

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

A fim de evitar uma crise de proporção irremediável, o que causaria enorme aumento na taxa de desemprego, orientamos às empresas a avaliarem a adoção de medidas para reduzir os efeitos e impactos sofridos, com base na Medida Provisória nº 927, expostas a seguir:

Regras trabalhistas para fazer frente ao estado de calamidade pública em razão do NOVO CORONAVÍRUS.

Aplicação das regras durante o período de **calamidade pública (até 31-12-2020)**, conforme Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Conforme o artigo 2º, o acordo individual escrito terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitando a CF.

Medidas possíveis – art. 3º:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

a) TELETRABALHO – válido para empregados, estagiários e aprendizes

Conforme o artigo 4º, os empregadores poderão **alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial**, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, **dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho**.

O empregado deve ser notificado até 48 horas antes, por escrito ou por meio eletrônico, não exigindo a concordância do empregado.

Despesas e infraestrutura serão previstas em contrato firmado previamente ou até 30 dias contados da mudança.

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.

b) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Previsto no artigo 6º, haverá autorização para concessão de férias individuais sem que o empregado tenha atingido o período aquisitivo (12 meses de trabalho). As férias não poderão ser gozadas em período inferior a 5 dias e haverá necessidade de notificação prévia de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Trabalhadores do grupo de risco serão priorizados para o gozo de férias.

Em caso de profissionais da área de saúde ou que desempenhem funções essenciais poderão ter as férias suspensas.

Poderá ser postergado o pagamento de 1/3 das férias até a data do pagamento do 13º salário. As férias poderão ser pagas até o quinto dia útil do mês subsequente ao seu início. Em caso de despedida do empregado, os valores devidos devem ser pagos com os haveres rescisórios.

O abono de 1/3 das férias dependerá de aceitação do empregador.

c) FÉRIAS COLETIVAS

Comunicação aos empregados 48 horas antes, como estabelecido no artigo 11. Não será aplicável o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias previstos na CLT.

Fica dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos.

d) APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Conforme o artigo 13, os empregadores poderão 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, quarenta e oito horas.

Os feriados poderão ser objeto de compensação de saldo de banco de horas.

Para feriados religiosos, o empregado deverá concordar em acordo individual escrito.

e) BANCO DE HORAS

O artigo 14 permite a interrupção das atividades e a compensação em banco de horas em prazo de até 18 meses, iniciando no encerramento do estado de calamidade pública. Para a

compensação, a jornada não poderá ultrapassar o limite de 10 horas e deverá ocorrer por meio de acordo coletivo ou individual escrito.

f) SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

O artigo 15 suspende a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Deverão ser realizados 60 dias após o estado de calamidade pública. O médico coordenador do PCMSO poderá indicar a necessidade de sua realização antecipada em caso de risco para a saúde do empregado. Exame demissional poderá ser dispensado se realizado o exame ocupacional (ou seja: admissional, retorno ao trabalho, periódico, mudança de função) em menos de 180 dias.

Treinamentos previsto nas NR serão realizados até 90 dias do final do estado de calamidade pública.

As CIPAS poderão ser mantidas e as eleições serão realizadas após o encerramento do estado de calamidade pública.

g) SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA QUALIFICAÇÃO

No artigo 18 há previsão de possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, por 4 meses, para curso ou programa de qualificação profissional não presencial. Dispensa acordo ou convenção coletiva, poderá ser por acordo individual ou de grupo de empregados e haverá registro na carteira de trabalho.

Não haverá pagamento de salário, mas poderá ser estabelecida ajuda compensatória mensal, com valor definido por empregado e empregador. Mantem-se o direito aos benefícios.

h) FGTS

O Artigo 19 suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS das competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento até junho de 2020. Os depósitos poderão ser parcelados em 6 vezes, sem atualização, encargos ou multa, 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 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.

Em caso de rescisão, a obrigação terá o novo vencimento antecipado.

O prazo prescricional das parcelas do FGTS ficará suspenso por 120 dias.

i) OUTRAS DISPOSIÇÕES – artigos 26 e seguintes

- ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE, por acordo individual, mesmo em ambiente insalubre e para jornada de 12 x 36, poderão prorrogar a jornada de trabalho, conforme artigo 61 da CLT e, adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo. As horas poderão ser compensadas nos 18 meses seguintes ao estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou pagas como extras.
- OS CASOS DE CONTAMINAÇÃO PELO CORONAVÍRUS não serão considerados ocupacionais, salvo comprovação denexo causal.
- ACORDOS E 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.
- AUDITORES DO TRABALHO, durante 180 dias atuarão de maneira orientadora, salvo em relação a:
 - 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.
- As regras de TELEATENDIMENTO E TELEMARKETING não se aplicam ao teletrabalho.

j) ABONO ANUAL

Haverá antecipação do pagamento do abono anual que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas.

Devem ser avaliadas as medidas viáveis para que as empresas atenuem os prejuízos que advirão dessa situação de força maior.