

MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS

CORONAVÍRUS (COVID-19)



Governo edita MP com medidas trabalhistas a serem adotadas durante a crise do coronavírus

Foi editada ontem a Medida Provisória (MP) 927, que prevê medidas a serem adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda durante o estado de calamidade pública resultante do coronavírus.

O prazo para apresentação de emendas se encerra em 30/03 e a vigência da MP é até 19/07.

A Medida Provisória será relatada por um Senador.

► GERAL

Durante o estado de calamidade, empregadores e empregados poderão celebrar acordos individuais, tendo preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que poderão adotar, entre outras, as seguintes medidas:

a) teletrabalho; b) antecipação de férias individuais; c) concessão de férias coletivas; d) aproveitamento e a antecipação de feriados; e) banco de horas; f) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; g) direcionamento do trabalhador para qualificação; e h) diferimento do recolhimento do FGTS.

A FIEMA criou esse informe, na forma de tabela, para facilitar a compreensão das medidas da MP 927.

ALTERNATIVA	FUNDAMENTO LEGAL	REGRAS E REQUISITOS	MITIGAÇÕES E PARTICULARIDADES
TELETRABALHO	Arts. 4º e 5º	Notificação ao empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico	<p>Prescinde de acordos individuais ou coletivos</p> <p>Dispensa registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho</p> <p>O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo</p> <p>Permitida adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, desde que garantida a adequada estrutura de tecnologia da informação e a supervisão (Nota Técnica Conjunta nº 05 de 2020 – Ministério Público do Trabalho)</p>

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS	Arts. 6º a 10	Notificação ao empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico	Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido
			Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito
			Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.
		Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos	O empregador poderá suspender férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais
			O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do 1/3 de férias após sua concessão
			O requerimento por parte do empregado de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador
O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias			

<p>CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS</p>	<p>Arts. 11 e 12</p>	<p>Notificação do conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas</p>	<p>Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (2) e o limite mínimo de dias corridos (10)</p> <p>Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos Sindicatos representativos da categoria profissional</p>
<p>APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS</p>	<p>Art. 13</p>	<p>Notificação, por escrito ou meio eletrônico, do conjunto de empregados beneficiados com antecedência de no mínimo 48 horas</p> <p>O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito</p>	<p>Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas</p>

BANCO DE HORAS	Art. 14	Autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública	A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo
		A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias.	

<p>SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO</p>	<p>Arts. 15 a 17</p>	<p>Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.</p>	<p>Prazo de 60 dias (contado do encerramento do estado de calamidade) para realização dos exames dispensados. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias</p>
		<p>Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho</p>	<p>Prazo de 90 dias (contado do encerramento do estado de calamidade pública) para realização dos treinamentos, que, alternativamente, poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância</p>
		<p>As CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública</p>	<p>Os processos eleitorais (das CIPAS) em curso poderão ser suspensos</p>
<p>DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO. (Suspensão contratual por até 4 meses)</p>	<p>Art. 18</p>	<p>REVOGADO</p>	

<p>DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS</p>	<p>Arts. 19 a 25</p>	<p>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</p>	<p>Independente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia</p>
		<p>O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos</p>	<p>O pagamento das obrigações será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020</p>
		<p>Para usufruir da prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020</p>	<p>Suspensão da contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias (da entrada em vigor da MP 927/20)</p>
		<p>Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho a suspensão prevista ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes e depósito dos valores previstos em lei</p>	<p>Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente (à data de entrada em vigor da MP 927/20) serão prorrogados por 90 dias</p> <p>Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade</p>