



## **MEDIDA PROVISÓRIA PARA REGULAMENTAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM DECORRÊNCIA DO COVID-19**

O Governo Federal emitiu uma Medida Provisória (MP 927/2020) que regulamenta a alteração de contratos de trabalho, bem como afasta algumas exigências da legislação trabalhista no período de calamidade pública, sendo estes os pontos que consideramos como de maior interesse para as empresas, ressaltando que há notícias informando que o Presidente da República revogará o trecho que permite a suspensão do contrato de trabalho sem pagamento de remuneração, porém como não foi publicada nova Medida Provisória, mantivemos o item:

### **PREVALÊNCIA DE ACORDO INDIVIDUAL**

1 – Para garantir a permanência do vínculo de emprego fica permitido formalizar **acordo individual escrito** prevendo medidas para flexibilizar a relação de trabalho, o qual prevalecerá sobre a lei, convenções e acordos coletivos (art. 2º da MP) .

### **TELETRABALHO**

2 – Pode ser estabelecido de forma **unilateral** pela empregadora, regime de **teletrabalho**, sem prévia alteração no contrato individual de trabalho, devendo a empregadora **notificar o empregado da alteração com 48h de antecedência**, podendo esta notificação ser por escrita ou por meio eletrônico (e-mail).

2.1 – A Medida Provisória permite que o empregado utilize seus próprios equipamentos para a realização do teletrabalho (celular, notebook, internet, dentre outros), devendo esta possibilidade estar prevista em **contrato escrito**, firmado



**previamente** ou no prazo de **30 dias**. Neste caso, sugerimos o envio via e-mail e a assinatura digital.

2.2 – Caso a empresa não tenha ferramentas para controlar o horário dos empregados, no período em que estes estiverem em teletrabalho não estarão sujeitos ao regime de duração de trabalho, nos termos do artigo 62, III, da CLT.

2.3 – Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

### **FÉRIAS INDIVIDUAIS**

3 – **Poderão ser concedidas férias individuais**, por ato **unilateral** do empregador, com **aviso antecipado de 48h**, mesmo sem preenchimento do período aquisitivo.

3.1 - **As férias** concedidas **poderão ser pagas até o 5º dia útil subsequente ao início do gozo**.

3.1 - **O adicional de 1/3** poderá ser pago até o prazo de pagamento do 13º salário (até 20 de dezembro).

3.2 - Mediante **acordo individual escrito**, a empresa **poderá negociar a concessão de períodos futuros de férias** (2021; 2022, por exemplo).

3.3 – A empresa pode **não concordar** com a conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário e conceder 30 dias de férias.



## **FÉRIAS COLETIVAS**

4 – As **férias coletivas** poderão ser concedidas com **aviso antecipado de 48h** e não serão aplicados os limites anuais para concessão, **nem há necessidade de aviso ao sindicato e Ministério da Economia.**

## **ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

5 – A empresa poderá informar aos empregados, de forma **unilateral**, que os **feriados não religiosos** estão sendo **antecipados** com as ausências no serviço, informando **por escrito** aos empregados, **com 48h de antecedência**, os feriados que serão aproveitados.

5.1 – Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

5.2 – Podem ser aproveitados feriados **religiosos**, desde que haja concordância do empregado em acordo individual escrito.

## **BANCO DE HORAS**

6 – As **horas não trabalhadas** poderão ser **compensadas em banco de horas, em até 18 meses**, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, devendo ser estabelecido o critério em **acordo individual escrito** ou coletivo.

6.1 – O acordo de banco de horas pode ser iniciado com **horas negativas**, para posterior compensação.



## **SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

7 – **Exames ocupacionais, clínicos e complementares** estão dispensados, **exceto os demissionais**, que **devem ser feitos imediatamente**. Caso o último exame periódico ou admissional tiver sido feito nos últimos 180 dias não será necessário o demissional também.

7.1 - Após o término do período de calamidade, **a empresa terá 60 dias para efetuar os demais exames**.

8 – As **CIPAS** atuais poderão ser mantidas até o término do período de calamidade, ficando **suspensa a necessidade de processos eleitorais**. Os **treinamentos** periódicos e eventuais **ficam suspensos** até 90 dias da data do encerramento do período de calamidade.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

9 – **O contrato poderá ser suspenso por 4 meses, sem pagamento de salário**, para participação em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador ou terceiros, de forma não presencial.

9.1 – Precisa ser **acordada a suspensão com o empregado ou grupo de empregados**, de forma individual;

9.2 – será registrada na Carteira de Trabalho a suspensão;

9.3 – poderá ser oferecida uma ajuda mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão do contrato;



9.4 – poderão ser fornecidos benefícios voluntariamente no período de suspensão e esses não integrarão o contrato de trabalho.

9.5 – A ausência de oferecimento do curso ou programa de qualificação profissional ou permanência de prestação de serviços descaracterizará a suspensão e sujeitará o empregados às penalidades previstas na MP 927/2020 e demais legislações em vigor.

### **FGTS**

10 – O **FGTS** das competências de março a maio de 2020 está com a **exigibilidade suspensa** e poderá ser pago de forma parcelada, em até seis parcelas, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização, multa e encargos.

### **ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE**

11 – Para os estabelecimentos de saúde, é permitido, mediante **acordo individual escrito**, a prorrogação da jornada mesmo para as atividades insalubres e jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

11.1 – É possível adotar esclaras de horas suplementares entre a 13<sup>a</sup> e a 24<sup>a</sup> hora do intervalo interjornada, sem penalidade administrativa.

11.2 – Fica garantido o repouso semanal remunerado de 24 horas.

11.3 – As horas suplementares poderão ser compensadas no prazo de 18 (dezoito) meses contados após o encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas.



### **PROCESSOS ADMINISTRATIVOS**

12 – Ficam suspensos por 180 (cento e oitenta) dias os prazos processuais de apresentação para apresentação de defesa e recurso nos processos administrativos decorrentes de autos de ingração trabalhistas e notificação de débito de FGTS.

### **ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS**

13 – Os acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos até o prazo de 180 dias contados da entrada em vigor da Medida Provisória (22/03/2020) poderão ser prorrogados pelo prazo de 90 (noventa) dias.

### **TRABALHADOR TEMPORÁRIO; EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADO RUAL**

14 – A Medida Provisória 927/2020 é aplicável ao trabalhador temporário, ao empregado doméstico e ao empregado rural.