

PORTUGAL VILELA
ALMEIDA BEHRENS

DIREITO DE NEGÓCIOS

MP Nº 927 DE 2020:
PONTOS RELEVANTES

Desde o início da pandemia do coronavírus (COVID-19), surgiram muitas dúvidas e incertezas nas relações de trabalho nas empresas.

Como a pandemia caracteriza situação excepcional e motivo de força maior, e diante da inesperada gravidade da situação instaurada, foram editados decretos e publicadas medidas nas esferas municipais, estaduais e federais. Além disso, foram deferidas várias decisões judiciais em ações civis públicas e firmadas convenções coletivas de trabalho decorrentes da calamidade pública reconhecida no país, tudo isso com a finalidade de diminuir o risco de contágio do vírus e assim evitar o colapso dos sistemas público e privado de saúde.

A providência relevante mais recente foi a edição, em 22 de março de 2020, da Medida Provisória (MP) nº 927, que dispõe sobre as ações na área trabalhista que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento do estado de calamidade pública causada pelo coronavírus.

Ante à crise econômica gerada pelo avanço da doença, a referida MP altera a legislação trabalhista de forma excepcional, visando a manutenção dos postos de trabalho e da assistência ao trabalhador, além de permitir a subsistência das empresas.

O primeiro destaque da **Medida Provisória nº 927** é a autonomia concedida para que o empregado e o empregador celebrem acordo individual escrito para garantir o vínculo empregatício, com tal acordo tendo preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

A MP 927 regula expressamente as medidas que os empregadores poderão adotar para enfrentar a crise como: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Frente a essas possibilidades, o empregador deverá analisar as opções com cuidado e fazer as escolhas de acordo com a estratégia do negócio e visando a segurança jurídica nas suas operações.

Os pontos mais relevantes da Medida Provisória que merecem destaque são os seguintes:

TELETRABALHO

▶ **Fundamento:** Artigos 4º e 5º

▶ **Regras:**

- Notificação ao empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.
-

▶ **Particularidades:**

- Prescinde de acordos individuais ou coletivos;
- Dispensa registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho;
- Tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso;
- Permitida adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

▶ **Fundamento:** Artigos 6º ao 10º

▶ **Regras:**

- Notificação a empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;
 - Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos.
-

▶ **Particularidades:**

- Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
- Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- Empregador poderá suspender férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais;
- Empregador poderá optar por efetuar o pagamento do 1/3 de férias após sua concessão;
- Requerimento por parte do empregado de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador;
- Pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º dia N útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

▶ **Fundamento:** Artigos 11º e 12º

▶ **Regras:**

- Notificação do conjunto de empregados afetados com antecedência de 48 horas.
-

▶ **Particularidades:**

- Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (2) e o limite mínimo de dias corridos (10).

APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

▶ **Fundamento:** Artigo 13º

▶ **Regras:**

- Notificação do conjunto de empregados afetados com antecedência de 48 horas;
 - Aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.
-

▶ **Particularidades:**

- Feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

BANCO DE HORAS

▶ **Fundamento:** Artigo 14º

▶ **Regras:**

- Estabelecimento por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
 - Compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias.
-

▶ **Particularidades:**

- Compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

► **Fundamento:** Artigos 15º a 17º

► **Regras:**

- Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais;
 - Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em NRs;
 - CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública.
-

► **Particularidades:**

- Prazo de 60 dias (contados do encerramento do estado de calamidade) para realização dos exames dispensados;
- Exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias;
- Prazo de 90 dias (contado do encerramento do estado de calamidade pública) para realização dos treinamentos
- Treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

► **Fundamento:** Artigo 19º

► **Regras:**

- Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020;
 - Recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos;
 - Empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020.
-

► **Particularidades:**

- Independe de número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia;
- Pagamento das obrigações será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020;

- Suspensão a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias (da entrada em vigor da MP 927/20);
 - Prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente (à data de entrada em vigor da MP 927/20) serão prorrogados por 90 dias.
-

O art. 18 da MP 927 que autorizava a suspensão contratual por até 4 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, mediante acordo individual, foi revogado pela Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020. Vale esclarecer, entretanto, que a essa possibilidade de suspensão, expressa no artigo 476-A da CLT, permanece válida, exigindo, contudo, um ajuste coletivo a ser firmado com o sindicato dos empregados.

Destacamos que neste momento de crise, a negociação coletiva ganha força e pode ser uma ferramenta bastante útil para minimizar os problemas causados por essa crise tanto para os empregadores, quanto para os empregados.

A MP também dispõe que durante o de estado de calamidade pública é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho e adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

Quanto ao pagamento do abono anual previsto no art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, de forma excepcional, será efetuado em duas parcelas.

Finalmente, considerando o cenário altamente instável, é de suma importância que as hipóteses mais adequadas para cada empresa e seus empregados sejam avaliadas com bastante cautela e equilíbrio, sendo certo que as medidas escolhidas devem ser formalizadas para a segurança jurídica das partes.

Qualquer que seja a opção do empregador em relação aos seus empregados, a equipe trabalhista do Portugal Vilela Almeida Behrens está à disposição para orientar seus clientes sobre qual é a melhor medida para cada caso e como ela deve ser colocada em prática.

PORTUGAL VILELA
ALMEIDA BEHRENS

DIREITO DE NEGÓCIOS

PORTUGALVILELA.COM.BR