



MEDIDA PROVISÓRIA N.º 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 REFLEXOS DO COVID-19 NA ESFERA TRABALHISTA

Foi publicada na noite de ontem, 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927/2020 (MP 927/2020), que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decretado em âmbito nacional em virtude do covid-19 (coronavírus), nos termos do disposto na Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A MP 927/2020 entrou em vigor imediatamente após sua publicação e deverá ser votada pelo Congresso Nacional em até 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período, para não perder sua eficácia.

Vale destacar que a MP 927/2020 será aplicada somente enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Governo Federal, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no artigo 501 da CLT¹.

Durante a sua vigência, poderão ser firmados acordos individuais escritos diretamente entre empregado e empresa, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, e terão preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos pela Constituição Federal.

A MP 927/2020 estabelece, ainda, que todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores nos últimos 30 (trinta) dias que antecederam a sua entrada em vigor estão convalidadas, desde que não contrariem seus dispositivos.

A seguir, analisamos os principais aspectos trazidos pela MP 927/2020:

¹ Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.



TELETRABALHO:

- Durante o período de calamidade pública, a empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo, ficando dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho. Não há necessidade de autorização do empregado ou do sindicato, exigindo-se apenas que o trabalhador seja avisado da mudança com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
- No teletrabalho o empregado não está sujeito ao controle de jornada e, conseqüentemente, não tem direito as eventuais horas extras.
- O empregador poderá oferecer os equipamentos necessários à prestação do teletrabalho em regime de comodato e arcar com os serviços de infraestrutura, o que não será considerado como verba de natureza salarial.
- Em até 30 (trinta) dias, contados da mudança do regime laboral, deverá ser formalizado, por escrito, os aspectos relativos a responsabilização pela aquisição, manutenção e fornecimento dos meios necessários para realização do trabalho, bem como acerca do reembolso de despesas arcadas pelo empregado.
- O teletrabalho fica permitido aos estagiários e aprendizes.

BANCO DE HORAS:

- Implementação de regime de compensação de horas em caso de interrupção da jornada de trabalho durante o estado de calamidade pública.
- Horas não trabalhadas poderão ser compensadas no futuro pelos empregados.
- A compensação futura poderá ocorrer com a prorrogação diária de jornada em até 2 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias.
- A interrupção da jornada de trabalho com regime especial de compensação deverá ocorrer mediante acordo individual ou coletivo.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.
- A compensação de horas deverá ocorrer no prazo de até 18 (dezoito) meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

São Paulo

Rua Jerônimo da Veiga, 164, 4º andar
Itaim Bibi – 04536-900
(11) 3589.0341

Botucatu

Rua Dr. Ranimiro Lotufo, 27
V. São Judas Tadeu – 18607-050
(14) 3813.3780



FÉRIAS:

- O empregador poderá antecipar as férias individuais de seus empregados, o que deverá ser informado com antecedência mínima de 48 horas.
- A critério do empregador, o pagamento do terço constitucional poderá ser feito após a concessão das férias até a data limite para pagamento da gratificação natalina (20 de dezembro).
- O pagamento das férias concedidas poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, ficando suspensa a exigência de pagamento antecipado.
- A conversão de um terço de férias (10 dias) em abono pecuniário dependerá da concordância do empregador.
- Os empregados que pertencem ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para concessão de férias individuais ou coletivas.
- O empregador poderá a seu critério e sem a prévia comunicação ao Ministério da Economia e sindicatos representativos da categoria, conceder férias coletivas, devendo informar seus empregados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
- O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos, mediante indicação expressa de quais feriados serão aproveitados. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância expressa do empregado.
- O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área da saúde e serviços essenciais.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIA ADMINISTRATIVA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

- Durante o estado de calamidade pública fica dispensada a obrigatoriedade na realização dos exames ocupacionais, clínicos e complementares, os quais deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contados do fim do estado de calamidade, exceto em relação aos exames demissionais (estes poderão, no entanto, ser dispensados se o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado a menos de 180 dias).
- Fica suspensa também, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, os quais deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias após o encerramento do estado de calamidade pública.



FGTS:

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) referente às competências dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020.
- O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, a partir de julho de 2020, em até 6 (seis) parcelas mensais, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos legais.
- Para usufruir do diferimento do recolhimento do FGTS, o empregador deverá declarar as informações, por meio da GFIP, até o dia 20 de junho de 2020.

OUTROS PONTOS IMPORTANTES:

- Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da publicação da MP 927/2020, ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso na esfera administrativa, originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificação de débitos de FGTS.
- Casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados como doença ocupacional e, portanto, após retornar ao trabalho, o empregado não terá direito a estabilidade, exceto se restar comprovado o nexo causal, como pode ocorrer com trabalhadores da área da saúde.
- Os acordos e as convenções coletivas vencidos ou que se vencerem em até 180 (cento e oitenta) dias contados da data da entrada em vigor da MP 927/2020 poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias.
- O prazo de validade da certidão conjunta emitida pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até 180 (cento e oitenta) dias, contado da data da emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, por prazo a ser determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.
- Por fim, cumpre esclarecer que o artigo 18 da MP 927/2020, que estabelecia a possibilidade, enquanto perdurar o estado de calamidade pública, de suspensão do contrato de trabalho e salários por até 4 (quatro) meses, mediante participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, foi revogado pela MP n.º 928, de 23 de março de 2020.

São Paulo

Rua Jerônimo da Veiga, 164, 4º andar
Itaim Bibi – 04536-900
(11) 3589.0341

Botucatu

Rua Dr. Ranimiro Lotufo, 27
V. São Judas Tadeu – 18607-050
(14) 3813.3780



DE LÉO, PAULINO E MACHADO
ADVOGADOS

A íntegra da MP 927/2020 pode ser acessada através do link:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm.

Certamente essa não será a única Medida Provisória a ser editada, enquanto perdurar o estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal, para regular as relações trabalhistas. Diversas mudanças estão por vir e estaremos atentos para manter nossos clientes informados.

Estamos à disposição para maiores esclarecimentos.

Carmino De Léo Neto
deleo@dlpm.com.br

Ana Carolina Ferreira Menegon Peduti
ana.menegon@dlpm.com.br

Tullio Vicentini Paulino
tullio@dlpm.com.br

Taís Negrisoli Camargo
tais@dlpm.com.br

Fábio de Oliveira Machado
fabio@dlpm.com.br

Thalita Maria Felisberto de Sá
thalita@dlpm.com.br

Lucas Ricardo Lázaro da Silva
lucas@dlpm.com.br

Este **Memorando**, destinado exclusivamente aos nossos clientes e interessados, tem finalidade apenas informativa, não devendo, portanto, ser utilizado como opinião legal para a realização de qualquer negócio específico. Havendo dúvidas, nossos advogados estarão à disposição para prestarem os esclarecimentos necessários. Caso não deseje mais receber este informativo, ou queira indicar a alguém seu recebimento, envie uma mensagem para contato@dlpm.com.br.