poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias (no mesmo prazo do salário normal), e a empresa poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 de férias após sua concessão, até 20/12 (pagamento do 13º salário).

d) **Férias coletivas**

As férias coletivas devem ser concedidas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais. A MP 927/2020 extinguiu a obrigação de limite mínimo de dias corridos e limite máximo de períodos anuais, e permitiu que as empresas concedam férias coletivas, avisando com 48 horas de antecedência, e dispensando a comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos dos trabalhadores.

e) **Suspensão do contrato ou redução do salário**

Após diversas críticas ao Governo, no final do dia 23.3.2020, foi publicada a nova Medida Provisória nº 928 revogando integralmente o artigo 18 da MP 927/2020 que dispunha “do direcionamento do trabalhador para qualificação”.

Em linhas gerais, a MP 927/2020 permitia a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses, condicionada à participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial (EAD – ensino à distância) oferecido pelo empregador ou por entidades de qualificação. Essa suspensão poderia ser acordada individualmente com o empregado e deveria ser registrada em carteira de trabalho.

Nesse período, o empregador poderia conceder ajuda compensatória mensal, sem

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

natureza salarial, em valor a ser definido com o empregado; o empregado permanecerá recebendo os benefícios concedidos pelo empregador. Se não for ministrado curso ou o empregado permanecer trabalhando, a suspensão estaria descaracterizada.

Ainda que a MP 927/2020 tenha tido seu artigo 18 imediatamente revogado após sua publicação pela MP 928/2020, deve ser esclarecido e reforçado que, restou reconhecida a situação de Força Maior em razão da calamidade pública, nos termos do artigo 501 da CLT, conforme artigo 1º, parágrafo único da MP 927/2020, sendo certo que a empresa poderá efetivar a redução do salário nos termos do artigo 503, da CLT (até 25% do salário) ou, mediante negociação coletiva, a empresa poderá negociar eventual suspensão do contrato de trabalho (*layoff*) ou redução do salário com a respectiva redução de jornada, com fulcro no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, observando que a negociação precisa ser feita com cautela com o respectivo sindicato e considerando a concessão de vantagens posteriormente para os empregados, como por exemplo a garantia de manutenção do vínculo empregatício enquanto durar o período do acordo, em linha com a finalidade da MP 924/2020 de “preservação do emprego” e “permanência do vínculo empregatício”, bem como artigo 611.-A, § 3º, da CLT que dispõe no sentido de que “deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”.

É recomendado que qualquer alteração mais severa no contrato de trabalho seja realizada mediante negociação coletiva e formalização de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e que seja analisado com cautela o período de vigência da norma coletiva.

- **Que operações são afetadas no dia-a-dia da empresa a partir da MP 927/2020?**
 - a) **Saúde e Segurança do Trabalho**

Durante o estado de calamidade pública, está suspensa a obrigação de realização de exames médicos ocupacionais, exceto de exames demissionais, que poderão ser realizados em até 60 dias do encerramento do estado de calamidade pública, exceto se for imprescindível sua realização imediata, ou se tiver um exame recente realizado há menos de 180 dias (caso em que será dispensado).

Treinamentos periódicos dos empregados também serão suspensos, podendo ser realizados no prazo de 90 dias a partir do encerramento do estado de calamidade pública, ou realizados de forma à distância.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

As CIPA poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública, suspendendo os processos eleitorais em curso.

A MP 927/2020 expressamente prevê que contaminação por COVID-19 não será considerada doença ocupacional, exceto mediante comprovação denexo causal.

b) FGTS

A obrigação de recolher o FGTS das competências de março, abril e maio de 2020 fica suspensa, devendo ser recolhido a partir de julho de 2020 e podendo ser pago em até 6 parcelas mensais, sem incidência de atualização e multa. Para tanto, o empregador precisa declarar informações até 20.06.2020, as quais equivalerão à confissão de débito.

Se houver a rescisão do contrato de trabalho, a suspensão ficará resolvida, e o empregador deverá realizar o pagamento imediato do FGTS, incluindo eventual multa de 40%.

c) Fiscalização do trabalho

Pelo prazo de 180 dias a partir da entrada em vigor da MP 927/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho deverão atuar de forma a orientar (e não aplicar multas), exceto em relação a irregularidades sobre falta de registro do empregado, situações de grave e iminente risco, ocorrência de acidente de trabalho fatal, e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Todas as orientações apresentadas nesta edição do LIDA levam em consideração a situação no momento de sua publicação, podendo sofrer alterações em razão de novo posicionamento do Governo Federal, Estadual e/ou Municipal, bem como da eventual publicação de normas específicas sobre o assunto e/ou normas decretando estado de emergência e/ou restrição à circulação de pessoas.

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br) e Marcela Ishii de Miranda (mishii@csmv.com.br).

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws