

COMUNICADO

MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/20 e 928/20

Informamos às empresas, que o Sr. Presidente da República editou a MP 927/2020, dispondo sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6/20 e da emergência de saúde pública decorrente de pandemia do Coronavírus (COVID-19).

Primeiramente é necessário alertar que a MP 927/20 é bastante questionável ao afastar a participação das entidades sindicais na implementação das medidas ali previstas, determinando que estas poderiam ser realizadas por meio de acordo individual. Esta orientação poderia ser questionada perante os nossos Tribunais Trabalhistas e até mesmo no Supremo Tribunal Federal.

Assim, recomendamos, caso as empresas queiram ter uma segurança jurídica maior que possa afastar eventuais riscos trabalhistas, realizar a implementação das medidas contidas na MP 927/20, se possível, via norma coletiva a ser negociada com o sindicato da categoria.

Em síntese a MP 927/20 autoriza as empresas, durante o período em que estiver em vigor o estado de calamidade pública, a adotar as seguintes medidas para preservação do emprego e combate a pandemia do COVID-19:

- a) foram flexibilizadas as regras relativas à implantação do teletrabalho durante o período do estado de calamidade pública. O empregador, mesmo sem previsão contratual, poderá alterar de presencial para teletrabalho (e vice-versa) a prestação de serviços de seus empregados, devendo tal alteração ser comunicada ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, independentemente de existir acordos individuais ou coletivos. Em 30 dias as partes (empregado e empregador), por meio de acordo individual escrito, deverão estabelecer as responsabilidades quanto a compra e manutenção dos equipamentos eletrônicos necessários à realização do teletrabalho. Se o empregado não tiver computador ou internet a empresa poderá fornecer tais

equipamentos. Caso não o faça, o empregado será considerado como estando à disposição do empregador (artigo 4º da CLT). Fica autorizado na adoção de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

- b) A empresa poderá antecipar as férias de seus empregados, ainda que estes não tenham completado o período aquisitivo destas férias. As férias futuras poderão ser objeto de acordo individual escrito entre empregados e empregadores. Os empregados pertencentes a grupo de risco de contaminação pelo Coronavírus terão prioridade na antecipação das férias. Com relação as férias concedidas dentro do período de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do terço constitucional após a sua concessão até a data em que for devido o pagamento do 13º Salário. A conversão de um terço de férias em pecúnia estará sujeita a anuência do empregador.
- c) As férias coletivas, durante o período de calamidade pública, poderão, a critério do empregador, ser concedidas, com antecedência de 48 horas, não sendo aplicável a tais férias coletivas a limitação de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. Fica também dispensada a comunicação da concessão de tais férias coletivas para os sindicatos e/ou órgãos do Ministério da Economia.
- d) Com exceção dos feriados religiosos, o empregador poderá antecipar os feriados federais, estaduais e municipais, notificando os empregados dessa sua decisão. As horas dos feriados antecipados poderão ser lançadas em banco de horas.
- e) Banco de Horas. As empresas poderão interromper suas atividades, constituindo o regime especial de compensação dessas horas não trabalhadas. O prazo para a compensação será de 18 meses. Caberá ao empregador decidir quando se dará a compensação independentemente da existência de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Individual. A compensação poderá ser feita pelo trabalho em horas extraordinárias, dentro do limite legal.
- f) Foi revogado o Artigo 18 da MP 927/20 (pela edição da MP 928/20) que permitia ao empregador suspender por 4 meses os contratos de trabalho de seus empregados, sem o pagamento de salários.
- g) Os exames médicos ocupacionais, durante o período de calamidade pública ficarão suspensos, exceto os exames demissionais que, no entanto, poderão ser dispensados, caso haja exame ocupacional realizado (a menos de 180 dias) pelo empregado.

Além dessas medidas, a MP 927/20, está diferindo o recolhimento do FGTS relativamente as competências de Março, Abril e Maio de 2020, Estes recolhimentos diferidos poderão ser

realizados, de forma parcelada (em até 6 parcelas), sem incidência de encargos legais. No entanto, para que as empresas possam usufruir deste parcelamento deverão declarar esta sua opção nas informações até 20.06.2020, nos termos do artigo 32 da Lei 8212/91.

Por outro lado, a MP 927/20 declara que os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente a 22.03.2020 serão prorrogados por 90 dias.

A MP 927/20 esclarece que a pandemia do COVID-19 constitui **força maior**, nos termos do artigo 501 da CLT. Ficam, assim, as empresas autorizadas a negociarem a redução de salários de seus empregados até o limite legal (artigo 503 da CLT). Esta redução salarial deve ser feita por meio de norma coletiva, consoante o que determina a Constituição Federal.

Ficaria também autorizada a prorrogação, a critério da empresa, de normas coletivas vencidas e vincendas, no prazo de 180 dias contados de 22.03.2020, pelo prazo de 90 dias.

Fica esclarecido pela MP 927/20 que a mesma se aplicaria, também, aos trabalhadores regidos pelas Lei 6019/74, Lei 5889/73 e Lei Complementar 150/2015 (trabalho doméstico).

Estes são os principais pontos existentes na MP 927/20.

Informamos que estamos em negociação com o SINDPD para implantar essas medidas e outras específicas do nosso setor.

Solicitamos também que as empresas e empregados cumpram às determinações das Autoridades de Saúde.

Atenciosamente,

LUIGI NESE
Presidente

