

São Paulo, 23 de março de 2020.

**Principais abordagens da Medida provisória n. 927 de 22 de março de 2020 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do Estado de Calamidade Pública em decorrência do COVID-19**

<b>Embasamento legal da MP 927/2020</b>	
Decreto Legislativo n. 6 de 2020	Reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública, em âmbito nacional
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas (art. 501)	<p>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.</p> <p>§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.</p> <p>§ 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.</p>

<b>Vigência da MP 927/2020</b>	
60 dias a contar de 22/03/2020, prorrogáveis por mais 60 dias	<p>“As Medidas Provisórias (MPVs) são normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MPV precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária.</p> <p>O prazo inicial de vigência de uma MPV é de 60 dias e é prorrogado automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional. Se não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entra em regime de urgência, sobrestando todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.” *</p> <p>* <a href="https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria">https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria</a></p>

<b>Objetivo da MP 927/2020</b>	
Artigo 1º	Flexibilização das leis trabalhistas visando a preservação do emprego e da renda enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecida, nacionalmente.

Preponderância do acordo individual trabalhista	
Artigo 2º	Empregado e Empregador poderão celebrar acordo individual escrito, <b>a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício</b> , e este acordo prevalecerá sobre as leis trabalhistas e sobre os acordos e convenções coletivas (respeitadas as disposições mínimas da Constituição Federal).

Medidas previstas na MP aplicáveis aos contratos de trabalho, sem excluir outras previstas em lei	
Artigo 3º	<ul style="list-style-type: none"> <li>I - o teletrabalho;</li> <li>II - a antecipação de férias individuais;</li> <li>III - a concessão de férias coletivas;</li> <li>IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;</li> <li>V - o banco de horas;</li> <li>VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;</li> <li>VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e</li> <li>VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.</li> </ul>

TELETRABALHO	
Artigos 4º e 5º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- o empregador poderá implantar o trabalho a distância pelo período em que perdurar o estado de calamidade pública, independentemente de prévio acordo individual ou coletivo, <b>devendo, todavia, formalizá-lo por meio de contrato escrito no prazo de 30 dias a contar do dia em que foi iniciado o trabalho a distância;</b></li> <li>- a alteração do trabalho presencial para trabalho a distância deverá ser comunicada ao trabalhador com 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico;</li> <li>- é necessário estabelecer em <b>documento escrito</b> com o trabalhador as condições em que o trabalho à distância será realizado, tais como: se haverá fornecimento de equipamentos, se haverá reembolso de despesas ou ajuda de custo para infraestrutura (<i>internet</i>, telefonia) etc;</li> <li>- os pagamentos que forem feitos pelo empregador para custear as despesas com o trabalho a distância não terá caráter salarial porém <b>deverão estar previstos em documento escrito;</b></li> <li>- o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação (<i>whatsapp</i> e <i>e-mail</i>, por exemplo), ainda que fora do horário contratual de trabalho, não será considerado como tempo à disposição do empregador, exceto se houver previsão expressa em acordos individuais ou coletivos de trabalho;</li> <li>- estagiários e aprendizes também poderão ser incluídos no trabalho à distância.</li> </ul>

FÉRIAS INDIVIDUAIS	
Artigos 6° à 10	<p>- o empregador poderá, desde que comunicando o trabalhador com 48 horas de antecedência, antecipar as férias do mesmo, indicando, de forma escrita, os exatos dias em que gozará as férias, não podendo ser em período inferior a 5 dias;</p> <p>- as férias poderão ser concedidas antecipadamente ainda que o trabalhador não tenha completado o período aquisitivo, devendo ser priorizados os profissionais que estejam no grupo de risco;</p> <p>- nos casos de férias futuras, cujos períodos aquisitivos não tenham sido iniciados, o empregador e empregado poderão negociar a antecipação dos respectivos períodos, fazendo-o, necessariamente, por meio de acordo individual escrito;</p> <p>- as férias concedidas com base na MP poderão ser pagas até o 5º dia útil do mês seguinte ao do início do gozo das férias;</p> <p>- o adicional de 1/3 sobre as férias poderá ser pago até o dia 20/12/2020 ou juntamente com as verbas rescisórias, caso o contrato seja rescindido antes de 20/12/2020;</p> <p>- eventual pedido do trabalhador de conversão de um terço das férias em abono pecuniário, fica sujeito à concordância do empregador.</p>

FÉRIAS COLETIVAS	
Artigos 11 e 12	<p>- o empregador poderá, desde que avisando com antecedência mínima de 48 horas, conceder férias coletivas, sem necessidade de observar o limite mínimo de 10 dias corridos para férias e a concessão de no máximo dois períodos de férias coletivas, ao ano;</p> <p>- fica dispensada a entrega de comunicação sobre as férias coletivas ao Ministério da Economia (antigo MTE) e ao Sindicato Profissional.</p>

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS	
Artigo 13	<p>- o empregador poderá conceder o gozo antecipado dos feriados <b>não religiosos</b>, devendo realizar a comunicação escrita (inclusive via meio eletrônico) ao trabalhador indicando, expressamente, quais os feriados abrangidos;</p> <p>- as horas não trabalhadas em razão da antecipação dos feriados poderão ser lançadas em banco de horas;</p> <p>- a antecipação e feriados religiosos só poderão ter o gozo antecipado mediante concordância do trabalhador que deverá firmar acordo individual com o empregador para tal fim.</p>

BANCO DE HORAS	
Artigo 14	<p>- durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá interromper suas atividades e implantar o banco de horas no tocante ao período de inatividade de seus trabalhadores;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- as horas não trabalhadas realizadas estritamente durante o estado de calamidade pública e lançadas no banco de horas serão compensadas conforme determinação do empregador dentro dos 18 meses seguintes ao final do estado de calamidade pública;</li> <li>- em caso de banco de horas, é obrigatória a formalização de acordo individual escrito ou de acordo coletivo de trabalho;</li> <li>- o empregador poderá solicitar a prorrogação diária de 2 horas de trabalho a serem compensadas no banco de horas, contudo, <b>deverá respeitar o limite máximo de 10 horas por dia trabalhado.</b></li> </ul>
--	--

<b>SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO</b>	
Artigo 15 à 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- com exceção dos exames demissionais, fica o empregador dispensado de realizar os exames médicos ocupacionais enquanto perdurar o estado de calamidade pública;</li> <li>- encerrado o estado de calamidade pública, o empregador terá o prazo de 60 para realizar os exames que deixaram de ser feitos naquele período;</li> <li>- em caso de determinação clínica apontada pelo Médico do trabalho, a empregadora deverá realizar os exames ocupacionais necessários;</li> <li>- o exame demissional será dispensado desde que o trabalhador tenha realizado exame ocupacional periódico em menos de 180 dias antes de rescisão do contrato de trabalho;</li> <li>- os treinamentos periódicos também ficam dispensados durante o estado de calamidade pública ou então, autorizada a realização mediante ensino à distância. Cessado o estado de calamidade pública, o empregador deverá realizar os treinamentos pendentes no prazo máximo de 90 dias;</li> <li>- as CIPA's poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública, e suspensos os processos eleitorais respectivos.</li> </ul>

<b>SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA DIRECIONAMENTO DO EMPREGADO PARA QUALIFICAÇÃO (há divulgação nas redes sociais e na mídia de que o Presidente da República revogará o artigo 18 da MP, ora abordado)</b>	
Artigo 18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- por meio de acordo coletivo ou acordo individual, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho <b>por até 4 meses</b> para que o trabalhador participe de curso de capacitação profissional não presencial <b>oferecido ou contratado pelo empregador;</b></li> <li>- o pagamento dos salários fica suspenso, podendo o empregador oferecer uma ajuda compensatória mensal ao empregado, sem natureza salarial, cujo valor será livremente pactuado entre as partes;</li> <li>- os benefícios voluntariamente oferecidos pelo empregador na vigência do contrato de trabalho deverão ser mantidos durante o período da suspensão do mesmo;</li> <li>- o descumprimento de quaisquer regras sobre esse tipo de suspensão do contrato de trabalho poderá acarretar na descaracterização da suspensão válida, com a imposição ao empregador de pagamento de todos os direitos trabalhistas ao empregado, além de outras penalidades e sanções previstas em lei e em instrumentos coletivos;</li> </ul>

- a suspensão do contrato de trabalho deverá ser anotada na Carteira de Trabalho.

#### AUMENTO DE PRAZO PARA RECOLHIMENTO DO FGTS

Artigos 19 à 25

- o empregador poderá recolher o FGTS de seus empregados de competência nos meses de março, abril e maio/2020 em até 6 parcelas, livre de multa, juros e atualização monetária, a partir de julho de 2020;

- o empregador que optar pelo pagamento posterior do FGTS **deverá declarar tais informações até o dia 20/06/2020**, sob pena de tais competências serem consideradas atrasadas e, sobre elas, incidirem multa, atualização, juros;

- em caso de rescisão do contrato de trabalho antes de findo o pagamento das parcelas do FGTS, o empregador está obrigado a depositar o FGTS integralmente na conta vinculada do trabalhador, sob pena de serem computados atualização monetária, juros e multa;

- os certificados de regularidade do FGTS emitidos antes da Medida Provisória 927 terão o prazo prorrogado em 90 dias;

- a opção pelo parcelamento do FGTS na forma prevista na Medida Provisória 927 não impedirá a emissão de certificado de regularidade do FGTS, o que só ocorrerá se o empregador não cumprir a entrega da declaração de opção pelo diferimento e os respectivos prazos de quitação posterior do FGTS dos meses de março, abril e maio de 2020.

#### TRABALHADORES DE ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE E SERVIÇOS ESSENCIAIS

Artigos 7º, 26 e 27

- o empregador poderá suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais da saúde e daqueles que desempenhem funções essenciais, comunicando os respectivos trabalhadores por meio escrito ou eletrônico, preferencialmente, com 48 horas de antecedência;

- os estabelecimentos de saúde poderão prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados na forma do artigo 61 da CLT (que trata da necessidade imperiosa), ainda que estejam incluídos no regime de jornada 12X36 e ativem-se em trabalho insalubre;

- a horas suplementares dos profissionais de saúde, trabalhadas além da 12ª hora diária até a 24ª hora do intervalo entre as jornadas, deverão ser realizadas por meio de escalas que garantam ao trabalhador o repouso semanal remunerado;

- as horas suplementares trabalhadas pelos profissionais da saúde poderão ser compensadas no prazo de 180 meses a contar do final do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como horas extras.

#### PRORROGAÇÃO DE PRAZOS PARA DEFESA E RECURSO NO ÂMBITO ADMINISTRATIVO TRABALHISTA

Artigo 28

- foi declarada a suspensão por 180 dias, a contar de 22/03/2020, dos prazos para o empregador oferecer defesa ou recursos em processos administrativos contra autos de infrações trabalhistas e notificações de débito de FGTS.

<b>CONTAMINAÇÃO COVID-19 - NÃO CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL</b>	
Artigo 29	- os casos de contaminação do trabalhador pelo COVID-19 não serão considerados como de origem ocupacional, exceto quando for comprovado o respectivo nexo de causalidade (efetiva origem da contaminação no ambiente de trabalho).

<b>DA POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO</b>	
Artigo 30	- as acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho que vencerem no prazo de 180 dias a contar do dia 22/03/2020, poderão ter suas respectivas previsões prorrogadas a critério do empregador pelo prazo de 90 dias a contar do final do prazo de 180 dias.

<b>DA CONDIÇÃO DE ORIENTADOR ATRIBUÍDA AOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO</b>	
Artigo 31	- durante o período de 180 dias a contar do dia 22/03/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto a irregularidades trabalhistas de natureza grave, quais sejam: i) falta de registro do contrato de trabalho; ii) situações de grave e iminente risco; iii) ocorrência de acidente de trabalho fatal; e, iv) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

<b>ABRANGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA</b>	
Artigo 32	- além dos contratos regidos pela CLT, a MP 927/2020 é aplicável aos contratos de trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974); aos contratos de trabalho rural (Lei nº 5.889/1973); e, no que couber, aos contratos de trabalho no âmbito doméstico (Lei Complementar nº 150/2015).

<b>DA CONVALIDAÇÃO DAS MEDIDAS ADOTADAS PELOS EMPREGADORES RELACIONADAS AO COVID-19 ANTES DA MP 927/2020</b>	
Artigo 36	- As medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores nos 30 dias que antecederam a entrada em vigor da MP 927/2020, em razão da Pandemia do COVID-19, ficam convalidadas, desde que não contrariem o respectivo texto da media provisória.


A equipe **F.L.P. Advogados** acredita na superação de todas as dificuldades decorrentes da Pandemia COVID-19 e, para isso, coloca os seus profissionais à disposição de seus clientes e parceiros!

Contem conosco!

**F. L. P. Advogados**

Fabiani Lopes

Advogada

 11 99919-6024