

CARTILHA ORIENTATIVA DA MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

A presente medida provisória “*dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências*”.

A medida provisória apresenta medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e será aplicada durante o estado de calamidade pública.

A MPV prevê, dentre diversos dispositivos, a possibilidade do empregado e empregador celebrarem acordo individual escrito, com preponderância do referido acordo sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais.

De maneira geral, a MPV n. 927/20 atende aos anseios do setor econômico cooperativista. Assim, o Sistema OCB entende que a MPV é favorável ao atual momento do Brasil, especialmente no que tange à manutenção dos empregos e a continuidade das atividades dos mais diversos setores econômicos

Dessa forma, com o objetivo de esclarecer os principais pontos, alterações e flexibilizações nas searas trabalhista e previdenciária, foi elaborada a presente cartilha orientativa.

MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO - artigo 3º

1) Quais medidas os empregadores poderão se utilizar para enfrentamento do estado de calamidade pública?

R: Os empregadores poderão adotar as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

DO TELETRABALHO - artigos 4º e 5º

2) O empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância?

R: Sim. Será permitido ao empregador realizar tal alteração, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial (independentemente de acordo individual ou coletivo) e sem necessidade de registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Essas alterações poderão ser aplicadas aos aprendizes e estagiários.

A MP considera como teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador (com a utilização de tecnologias da informação). A alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

3) Quem deve arcar com a aquisição e fornecimento dos equipamentos para realização de teletrabalho?

R: A responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou fornecimento dos equipamentos serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura (não possui natureza salarial), caso não haja possibilidade de fornecimentos dos equipamentos, a jornada de trabalho será computada como tempo a disposição do empregador.

4) Conta como tempo à disposição quando da utilização de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho?

R: Não. A utilização de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, salvo se houver previsão em acordo.

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS - artigos 6º ao 10

5) Há possibilidade do empregador antecipar as férias individuais do empregado?

R: Sim. De acordo com a MPV, é possível o empregador antecipar as férias do empregado, desde que com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, sem necessidade de período aquisitivo e não poderão ser gozadas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos. Inclusive, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias (mediante acordo individual por escrito).

Importante: Os empregados que pertençam ao grupo de risco serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

6) Posso suspender férias e licenças dos empregados da área de saúde?

R: Sim. O empregador poderá suspender as férias e licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais. Deverá haver comunicação formal por escrito ou por meio eletrônico.

7) Em caso de antecipação, como fica o pagamento das férias, incluindo o terço? E o abono pecuniário?

R: As férias concedidas durante o estado de calamidade, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após a concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (20 de dezembro). Já o requerimento de abono pecuniário estará sujeito a concordância do empregador e o seu pagamento poderá ocorrer até (20 de dezembro). Por fim, o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. **Importante:** Caso haja dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores não pagos relativos às férias.

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS - artigos 11 e 12

8) O empregador pode determinar férias coletivas?

R: Sim. O empregador poderá conceder férias coletivas, devendo notificar o conjunto de empregados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. Não haverá necessidade de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS - artigo 13

9) Durante o período de calamidade pública, será possível antecipar feriados?

R: Sim. Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais (devendo notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com indicação dos feriados). Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. Vale lembrar que o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado (manifestação em acordo individual escrito).

DO BANCO DE HORAS - artigo 14

10) É possível utilizar banco de horas durante o estado de calamidade pública?

R: A MP autorizou a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada (banco de horas), estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses - contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação poderá ocorrer mediante prorrogação de jornada em até duas horas, sem exceder 10 (dez) horas diárias. Inclusive, a compensação poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

**DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE
NO TRABALHO - artigos 15 ao 17**

11) Como ficam as exigências em Segurança e Saúde no Trabalho nesse período?

R: De acordo com a MP, foi suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, exceto os demissionais (o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado a menos de 180 dias). Entretanto, os demais exames serão realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. E, ainda, está suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade.

12) Como fica o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA?

R: A CIPA poderá ser mantida até o encerramento do estado de calamidade pública, enquanto que os processos eleitorais poderão ser suspensos.

**DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO - artigo 18
(REVOGADO)**

13) Há alguma possibilidade de suspender o contrato de trabalho do empregado?

R: O artigo 18 e seus parágrafos, que previam a suspensão do contrato de trabalho para qualificação do empregado, foram revogados pela MPV 928 publicada no DOU de 23/03/2020 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm).

14) Caso haja suspensão do contrato de trabalho, o empregador deverá realizar algum pagamento a título de ajuda de custo?

R: O artigo 18 e seus parágrafos, que previam a suspensão do contrato de trabalho para qualificação do empregado, foram revogados pela MPV 928 publicada no DOU de 23/03/2020 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm).

15) E se o curso não for ministrado ou se houver necessidade que o empregado volte ao seu posto de trabalho, como fica?

R: O artigo 18 e seus parágrafos, que previam a suspensão do contrato de trabalho para qualificação do empregado, foram revogados pela MPV 928 publicada no DOU de 23/03/2020 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm).

16) Haverá pagamento de bolsa-qualificação?

R: O artigo 18 e seus parágrafos, que previam a suspensão do contrato de trabalho para qualificação do empregado, foram revogados pela MPV 928 publicada no DOU de 23/03/2020 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm).

ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS - artigos 19 ao 25

17) Será possível adiar/atrasar os recolhimentos de FGTS?

R: Os empregadores poderão adiar o recolhimento do FGTS das competências de março (vencimento em abril/2020), abril (vencimento em maio/2020) e maio (vencimento em junho/2020). Inclusive, as empresas/cooperativas poderão reter o FGTS independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo da atividade e da adesão prévia (não é necessário que o empregado concorde com o adiamento).

18) A partir de quando devo realizar os recolhimentos de tais parcelas do FGTS?

R: O recolhimento poderá ser feito a partir de julho/2020, em até 06 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês. **Importante:** Para que o empregador possa usufruir de tal prerrogativa, será necessário informar até o dia 20 de junho de 2020, conforme inciso IV, art. 32, Lei n. 8.212/91 e no Decreto 3.048/99. Tal informação será reconhecida como dívida e constituirá instrumento hábil para cobrança de FGTS. Nesta hipótese, não haverá incidência de atualização, multa e encargos. Contudo, caso não haja a declaração, as parcelas de FGTS serão consideradas em atraso, oportunidade em que serão cobradas multa e os respectivos encargos.

19) Caso haja rescisão do contrato de trabalho, como a cooperativa empregadora deve proceder?

R: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, deverão ser recolhidos todos os valores correspondentes. Caso tenha aderido ao adiamento/diferimento, as parcelas respectivas serão recolhidas sem os encargos/multas, desde que o recolhimento seja feito dentro do prazo legal.

20) Como ficam os certificados de regularidade?

R: Os que já foram emitidos, serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE - artigos 26 e 27

21) A jornada dos empregados em estabelecimentos de saúde poderá ser prorrogada?

R: Sim. Contudo, deverá ser mediante acordo individual escrito. A prorrogação se aplicará, inclusive, para as atividades insalubres e para a jornada 12x36.

22) Poderão ser adotadas escalas de horas suplementares?

R: O empregador poderá adotar escalas de horas suplementares/extras entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada. Nesse caso, não haverá penalidade administrativa e será garantido o repouso semanal remunerado. **Importante:** As horas suplementares poderão ser compensadas no prazo de até 18 (dezoito) meses, iniciando a contagem do término de encerramento do estado de calamidade pública.

PRAZOS PROCESSUAIS ADMINISTRATIVOS - INFRAÇÃO TRABALHISTA - artigo 28

23) Como ficam os prazos administrativos de infrações trabalhistas?

R: Os prazos para apresentação de defesa e recurso administrativos serão suspensos por 180 (cento e oitenta) dias, a partir da entrada em vigor da MP 927/2020.

CONTAMINAÇÃO COVID-19 - artigo 29

24) Coronavírus pode ser considerado doença ocupacional?

R: Os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados doenças ocupacionais, salvo comprovação denexo causal.

PRORROGAÇÃO DE INSTRUMENTOS COLETIVOS - artigo 30

25) É possível prorrogar os instrumentos coletivos (ACT ou CCT)?

R: Os instrumentos coletivos de trabalho (ACT e CCT), vencidos ou vincendos, dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias.

ATUAÇÃO DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO - artigo 31

26) Como fica a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho durante o período de calamidade pública?

R: Durante 180 (cento e oitenta) dias, a atuação será feita de maneira orientadora, exceto com relação a: a) falta de registro de empregado; b) situações de grave e iminente risco; c) acidente de trabalho fatal; e d) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

APLICAÇÕES DA MPV 927/2020 - artigos 32 e 33

27) Os efeitos da MPV 927/2020 se aplicam ao trabalho temporário (Lei 6.019/74)?

R: Sim.

28) Os efeitos da MPV 927/2020 se aplicam ao trabalho rural (Lei 5.889/73)?

R: Sim.

CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS TRABALHISTAS - artigo 36

29) Como ficam as medidas adotadas antes da edição da MPV 927/2020?

R: Serão convalidadas as medidas trabalhistas adotadas nos últimos 30 (trinta) dias, desde que não contrariem o disposto na MPV 927/2020.

CERTIDÃO DE TRIBUTOS FEDERAIS E DÍVIDA ATIVA DA UNIÃO - artigo 37

30) Como ficam as certidões de tributos federais e dívida ativa da União?

R: O prazo de validade da certidão referente aos tributos federais e à dívida ativa da União, será de 180 (cento e oitenta) dias, prorrogável, em caso de calamidade pública, por prazo a ser determinado em ato conjunto da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia.

VALIDADE E ENTRADA EM VIGOR DA MP 927/2020 - artigo 39

31) Quando entra em vigor a MPV 927/2020 e qual a sua validade?

R: A MPV 927/2020 entrará em vigor na data de publicação. A publicação ocorreu no dia 22 de março de 2020, em edição extra do Diário Oficial da União. Ela tem validade de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período.

Brasília - DF, 24 de março de 2020.