

INFORMATIVO MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

COVID-19

ALTERAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em virtude da decretação de calamidade pública pelo Governo Federal, em razão da pandemia da COVID-19, foi editada a Medida Provisória nº 927, que flexibilizou algumas regras trabalhistas visando a manutenção dos postos de trabalho, bem como a proteção do fluxo de caixa das empresas, especialmente as médias e pequenas empresas, que possuem maior dificuldade em manter sua regularidade financeira e econômica em situações de grande instabilidade.

Dentre os principais pontos estão a prevalência do acordo individual firmado entre empregado e empregador sobre as normas vigentes, respeitados os limites e garantias impostos pela Constituição Federal. Assim, o que for acordado neste período entre as duas partes (empregado e empregador), prevalece sobre as demais normas trabalhistas, inclusive sobre convenções coletivas de trabalho.

Ademais, o empregador poderá determinar o teletrabalho em substituição ao trabalho presencial sem prévia alteração do contrato de trabalho ou acordo coletivo.

O empregador poderá, ainda, antecipar as férias coletivas ou individuais mediante a comunicação prévia (48 horas).

Diante do exposto seguem, de forma resumida e didática, as principais alterações na relação de trabalho trazidas pela MP nº 927/2020.

TELETRABALHO

Alteração de regime (MP 927/2020): Possibilidade de alteração para o regime de teletrabalho e determinação do retorno para o trabalho presencial por notificação ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, sem a necessidade de acordo individual ou coletivo e dispensado o prévio registro das alterações no contrato de trabalho.

Alteração de regime (Legislação Regular): Necessidade de celebração de aditivo ao contrato de trabalho. Retorno para o trabalho presencial demanda prazo mínimo de 15 dias de antecedência ao empregado.

Controle de jornada (MP 927/2020): Aplicável o art. 62, III da CLT (dispensa de controle de jornada).

Controle de jornada (Legislação Regular): Aplicável o art. 62, III da CLT (dispensa de controle de jornada).

Equipamento (MP 927/2020): O empregador poderá fornecer equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura sem que tais concessões representem concessão de natureza salarial.

Custos (MP 927/2020): A responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como os reembolsos de despesas arcadas pelo empregado deverão ser estabelecidas mediante contrato escrito, a ser celebrado em até 30 dias contados da data da mudança do regime. Todas as despesas incorridas na execução do teletrabalho deverão ser reembolsadas pelo empregador, portanto, os excedentes gerados em contas de água, luz, telefone e etc.

Equipamentos e custos (Legislação Regular): A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, não integrando a remuneração do empregado.

Aprendizes e Estagiários (MP 927/2020): Fica permitida a adoção de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

Comunicação de férias (MP 927/2020): Antecedência de, no mínimo, 48 horas, sendo a notificação por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período a ser gozado.

Comunicação (Legislação Regular): No mínimo 30 dias de antecedência, mediante recibo escrito do empregado.

Limites (MP 927/2020): As férias não poderão ser gozadas em período inferior a 5 dias corridos.

Limites (Legislação Regular): Fracionamento em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Antecipação (MP 927/2020): As férias poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não esteja completo. Comunicação com antecedência de, no mínimo, 48 horas. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual.

Antecipação (Legislação Regular): Não prevista em lei. Direito de férias adquirido após 12 meses de trabalho.

Prazo de pagamento (MP 927/2020): O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao de início das férias. O pagamento do adicional do terço de férias (1/3) poderá ocorrer até a data do pagamento do 13º salário (20 de dezembro).

Conversão das férias em abono pecuniário (MP 927/2020): Sujeito à concordância do empregador. Deverá ser solicitada com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Prioritários (MP 927/2020): Empregados que façam parte do grupo de risco têm prioridade no gozo das férias.

Suspensão de férias (MP 927/2020): Possibilidade de suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

FÉRIAS COLETIVAS

Prazo de notificação (MP 927/2020): Concessão de férias coletivas a determinado conjunto de empregados, devendo informá-los com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Prazo de notificação (Legislação Regular): Concessão de férias coletivas a todo um estabelecimento ou setor, com afixação do aviso no local de trabalho com pelo menos 15 dias de antecedência.

Limites (MP 927/2020): Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Limites (Legislação Regular): Até 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos, com gozo proporcional para empregados que não têm período aquisitivo completo.

Comunicação a órgãos (MP 927/2020): Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional.

Comunicação a órgãos (Legislação Regular): Comunicação prévia ao sindicato profissional e ao órgão local do Ministério da Economia com antecedência mínima de 15 dias.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Feriados não religiosos (MP 927/2020): Possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos, mediante notificação com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, para o conjunto de empregados beneficiados, com indicação expressa dos feriados aproveitados.

Feriados não religiosos (Legislação Regular): Sem previsão legal de antecipação. Algumas normas coletivas vedam a inclusão para compensação em banco horas.

Compensação (MP 927/2020): Os feriados podem ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Feriados religiosos (MP 927/2020): O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado mediante acordo individual.

BANCO DE HORAS

Formalização (MP 927/2020): Norma coletiva ou acordo individual para compensação até 18 meses contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Formalização (Legislação Regular): Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho para compensação superior a 6 meses, e limitada a 1 ano. Acordo individual válido desde que para compensação em até 6 meses.

Limite de compensação (MP 927/2020): Prorrogação da jornada de trabalho em até 2 horas. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de norma coletiva ou acordo individual.

Limite de compensação (Legislação Regular): Prorrogação da jornada de trabalho em até 2 horas. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de norma coletiva ou acordo individual.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Exames médicos obrigatórios (MP 927/2020): Suspensão da obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, exceto o demissional. Prazo de 60 dias para realização dos exames médicos suspensos, contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública, exceto se o médico do trabalho indicar ao empregador a necessidade de sua realização em prazo inferior

Exames médicos obrigatórios (Legislação Regular): Admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, nos termos e prazos da NR-07.

Exame médico demissional (MP 927/2020): Poderá ser dispensado, caso o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Exame médico demissional (Legislação Regular): Poderá ser dispensado desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de: 135 ou 90 dias, a depender do grau de risco da empresa.

Treinamentos (MP 927/2020): Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos nas normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, os quais serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Possibilidade de serem realizados treinamentos na modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos.

Treinamentos (Legislação Regular): Existência de treinamentos obrigatórios e periódicos por força das NRs (EPs, proteção contra incêndios, trabalho em altura, inflamáveis, etc).

Prorrogação da CIPA (MP 927/2020): As CIPAs atuais poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

CIPA (Legislação Regular): Membros com mandato de 1 (um) ano, com eleições convocadas no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

Doença ocupacional (MP 927/2020): Para não abrir margem às discussões judiciais em relação à contaminação, texto da MP estabelece que a Covid-19 não é doença ocupacional. Salvo se for demonstrado o nexo causal entre a contaminação do empregado e o trabalho desempenhado como, por exemplo, nos casos dos agentes de saúde.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Competências Suspensas (MP 927/2020): Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020.

Parcelamento (MP 927/2020): O recolhimento dos referidos meses poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de encargos e multa, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Para usufruir deste benefício, as informações e declarações pertinentes deverão ser realizadas até o dia 20 de junho de 2020 junto à Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Prazo prescricional (MP 927/2020): Suspensão da contagem do prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS por 120 dias, contados da data da publicação da MP.

(Legislação Regular): Pagamento mensal do FGTS, com recolhimento até o dia 07 do mês seguinte.

PRORROGAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS

(MP 927/2020): Possibilidade de prorrogação, a critério do empregador, das normas coletivas vencidas ou vincendas no prazo de 180 dias da entrada em vigor da MP 927/2020, pelo prazo de 90 dias.

(Legislação Regular): Proibição de estipulação de norma coletiva por prazo superior a 2 anos, vedada a ultratividade.

Estes são os esclarecimentos que julgamentos relevantes por ora, de maneira que havendo quaisquer dúvidas em relação à devida aplicação dos termos da Medida Provisória nº 936/2020, bem como de seus efeitos, colocamo-nos à disposição para saná-las.

Atenciosamente,

RICARDO M. CAMPANHA
OAB/SP 208.157

TATIANA HELENA RUSU
OAB/SP 182.970

Contato:

ricardocampanha@terra.com.br

Cel.: (11) 98106-3322

tatianarusu@terra.com.br

Cel.: (11) 98368-3210