



São Paulo, 24 de março de 2020.

**Circular nº 08/2020.**

ÀS

**EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA CATEGORIA ECONÔMICA DO SINPROQUIM  
NO ESTADO DE SÃO PAULO**

Prezados Senhores

**REF.: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 – DISPÕE SOBRE MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PROVOCADO PELA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19).**

O SINPROQUIM vem à presença de V. Sas. para prestar informações, no que se refere aos novas regras trabalhistas instituídas pela **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020.**

O Presidente da República editou a **MEDIDIA PROVISÓRIA Nº 927, de 22.03.2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas** para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do novo Coronavírus (Covid-19).

Nesse sentido, o SINPROQUIM **destaca de forma bem objetiva os aspectos mais relevantes do conteúdo da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927,** a saber:

Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, a **MP nº 927/2020** determina que os empregadores poderão adotar as medidas trabalhistas seguintes:

**I – DOS ASPECTOS MAIS RELEVANTES DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020.**

**1º – Teletrabalho** - o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, fica permitida a adoção deste sistema de trabalho para estagiários e aprendizes.

**Prazo de notificação**- a alteração do trabalho presencial para teletrabalho será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

**Note não se poderá ser implementado teletrabalho de maneira informal.**

**2º – Antecipação de férias individuais** – o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência, de no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos. Também, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida o 13º salário.

O eventual pedido do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

Poderão ser concedidas as férias individuais por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido, ou seja, mesmo que o empregado não tenha adquirido o período aquisitivo para gozar as férias individuais, o empregador poderá conceder as respectivas férias individuais.

**Prazo de pagamento** poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias.

**3º – Concessão de férias coletivas** – poderá ser concedido a **critério do empregador** e deverá notificar o conjunto de empregado afetados com antecedência de, no mínimo, de 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite de dias corridos previstos na CLT.

Ficam dispensados a comunicação prévia ao Órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos Sindicatos representativos da categoria profissional.

**4º – Aproveitamento e a antecipação de feriados** – o empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação de saldo em banco de horas. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

**5º – Banco de horas** – fica autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição do regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, por meio de acordo coletivo ou individual expresso, a ser compensado no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade.

Registra-se que a Lei 13.467, art. 59, § 5º, também, determina que: ***“ o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.”***

**6º – Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho** – fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias. Ressalte-se na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

Registre- durante a calamidade pública, sempre, consultar o médico da empresa em caso de qualquer dúvida.

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos nas NRs.

**CIPA – COMISSÃO 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.

**7º – Direcionamento do trabalhador para qualificação** – durante o estado de calamidade pública o **contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de quatro meses**, para participação do empregado em cursos ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de Entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

**Peculiaridades** não dependerá de acordo ou convenção coletiva; poderá ser acordado individualmente com o empregado ou grupo de empregado; será registrado na CTPS física ou eletrônica; o empregador poderá conceder ao empregado uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual; o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho; não haverá concessão de bolsa de qualificação no âmbito da suspensão do contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata o art. 476-A da CLT.

Explicita-se este dispositivo legal refere-se a suspensão temporária do contrato de emprego, chamado de ***“Lay-Off”***, que determinava sua implementação por intermédio de convenção ou acordo coletivo, por sua vez, a **MP nº 927/2020**, alterou alguns critérios da suspensão do contrato de emprego.

**NOTE BENE – Recentemente foi noticiado pela Imprensa Televisiva que o Presidente da República revogará o art. 18 da MP 927/2020, que regulamenta que o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses. Iremos aguardar a publicação do documento oficial para atualizar a todos sobre este assunto.**

**8º - Diferimento do recolhimento do FGTS** – fica suspensa 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, respectivamente, por sua vez, 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 previa.

## **II – DO ACIONAMENTO DO SINPROQUIM**

Na eventual hipótese de alguma Empresa necessitar de determinado esclarecimento adicional de caráter particular, poderá acionar o **SINPROQUIM**, a fim de resolver a respectiva dúvida.

## **III. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, o **SINPROQUIM** esclarece que elaborou este documento orientativo de forma objetiva, a fim elucidar os principais conteúdos da **MEDIDA PROVISÓRIA Nº927/2020**, e se coloca ao inteiro dispor no que julgarem necessário.

Nessa senda, oportunamente, se for necessário, emitirá outras orientações.

Atenciosamente

Dr. Enio Sperling Jaques – Diretor Jurídico do **SINPROQUIM**