

INFORMATIVO MP 927 E SEUS EFEITOS

A AGOS - ASSOCIAÇÃO GOIANA DE SUPERMERCADOS vem através desta informar a todos os seus associados sobre a **Medida Provisória nº 927** e suas orientações;

Tal situação é reconhecida como calamidade **até 31 de dezembro deste ano**, em razão da pandemia do novo coronavírus.

A MP abrange empregados com contrato de trabalho no regime da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Trabalhadores temporários, regidos sob a lei 6.019, e os que estão em ambiente rural também podem ter alterações no trabalho de acordo com a medida provisória aprovada.

Durante o período de vigência da MP, acordos individuais entre empresa e colaborador podem sobrepor a CLT e acordos anteriormente feitos em convenções coletivas de categoria. Entretanto, devem respeitar o que determina a Constituição Federal.

Abaixo, confira as 08 principais medidas possíveis a serem adotadas pelos empregadores:

1) Teletrabalho (aplicável também aos estagiários e aprendizes).

Principais disposições:

Possibilidade de alteração do regime presencial para o de teletrabalho/remoto/outro tipo de trabalho à distância por mera determinação do empregador (diferentemente do previsto na CLT, não há

necessidade de concordância do empregado quanto à adoção do regime, nem de registro da alteração em aditivo contratual).

A alteração deverá ser comunicada ao empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

As disposições sobre a responsabilidade pelas despesas de infraestrutura poderão ser previstas em contrato escrito prévio ou no prazo de 30 dias contados da data de alteração do regime de trabalho.

Quando o empregado não tiver equipamentos e infraestrutura adequada, o empregador poderá fornecer as máquinas em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura (como internet, por exemplo).

Se o empregado não tem equipamentos e infraestrutura e o empregador não pode fornecer nos termos acima, o tempo da jornada será considerado como tempo à disposição. Isto é, a jornada será contada como tempo efetivo de trabalho, já que inviabilizada a realização de serviço remoto.

2) Antecipação de férias individuais. Principais disposições:

Possibilidade de pagamento da remuneração das férias até o quinto dia útil subsequente ao início delas (CLT prevê que deve ser paga junto com o terço com antecedência de 2 dias ao início da fruição).

Possibilidade de pagamento do terço constitucional após a concessão das férias, que deverá ser realizado até 20 de dezembro de 2020.

A conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário se sujeita a concordância do empregador (a CLT dispõe que é faculdade do empregado) e, concordando a empresa, o pagamento pode ser efetuado até 20 de dezembro de 2020.

Comunicação das férias poderá ser feita com antecedência mínima de 48 horas (a CLT estabelece 30 dias) por escrito ou por meio eletrônico.

O período de férias não poderá ser inferior a 05 dias (conforme previsto na CLT).

O empregador poderá dar férias ainda que não tenha sido completado o período aquisitivo (ou seja, para aqueles com menos de 12 meses de trabalho), podendo, inclusive, negociar antecipação de períodos futuros.

Autoriza a suspensão de férias ou licenças não remuneradas de profissionais da saúde e dos empregados em atividades essenciais – deve ser comunicado por escrito ou eletrônico, com antecedência de 48 horas, preferencialmente (ou seja, pode ser comunicado em período menor).

3) Concessão de férias coletivas. Principais disposições:

Dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos, podendo as férias coletivas serem inferiores a 10 dias e concedidas em mais de dois períodos.

Deve ser comunicada com 48 horas de antecedência mínima.

4) Aproveitamento e antecipação de feriados. Principais disposições:

Poderá ser antecipado o gozo de feriados não religiosos (federais, estaduais ou municipais), devendo ser comunicado ao empregado por escrito ou eletrônico com, no mínimo, 48 horas. A antecipação depende da concordância do empregado por acordo individual escrito.

Esses feriados poderão ser usados para compensar saldo de banco de horas.

5) Banco de horas

Autoriza o empregador a interromper as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada por banco de horas por acordo coletivo ou individual escrito, com compensação em até 18 meses, contados do fim do estado de calamidade. Ou seja, as horas não trabalhadas durante o período de cessação das atividades poderão ser compensadas posteriormente, acrescentando-se 2 horas extras, até o limite de 10 diárias.

6) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho. Principais disposições:

Suspensão da realização de exames ocupacionais, salvo os demissionais e aqueles que o médico considerar essenciais a realização, por risco à saúde do empregado. Serão realizados em 60 dias após o fim do estado de calamidade.

Os demissionais poderão ser dispensados se o exame periódico mais recente tiver sido realizado a menos de 180 dias.

Suspensão de treinamentos de funcionários previstos em normas de Saúde e Segurança do Trabalho, devendo ser realizados até 90 dias do fim da calamidade. Pode-se optar pela realização dos treinamentos por ensino à distância.

Autorização de prorrogação dos mandatos dos cipeiros.

7) Diferimento do recolhimento do FGTS. Principais disposições:

Suspensão do recolhimento de FGTS referente às competências de março, abril e maio (vencimento em abril, maio e junho). O recolhimento desses meses será efetuado a partir de julho de 2020 e poderá ser parcelado em até 06 vezes, sem incidência de atualização ou multa.

8) Outras disposições:

Autorização para estabelecimentos de saúde, por acordo escrito, prorrogarem a jornada para até 12 horas de serviço (artigo 61 da CLT- força maior), inclusive nas atividades insalubres.

Possibilidade de adoção de escala de horas suplementares (entre a 13ª hora e a 24ª hora do descanso interjornada) para os trabalhadores em escala 12x36, garantido o descanso semanal remunerado de 24h. Essas horas podem ser pagas como extras ou inseridas em banco de horas.

Acordos e convenções coletivas (vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias) poderão ser prorrogados a critério do empregador por 90 dias.

Convalida as medidas adotadas pelos empregadores nos trinta dias antecedentes que não contrariem o disposto na MP.