

A Medida Provisória nº 927 foi publicada pelo Governo no dia 22/03/20, e traz as medidas trabalhistas que auxiliarão as empresas, na preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido, em razão da pandemia mundial do coronavírus. Essas medidas somente poderão ser adotadas enquanto perdurar o período de calamidade pública. Neste caso, os acordos individuais terão preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais.

<p>• Teletrabalho (arts. 4º, 5º e 33)</p>	<p>Pode ser instituído o trabalho em <i>home office</i> sem necessidade de acordos individuais ou coletivos;</p> <ul style="list-style-type: none">- Não haverá necessidade de realização de aditivo contratual;- Comunicação com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou através de meios eletrônicos;- Eventuais responsabilidades pelo fornecimento de infraestrutura ou pagamento de despesas decorrentes dessa modalidade de trabalho, poderão ser negociadas entre as partes, em contrato escrito, até 30 dias depois do início do teletrabalho. Poderão ser feitas por reembolso ou comodato, sem natureza salarial.- o tempo de uso de aplicativo ou programas do empregador, fora do horário do trabalho, não será considerado como tempo à disposição (reduzindo assim, possíveis alegações de sobrejornada).
<p>• Antecipação de férias individuais (arts. 6º ao 10)</p>	<p>As férias individuais podem ser antecipadas, no período em que perdurar a situação de calamidade pública:</p> <ul style="list-style-type: none">- Trabalhador poderá ser informado com antecedência mínima de 48 horas (e não mais os 30 dias, como prevê a CLT);- As férias não poderão ser gozadas por período inferior a 5 dias corridos;- Poderão ser antecipadas, ou seja, poderão ser concedidas ainda que o trabalhador não tenha completado o período aquisitivo;- O empregador poderá optar por realizar o pagamento do 1/3 respectivo, até a data limite de pagamento do 13º salário de 2020;- Eventual pedido de conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário, pelo empregado, poderá ou não ser aceito pelo empregador;- Em caso de aceitação, terá o prazo até a data de vencimento do 13º salário, para pagamento;- Se houver dispensa do empregado, deverá ser realizado o pagamento dos valores das férias antecipadas e convertidas em abono pecuniário, juntamente com as demais verbas rescisórias.
<p>• Concessão de Férias coletivas (arts. 11 e 12)</p>	<ul style="list-style-type: none">- Não há limite máximo de períodos anuais e nem limite mínimo de dias corridos;- Empregados afetados deverão ser comunicados com pelo menos 48 horas de antecedência (e não mais os 15 dias, como prevê a CLT);- Não haverá necessidade de comunicação ao Ministério da Economia ou ao Sindicato.
<p>• Antecipação de feriados (art. 13)</p>	<p>Os feriados não religiosos, federais, estaduais, distritais e municipais, poderão ser antecipados pelo empregador;</p> <ul style="list-style-type: none">- Empregados deverão ser notificados, no prazo de 48 horas, quais os feriados que estão sendo antecipados, para fins de compensação do saldo de banco de horas; - feriados religiosos poderão ser aproveitados, desde que o empregado concorde, expressamente, mediante acordo individual escrito.
<p>• Banco de horas (art. 14)</p>	<p>Pode ser constituído regime especial de compensação de jornada, que pode ser estabelecido com acordo individual ou coletivo;</p> <ul style="list-style-type: none">- A compensação das horas pode ser feita em até 18 meses (prazo dilatado, já que a compensação nos contratos individuais devia ocorrer em 6 meses e 12 meses nos acordos coletivos).

<p>• Suspensão de exigibilidade de normas de saúde e segurança (arts. 15 ao 17)</p>	<p>_ Não haverá obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais;</p> <p>- Caso o exame periódico do trabalhador tenha sido realizado a menos de 180 dias, fica dispensada a realização de exame médico demissional;</p> <p>- Caso o médico do trabalho entenda que a dispensa de realização de tais exames pelo período de estado de calamidade pública poderá representar risco à saúde do empregado, deverá indicar ao empregado a necessidade de sua realização;</p> <p>- Após o fim do período de calamidade pública, as empresas terão o prazo de 60 dias para regularizar a situação;</p> <p>- Fica, igualmente, suspensa a responsabilidade do empregador quanto ao fornecimento de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Sendo que findo o período, os empregadores deverão conceder os mesmo até o prazo de 90 dias;</p> <p>- As CIPAs poderão ser mantidas durante esse período, no entanto, ficam suspensas eventuais processos eleitorais, inclusive aqueles em curso.</p>
<p>• Suspensão dos contratos para realização de qualificação profissional (art. 18)</p>	<p><u>Artigo revogado pelo Presidente em 23/03/2020.</u></p>
<p>• FGTS (arts. 19 ao 25)</p>	<p>_ Quanto ao FGTS, fica suspensa a exigibilidade de recolhimento, independente do tipo de empresa, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020.</p> <p>- Para regularização, das competências acima referidas, os empregadores poderão fazê-lo em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.</p> <p>- O empregador deverá declarar a informação até o dia 20 de junho de 2020 e os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão ao pagamento de multa e encargos, previstas na legislação.</p> <p>- Na hipótese de rescisão contratual, o empregador deverá realizar a regularização dos valores não depositados pelo período.</p>
<p>• Instituições de saúde (arts. 26 e 27)</p>	<p>As instituições de saúde ficarão autorizadas, pelo período de estado de calamidade pública, mesmo em atividades consideradas insalubres, a realizar jornada de trabalho 12x36, através de acordo individual escrito com o empregado.</p>
<p>• Prazos em processos administrativos (arts. 28 e 31)</p>	<p>Os prazos para apresentação de defesa e recursos em processos administrativos ficam suspensos, pelo período de 180 dias contados da publicação da Medida provisória.</p>
<p>• Contaminação pelo Covid-19 (art. 29)</p>	<p>Os casos de Coronavírus, não serão considerados como doença ocupacional, exceto se comprovado que houve nexo entre a atividade e a contaminação.</p>
<p>• Autos de infração (arts. 28 e 31)</p>	<p>As autuações realizadas pela Secretaria do Trabalho e Emprego, pelo período de 180 dias, contados da publicação da MP, terão caráter de orientação e não poderão gerar a lavratura de auto de infração, exceto se tratar de matéria relacionada a: falta de registro de empregado; trabalho em condições análogas a trabalho escravo ou trabalho infantil; ocorrência de acidente de trabalho fatal e situações de grave ou iminente risco.</p>