

## RESUMO SINDIMETAL NORTE PR

### SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA N. 927 DE 22 DE MARÇO DE 2020

Trata das alternativas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda durante o período que durar a calamidade pública decorrente do Covid-19, o que para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior conforme art. 501 da CLT e Decreto Legislativo Federal n. 6 de 20/03/20.

Lembramos que:

- ❖ Os acordos firmados entre empregado e empregador terão prevalência sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites da Constituição Federal.

## **SAIBA QUAIS SÃO AS MEDIDAS**

### TELETRABALHO

- Prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologia da informação e comunicação;
- Empregador pode determinar o retorno ao regime presencial, sendo dispensável o registro prévio de alteração no contrato individual de trabalho;
- Não configura trabalho externo;
- Alteração do regime presencial para remoto ou outro tipo à distância deve ser notificada ao empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico;
- Dependem de contrato escrito as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção, fornecimento de equipamentos, infraestrutura necessária e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado;
- Prazo para formalização do contrato acima - trinta dias contados da data da mudança do regime de trabalho;
- Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho/trabalho remoto/ trabalho a distância:
  - Empregador poderá fornecer equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem caracterizar verba de natureza salarial;
  - Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato dos equipamentos, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador.
- 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 sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo;
- Permitido teletrabalho/trabalho remoto/trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

## **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

- Empregador informará ao empregado sobre antecipação de férias com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado;
- Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos;
- Poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;
- Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- Empregador pode optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 de férias após a concessão, até 20 de dezembro;
- Pagamento da remuneração das férias pode ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- Conversão de 10 dias de férias em abono pecuniário (faculdade do empregado) passa a ser sujeita à concordância do empregador (prazo de 48 horas);
- Trabalhadores grupo de risco (60 anos ou mais, gestantes, doenças prévias) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- Se houver dispensa do empregado, os valores ainda não adimplidos relativos às férias deverão ser pagos com verbas rescisórias;
- Empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, via comunicação formal, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

## **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

- Concessão mediante notificação aos empregados com antecedência mínima de 48 horas;
- Não aplicáveis o limite máximo de 2 períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos previstos na CLT;
- Dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

## **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

- Antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais via notificação dos empregadores aos empregados por escrito ou por meio eletrônico com antecedência mínima de 48 horas;
- Na notificação deverão constar expressamente indicação dos feriados;
- Os feriados 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.

## **BANCO DE HORAS**

- Instituído por meio de acordo coletivo ou individual, escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias;
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

## **DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO**

- O contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até 4 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual;
- Pode ser acordada individualmente com empregado ou o grupo de empregados;
- Não depende de acordo ou convenção coletiva;
- Será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica;
- Empregador poderá conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual;
- Valor da ajuda compensatória mensal pode ser definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual;
- Durante o período de suspensão contratual, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador;
- Benefícios não integrarão o contrato de trabalho;
- Se durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não for ministrado ou se o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada;
- Se a suspensão ficar descaracterizada, o empregador deverá pagar imediatamente os salários e encargos sociais referentes ao período, além de se submeter as penalidades previstas na lei e em eventual acordo ou convenção coletiva.

## **A MP SUSPENDEU AS EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

### **EXAMES MÉDICOS:**

- Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais;
- Os exames suspensos deverão ser realizados em 60 dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Se o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador 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.

## TREINAMENTOS:

- Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e outros previstos em NRs;
- Deverão ser retomados no prazo de 90 dias do encerramento do estado de calamidade pública;
- 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;
- As CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

## A MP POSTERGOU O RECOLHIMENTO DE FGTS

- Suspensão da 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 desta prerrogativa independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e de 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 encargos;
- O pagamento referente às competências mencionadas será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020;
- Para usufruir da prerrogativa, o empregador deve declarar as informações até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado que:
  - As informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS;
  - Os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.
- Se houver rescisão do contrato de trabalho o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização e ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990;
- Na hipótese de rescisão, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990;
- Se forem inadimplidas as competências de março, abril e maio de 2020, nos termos da MP, ficam sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990;
- 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 – 22/03/2020;
- O inadimplemento das parcelas previstas na opção da MP ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS;
- Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da MP – 22/03/2020, serão prorrogados por 90 dias;
- Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

## **A MP DETERMINOU A ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL AO SEGURADO E DEPENDENTE DO INSS**

**(auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadora, pensão por morte ou auxílio-reclusão)**

- O abono anual é devido ao segurado e ao dependente da Previdência Social que recebeu durante o ano de 2020, auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão;
- O abono anual é calculado da mesma forma que o 13 salário, tendo por base o valor da renda mensal do benefício do mês de dezembro de cada ano;
- A MP determina que o pagamento deste abono anual seja efetuado em duas parcelas: a primeira correspondente a 50% do valor do benefício devido no mês de abril e a segunda à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada, paga com os benefícios da competência maio;
- Se for cessado o programa do benefício previsto antes de 31/12/2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

## **OUTROS DETALHES IMPORTANTES DA MP**

- Os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso em processos administrativos originados de Autos de Infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos durante 180 dias contados da data de entrada em vigor da MP (22/03/2020);
- Os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal;
- Os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias a partir de 22/03/2020, poderão ser prorrogados por mais 90 dias a critério do empregador;
- Durante 180 dias contados a partir de 22/03/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto falta de registro de empregado, situações de grave e iminente risco, ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil;
- A MP também se aplica ao trabalho temporário, trabalho rural, e no que couber, ao trabalho doméstico;
- Ficam validadas as medidas adotadas por empregadores, que não contrariem o disposto na MP, implementadas no período dos 30 anteriores à data de entrada em vigor da MP.

**O SINDIMETAL NORTE PR** trabalha incessantemente para auxiliar as indústrias metalmeccânicas nesse momento tão delicado.

Se persistirem dúvidas sobre a Medida Provisória, por favor, entre em contato por meio do telefone 43 3337-6565 ou e-mail [juridico@sindimetalnortepr.com.br](mailto:juridico@sindimetalnortepr.com.br).

**SINDIMETAL NORTE PR**

Unidos e com cautela, somos mais fortes!