



São Paulo, 25 de março de 2020.

CIRCULAR SINAPRO-SP Nº 04/2020

Ref.: **Medidas Provisórias 927 e 928**

Prezados Senhores,

Como já é de conhecimento de todos, foram editadas as Medidas Provisórias 927 e 928, respectivamente, a primeira para tratar de alternativas que poderão ser adotadas pelas empresas para o enfrentamento da crise gerada pelo COVID-19 e, a segunda, revogando o artigo que permitia a suspensão de contratos de trabalho por 4 (quatro) meses, sem participação dos sindicatos profissionais em tal situação.

Tais medidas foram adotadas com base no reconhecimento de situação de Força Maior (art. 501 da CLT), artigo já previsto em nosso ordenamento jurídico e no reconhecimento de calamidade pública, recém declarada.

Importante mencionar que todas alternativas adotadas pelas empresas no período de 30 (trinta) dias anteriores à data da entrada em vigor da MP estão convalidadas, desde que não contrariem as regras nela previstas.

E ainda, casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados doenças ocupacionais ou acidentes, exceto mediante comprovação do nexos causal.

A MP autorizou a imediata aplicação das medidas a contratos de trabalhadores temporários, terceirizados, estagiários e aprendizes.

As empresas poderão adotar as seguintes alternativas:

1. Teletrabalho

A MP autoriza a adoção do modelo de trabalho à distância, sem a necessidade de alteração do local da prestação de serviços em documento específico. Deve-se, porém, informar ao profissional a alteração de seu local de trabalho, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.



Condições relativas à aquisição, manutenção, fornecimento dos equipamentos e de toda a estrutura tecnológica, bem como reembolsos de despesas deverão estar previstos em documento próprio, no prazo de 30 (trinta) dias da data da alteração do local de trabalho.

Caso o empregado não possua equipamentos, tampouco infraestrutura, 2 (duas) hipóteses são possíveis:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Além disso, tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

E, por fim, há permissão para a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

2. Antecipação das férias individuais

As empresas poderão antecipar as férias de seus empregados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do respectivo período de férias.

Contudo, as empresas devem observar que (i) as férias não poderão ser usufruídas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos; e (ii) as férias poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

A MP também autorizou a negociação individual para a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Empregados que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para usufruírem férias, individuais ou coletivas



As empresas poderão efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias apenas após a concessão das férias – no máximo, até a data do pagamento do 13º salário.

Já, a solicitação do abono pecuniário pelo empregado (conversão de 1/3 das férias em pecúnia) depende da concordância da empresa e desde que a solicitação tenha sido feita também em 48 (quarenta e oito) horas.

O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º (quinto dia) útil do mês subsequente ao seu início.

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

3. Concessão de Férias Coletivas

As empresas poderão conceder férias coletivas com aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas e não serão aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

As empresas estão dispensadas das regras sobre comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos Sindicatos profissionais.

4. Aproveitamento e antecipação de feriados

Está autorizada a antecipação e concessão de descansos relativos a feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

Os empregados deverão ser notificados por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta) e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação em banco de horas.



Em relação aos feriados religiosos, o aproveitamento dependerá da concordância dos empregados, por meio de acordo individual e escrito.

5. Banco de Horas

As empresas poderão adotar o regime de compensação de jornada, estabelecido por meio individual ou coletivo para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.

Deve-se observar os limites legais: prorrogação em até 2 (duas) horas e máximo de jornada de trabalho de 10 (dez) horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

6. Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares deixam de ser obrigatórios durante o período de calamidade, com exceção dos exames demissionais.

Os exames deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Caso o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Estão suspensas a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.



As empresas deverão retomar a realização dos treinamentos no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

As empresas poderão realizar os treinamentos na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

7. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

A exigibilidade do recolhimento do FGTS pelas empresas está suspensa, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Os empregadores poderão fazer uso desta prerrogativa independentemente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos e poderá ser quitado em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Para usufruir da prerrogativa prevista no caput, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos da Lei, que as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos pertinentes.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do FGTS ficará resolvida e o empregador ficará obrigado a recolher os valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, inclusive proceder ao depósito dos valores do FGTS do mês da



rescisão e multa fundiária, desde que seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

Eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Na hipótese de as empresas não observarem o parcelamento das obrigações referentes aos meses de março, abril e maio de 2020 estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos da Lei do FGTS.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

O inadimplemento das parcelas também ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

8. Abono Anual

O pagamento do abono anual foi antecipado para os beneficiários da previdência social que, durante este ano, tenham recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão.

O abono será pago em 2 (duas) parcelas, excepcionalmente, a primeira parcela corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e 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 benefício da competência maio.



Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

9. Outras disposições

- a) Infrações trabalhistas administrativas e notificações de débito de FGTS: os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso e notificações de débito de FGTS ficam suspensos por 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de entrada em vigor da MP;
- b) Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias; II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; III - 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; e IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil;
- c) Não se aplicam as disposições sobre teleatendimento e telemarketing aos empregados em regime de teletrabalho;
- d) Antecipação do pagamento do abono anual (art.40 da Lei 8213/91) em 2 (duas parcelas);
- e) Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 (cento e oitenta dias), contado da data de entrada em vigor da MP, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa dias), após o termo final deste prazo;
e
- f) O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério



da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

As dúvidas poderão ser dirimidas pelo escritório Gambôa Advogados, que presta consultoria jurídica a esta entidade, devendo ser direcionadas pelo e-mail: atendimento@sinaprosp.org.br

Atenciosamente,

Eduardo de Godoy Pereira
Presidente – Sinapro-SP