

## MEDIDA PROVISÓRIA 927

A Câmara dos Deputados aprovou a MP 927, com apenas alterações. O projeto de lei de conversão segue agora para análise do Senado.

A Medida Provisória 927 dispõe sobre regras trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente do Coronavírus.

## SUSPENSÃO DE ACORDOS TRABALHISTAS

Quando houver paralisação parcial ou total das atividades da empresa, por determinação do Poder Público durante a pandemia, o cumprimento de acordos trabalhistas em andamento ficará suspenso.

## FORÇA MAIOR

A MP reconhece que o estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus constitui hipótese de força maior, prevista no art. 501 da CLT.

Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para o qual este não concorreu, como é o caso do Coronavírus.

Se ocorrer a extinção da empresa ou extinção do estabelecimento em que trabalha o empregado, será devida a multa do FGTS pela metade (20%). O pagamento da multa do FGTS pela metade só possível em caso de extinção da empresa ou extinção do estabelecimento em razão da pandemia (força maior reconhecida pela MP 927), e não por paralisação temporária.

## PREVALÊNCIA DE ACORDO INDIVIDUAL SOBRE A LEI, CCT E ACT

Admite a possibilidade de o empregador celebrar acordo individual com o empregado, para garantir a permanência no emprego, que terá prevalência sobre a Lei, CCT e ACT, respeitados os limites da Constituição Federal.

## TELETRABALHO

O empregador poderá adotar o teletrabalho e trabalho remoto, a seu critério.

Notificar o empregado, por escrito ou meio eletrônico, com 48 horas antecedência.

Despesas com equipamento de trabalho devem ser previstas, mediante contrato escrito, ou em até 30 dias após a mudança de regime.

Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos, o empregador poderá fornecer em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem natureza salarial.

O uso de aplicativos fora do horário não constitui tempo à disposição, salvo se previsto em acordo individual ou coletivo.

O teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

A adoção do teletrabalho, durante a vigência da MP 927, não depende da concordância do empregado. Em situações normais, a transformação do trabalho presencial para o teletrabalho dependeria de mútuo acordo (art. 75-C, parágrafo 3º da CLT).

## FÉRIAS INDIVIDUAIS

Permite a comunicação para o empregado com 48 horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico.

Pagamento pode ser feito até o 5º dia útil, durante o estado de calamidade pública.

Período mínimo 5 dias de duração, mesmo com período aquisitivo incompleto. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias.

Durante o estado de calamidade pública, o pagamento de 1/3 das férias pode ser feito junto com o 13º salário.

Venda de 1/3 de férias (abono de férias) depende da concordância do empregador.

Profissionais da área de saúde, ou dos que desempenham funções essenciais: empregador poderá suspender férias ou licença não remunerada.

## FÉRIAS COLETIVAS

Comunicação com 48 horas de antecedência. Sem prazo mínimo de dias corridos, ou limite máximo de período anual.

Dispensa de comunicação para o sindicato de empregados e Ministério da Economia.

## FERIADOS

Autoriza a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais ou municipais.

Comunicar o empregado com 48 horas de antecedência.

O gozo antecipado dos feriados pode ser utilizado para compensação do saldo em banco de horas.

## BANCO DE HORAS

Autoriza a interrupção da atividade, mediante a compensação, a favor do empregado ou do empregador, por acordo coletivo ou individual por escrito, para compensação por até 18 meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública.

Limite de até 2 horas por dia.

A compensação do saldo de horas pode ser determinada pelo empregador, independente de acordo individual, CCT ou ACT.

A MP aumenta o prazo de compensação do banco de horas por até 18 meses após o término do estado de calamidade pública, através de acordo coletivo ou individual por escrito.

## EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

Está suspensa a realização de exame médico admissional, periódico e de retorno ao trabalho, exceto se o médico do trabalho entender que a suspensão representa risco para a saúde do trabalhador.

Os exames médicos ocupacionais deverão ser realizados no prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

O exame demissional permanece obrigatório, exceto se o último exame ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias.

#### SUSPENSÃO DE RECOLHIMENTO DO FGTS

Suspende a exigibilidade de recolhimento do FGTS das competências março, abril e maio de 2020, independentemente de:

- a) número de empregados;
- b) regime de tributação;
- c) natureza jurídica;
- d) ramo de atividade econômica;
- e) de adesão prévia.

As competências março, abril e maio poderão ser recolhidas sem atualização, multa e encargos, em até seis parcelas mensais, com vencimento no dia 7 de cada mês, a partir de julho de 2.020

Deve declarar as informações em GFIP até 20/07/2020, sendo consideradas como confissão de débito e instrumento hábil para cobrança do FGTS

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os depósitos devem ser feitos nos termos do art. 22 da Lei 8.036/90

#### SUSPENSÃO DE PRAZOS PRESCRICIONAIS

Fica suspensa por 120 dias a contagem do prazo prescricional dos débitos de contribuições previdenciárias e FGTS

#### CETIFICADOS DE REGULARIDADE

Prorrogados por 90 dias

#### ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Permite, mediante acordo individual, mesmo em atividade insalubre:

- a) prorrogação de jornada, além do limite de 2 horas diárias;
- b) adoção de escala de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo intrajornada, garantido o repouso semanal
- c) as horas suplementares podem ser compensadas em até 180 dias, contados do encerramento do estado de calamidade pública

#### SUSPENSÃO DE PRAZOS EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

Prazos para apresentação de defesa e recurso, em processos administrativos por infração trabalhista ou débitos de FGTS ficam suspensos por 180 dias

#### PRORROGAÇÃO DE CCT OU ACT A CRITÉRIO DO EMPREGADOR

As Convenções ou Acordos Coletivos, vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados do dia 22/03/2020, poderão ser prorrogados a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias.

Não depende da concordância do sindicato de empregados.

#### SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA CURSO DE QUALIFICAÇÃO

A Medida Provisória 928, de 23 de março, revogou o artigo 18 da MP 927, de 22 de março, que permitia a suspensão dos contratos de trabalho de forma unilateral pelo empregador.

Em que pese a revogação, permanece a possibilidade de suspensão dos contratos apenas por meio de negociação coletiva (CCT ou ACT), prevista no artigo 476-A da CLT.

A CLT dispõe sobre uma possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, com o objetivo de oferecer curso de qualificação profissional.

Nessa modalidade já prevista na CLT (art. 476-A da CLT), a suspensão, pelo prazo de 2 a 5 meses, depende de prévia negociação com o sindicato de empregados (CCT ou ACT) e a concordância do empregado.

A suspensão dos contratos de trabalho em razão da pandemia é uma alternativa legal, inclusive com possibilidade de o empregado receber bolsa do governo, nos moldes do seguro desemprego. (Art. 2o-A da Lei 7.998/90)

#### CONVALIDAÇÃO DE ATOS DO EMPREGADOR

A MP convalida as medidas trabalhistas adotadas pelo empregador, tomadas no período de 30 dias que atendem a MP 927, desde que não contrariem a MP.