

TEXTO PARA O SITE:

O que você precisa saber sobre a Medida Provisória n. 927/2020?

1. Teletrabalho

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, desde que notifique o empregado, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. Essa medida, aplicável conjuntamente para estagiários e aprendizes, independe de acordos individuais ou coletivos e dispensa registro prévio no contrato individual de trabalho.

As disposições sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do serviço, bem como sobre reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão estabelecidas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, a contar da alteração do regime de trabalho.

Por fim, o tempo de uso de aplicativo e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou coletivo.

2. Antecipação das férias individuais

O empregador poderá, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, antecipar as férias individuais, desde que notifique o empregado, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, e indique o período a ser

gozado, o qual não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias corridos e deverá ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do 1/3 de férias após a sua concessão até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário).

No que tange ao requerimento do empregado de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário, este estará sujeito à concordância do empregador.

Por fim, empregador e empregado poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, por acordo individual escrito.

3. Concessão de férias coletivas

Para a concessão de férias coletivas, o empregador deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas, de sorte que não é necessário comunicar previamente o Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho).

Ressalte-se que, para a concessão de férias coletivas, não aplica o limite máximo de períodos anuais (2) e o limite mínimo de dias corridos (10);

4. Aproveitamento e antecipação de feriados

Em relação ao aproveitamento e antecipação de feriados, o empregador deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas, devendo elaborar aditivo contratual para especificar os feriados que serão antecipados. O aproveitamento de feriados não religiosos, federais, estaduais, distritais e municipais não dependerão da concordância do empregado, de sorte que apenas o aproveitamento de feriados religiosos dependerão de concordância do empregado, expressa por acordo individual escrito.

5. Banco de horas

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de convenção coletiva, acordo coletivo ou acordo individual. Assim, o banco de horas poderá ser estabelecido por acordo coletivo ou individual formal (escrito), para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data do encerramento do estado de calamidade pública.

Nesse sentido, a compensação do tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação da jornada em até 02 (duas) horas, que não exceda 10 (dez) horas diárias.

6. Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho

Durante o estado de calamidade pública, suspender-se-á a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção dos exames demissionais. Excepcionalmente, o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Os exames dispensados deverão ser realizados em até 60 dias após o encerramento do estado de calamidade.

Ainda, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em Normas Regulamentadoras (NRs), será suspensa e deverão ser realizados em até 90 dias após o encerramento do estado de calamidade. Saliente-se que esses treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância.

7. Direcionamento do trabalhador para qualificação

A suspensão contratual será por até 04 (quatro) meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. Essa suspensão contratual não dependerá de acordo ou convenção coletiva, podendo ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados, de sorte que requer registro na Carteira de Trabalho (CTPS).

Destaca-se que é imprescindível a realização de curso ou programa de qualificação, sob pena de descaracterização da suspensão, com pagamento de salários e encargos. Por fim, não haverá concessão de bolsa-qualificação, de modo que o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão, com valor livremente definido por negociação individual.

8. Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

A exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, ficará suspensa, independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e da adesão prévia;

Assim, o empregador ficará obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020, de modo que recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e encargos, e deverá ser quitado em até 06 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

9. Contaminação de empregado e acidente do trabalho

Os caso em que o empregado for contaminado pelo Coronavírus não serão considerados acidente de trabalho, doenças ocupacionais ou doenças do trabalho, salvo comprovação do nexo causal.

10. Acordos (ACT) ou Convenções Coletivas (CCT) vencidos ou vincendos

Os ACTs e/ou CCTs vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor da MP 927/2020, poderão ser prorrogados a critério do empregador pelo prazo de 90 dias, após o termo final do prazo supracitado.

11. Fiscalização do Ministério da Economia

Os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia não poderão multar as empresas em primeira visita, no prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor da MP 927/2020, salvo se encontrarem as seguintes irregularidades: falta de registro de empregado, a partir de denúncia; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; ocorrência de acidente do trabalho fatal apurado por procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas de acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

12. Profissionais da área de saúde e estabelecimentos de saúde

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou dos que desempenham funções essenciais.

Ainda, durante o período de calamidade pública, os estabelecimentos de saúde poderão adotar a jornada 12x36 para as atividades insalubres, por acordo individual escrito.