

MPs 927 E 928 / 2020
ALTERNATIVAS
TRABALHISTAS PARA
ENFRENTAMENTO
DA COVID-19

O Andrade Maia tem se debruçado intensamente sobre a crise e suas repercussões jurídicas, para garantir que nossos clientes não sejam prejudicados.

A área Trabalhista do AM montou este material para orientar sobre a MPs 927 e 928/2020 e as medidas trabalhistas para o COVID-19.

CORONAVÍRUS – COVID-19

MP 927/2020 e 928/2020

Em 22 de março de 2020 foi publicada Medida Provisória prevendo alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública provocado pela pandemia do CORONAVÍRUS – COVID-19, alterada em seguida pela MP 928/2020.

Tal medida reconhece a atual situação como hipótese de força maior, que se caracteriza por todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Nesse sentido a MP 927/2020 prevê a possibilidade de negociação direta com os funcionários (acordo individual), sem a necessidade de participação dos sindicatos, de medidas que visem a permanência do vínculo empregatício, como forma de minimizar os impactos econômicos da pandemia.

Enquanto perdurar o estado de calamidade, tais negociações individuais terão prevalência sobre os instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites da Constituição Federal.

A MP 927/2020, com as alterações introduzidas pela MP 928, prevê – sem prejuízo de outras soluções que possam ser negociadas pelos empregadores e empregados – as seguintes medidas:

TELETRABALHO

Fica autorizado, **a critério do empregador** (CLT prevê necessidade de mútuo acordo), a substituição do regime presencial pelo teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho a distância, **sem necessidade de acordo individual ou coletivo ou registro prévio no contrato de trabalho**. Tal regime será permitido tanto para empregados, como para estagiários e menores aprendizes.

Tal alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Nos termos da MP 927/2020, os empregados que passarem a prestar serviços remotos ou a distância estarão enquadrados na hipótese de Teletrabalho, não estando sujeitos aos limites de jornada, por força da exceção contida no artigo 62, III da CLT.

Poderão ser utilizados equipamentos próprios do empregado ou mediante empréstimo (comodato) pelo empregador.

Contudo, caso o empregado não tenha equipamentos e o empregador não tenha como disponibiliza-los de modo a permitir a mudança do regime, a jornada de trabalho normal será considerada como tempo à disposição do empregador.

Os ajustes com relação ao fornecimento e manutenção de equipamentos e demais recursos tecnológicos para exercício do teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, assim como reembolso de eventuais despesas arcadas pelos empregados poderão ser previstas em contrato individual escrito em até 30 (trinta) dias contados da mudança de regime.

Não se aplicam aos trabalhadores nesse regime as regulamentações específicas sobre Telemarketing previstas na Seção II, Capítulo I do Título III da CLT.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregador poderá antecipar a concessão de férias individuais a seus empregados, em período mínimo de gozo de cinco dias, mediante a comunicação, por escrito ou por meios eletrônicos, com 48h de antecedência (CLT prevê aviso de 30 dias de antecedência).

O pagamento das férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao gozo, sendo que o pagamento do adicional de um terço sobre as férias pode ser diferido até a data do pagamento dos décimos terceiros salários (primeira parcela até 30 de novembro e segunda parcela até 20 de dezembro de cada ano).

O abono pecuniário (conversão de até 1/3 das férias em dinheiro) fica condicionado à aceitação pelo empregador (a CLT trata como sendo um direito a critério exclusivo do empregado), podendo ser pago também juntamente com os décimos terceiros.

Devem ser priorizados para gozo de férias aqueles funcionários que pertençam ao grupo de risco do Covid-19, como idosos, portadores de doenças crônicas e imunossuprimidos.

As férias poderão ser concedidas mesmo para os funcionários que não completaram o período aquisitivo, mediante ato do empregador, e mesmo para períodos de férias futuros, por acordo individual escrito.

FÉRIAS COLETIVAS

Podem ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, sem limites de dias corridos e sem limites de períodos anuais.

Ficam dispensadas as formalidades previstas no art. 139, §2º, da CLT, podendo ser feita a comunicação direta dos empregados com a antecedência mínima de 48 horas, especificando os setores abrangidos (e datas).

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não-religiosos mediante notificação por escrito ou por meio eletrônico aos funcionários, com antecedência mínima de 48 horas, indicando expressamente os feriados aproveitados.

Tais antecipações poderão ser utilizadas para compensação em saldo de banco de horas.

Feriados religiosos como Páscoa, Natal, Corpus Christi, também poderão ser antecipados mediante a concordância dos empregados, por meio de acordo escrito.

BANCO DE HORAS

O banco de horas é utilizado para compensar as horas extras cumpridas pelo sistema de débito/crédito e poderá ser estabelecido, mediante acordo individual formal ou acordo coletivo.

A compensação das horas de trabalho reduzidas ou interrompidas por força da calamidade publicada deverá ser realizada no prazo de até 18 (dezoito) meses (CLT prevê a compensação em 6 meses para o caso de banco de horas em acordo individual) a contar da data de encerramento do estado de calamidade, mediante prorrogação das jornadas em até 2 (duas) horas diárias, respeitado o limite máximo de 10 horas diárias de trabalho.

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

EXAMES MÉDICOS

Durante o período de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames de trabalho periódicos, dos treinamentos periódicos previstos nas normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, bem como de eventuais processos eleitorais de CIPA.

Fica dispensado o exame demissional quando o empregado tenha realizado outro exame ocupacional a menos de 180 dias.

Não serão suspensos exames cuja prorrogação possa acarretar risco à saúde do empregado, a critério do médico do trabalho.

Os exames suspensos deverão ser regularizados em até 60 dias e os treinamentos periódicos em 90 dias, a contar do término do encerramento do estado de calamidade. Também é facultado aos empregadores a realização dos treinamentos periódicos por meio de ensino à distância.

FGTS

Ficam dispensados os recolhimentos de FGTS pelos empregadores referentes às competências dos meses de março a maio de 2020, independentemente do número de empregados, regime de tributação, ramo de atividade ou adesão prévia.

Tais recolhimentos poderão ser quitados em até seis parcelas, sem a incidência de atualização e multa, a partir de julho/2020, desde que o empregador declare as informações sobre os créditos até 20 de junho de 2020 (do contrário, os depósitos não feitos serão considerados em atraso).

FGTS

Em caso de rescisão do contrato de trabalho fica afastada a suspensão dos recolhimentos fundiários, com vencimento antecipado do parcelamento, que deverá ser recolhido pelo empregador, juntamente com a multa sobre o FGTS.

No caso, poderá ser invocado pelo empregador a rescisão por força maior, com pagamento da multa de 20% sobre os recolhimentos fundiários, nos termos do artigo 18 da Lei n. 8026/1990.

Ainda em caso de rescisão do contrato de trabalho, a MP 927 afasta a incidência de multa e encargos previstos no artigo 22 da Lei n. 8026/1990.

Os parcelamentos de FGTS já em curso, que tenham vencimento nos meses de março a maio/2020, não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

ESTABELECIMENTO DE SAÚDE

Durante o estado de calamidade, fica permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, estabelecer prorrogações de jornada e adotar escalas suplementares entre a 13^a. e 24^a. hora do intervalo, mesmo para os empregados que já trabalhem em jornadas 12x36 e atividades insalubres, garantido o repouso remunerado de 24 horas consecutivas.

Tais horas suplementares poderão ser compensadas em até 18 meses do encerramento do estado de calamidades.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

Ficam suspensos por 180 os prazos processuais para apresentação de defesa e recursos no âmbito de processos administrativos originados de autos de infração trabalhistas e notificações de débito do FGTS.

No período de 180 dias a contar da MP 927 os auditores fiscais do Trabalho deverão atuar de maneira orientadora, exceto nos casos de falta de registro de empregados, situações de grave e iminente risco, ocorrência de acidentes fatais e trabalho escravo ou infantil.

Casos de contaminação pelo COVID-19 não serão considerados doença profissional, exceto se comprovado nexos causal.

Acordos e convenções coletivas vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias a contar da vigência da MP 927, poderão ser prorrogados a critério do empregador pelo prazo de 90 dias após o término deste prazo.

O abono anual ao segurado e ao dependente da Previdência Social que, durante o ano, recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, será quitado em duas parcelas, em abril e maio/2020.

Conforme acréscimo previsto na MP 928/2020, no cumprimento do direito de acesso à informação previsto na Constituição Federal, os órgãos ou entidades da administração pública cujos servidores estejam em quarentena darão prioridade aos pedidos relacionados a medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública e que dependam de acesso presencial do agente público encarregado da resposta ou envolvido com as medidas de enfrentamento da crise.

Ainda quanto ao direito de informação, os pedidos deverão ser feitos exclusivamente pelo sistema disponível na internet, ficando suspenso o atendimento presencial.

am

AS LEIS SÃO AS MESMAS.
OS ADVOGADOS, NÃO.

am

am
ANDRADE
MAIA
ADVOCADOS



www.andrademaia.com.br



São Paulo

Av. Paulista, 1079 - 15º Andar
São Paulo - SP
CEP 01311-200 | BRASIL
Tel. 55 11 4058.3500

Porto Alegre

Rua Quintino Bocaiuva, 1091
Porto Alegre - RS
CEP 90440-051 | BRASIL
Tel. 55 51 3227.3455

Brasília

Setor de Grandes Áreas Norte
SGAN Quadra 601 - Bloco H
Salas 1055/1058
Brasília - DF
CEP 0830-010 | BRASIL
Tel: 55 61 3321.0467

Salvador

Rua Manoel de Andrade, 55 | Sala 212
Salvador - BA
CEP 41810-815 | BRASIL
Tel. 55 71 3082.4000