

MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936

PRINCIPAIS ASPECTOS DO REGRAMENTO EXCEPCIONAL PARA RELAÇÕES DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA DECLARADO PELO DECRETO LEGISLATIVO 06/2020

PRINCIPAIS ASPECTOS DO REGRAMENTO EXCEPCIONAL PARA RELAÇÕES DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA DECLARADO PELO DECRETO LEGISLATIVO 06/2020

- MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 - Relativiza algumas disposições da CLT e legislação esparsa, regulamentando a adoção de medidas diversas, com a finalidade precípua de viabilizar a manutenção de empregos no período de crise;
- MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01 DE ABRIL DE 2020 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública;
- Medidas Provisórias **estão em vigor**, mas ainda seguirão o trâmite legal, podendo ou não ser aprovadas, integral ou parcialmente, pelo Congresso.

MP 297/2020 - TELETRABALHO – HOME OFFICE

1. Dispensa a previsão em acordos individuais ou coletivos para adoção ou cancelamento do regime de teletrabalho/*home office*. Fica, portanto, a exclusivo critério do empregador, que poderá determinar unilateralmente a adoção do teletrabalho ou o retorno ao regime presencial, desde que notificado ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência;
2. As previsões contratuais acerca da estrutura necessária ao teletrabalho (equipamentos de informática, por exemplo) e reembolso de despesas (energia elétrica, por exemplo) deverão ser previstas contratualmente no prazo de **até 30 (trinta) dias**;
3. Na impossibilidade de adoção do teletrabalho por indisponibilidade de equipamentos (que podem ser do próprio empregado ou dos em comodato pelo empregador), o tempo normal de contrato de trabalho deverá ser computado como tempo trabalhado, para todos os fins;
4. Permitida a adoção do teletrabalho para **estagiários e aprendizes**.

MP 927/2020 - FÉRIAS INDIVIDUAIS

1. Tempo de antecedência para comunicação de férias individuais pelo empregador passa a ser de apenas 48 (quarenta e oito) horas, durante o período de calamidade;
2. Prazo para pagamento das férias passa a ser até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
3. Admitida a concessão de férias individuais por prazo mínimo de 5 (cinco) dias, ainda que o período aquisitivo não tenha se completado;
4. Admite a possibilidade de antecipação de férias futuras, mediante acordo individual escrito;
5. Impõe que se priorizem, para concessão de férias individuais ou coletivas os empregados enquadrados no grupo de risco;
6. Pagamento do terço de férias, em relação àquelas concedidas no período de calamidade, poderá ser pago no mesmo prazo de pagamento da gratificação natalina;
7. A concessão de abono pecuniário relativo a um terço das férias, a pedido do empregado, fica a exclusivo critério do empregador, aplicando-se mesmo nessa hipótese o prazo excepcional para pagamento do terço constitucional de férias.

MP 927/2020 - FÉRIAS COLETIVAS

1. Podem ser concedidas mediante comunicação, ao grupo de empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas;
2. Inaplicáveis o limite máximo de períodos anuais e limite mínimo de dias corridos previstos na CLT;
3. Dispensada a comunicação ao órgão do Ministério da Economia e aos sindicatos.

MP 927/2020 - ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

1. Admite a antecipação de feriados **não** religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, mediante comunicação aos empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas;
2. A comunicação deverá especificar expressamente quais os feriados contemplados;
3. Antecipação de feriados religiosos condiciona-se à concordância expressa do empregado, mediante acordo individual escrito.

MP 927/2020 - BANCO DE HORAS

1. Admite, mediante a celebração de acordo coletivo ou individual escrito, a interrupção das atividades e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, para compensação no prazo de 18 (dezoito) meses, a contar do fim do estado de calamidade pública;
2. A compensação poderá ocorrer mediante a prestação e até 02 (duas) horas extras ao dia, limitada a jornada total a 10 (dez) horas diárias;
3. A compensação imediata de saldo de horas pré-existente poderá ser determinada pelo empregador independentemente de autorização em convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

MP 927/2020 - SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

1. Suspensa, durante o período de calamidade, a obrigação de realização de exames médicos ocupacionais, exceto os demissionais, podendo, entretanto, ser indicada a sua realização, em caso de necessidade apontada pelo médico coordenador do PCMSO;
2. Os exames eventualmente não realizados em virtude da aludida suspensão deverão ser repostos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do fim do período de calamidade previsto em Decreto legislativo;
3. Dispensado o exame demissional se o último periódico tiver sido realizado a menos de 180 (cento e oitenta) dias;
4. Suspensa, durante o período de calamidade, a exigibilidade de realização de exames periódicos, sendo que os não realizados por força dessa suspensão deverão ser repostos em até 90 (noventa) dias a contar da data de encerramento do estado de calamidade pública;
5. Autoriza a realização de treinamentos legais na modalidade ensino à distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;
6. As CIPAs existentes poderão ser mantidas e eventuais processos eleitorais suspensos até o fim do período de calamidade.

MP 927/2020 - DIFERIMENTO DOS RECOLHIMENTOS AO FGTS

1. Suspensa a exigibilidade dos recolhimentos ao FGTS referentes às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020;
2. Prerrogativa independe do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade ou adesão prévia;
3. Recolhimento dessas competências poderá ser feito em até 06 (seis) parcelas mensais, sem incidência de atualização, multa ou encargos, e com vencimento no sétimo dia útil de cada mês, a partir de julho de 2020;
4. Para adesão, o empregador fica obrigado a declarar as informações até 20/06/2020, na forma do art. 32, IV da Lei 8.212/91 e art. 15 da Lei 3.048/99;
5. Valores não declarados serão considerados em atraso e sobre eles incidirão encargos e multa, na forma da lei;
6. Em caso de rescisão contratual, antecipa-se o vencimento de eventuais parcelas pendentes e o empregador fica obrigado ao recolhimento correspondente, no prazo aplicável ao FGTS rescisório, sem multa ou encargos;
7. Certificados de regularidade do FGTS emitidos anteriormente á publicação da MP têm seus prazos de validade prorrogadas por 90 (noventa) dias.

MP 927/2020 - DEMAIS DISPOSIÇÕES

1. Casos de contaminação por CORONAVIRUS não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexos causal;
2. Prazos de vigência de acordos e convenções coletivas podem ser prorrogados por 90 (noventa) dias, a critério do empregador;
3. Convalidadas as ações de empregadores tomadas no período de 30 (trinta) dias antes da entrada em vigor da MP, naquilo em que não a contrariarem.

MP 936/2020 – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

1. Mediante pagamento de benefício complementar pelo Estado, possibilita, durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, a celebração de acordo para (i) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e (ii) suspensão temporária do contrato de trabalho;
2. O benefício será calculado proporcionalmente ao valor do seguro desemprego a que o empregado faria jus na hipótese de rescisão contratual;
3. O acordo pode ser celebrado individualmente, por escrito, com empregados que percebam salário **igual ou inferior a R\$ 3.135,00** (três mil cento e trinta e cinco reais); ou com portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
4. Para os demais, a MP exige convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), que sempre poderá ser pactuada por acordo individual escrito;
5. Celebrado o acordo, a empresa tem prazo de 10 (dez) dias para comunicar ao Sindicato e ao Ministério da Economia, que efetuará o pagamento do benefício em até 30 (trinta) dias contados da data da celebração do acordo;
6. A não comunicação pelo empregador no prazo de 10 (dez) dias sujeita-o ao pagamento da remuneração integral e respectivos encargos, até que a informação seja prestada;
7. A forma de comunicação pelo empregador será disciplinada em ato do Ministério da Economia;

MP 936/2020 – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

13. Durante a suspensão, o empregado continua fazendo jus aos benefícios concedidos pela empresa e pode optar por recolher o INSS na qualidade de segurado facultativo;
14. Eventual manutenção de atividades no período de suspensão, ainda que parcialmente ou por meio remoto (teletrabalho, por exemplo), descaracteriza a suspensão e sujeita o empregador (i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, (ii) às penalidades previstas na legislação em vigor e (iii) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo;
15. O empregador poderá pagar uma ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho;
16. A ajuda compensatória pelo empregador terá natureza indenizatória e será paga cumulativamente com o benefício pago pelo Estado, deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva. Não integrará a base de cálculo do IR do empregado, nem do INSS e demais encargos incidentes sobre a folha, nem do FGTS;
17. A ajuda compensatória poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

MP 936/2020 – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

18. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a **R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)**, somente poderá **suspender o contrato de trabalho** de seus empregados mediante o pagamento de **ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado**, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado;
19. Ao empregado que receber o Benefício fica assegurada a garantia de emprego durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.
20. Caso haja rescisão **sem justa causa** no período de garantia de emprego, além das verbas rescisórias, o empregador fica sujeito ao pagamento de: (i) 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%; (ii) 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou (iii) 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

MP 936/2020 – BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

21. Na hipótese de a suspensão do contrato ou a redução de jornada e de salário ser objeto de negociação coletiva, o benefício não será pago se a redução for de até 25% e, se for em percentual superior, será pago em valores inferiores aos aplicáveis em caso de acordo individual
22. A adoção das medidas de que trata a MP deverão resguardar o exercício e funcionamento de serviços essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020;
23. As disposições da MP aplicam-se a aprendizes e trabalhadores em regime de tempo parcial.