

Senhor(a) empresário(a),

No último dia 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 927, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, em virtude da pandemia decorrente do COVID-19.

O momento é de grande dificuldade e, no momento, nos cabe buscar a manutenção dos negócios e, por consequência, dos empregos existentes, para que a roda da economia volte a girar o quanto antes.

Desta forma, elaboramos o resumo da Medida Provisória nº 927, no intuito de auxiliar os responsáveis pelas empresas e recursos humanos, na adoção das medidas trabalhistas para os próximos dias e meses.

Caso reste alguma dúvida, nos encontramos à disposição através do e-mail bruno@britoefarias.com.br.

Atenciosamente,

Bruno Apolinário Farias
Advogado – OAB/PB 16.994

RESUMO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927

TELETRABALHO

- O empregador pode, durante o período em que estiver vigente o estado de calamidade pública, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer tipo de trabalho à distância, ou determinar o retorno do empregado ao trabalho presencial.
- Não é necessário acordo individual ou coletivo.
- Não é necessária alteração do contrato de trabalho.
- O regime pode ser adotado para menores aprendizes e estagiários.
- Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária ao teletrabalho, o empregador poderá fornecer em regime de comodato e pagar pelo serviço de infraestrutura, sem caracterizar verba de natureza salarial; ou na impossibilidade de fornecimento de comodato, o período da jornada de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador.

ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Durante a vigência do estado de calamidade pública, as férias poderão ser antecipadas, a critério do empregador, bastando comunicar ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico.
- Período mínimo de 05 (cinco) dias.

- Pode ser concedida, por ato do empregador, ainda que o empregado não tenha o período aquisitivo transcorrido.
 - Caso empregado e empregador desejem negociar períodos futuros de férias, será necessário acordo individual escrito.
 - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID-19 serão prioritários para gozo de férias, sejam individuais ou coletivas.
 - Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, ou seja, a partir de 20 de março de 2020, o empregador poderá efetuar o pagamento do terço de férias após a sua concessão, até a data em que é devido o 13º salário.
 - A conversão de um terço de férias em abono pecuniário (venda de férias) depende da concordância do empregador, aplicando o mesmo prazo para pagamento do terço de férias.
 - O pagamento das férias, em razão da calamidade pública, poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo.
 - Caso ocorra a dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com a rescisão, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.
- ✓ **Recomendação: Embora não seja necessário firmar acordo individual escrito para a concessão de férias nos termos da Medida Provisória, sugiro aos responsáveis pelo setor de recursos humanos que façam constar, no aviso de férias, as observações sobre o motivo da concessão, além das condições de pagamentos facultadas pela lei.**

FÉRIAS COLETIVAS

- As férias coletivas podem ser concedidas, a critério do empregador, bastando a notificação dos empregados afetados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
Nesse caso, não se aplicam limite de períodos anuais, nem limite mínimo de dias corridos, previstos na CLT.
- É dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia (Secretaria do Trabalho), além da comunicação aos sindicatos representativos da categoria laboral.

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados, sejam eles religiosos ou não, federais, estaduais, distritais e municipais, notificando por escrito ou meio eletrônico, o(s) empregado(s) beneficiados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, devendo ser indicados expressamente os feriados aproveitados.

- Para o aproveitamento dos feriados religiosos, dependerá da anuência do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.
- Os feriados não religiosos poderão ser utilizados para compensação do saldo de banco de horas.
- ✓ **Recomendação: Embora não seja obrigatório, sugiro o uso de um termo de acordo só para a antecipação dos feriados, mencionando se é religioso ou não.**

BANCO DE HORAS

- Durante o estado de calamidade pública, é autorizada a interrupção das atividades pelo empregador, com a constituição especial do banco de horas, em favor do empregador ou do empregado.
- Pode ser constituído mediante acordo coletivo ou individual formal.
- Prazo de 18 (dezoito) meses para compensação, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- A compensação para recuperação poderá ser feita mediante prorrogação da jornada em até 02 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.
- A compensação do saldo poderá ser determinada pelo empregador, independente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

SUSPENSÃO DAS EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.
Ficam suspensos, ainda, os treinamentos periódicos e eventuais, previstos nas normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.
- Os exames demissionais continuam sendo obrigatórios.
- Os exames cuja obrigatoriedade restou suspensa deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contados do encerramento da calamidade pública.
- Os treinamentos cuja obrigatoriedade restou suspensa deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contados do encerramento da calamidade pública. Poderão ser realizados via ensino à distância (EAD), cabendo ao empregador avaliar a sua viabilidade.
- Apenas na hipótese do médico coordenador de PCMSO da empresa considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, ele indicará ao empregador a necessidade de sua realização.
- O exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

- As comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

- É suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, cujo vencimento se dá em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
- A prerrogativa poderá ser utilizada, independente de quantidade de empregados, regime de tributação, natureza jurídica da empresa, ramo de atividade ou adesão prévia.
- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderão ser parcelados, sem atualização, multa e encargos, em até 06 (seis) parcelas mensais, com vencimento até o dia 07 de cada mês, a partir de junho de 2020.
- Para usufruir do parcelamento, o empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020, nos termos do inciso IV, do caput, do art. 32, da Lei nº 8.212.
Ressaltamos que os valores não declarados serão considerados em atraso, obrigando a empresa ao pagamento integral de multa e encargos devidos.
- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão será resolvida, sendo o empregador obrigado a efetuar o recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência de multa e encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal, bem como obrigado a efetuar o depósito dos valores devidos.
Caso ocorra a rescisão, as parcelas vincendas terão a data de vencimento antecipada para o prazo de recolhimento previsto no art. 18, da Lei nº 8.036/90.
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte dias), contado da data de 22 de março de 2020.
O não pagamento do parcelamento bloqueará o certificado de regularidade do FGTS.
- A validade das certidões de regularidade emitidas antes da entrada em vigor da MP 927/2020 será prorrogada por 90 (noventa) dias.
- Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

- Os casos de contaminação pelo COVID-19 não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.
- Os acordos e as convenções coletivos, vencidos ou a vencer, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a partir de 22 de março de 2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa dias), após o termo final deste prazo.

BRITO & FARIAS ADVOGADOS

Rua Vice-Prefeito Antônio de Carvalho Souza, 450, Sala 303
Centro Jurídico e Empresarial Ronaldo Cunha Lima | Estação Velha | Campina Grande (PB)

- Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contados de 22 de março de 2020, os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: falta de registro de:
1. Falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
 2. Situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
 3. 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;
 4. Trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.