

INFORMATIVO

MEDIDA PROVISÓRIA – 927/2020

As orientações abaixo são decorrentes da interpretação e aplicação da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020, publicada no Diário Oficial da União – Edição Extra de 22/03/2020, e representam as possibilidades que cada empregador pode adotar junto aos seus empregados, com os devidos fundamentos previstos na referida medida, sendo importante ressaltar, que o art. 18 foi revogado, e estamos aguardando o novo pronunciado do Governo Federal.

- **ARTIGO 2º - ADOCAO DE ACORDO INDIVIDUAL** – ARTIGO 2º. – CELEBRAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, PARA GARANTIA DO EMPREGO, QUE TERÁ PREPONDERANCIA (SOBREPOE) SOBRE OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS, LEGAIS E NEGOCIAIS.

- **ARTIGO 3º. – ADOÇÃO DE MEDIDAS:** I – Teletrabalho, II – Antecipação de Férias Individuais, III – Concessão de Férias Coletivas, IV – aproveitamento e antecipação de feriados, V – Banco de Horas, VI – Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, VII – direcionamento do trabalhador para qualificação, VIII – diferimento do recolhimento do FGTS

TELETRABALHO:

ARTIGO 4º - Alteração do regime de trabalho presencial, a critério do empregador, para: Teletrabalho, II – Trabalho Remoto, III – Outro tipo de trabalho a distância.

- Determinar o retorno ao regime presencial a critério do empregador a qualquer momento

- Sem necessidade de Acordos Individuais ou Coletivos

- Dispensa da anotação da alteração do regime de trabalho no Contrato de Trabalho

Parágrafo Primeiro – Teletrabalho ou trabalho a distância = **prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador** – sem configuração de trabalho externo;

Parágrafo Segundo – **notificação ao empregado** por meio eletrônico com **48 horas** de antecedência.

Paragrafo terceiro – fornecimento de equipamentos e reembolso de despesas do empregado deverão ser ajustados em contrato escrito no **prazo de até 30 dias, contados da alteração do regime de trabalho.**

Paragrafo Quarto: Caso o empregado não possua equipamentos ou infra-estrutura para o trabalho remoto ou a distância:

I – Fornecimento de equipamentos em comodato e pagamento de serviços de infraestrutura pelo empregador – não caracteriza verba salarial

II – Se não oferecer instrumentos em comodato, o período de jornada normal será considerado tempo a disposição do empregador

Parágrafo Quinto: Tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação com o empregador, **fora da jornada normal de trabalho**, não constitui tempo à disposição, prontidão ou de sobreaviso, **salvo previsão em acordo ou convenção coletiva** de trabalho.

ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES : Permitido Teletrabalho, trabalho remoto ou a distância (artigo 5º.)

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (Art. 6º.)

AVISO : O empregador avisará o empregado da antecipação de suas férias individuais com antecedência mínima de 48 horas – inclusive por meios eletrônicos (e-mail)

PERÍODO MINIMO DE GOZO : 05 (cinco) dias corridos

PERÍODO AQUISITIVO: Independe do transcurso do período aquisitivo – a critério e ato do empregador

ANTECIPAÇÃO DE PERÍODOS FUTUROS DE FÉRIAS: Mediante negociação entre empregador e empregado através de Acordo Individual Escrito.

PRIORIDADES: trabalhadores no grupo de Risco do Corona Vírus

ADICIONAL DE 1/3 FÉRIAS – PRORROGAÇÃO DO PAGAMENTO – O Empregador poderá prorrogar o pagamento do adicional de 1/3 das férias, após a sua concessão, até a data de pagamento do 13º Salário 2020;

CONVERSÃO 1/3 FÉRIAS EM ABONO – Deverá haver a concordância do EMPREGADOR e pagamento na mesma forma do 1/3 do adicional de férias

PAGAMENTO FÉRIAS: Poderá, a critério do Empregador, ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias – **sem multa/pagamento em dobro.**

RESCISÃO CONTRATUAL – Deverá ser quitado os saldos remanescentes das Férias e seus consectários legais.

FÉRIAS COLETIVAS (Art. 11)

CONCESSÃO E PRAZO DE NOTIFICAÇÃO : O Empregador deverá notificar ao conjunto de empregados abrangidos pelas férias coletivas com antecedência mínima de 48 Horas

LIMITES: Sem aplicação dos limites máximos de períodos anuais e limite mínimo de dias previstos no Artigo 139 – 1º. da CLT (2 períodos anuais e mínimo de 10 dias corridos).

DISPENSA DE COMUNICAÇÃO: Sem necessidade de comunicação ao MTE e Sindicatos.

ANTECIPAÇÃO FERIADOS (Art. 13)

ANTECIPAÇÃO FERIADOS: Empregadores poderão antecipar o gozo de feriados em geral, exceto religiosos, mediante notificação aos empregados com no mínimo 48 hs de antecedência.

BANCO DE HORAS: os feriados poderão ser utilizados na compensação do banco de horas

FERIADOS RELIGIOSOS: Deverá haver a concordância do empregado em acordo escrito.

BANCO DE HORAS (Art. 14)

FORMA LEGAL: Banco de Horas estabelecido por meio de Acordo Coletivo ou Individual Formal (escrito) – Ajustar 1x1 hs.

PRAZO PARA COMPENSAÇÃO: **18 meses a contar do encerramento do estado de calamidade pública.**

COMPENSAÇÃO: Até 02 horas por dia respeitado o limite de 10 horas diárias, mediante determinação do Empregador, sem necessidade de Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho ou ainda Acordo Individual de trabalho.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA

EXIGENCIAS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (Art. 15)

SUSPENSÃO EXAMES: Durante o período de calamidade pública ficam suspensos os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto os exames demissionais**.

NOVOS EXAMES: os exames suspensos deverão ser realizados no prazo de até **60 dias** contados do encerramento do estado de calamidade pública;

DISPENSA DO EXAME MÉDICO DEMISSONAL: Caso o último exame periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias;

SUSPENSÃO DOS TREINAMENTOS PERIÓDICOS E EVENTUAIS: previstos nas NRs devendo ser realizados no prazo de até 90 dias após encerramento do estado de calamidade;

TREINAMENTOS A DISTÂNCIA: Caberá ao empregador a possibilidade de determinar a realização dos treinamentos na modalidade de ensino à distância;

PRORROGAÇÃO DAS CIPAS; As CIPAS – poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade e os processos eleitorais em curso, poderão ser suspensos.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (art. 18 – Revogado pela MP 928/2020).

RECOLHIMENTO DO FGTS (Art. 19)

SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE (RECOLHIMENTO): Suspensão do recolhimento do FGTS relativo às competências de Março a Maio de 2020, com vencimentos de Abril a Junho de 2020. Fica a critério do empregador promover os recolhimentos nos prazos inicialmente previstos.

BENEFICIADOS: Todos os empregadores, independentemente: I – número de funcionários, II – do regime de tributação, III – da natureza jurídica, IV – do ramo de atividade econômica e V – adesão prévia.

PARCELAMENTO: Os recolhimentos relativos às competências de Março a Maio de 2020 poderão ser parcelados em **até 6 parcelas mensais**, sem incidência de atualização monetária, multa e encargos previstos na legislação do FGTS (Lei 8036/90), mediante declaração e confissão do débito até o dia 20 de junho de 2.020, e pagamentos no sétimo dia de cada mês a partir de Julho de 2.020.

RESCISÃO DE CONTRATO DO EMPREGADO: Havendo a rescisão do contrato de trabalho do empregado, o empregador fica obrigado ao recolhimento antecipado das parcelas futuras sem qualquer encargo.

DOENÇA OCUPACIONAL (Art. 29)

Os casos de contágio de empregados pelo **CoronaVírus** não serão considerados como ocupacionais.

ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS VENCIDOS OU VINCENDOS (Art.30)

PRORROGAÇÃO: Os acordos ou convenções coletivas de trabalho **vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias**, contados de 22 de março de 2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.

APLICAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA (Art. 32)

RELACÕES DE TRABALHO REGIDAS POR : I – lei 6019/74 – **Trabalho temporário** nas empresas urbanas, II – Lei 5.889/73 – **Trabalhador rural**, III – Lei Complementar 150/15 – **Trabalhador doméstico**.

RETROATIVIDADE (Art. 36)

São válidas todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores, no prazo de 30 dias anteriores a sua data de entrada em vigor (22-03-2020), que não contrariem a Medida Provisória.

PAULO ROBERTO DA SILVA
PRESIDENTE
SINHORES SJRP E REGIÃO

SÉRGIO HENRIQUE F. VICENTE
ADVOGADO – SInHORES
OAB/SP.101.599