



CIRCULAR - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22 DE MARÇO DE 2020

ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Prezados Clientes,

Em 22 de março de 2020 foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020, que tem como objetivo principal a adoção de medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para manutenção do emprego e da renda para o enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência da saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (Covid-19)

Destacaremos os principais pontos abordados pela MP nº 927/2020:

ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO

- Durante o estado de calamidade pública (reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020), empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, respeitados os limites constitucionais.

TELETRABALHO

- Possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho a distância ou trabalho remoto, mediante comunicação do empregador ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;
- A responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como eventuais despesas relativas ao teletrabalho arcadas pelo empregado, devem estar previstas em documento escrito, firmado previamente ou em até 30 dias, a partir da mudança do regime de trabalho;
- Caso o empregado não disponha de equipamentos (notebook, internet), para a realização do teletrabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato;
- Na impossibilidade de o empregador oferecer ao empregado, os equipamentos necessários para a realização do teletrabalho, o período da jornada 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 (ex. utilização da ferramenta *WhatsApp*), não constitui tempo à disposição do empregador, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo;
- A adoção do regime de teletrabalho poderá ser estendida aos estagiários e aprendizes.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Possibilidade de antecipação das férias dos empregados (ainda que o período aquisitivo não tenha sido cumprido), desde que mediante comunicação (escrita ou eletrônica) ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas;
 - O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias;
 - Será facultado ao empregador efetuar o pagamento do adicional de 1/3 das férias, após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (20 de dezembro de 2020);
 - Em caso de dispensa do empregado, as férias serão pagas juntamente com as verbas rescisórias;
 - Os trabalhadores que pertencerem ao grupo de risco do Coronavírus (Covid-19), devem ser priorizados para o gozo de férias individuais ou coletivas;
- O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde, ou dos que realizam atividades essenciais, mediante comunicação por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- Possibilidade de concessão de férias coletivas, devendo notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite de dias corridos previstos;
- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos da categoria profissional.

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, mediante notificação por escrito ou meio eletrônico aos empregados beneficiados, com antecedência de no mínimo 48 horas;
- Deverá haver indicação expressa dos feriados aproveitados;
- Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas;
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá da concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

DO 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, por meio de acordo coletivo ou individual formal;
- A compensação do banco de horas poderá ser realizada no prazo de até 18 meses, contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública.

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais;
- O exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias
- Os exames que ficaram suspensos poderão ser realizados no prazo de 60 dias, a partir do encerramento do estado de calamidade pública;
- Caso o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considere que a prorrogação possa ofertar riscos para a saúde do empregado, deverá indicar ao empregador a necessidade de sua realização;
- A realização de treinamentos periódicos ou eventuais, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, ficam suspensos de obrigatoriedade, devendo ser realizado no prazo de 90 dias, após o encerramento do estado de calamidade pública;
- Como alternativa, os treinamentos poderão ser ministrados na modalidade de ensino a distância, desde que observados os conteúdos práticos;
- As Comissões Internas de Prevenção de Acidente (CIPA) em vigor poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública. Poderão ser suspensos os processos de eleição da CIPA eventualmente em curso;

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

- Ficará suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020
- O recolhimento do FGTS das competências de março, abril e maio de 2020, poderá ser realizado em até 6 parcelas mensais, vencendo no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos;
- O empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020, caso a declaração não seja realizada dentro do prazo, os recolhimentos do FGTS serão considerados em atraso, sendo devido o pagamento de multa e dos encargos previstos;
- Em caso de rescisão do contrato de trabalho, não se aplica a suspensão do recolhimento do FGTS, e o empregador será obrigado a depositar na conta vinculada do FGTS do empregado, os

valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido;

- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, a partir da vigência desta Medida Provisória – 22 de março de 2020.

PRORROGAÇÃO DE JORNADA PARA ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Será permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para atividades insalubres e jornada de 12/36 horas, prorrogar a jornada de trabalho;

- A remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal, nos demais casos de excesso previstos, a remuneração será, pelo menos, 25% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá ser excedente a 12 horas;

- Será permitida a adoção de escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado;

- As horas suplementares computadas poderão ser compensadas no prazo de 18 meses, contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública, através de banco de horas ou remuneradas como hora extra;

OUTRAS DISPOSIÇÕES DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

- Os casos de contaminação pelo Coronavírus (Covid-19), não serão considerados como doenças ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal;

- Durante o período de 180 dias, a partir da vigência da MP 927/2020, ficam suspensos os prazos para apresentação de defesas no âmbito administrativo, originários de auto de infração e notificações de débito de FGTS;

- Os Acordos e as Convenções Coletivas vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias da entrada em vigor da MP 927/2020, poderão ser prorrogados a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o término final deste prazo;

- Durante o período de 180 dias, a partir da vigência da MP 927/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto em relação às seguintes irregularidades: (i) falta de registro do empregado, a partir da denúncia; (ii) situação de grave e iminente risco; (iii) acidente de trabalho fatal; (iv) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil;

APLICABILIDADE DA MP 927/2020

- O disposto na MP 927/2020 se aplica: às relações de trabalho regidas pela Lei nº 6.019/1974 (Trabalho Temporário), pela Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural), Lei complementar nº 150/2015 (Trabalho Doméstico);



-Nos termos da MP 927/2020 não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

CONVALIDAÇÃO DOS ATOS DOS EMPREGADORES EM RAZÃO DO COVID-19 E SEUS EFEITOS

São consideradas convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem as disposições contidas da MP 927/2020, tomadas no período de 30 dias anteriores à data de sua vigência, ou seja, as medidas adotadas desde o dia 22 de fevereiro de 2020.

As disposições contidas na MP 927/2020 estarão vigentes enquanto perdurar o estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (Covid-19).

(*) Salientamos, que a MP 927/2020 prevê em seu art. 18º a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho dos empregados pelo período de 4 meses para a realização de curso ou programa de qualificação profissional não presencial, sem a obrigatoriedade de pagamento de salários no referido período. Ocorre que o Governo Federal divulgou há pouco que referido trecho será revogado, motivo pelo qual recomendamos aos nossos clientes que aguardem a nova Medida Provisória que será publicada pelo governo a respeito do tema.

(**) Adicionalmente, o governo informou que publicará nova MP regulando a possibilidade de redução da jornada de trabalho dos empregados com a respectiva redução salarial.

Manteremos o acompanhamento da publicação das novas medidas e informaremos prontamente quando essas ocorrerem.

A equipe trabalhista e previdenciária do NHMF Advogados está à inteira disposição para esclarecimentos, caso necessário.

Atenciosamente,

Henrique Soares Melo

Sócio das áreas trabalhista e previdenciária do NHMF Advogados

(11) 3078-2814

(11) 98444-4641

hmelo@nhmf.com.br