

MEDIDA PROVISÓRIA

927/2020

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO Nº 6. DE 20 DE MARÇO DE 2020, E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (**COVID-19**).



**SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS**
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

A MP 927/20 dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

- ❖ Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública, e para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior.
- ❖ Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Art 75-A e seguintes da CLT

- ❖ Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (art.62, III da CLT)
- ❑ Comunicação prévia ao empregado, estagiário e aprendiz de no mínimo de 48h, por escrito ou por meio eletrônico (email, whatsapp, sms, etc);
- ❑ independe da existência de acordos individuais ou coletivos;
- ❑ À responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Art 75-A e seguintes da CLT

❑ Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho (Art. 4ª, §3):

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

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

❑ O 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.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Comunicação prévia ao empregado de no mínimo de 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado.
- Período não inferior a 5 dias;
- Permite período aquisitivo incompleto;
- Empregado e Empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- Priorizar grupos de risco (idosos, portadores de doenças crônicas respiratórias, doenças com perda imunológica).
- 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 a gratificação natalina *entende-se que o prazo fatal para pagamento do $\frac{1}{3}$ se dará em 20 de dezembro;

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- ❑ O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no artigo 145 da CLT;
- ❑ O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do Empregador;

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- ❑ Comunicação prévia aos empregados de no mínimo de 48h, não é aplicáveis o limite máximo de 2 períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos
- ❑ Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional (Art. 139 da CLT);

***Atenção - Férias coletivas:** Não existe permissão para a concessão de férias de forma diferenciada para trabalhadores do mesmo setor, ou seja, manteve-se a regra de que as férias coletivas deverão ser concedidas “*a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa*”.

APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- O Empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais ;
- Comunicação prévia aos empregados de no mínimo de 48h, por escrito ou por meio eletrônico, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
- Referente ao aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

- ❑ Fica autorizada a interrupção das atividades pelo Empregador e a **constituição de regime especial de compensação de jornada**, por meio de **banco de horas**, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido **por meio de acordo coletivo ou individual formal**, para a compensação no **prazo de até dezoito meses**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- ❑ A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante **prorrogação de jornada em até duas horas**, que **não poderá exceder dez horas diárias**.
- ❑ A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo Empregador **independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletiva**;

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- ❑ Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, 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 cento e oitenta dias;
- ❑ Os exames médicos serão realizados no prazo de sessenta dias (60), e os treinamentos serão realizados no prazo de noventa dias (90), ambos contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- ❑ Quanto aos treinamentos, estes poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância, cabendo 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.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

- ❑ 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.
- ❑ O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada em até 6 vezes, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho/2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos;
- ❑ Os Empregadores poderão fazer uso da prerrogativa do diferimento do recolhimento do FGTS ,independentemente: (I) do número de empregados; (II) do regime de tributação; (III) da natureza jurídica; (IV) do ramo de atividade econômica; e (V) da adesão prévia.
- ❑ Para usufruir da prerrogativa prevista neste item, o Empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), observado que:

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

I - 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

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o Empregador ficará obrigado:

I- ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

II- as 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.

As parcelas de competências de março, abril e maio de 2020, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos;

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

- ❑ Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal;
- ❑ Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo;
- ❑ Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**.
- ❑ Durante o período de 180 contado da data de entrada em vigor da MP (22/03/2020), os Auditores Fiscais do Trabalho **atuarão de maneira orientadora**, exceto quanto às irregularidades decorrentes (i) da falta de registro de empregado, a partir de denúncias; (ii) situações de grave e iminente risco, (iii) ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente; e (iv) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

- ❖ **Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por Empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.**
- ❖ A Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação, dia 22 de março de 2020.
- ❖ Em 23/03/2020 foi revogado o artigo 18 da MP, o qual previa a suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses.