



## **MP 927/2020 - MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DO COVID-19**

Visando enfrentar o estado de calamidade decorrente do COVID-19, no dia 22.03.2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória 927/2020, cuja íntegra consta do seguinte link:

<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>

A medida provisória será aplicável durante o estado de calamidade reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Os principais pontos da Medida Provisória são:

### **PREVALÊNCIA DE ACORDOS INDIVIDUAIS**

O empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais;

### **TELETRABALHO**

Empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A alteração será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao

reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

**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.**

É permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

### **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

As férias: a) não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e b) - 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.

Trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até 20.12.20.

Pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

### **FÉRIAS COLETIVAS**

Empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho

Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos.

### **DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão informar, por escrito ou por meio

eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

## **DO BANCO DE HORAS**

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.**

## **DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais e a realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Processos eleitorais das comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser suspensos.

Os casos de contaminação pelo coronavírus ( **covid-19** ) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

## **DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO**

**Contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até 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, **por meio de acordo individual com o empregado ou o grupo de empregados;** e Suspensão será registrada em carteira de trabalho;

**Empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.**

Durante o período de suspensão o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

## **DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

Suspende a 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.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, desde que o empregador declare as informações até 20 de junho de 2020

**Fonte:** AGM Advogados

COMUNICAMOS AOS NOSSOS ASSOCIADOS E REPRESENTADOS QUE ESTAMOS NOS MANTENDO PERMANENTEMENTE ATUALIZADOS, NO SENTIDO DE CONTINUAR DISPONIBILIZANDO INFORMAÇÕES DE QUALIDADE, PRINCIPALMENTE NESTE MOMENTO DE CRISE. CONTEM CONOSCO !

**ANDAP/SICAP**

Obs.: Em anexo, uma sugestão de aviso que pode ser utilizado pelas empresas.