

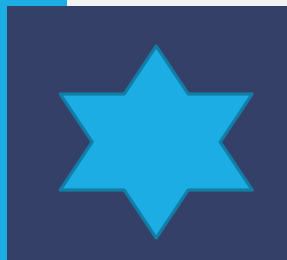


INSTRUÇÕES IMPORTANTES

Medida Provisória nº 927



SINDICATO PATRONAL



Prezados dirigentes de entidades,

Estamos em uma batalha de sobrevivência e de inúmeras informações, algumas verídicas e outras absurdamente oportunistas. Por isso, o SINDHOSFIL/SP tem procurado emitir circulares e publicações que contribuem aos seus filiados a respeito de importantes decisões para a gestão de Recursos Humanos, Saúde e Segurança do Trabalho, além de informes Jurídico Trabalhistas.

Produziremos em média três circulares por dia e procuraremos centralizar para que estas sejam enviadas em uma única oportunidade, não prejudicando sua caixa de e-mails e outros mecanismos.

Edison Ferreira da Silva
Presidente do SINDHOSFIL

Ribeirão Preto e Região



Vale do Paraíba, Litoral Norte e Alta Mantiqueira

Presidente Prudente e Região

Baixada Santista, Litoral Norte e Sul



Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020

O Governo Federal emitiu uma Medida Provisória – MP nº 927 de 22 de março de 2020 para que possam ser alterados alguns pontos na atual Legislação Trabalhista. A referida medida tem caráter temporário como regulamenta a Constituição Federal, perante o caráter de emergência para sua edição. O normativo 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 diante da importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). Sendo assim, já existem várias notícias quanto a questão de inconstitucionalidade, mas esta situação ficará em ambiente “sub judice”.

Pontos IMPORTANTES



Pontos Importantes

Medida Provisória nº 927 REPERCUSSÃO

Durante o período oficial de pandemia o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

FÉRIAS

Antecipação de Férias Individuais

Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos, bem como poderão ser concedidas, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. As entidades poderão negociar com o colaborador a antecipação de férias, mediante acordo individual escrito. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (Covid-19) serão priorizados para o gozo de férias.

Antecipação de Feriados

Aproveitamento e Antecipação de Feriados

A Medida Provisória 927/2020 define que durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48h, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. Os feriados a que se referem poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

WWW.SINDHOSFIL.COM.BR

Convenções e Acordo Coletivos

Convenções e Acordo Coletivos

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo. No entanto, alertamos para o fato de observar as negociações coletivas nas respectivas datas bases e suas conclusões firmadas.

FGTS Recolhimento

FGTS – Recolhimento

Pela MP fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa independentemente: do número de empregados; regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica e a adesão prévia. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

O empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória e caso haja o inadimplemento ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Fiscalização do Trabalho

Fiscalização do Trabalho

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- ✓ Falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- ✓ Situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- ✓ Ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente;
- ✓ Trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Jornada em Estabelecimentos de Saúde

Jornada em Estabelecimentos de Saúde

É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho e adotar escalas de horas suplementares entre a 13^o e a 24^o do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

Nexo Causal Covid-19

Nexo Causal Covid-19

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

Prazos para Recursos Administrativos

Prazos para Recursos Administrativos

Durante o período de 180 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.

Exames Periódicos - SESMT

Exames Periódicos - SESMT

Provisoriamente fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Após o término de calamidade pública deverão ser realizados no prazo de 60 dias. No entanto, caso o médico do trabalho entenda que haja risco para a saúde do empregado, indicará a necessidade de sua realização. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Suspensão de Férias

Suspensão de Férias

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante de comunicação formal da decisão ao colaborador por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48h.

Teletrabalho

Teletrabalho

A MP nº 927 permite sem outras formalidades previstas na legislação para este tipo de contrato entre as partes. Pois destaca que a medida é autorizada para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda. Bem como determina o retorno ao regime de trabalho presencial. Assim sendo, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos é dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Deve o empregador comunicar ao empregado com antecedência de no mínimo 48h, por escrito ou por meio eletrônico.

Destacamos caso a entidade venha não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Se não houver condições de comodato o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A MP também enfatiza que 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 acordo coletivo. É permitida a adoção de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

Terço (1/3) de Férias - Opção

Terço (1/3) de Férias - Opção

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de 23/03/2020.

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

MP nº 927	Fundamento da Medida	Regras
<i>Teletrabalho</i>	Art.4º e 5º	Permitida adoção de regime de Home Works e Dispensa Acordo Individual de Trabalho
<i>Antecipação de Férias Individuais</i>	Art.6º a 10º	Notificação ao Trabalhador 48h eletronicamente ou escrito. O trabalhador pode negociar o 1/3 de férias
<i>Férias Coletivas</i>	Art.11º e 12º	Notificação aos Empregados em 48h
<i>Aproveitamento Antecipado de feriados</i>	Art. 13º	Aproveitamento de Feriados de forma antecipadas. Feriados Religiosos somente com autorização por escrito do empregado
<i>Banco de Horas</i>	Art.14º	Compensação de horas poderá ser determinada pelo empregador. Poderá ser compensado o período de interrupção do trabalho em até duas horas
<i>Suspensão de Exigências Administrativas de Exames Ocupacionais</i>	Art.15º e 16º	Suspensão dos exames até o fim da calamidade devendo ser feito após 90 dias



WWW.SINDHOSFIL.COM.BR