Carlos Waldemar Blum
OAB/RS 30.910
Maiara Luisa Neuberger Muller
OAB/RS 86.093
Rafaela Elis Klauck Serafim
OAB/RS 67.013
Rafael Roman
OAB/RS 95.041

Prezados clientes,

com a finalidade de instruir e orientar os clientes nesse momento muito difícil da economia e das relações jurídicas entre empresa e empregados, realizamos um breve resumo da Medida Provisória 927 que foi publicada no dia de ontem, 22 de Março de 2020, estabelecendo uma série flexibilizações e possibilidades de mudanças na relação de emprego.

Destaco que a mais esperada delas não está prevista, que era a redução do período de trabalho com a redução proporcional do salário, permanecendo ainda somente a previsão de 25% já prevista no artigo 503 da CLT.

As principais condições descritas na Medida Provisória são as seguintes:

a) Teletrabalho

Estabelece a MP que a empresa poderá 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, sem qualquer necessidade de acordo individual.

b) Férias

Durante o período de calamidade pública as férias poderão ser concedidas, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido, desde que notifique o empregado com 48 de antecedência. As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e também, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Na área de saúde as empresas poderão suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Carlos Waldemar Blum
OAB/RS 30.910
Maiara Luisa Neuberger Muller
OAB/RS 86.093
Rafaela Elis Klauck Serafim
OAB/RS 67.013
Rafael Roman
OAB/RS 95.041

O pagamento das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias e o pagamento do adicional de um terço de férias pode ocorrer após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

c) Férias Coletivas

A empresa pode adotar 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 Lei.

d) Aproveitamento e antecipação de feriados

Durante o estado de calamidade pública as empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais e municipais e deverão notificar, 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. Esse aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

e) Banco de Horas

Durante o estado de calamidade pública ficam autorizadas a interrupção das atividades da empresa e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, para a compensação das horas não trabalhadas no futuro, no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação deve ser regulada por escrito com o empregado.

f) Suspensão de exigências administrativas

Durante o estado de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Também nesse período fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Carlos Waldemar Blum
OAB/RS 30.910
Maiara Luisa Neuberger Muller
OAB/RS 86.093
Rafaela Elis Klauck Serafim
OAB/RS 67.013
Rafael Roman
OAB/RS 95.041

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

g) Da suspensão do contrato de trabalho para qualificação do empregado

Durante o estado de calamidade pública o 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.

A suspensão não dependerá de acordo ou convenção coletiva e poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados e será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

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

Se durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não for ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada.

h) Do pagamento do FGTS

A MP 927 também suspendeu 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.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos

Carlos Waldemar Blum
OAB/RS 30.910
Maiara Luisa Neuberger Muller
OAB/RS 86.093
Rafaela Elis Klauck Serafim
OAB/RS 67.013
Rafael Roman
OAB/RS 95.041

i) Outras disposições

i.1) atividade em estabelecimentos de saúde:

Durante o de estado de calamidade pública é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

a) prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no CLT; e

b) adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

Essas horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas acima poderão ser compensadas no prazo de dezoito meses contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

i.2) Prazos para defesa em processos administrativos

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

i.3) COVID-19 e o nexo causal

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

i.4) Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos

Os acordos e as convenções coletivas vencidas ou vincendas, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Além desse regramento acima descrito, o artigo 2º da Medida Provisória amplia de forma quase ilimitada o leque de possibilidades na relação entre empresa e empregado, ao narrar que "*Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a*

Carlos Waldemar Blum
OAB/RS 30.910
Maiara Luisa Neuberger Muller
OAB/RS 86.093
Rafaela Elis Klauck Serafim
OAB/RS 67.013
Rafael Roman
OAB/RS 95.041

permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição". Essa redação pode ser interpretada de muitas formas, inclusive no que tange à redução salarial, no entanto, há um risco de passivo trabalhista às empresas que assim o fizerem e o artigo deve ser interpretado restritivamente.

Esse, resumidamente, o conteúdo da Medida Próvisória 927, publicada no dia 22 de Março de 2020.

Três de Maio, 23 de Março de 2020.

Carlos Waldemar Blum
OAB/RS 30.910

.