

MP 927/2020 - Principais medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade em função do COVID-19

Teletrabalho

- Permite a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos;
- A empresa deve, no prazo mínimo de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, notificar o empregado da alteração do regime presencial para o teletrabalho;
- É permitido regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes;
- Se o empregado não possuir equipamentos a empresa pode oferecer em comodato e dispor sobre os serviços de infraestrutura, sendo que os pagamentos pelos serviços não possuem caráter remuneratório, ou seja, não geram reflexos em férias, 13º, FGTS e contribuições previdenciárias.



Concessão de férias coletivas

O empregador pode conceder férias coletivas, com antecedência mínima de quarenta e oito horas. Com a MP 927 fica dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.



Antecipação de férias individuais

- As férias podem ser concedidas de forma antecipada com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado;
- Podem ser concedidas sem que o período aquisitivo a elas tenha transcorrido;
- As férias futuras podem ser negociadas mediante acordo individual escrito com a empresa;
- Os empregados que estão no grupo de risco do COVID-19 serão priorizados para o gozo das férias;
- O empregador pode deixar para pagar o 1/3 das férias junto com o 13º salário (até o dia 20 de dezembro de 2020)
- O pagamento das férias poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo;

Aproveitamento e a antecipação de feriados

Será possível antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Para tanto, as empresas precisam notificar, por escrito por qualquer meio eletrônico, os empregados com antecedência mínima de quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados. Tais feriados poderão ser utilizados para compensação em banco de horas.

Quanto aos feriados religiosos, estes dependem da concordância do empregado, com manifestação por escrito.





Banco de horas

A MP 927 autoriza, durante o estado de calamidade, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal. A compensação deve ocorrer em até dezoito meses, contado do encerramento da calamidade pública ocasionada pela COVID-19. A compensação para recuperação do tempo interrompido será mediante prorrogação de até duas horas diárias. De igual modo, a compensação do saldo de horas será determinada pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares estão suspensos enquanto perdurar o estado de calamidade, salvo se o médico do PCMSO indicar a necessidade de realização. A única exceção são os exames demissionais, que permanecem obrigatórios.

Após o fim do estado de calamidade os empregadores terão prazo de sessenta dias para realizarem os exames ocupacionais que não foram realizados durante a calamidade.

Os treinamentos periódicos também estão suspensos e somente serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade.





Direcionamento do trabalhador para qualificação

O contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador. A suspensão poderá ser acordada individualmente com o empregado, podendo, inclusive, conter ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial (sem reflexos), durante o período da suspensão. O valor poderá ser fixado entre empregado e empregador. Durante a suspensão contratual o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

A MP determinou a 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, respectivamente. O recolhimento destas competências poderá ser realizado de forma parcelada, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos (TR). Para usufruir do diferimento o empregador precisa declarar as informações, até 20 de junho de 2020, sob pena de pagamento integral da multa e dos encargos devidos.



Informativo sujeito a atualizações.
Elaborado em 23.03.2020 por: