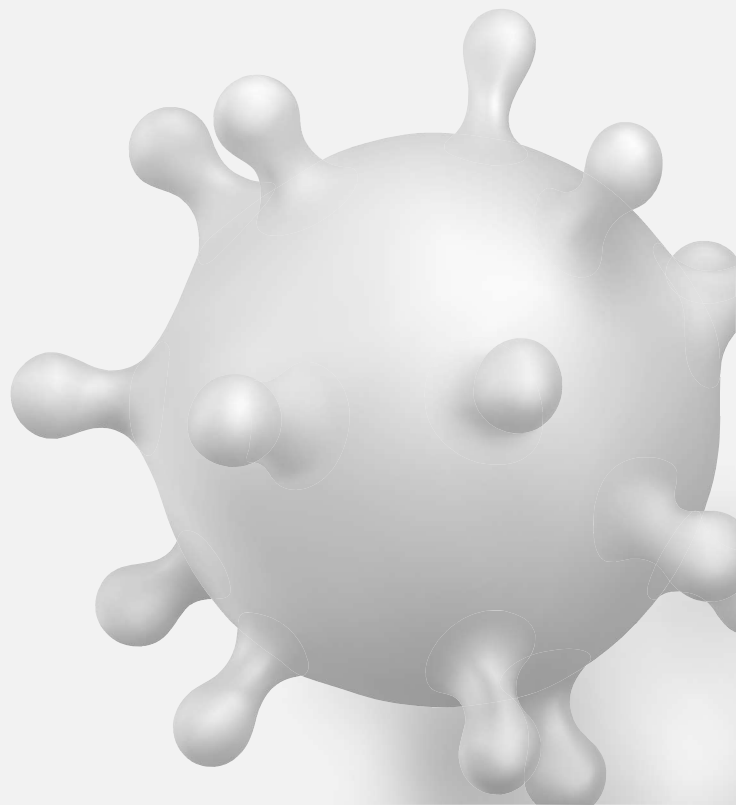
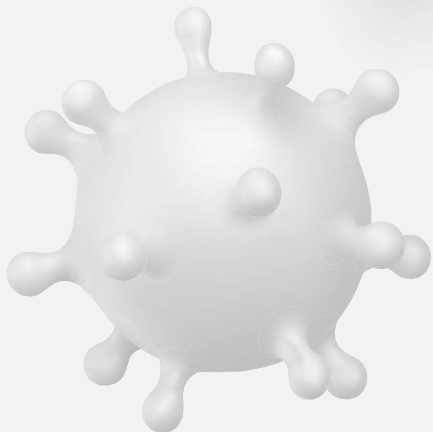


**AS MUDANÇAS NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS
TRAZIDAS PELAS
MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936**



MEDIDAS PROVISÓRIAS 927

Diante da pandemia do Corona Vírus (COVID-19), que vem ocorrendo desde o início do ano de 2020, os países foram obrigados a enfrentar as questões trabalhistas, a fim de pensar novas soluções para a situação que se apresenta atualmente. No Brasil, o Governo Nacional sancionou a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Seguem as principais alterações promovidas pela MP.

TELETRABALHO

Não será preciso alterar contrato para o empregador determinar o teletrabalho e a posterior volta ao trabalho presencial.

O empregado deve ser informado da mudança com no mínimo 48 horas de antecedência.

Um contrato escrito, fora o contrato tradicional de trabalho, deverá prever aspectos relativos à responsabilidade da aquisição, manutenção e fornecimento de equipamento tecnológico para teletrabalho e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Quando o empregado não dispuser do equipamento necessário para o trabalho remoto, o empregador poderá disponibilizá-lo de modo que depois seja devolvido pelo empregado.

Se o empregado não dispuser de equipamento e a empresa não puder fornecê-lo, o tempo normal da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A referida MP também permite o teletrabalho para estagiários e aprendizes.

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.

As medidas acima informadas não serão aplicadas nos casos de teleatendimento e telemarketing.

FÉRIAS

Fica permitida antecipação das férias individuais ou a concessão de férias coletivas desde que respeitados os seguintes requisitos:

- a) Comunicação ao empregado com prazo de 48 horas de antecedência, com informação do período que será gozado;
- b) Pode ser qualquer período, desde que nunca inferior a 5 dias;
- c) Podem ser concedidas mesmo que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido;
- d) Os empregados que pertencerem ao grupo de risco do Corona vírus será priorizado para o gozo de férias;
- e) A remuneração referente às férias antecipadas poderá ser paga ao trabalhador até o quinto dia útil do mês seguinte ao início das férias;
- f) O empregador pode optar por pagar o valor referente ao 1/3 das férias até o final do ano, junto com o 13^º;
- g) Férias coletivas seguem a mesma regra e não precisam ser informadas ao Ministério da Economia e sindicatos.

Quanto aos profissionais de saúde e de áreas consideradas essenciais que estejam em gozo de férias ou licença não remunerada, as mesmas podem ser suspensas.

Ainda, continua permitida a conversão de um terço das férias do empregado para o empregador, desde que este último concorde.

FERIADOS

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, desde que funcionários sejam notificados ao menos 48 horas antes e por escrito ou por meio eletrônico.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas, mas a MP não especifica como isso deverá ocorrer.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

Permite que haja interrupção da jornada de trabalho durante o período de calamidade pública e que horas não trabalhadas sejam compensadas no futuro pelos trabalhadores, uma espécie de banco de horas ao contrário. Funciona da seguinte forma:

- a) a interrupção da jornada de trabalho com regime especial de compensação ficam estabelecidos por meio de acordo coletivo ou individual formal;
- b) a compensação futura para recuperar o tempo de trabalho interrompido poderá ocorrer com a prorrogação diária da jornada em até duas horas, sem exceder o total de dez horas corridas trabalhadas;
- c) a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo;
- d) a compensação deverá ocorrer no prazo de até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Os demais exames deverão ser feitos até 60 dias após o fim do estado de calamidade.

No caso de o médico coordenador do programa de controle médico e saúde ocupacional considere que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o mesmo indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional somente poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Fica suspensa ainda, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Estes serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Os referidos treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

CIPA

As CIPAs poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos

FGTS

O FGTS devido pelos empregadores referente aos meses de março, abril e maio poderá ser recolhido a partir de julho – sem juros, atualização ou multa, desde que o empregador faça a declaração até 20/06/2020.

Valores de FGTS não declarados não poderão usufruir do benefício de isenção e multa e juros e parcelamento.

Ainda, o recolhimento do FGTS dos referidos meses será quitado em até seis parcelas com a primeira para 07/07/2020.

Caso o funcionário seja demitido, o FGTS não recolhido deve ser regularizado no prazo do pagamento da verba rescisória.

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

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 art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;
- 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 nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas aqui previstas poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

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.

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

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

O pagamento do abono anual ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

- a)** a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e
- b)** a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

Na hipótese de cessação programada do benefício será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Diante da análise realizada, é possível concluir que a MP criou alternativas ao modelo tradicional do direito do trabalho, visando a adequar as novas formas de trabalho à realidade fática que se apresenta hoje, em razão da situação absolutamente excepcional pela qual o país atravessa.

MEDIDAS PROVISÓRIAS 936

Diante da pandemia do Corona Vírus (COVID-19), que vem ocorrendo desde o início do ano de 2020, o Governo Brasileiro editou a Medida Provisória 927/2020, com intuito de flexibilizar os contratos de trabalho, com regras para redução de salário, de jornada laboral e até a suspensão de contratos formais de trabalho, na tentativa de mitigar os efeitos econômicos no mercado de trabalho provocados pela pandemia de coronavírus.

Tendo em vista que o art. 18 da referida MP precisou ser revogado, uma vez que previa a suspensão de contratos formais de trabalho por dois meses, sem demonstrar qualquer segurança financeira para esses empregados, foi editada uma nova Medida Provisória (MP 936 de 01 de abril de 2020) que traz o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

Seguem as principais alterações promovidas pela MP.

CONTRATOS DE TRABALHO

O prazo máximo da suspensão dos contratos será de até 60 dias. A interrupção precisa ser acordada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

Ainda, o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.

SALÁRIOS

O valor pago a título de salário irá variar de acordo com o tamanho da empresa. Quanto maior o salário, maior será a perda na comparação com o salário original, já que, na melhor das hipóteses, o trabalhador receberia 30% do salário original somado até 70% do que teria direito como seguro-desemprego (no máximo, R\$ 1.269,00 (hum mil duzentos e sessenta e nove reais)).

As micro e pequenas empresas (com receita bruta até R\$ 4,8 milhões) poderão dispensar temporariamente os funcionários sem pagar qualquer parte do salário, vez que o Governo irá arcar com 100% do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito em caso de demissão (entre um salário mínimo – R\$ 1.045,00 – até no máximo R\$ 1.813,03 – parcela mais alta do benefício para desempregados).

As negociações individuais valerão para os empregados que ganham até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou para o trabalhador de nível superior que receba mais de R\$ 12.202,12, o dobro do teto da Previdência Social.

As médias e grandes empresas (com receita bruta acima de R\$ 4,8 milhões) terão de bancar 30% do salário durante a suspensão do contrato e o governo arcará com 70% do seguro-desemprego (no caso das faixas superiores a um salário mínimo, o valor da compensação seria 30% do salário original e a cota máxima de R\$ 1.269,00). Os tipos de funcionários que podem aderir às negociações individuais permanecem os mesmos para as empresas de menor porte.

Se houver negociações coletivas, aprovadas nas assembleias virtuais pelos sindicatos da categoria, a suspensão com complementação de renda valerá para todos os empregados da empresa.

A primeira parcela do seguro desemprego será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias da celebração do acordo.

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo acima descrito, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

BENEFÍCIOS

Os benefícios pagos aos empregados deverão ser mantidos durante o período de suspensão, como vale alimentação e auxílios. O empregado não precisará pedir o seguro-desemprego. O Governo afirmou que depositará automaticamente o valor na conta do trabalhador assim que for notificado da negociação.

Os empregados não poderão ser requisitados para trabalho, seja remoto ou à distância.

ESTABILIDADE

A referida Medida Provisória determina que os empregados que fizerem parte do grupo com contrato suspenso, não poderão ser desligados, uma vez que são detentores da estabilidade provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por um período equivalente ao da suspensão.

Ou seja, uma suspensão de dois meses, gera estabilidade de mais dois meses, garantindo assim, uma estabilidade de quatro meses no total, no emprego.

REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho por até três meses, com diminuição do salário na mesma proporção. O acordo individual entre empregador e empregado deve ser por escrito, com proposta encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

SALÁRIOS

A medida provisória prevê três tipos de redução de salário e de jornada.:

- a) para cortes até 25% de jornada e salário, não haverá compensação. Poderá ser feito de maneira individual para qualquer faixa salarial;
- b) para corte de 25% do rendimento até 50% do salário, o Governo bancará 25% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito caso fosse demitido;
- c) redução de 50% a 70%, o Governo pagará compensação de 50% da parcela do seguro-desemprego;
- d) para cortes de 70% ou mais, o Governo complementarará 70% do seguro-desemprego.

NEGOCIAÇÃO

No caso de corte até 25% ou para quem ganha até R\$ 3.135,00, a redução pode ser acordada com todos os empregados, individualmente ou coletivamente.

Para cortes superiores a um quarto para quem ganha entre R\$ 3.135,00 (três salários mínimos) a R\$ 12.202,00 (dois tetos do INSS), terá de haver negociação coletiva.

Para quem ganha mais de dois tetos do INSS, a negociação pode ser individual.

ACORDOS COLETIVOS

As atuais convenções ou acordos coletivos de trabalho poderão ser renegociados no prazo de dez dias corridos a contar da publicação da medida provisória. Para evitar aglomerações e acelerar as negociações, as assembleias poderão ser convocadas e realizadas por meios eletrônicos, com os prazos reduzidos pela metade em relação aos trâmites tradicionais.

RESTABELECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- a) da cessação do estado de calamidade pública;
- b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou
- c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- a) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- b) às penalidades previstas na legislação em vigor;
- c) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

ACORDOS COLETIVOS

De acordo com o secretário especial de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco, os termos da referida MP é aplicável para todos os trabalhadores brasileiros, inclusive empregados domésticos com carteira assinada.

Ainda, o governo afirmou que ninguém perderá direito ao seguro-desemprego no futuro e ainda que ninguém ganhará menos que 1 salário mínimo. Assim, caso sejam demitidas no futuro, essas pessoas terão acesso a 100% do seguro-desemprego.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo.

Ou ainda, em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades e, por fim, da bolsa de qualificação profissional.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

A empresa que oferece curso ou o programa de qualificação profissional ao seu empregado poderá continuar oferecendo, desde que exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses e será pago em até trinta dias.

Diante da análise realizada, é possível concluir que a MP criou novas alternativas ao modelo tradicional do direito do trabalho, visando a adequar as novas formas de trabalho à realidade fática que se apresenta hoje, em razão da situação absolutamente excepcional pela qual o país atravessa.

Entre em contato conosco para mais informações e orientações sobre a aplicação dessa medida provisória para o seu negócio e/ou funcionários, garantindo que consigam atender aos requisitos e receber os recursos.

Fernanda Vasconcelos - Núcleo Trabalhista

fernandavasconcelos@andretorres.adv.br

(71) 99979-8525

Isabela Rehm - Núcleo Trabalhista

isabelarehm@andretorres.adv.br

(71) 99106-7812

ESPERAMOS QUE ESSE EBOOK
TENHA AJUDADO A ENTENDER
COM CLAREZA AS MUDANÇAS
TRAZIDAS PELA MP 927

ESTAMOS JUNTOS NESSA!



✉ contato@andretorres.adv.br 71 99929-3769 📞

🌐 www.andretorres.adv.br