



E-book

A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/20 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO



SETTE CÂMARA,
CORRÊA E BASTOS
ADVOGADOS ASSOCIADOS

www.scbadvogados.adv.br

@settecamaracorreabastos

Com o objetivo da preservação do emprego e da renda, foi publicada aos 22 de março de 2020 a Medida Provisória nº 927, flexibilizando algumas regras trabalhistas durante o período de calamidade pública que o país enfrenta, afetando diretamente as relações de trabalho existentes.

A Medida Provisória produz efeitos imediatos e terá vigência até 31.12.2020, conforme estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 06 de 2020 e pelo artigo 1º da mencionada MP.

Ressaltamos que o Governo Federal adota medidas de preservação dos contratos de trabalho, contudo, devem ser analisadas cuidadosamente e de acordo com o tipo de atividade e a necessidade de cada empresa durante o período de crise, dando segurança jurídica para os empregadores e para os empregados.

Nossa equipe trabalhista preparou este e-book, com as principais alterações promovidas pela Medida Provisória.

O Sette Câmara, Corrêa e Bastos Advogados Associados coloca-se à disposição para quaisquer esclarecimentos sobre o tema, bem como para assessorá-los na implementação dessas medidas.

Contato: luizbastos@scbadvogados.adv.br

INFORMATIVO JURÍDICO - SETTE CÂMARA CORRÊA E BASTOS ADVOGADOS ASSOCIADOS

Este boletim tem como objetivo divulgar informações consideradas relevantes no cenário jurídico de forma geral.

Para aconselhamento legal sobre as matérias aqui tratadas, bem como qualquer legislação e jurisprudência tema deste boletim, entre em contato com a equipe Sette Câmara, Corrêa e Bastos Advogados Associados.

Envie este e-mail para quem possa se interessar pelas matérias aqui veiculadas.

SUMÁRIO

1. Considerações gerais sobre a Medida Provisória nº 927 de 2020;
2. Do teletrabalho;
3. Da antecipação das férias individuais;
4. Das férias coletivas;
5. Do banco de horas;
6. Do aproveitamento e antecipação de feriados;
7. Do diferimento do recolhimento do FGTS;
8. Dos acordos e convenções coletivas;
9. Das normas de segurança e medicina;
10. Da fiscalização dos auditores fiscais do trabalho e suspensão de prazos dos autos de infração;
11. Da aplicabilidade da MP às modalidades de contrato de trabalho;
12. Da Medida Provisória nº 928 de 2020.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DA MEDIDA PROVISÓRIA

- Objetiva flexibilizar regras trabalhistas, visando a preservação do emprego e da renda;
- Período de vigência: De 22.03.2020 a 31.12.2020;
 - As medidas tomadas pelos empregadores no período de 30 dias anteriores à 22.03.2020 serão tidas como válidas, desde que não contrariem a Constituição Federal e a Medida Provisória nº 927/20.
- Possibilita ao empregador e empregado realizar acordo individual escrito, com preponderância sobre instrumentos normativos, legais e negociais, desde que respeitados os preceitos constitucionais.

■ 2. DO TELETRABALHO

- O teletrabalho já estava previsto na CLT, nos artigos 75-A a 75-E. A Medida Provisória 927, nos seus artigos 4º e 5º, flexibilizou os requisitos para o teletrabalho;
- De acordo com a MP nº 927, o regime de teletrabalho passa a ser uma decisão do empregador, sendo a adoção a seu critério;
- Prazo para comunicação ao empregado: Antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico;
- Dispensa o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho;
- O uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada não configuram tempo à disposição, regime de sobreaviso e prontidão;

2. DO TELETRABALHO

- Na hipótese do empregado não possuir os equipamentos necessários à consecução da atividade no teletrabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos por regime de comodato;
- Não sendo possível o regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador;
- Permitida a adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes;
- Salienta-se que qualquer despesa para adoção do regime de trabalho, esta fica a cargo do empregador, por ser deste o risco da atividade econômica.

3. DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Prevista nos artigos 6º a 10º da Medida Provisória;
- Durante o estado de calamidade pública, poderá o empregador antecipar as férias do empregado, ainda que este não tenha completado seu período aquisitivo;
- Prazo para comunicação ao empregado: Antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico;
- O período de férias não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias;
- Pagamento: Até o 5º dia útil do mês subsequente, enquanto o adicional de 1/3 poderá ser feito no mesmo prazo do pagamento do 13º salário.

3. DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Facultado ao empregador a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- Os trabalhadores pertencentes ao “grupo de risco”, em relação ao contágio do Covid-19, deverão ser priorizados para o gozo das férias;
 - Segundo a Organização Mundial de Saúde, pertencem ao grupo de risco os idosos, os diabéticos, os hipertensos, as pessoas com insuficiência renal crônica, doença respiratória crônica e doenças cardiovasculares.

■ 4. DAS FÉRIAS COLETIVAS

- Previsão nos artigos 11º e 12º da MP 927/20;
- Faculdade do empregador a sua concessão;
- Dispensado a comunicação junto ao Sindicato e ao Ministério da Economia;
- Pagamento: Até o 5º dia útil do mês subsequente, enquanto o adicional de 1/3 poderá ser feito no mesmo prazo do pagamento do 13º salário;
- Período: Não se aplica o disposto no artigo 139,§1º da CLT, sendo que o período de férias não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias.

5. DO BANCO DE HORAS

- Previsto no artigo 14º da Medida Provisória;
- Faculta ao empregador a interrupção de suas atividades;
- Por meio de acordo individual formal ou coletivo, pode , estabelecer regime de banco de horas em favor do empregador ou do empregado;
- Compensação: Poderá ser efetuada em até 18 (dezoito) meses contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública (01.01.2021);
 - A compensação deverá observar o limite de duas horas extras diárias.

6. DO APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS

- Previsto no artigo 13º da Medida Provisória;
- O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais;
- Prazo para comunicação ao empregado: Com antecedência de, no mínimo, 48 horas (quarenta e oito), por meio escrito ou eletrônico, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados;
- Os feriados supramencionados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas;
- Em relação aos feriados religiosos, a antecipação dependerá da concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

7. DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

- Previsão nos artigos 19º a 25º da MP 927/20;
- Suspendeu a exigibilidade dos depósitos de FGTS referentes a março, abril e maio de 2020 (com vencimento em abril, maio e junho de 2020 respectivamente);
- Esta medida pode ser adotada pelas empresas independentemente do número de empregados, regime de tributação, ramo de atividade econômica ou adesão prévia;
- Pagamento das parcelas suspensas: Poderá ser efetuado em até 06 (seis) prestações mensais, sem incidência de atualização, multa e encargos, a vencer no 7º (sétimo) dia de cada mês, a partir de julho de 2020;



7. DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

- Em caso de rescisão do contrato de trabalho, as parcelas terão seu vencimento antecipado, sem a incidência da multa e dos encargos previstos no artigo 22 da Lei nº 8036/1990;
- Para fruição deste benefício, os empregadores devem declarar os valores até o dia 20 de junho de 2020, sob pena dos montantes não declarados serem considerados em atraso, sendo aplicáveis as penalidades cabíveis;
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos à contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias.



■ 8. DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

- Os Acordos Coletivos e as Convenções Coletivas vencidas ou que vierem a vencer dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados de 22.03.2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias após o termo final deste prazo.

■ 9. DAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA

- Durante o estado de calamidade pública, ficam as empresas obrigadas apenas a realizarem exames médicos demissionais, ficando suspensa a obrigatoriedade dos exames periódicos e complementares. Salvo nos casos em que houve a realização de exame médico há menos de 180 (cento e oitenta) dias, fica dispensada a realização de exame demissional;
- Os treinamentos periódicos ou eventuais previstos nas normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho (NR) ficarão suspensos durante o estado de calamidade pública;
- A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) poderá ser mantida até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos;

■ 9. DAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA

- Permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o estado de calamidade pública, a prorrogação da jornada de 12x36, inclusive para as atividades insalubres, mediante acordo individual escrito;

10. DA APLICABILIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIAS ÀS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

- A MP 927/20 se aplica também as relações de trabalho com o empregado temporário (Lei.6019/74), rural (Lei 5.889/73 e o doméstico (Lei Complementar 150/15).

■ 11. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928

- Faz-se importante ressaltar que aos 23.03.2020, foi publicada a Medida Provisória nº 928/2020, revogando o artigo 18 da Medida Provisória nº 927/2020;
- Mencionado artigo permitia ao empregador, mediante acordo individual, a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses, desde que direcionassem os empregados à realização de curso de qualificação, sendo facultado ao empregador o pagamento de uma ajuda compensatória, sem natureza salarial;
- Com a publicação da Medida Provisória nº 928/2020, o supracitado artigo perde seu efeito.

■ 12. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928

- Mantém-se inalterado o artigo 2º da Medida Provisória 927/2020, que prevê a possibilidade de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, desde que respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal;
- Outrossim, quanto à possibilidade de suspensão do contrato de trabalho prevista no artigo 476-A da CLT, esta se mantém incólume.

SOBRE O ESCRITÓRIO

Fundado em 1990, o escritório **SETTE CÂMARA, CORRÊA E BASTOS ADVOGADOS ASSOCIADOS** está entre os maiores e mais conceituados escritórios de advocacia do País, destacando-se pela excelência na prestação de serviços jurídicos tanto no contencioso quanto no consultivo.

O escritório atua no modelo **Full Service**, proporcionando aos seus clientes, todas as orientações específicas, elaboração de pareceres, análises legais preventivas, acompanhamento de processos nas esferas Judicial e Administrativa e realização de audiências perante os órgãos da Administração Pública e nos Juizados Especiais (Cível, Consumidor e Criminal), Justiça Comum, Justiça do Trabalho, Justiça Federal, incluindo instâncias superiores.

ÁREAS DE ATUAÇÃO

As melhores soluções e estratégias empresariais na Consultoria Empresarial e o patrocínio de processos judiciais e administrativos nas matérias contenciosas.

Atuação no Contencioso

Bancário e Financeiro

Cível

Consumerista

Trabalhista

Tributário

Administrativo

Comercial

Juizados Especiais

Recuperação de crédito

Saúde Suplementar

Recuperação de Empresas e Falência

Regulatório

Telecomunicações

Direito Médico-Hospitalar

Consultoria Empresarial

Fusões e Aquisições

Societário

Energia

Planejamento Tributário

Contratos

Diagnóstico Fiscal

Due Diligence Legal

Imobiliário

International Tax

Tax Compliance

Investimentos Estrangeiros

Mercado Financeiro e de Capitais

Planejamento Patrimonial e Sucessório

Serviços Corporativos

Transfer Pricing

Valuation

Direito Médico-Hospitalar

RECONHECIMENTO



Empresa de Direito Tributário do Ano no Brasil – 2019
10º Prêmio Global Law Experts Anual



Relacionado pelo guia britânico *Chambers and Partners* nas edições de 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, categoria “**DISPUTE RESOLUTION: SOUTH EAST: MINAS GERAIS AND ESPÍRITO SANTO — BRAZIL**”



Relacionado no guia *Litigation & Arbitration 2018* como um dos melhores do Brasil e indicado como **EXCELLENT** no ranking de **Contencioso Consumidor de Volume** e **HIGHLY RECOMMENDED** no ranking de **Contencioso Trabalhista de Volume**.

RECONHECIMENTO



Destacado entre os Mais Admirados do País no ranking do anuário **Análise Advocacia 500** em todas as edições a partir de 2011 em especialidades como **tributário, consumidor, trabalhista, infraestrutura e regulatório** e nos setores de **energia elétrica, telecomunicações, bancos, água e saneamento, transporte e logística, construção e engenharia, comércio varejista e Planos de Saúde.**



O departamento de Consultoria do ***Sette Câmara, Corrêa e Bastos Advogados Associados*** coloca-se à disposição para quaisquer esclarecimentos sobre o tema explanado nesse Boletim, bem como sobre demais assuntos abrangidos por nossas áreas de atuação.

Contato: luizbastos@scbadvogados.adv.br



SETTE CÂMARA,
CORRÊA E BASTOS
ADVOGADOS ASSOCIADOS

+55 31 2138 7000 | Rua Bernardo Guimarães, 67, Funcionários – BH/MG – 30140080

+ 55 11 3434 7000 | Rua Haddock Lobo, 347, 13º e 14º andar, Cerqueira César – SP/SP – 01414001

www.scbadvogados.adv.br