

**Juntos somos mais fortes**

**Saiba mais sobre a MP 927 e de  
que forma ela pode ser aplicada  
na sua empresa**

**ACIL**

## MP 927: Saiba mais sobre a medida provisória e de que forma ela pode ser aplicada na sua empresa

O Governo Federal editou a **Medida Provisória n° 927** que prevê uma série de ações para preservar o emprego e amenizar o impacto negativo da pandemia da **covid-19** na economia brasileira.

Com relação aos contratos de trabalho estabelecidos entre trabalhadores e empregadores, há uma série de medidas que podem ser adotadas. A seguir segue material elaborado pela **Associação Comercial e Industrial de Limeira** em parceria com o escritório **Ubirajara Gomes de Mello Advogados Associados**, com esclarecimentos sobre o tema:



### 1. Como devem ser feitas as negociações trabalhistas a partir da MP 927?

Durante o estado de calamidade pública, 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.



### 2. Quais são os principais pontos tratados pela Medida Temporária?

**🖥 O teletrabalho:** o empregador poderá, a seu critério, 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, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

✈ **A antecipação de férias individuais:** poderá antecipar as férias individuais, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido, priorizando o grupo de risco do COVI-19, com aviso de férias antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser usufruído pelo empregado.

👥 **A concessão de férias coletivas:** poderá, ao critério do empregador, 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

📅 **O aproveitamento e a antecipação de feriados:** poderão antecipar o proveito 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, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. No caso dos feriados religiosos, dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

🕒 **O banco de horas:** regime especial de compensação de jornada, com formalidade estabelecida por meio de acordo coletivo ou individual; a compensação se dará no prazo de até dezoito meses a partir de 01/01/2021; para esta compensação está mantida a previsão da CLT, de prorrogação de jornada diária em até duas horas, no limite de 10 horas de jornada diária; a compensação destas horas será deliberada pelo empregador.

 **A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho:** durante a vigência da calamidade pública, fica mantida a obrigatoriedade apenas do exame demissional, em casos que o periódico tenha sido realizado há mais de 180 dias; os exames ocupacionais, clínicos e complementares devem ser realizados em até 60 dias a partir de 01/01/2021, exceto na hipótese de o médico do PCMSO indicar que esta prorrogação apresente risco para a saúde do empregado e mantenha o cronograma original; fica suspensa a obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais previstos em NR's, os quais devem ser realizados no prazo de até 90 dias a partir de 01/01/2021; fica autorizada a realização de treinamentos dos empregados à distância; permitida a manutenção da CIPA até encerramento da calamidade pública, e podem ser suspensos os processos eleitorais em curso.

 **O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS:** das competências de março, abril e maio de 2020: aplicável a todos empregadores; o pagamento poderá ser parcelado em até seis parcelas, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização, multa e encargos. (Circular da CAIXA nº 893)



### **3. De que forma posso alterar o regime de trabalho dos colaboradores? O que posso e o que não posso fazer?**

De acordo com essa MP, o empregador 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.

De acordo com a lei 4.923-65 e art. 7º, VI, CF e 503 da CLT, através de Convenção ou Acordo Coletivo, poderá haver redução de salário (limitado ao máximo de 25 por cento) e jornada;

De acordo com o art. 468, da CLT, nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Obs.: As alterações previstas e autorizadas na MP não ferem o art. 468, da CLT.



## **Antecipação de férias e banco de horas. Como essas medidas podem ser implementadas?**

Para a antecipação de férias: basta fazer o aviso de férias de, no mínimo, 48 horas. O sistema do e-Social já está adaptado à lei.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias,

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Para implantar o banco de horas da MP: Por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.



## **5. Posso dar férias coletivas na minha empresa? Qual é a orientação nesse caso?**

Sim. O empregador pode conceder férias coletivas, devendo os empregados abrangidos serem comunicados com antecedência mínima de 48 horas; fica dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos Sindicatos; fica autorizada a concessão de férias coletivas durante a calamidade pública, além de dois períodos anuais e em quantidade de dias inferior ao previsto na CLT, que é de 10 dias corridos para cada período; a MP não traz previsão expressa quanto ao prazo de pagamento das férias coletivas, sendo uma interpretação extensiva à previsão contida no artigo das férias individuais que previu ser até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.



## 6. Recolhimento do FGTS. Qual é a orientação nesse caso?

**As competências de março, abril e maio de 2020: aplicável a todos os empregadores;** o pagamento poderá ser parcelado em até seis parcelas, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização, multa e encargos; para o diferimento o empregador deverá transmitir as informações até 20/06/2020 sob pena de multa e encargos; na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes do prazo final do diferimento, os recolhimentos serão recolhidos na oportunidade, sem incidência de multa e encargos sobre estes recolhimentos, devendo ser recolhido o FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior; caso não haja o pagamento das parcelas do FGTS diferidas pela MP no prazo, incidirá multa e encargos e bloqueará o certificado de regularidade do FGTS. (Circular CAIXA nº 893 de 24.03.2020)



## 7. De que forma o teletrabalho (home office) deve ser adotado? Quais são as recomendações?

Deve ser comunicado com 48 horas de antecedência ao empregado; as despesas com infraestrutura e reembolso correm por conta empregador, vencível em 30 dias contado da data da mudança do sistema de trabalho, devendo ser previsto em contrato; é possível acionar o empregado no regime de teletrabalho, além da jornada normal, sem configuração de tempo à disposição, exceto se previsto no acordo individual ou coletivo; este regime pode abranger estagiários e aprendizes; não se aplicam a esta modalidade, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.



## 8. Trabalho delivery. Qual a recomendação para as empresas que desejam adotar a prática?

Pelo decreto estadual nº 64.881, de 22.03.2020, é permitido o serviço delivery para bares, restaurantes, padaria e congêneres. Para contratação de profissionais de entrega, a empresa deve ficar atenta à Lei 12.009/2009, que regulamenta a profissão de motoboy,

moto-frete, entregador delivery e outras profissões que utilizam a motocicleta como meio de realização do trabalho, bem como a CLT, que considera a atividade de trabalhador em motocicleta como periculosa.

E, também, considerando a Pandemia do COVID-19, é imprescindível que a empresa treine o profissional sobre as regras de prevenção estabelecidas na OMS.

Ou, poderá a empresa autorizada a trabalhar nesse momento de pandemia fazer uso de empresa especializada de entrega; sendo que para essa contratação deve-se observar toda a legislação de terceirização, bem como demais normas que regulamentam a atividade.

**Ainda com dúvidas?**

Mande sua pergunta para [acillimeira@gmail.com](mailto:acillimeira@gmail.com)