



. Quais as alternativas de medidas trabalhistas previstas na MP 927/2020?

O artigo 3º lista as medidas disciplinadas pela MP:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

. Somente são possíveis essas medidas trabalhistas previstas na MP 927/2020?

Não. A MP 927 permite, ainda, que sejam tomadas outras medidas trabalhistas, desde que respeitadas as disposições legais vigentes.

. É possível fazer acordo individual para garantia do vínculo empregatício? O que mais esse acordo pode prever?

Sim, empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. Acordo firmado nestes termos terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais. Esse acordo também pode prever regras sobre a duração do trabalho e jornada a ser praticada nesse período de isolamento social.

. O que mudou no Teletrabalho, Trabalho Remoto ou outro tipo de Trabalho a Distância?

O trabalho à distância, bem como o retorno ao regime presencial poderá ser determinado unilateralmente pela empresa, comunicando o empregado com 48 hs de antecedência. Essa comunicação pode ser eletrônica. Durante o período de teletrabalho não há controle de frequência. A responsabilidade quanto aos equipamentos e despesas para realização do trabalho à distância poderão ser formalizadas previamente ou no prazo de trinta dias. Além disso, a MP 927/200 prevê a possibilidade de realização de trabalho à distância por estagiários e aprendizes e a não aplicação de normas de Teleatendimento e Telemarketing.

. Férias individuais poderão ser antecipadas?

Sim. A MP 927/2020 prevê a possibilidade de antecipação de férias individuais, inclusive para empregados que não tenham completado o período aquisitivo, bem como alternativa de antecipação de períodos de férias futuros, mediante acordo individual com o trabalhador.

. Como fica o pagamento das férias individuais?

Para as férias individuais concedidas até 31/12/2020, o pagamento será feito na data regular do pagamento do salário e poderá ser praticado o diferimento do pagamento do 1/3 constitucional. Além disso, o abono pecuniário (venda de parte das férias) somente poderá ocorrer com a concordância do empregador.

. A empresa pode suspender minhas férias?

Sim. Se você trabalha na área de saúde ou em atividade considerada essencial pelo empregador, poderá ser chamado a retornar ao trabalho. Nesse caso terá que ser comunicado por escrito, inclusive por meio eletrônico, com 48 horas de antecedência.

. Como funciona a antecipação dos feriados?

Feriados não religiosos, federais, estaduais, distritais e municipais poderão ser antecipados por decisão unilateral do empregador. Para tanto, a empresa deverá comunicar ao empregado com 48 horas de antecedência, podendo fazê-lo por meio eletrônico, indicando quais os feriados que serão antecipados. Para antecipação de feriados religiosos é necessária a concordância do empregado.



. Se o feriado for antecipado, terei que trabalhar depois na data comemorativa?

Os feriados antecipados poderão ser compensados com trabalho no dia “real” da data comemorativa ou as horas (dias) correspondentes à antecipação poderão ser lançados em banco de horas para futura compensação.

. Quais as alternativas para colocar os empregados em casa?

Home office, quando possível, sendo que neste caso continuará havendo trabalho, mas será realizado à distância. Férias individuais ou coletivas, licença remunerada com compensação de horas extras, adiantamento de feriados, adoção de banco de horas, dentre outros. Nestes casos, não haverá trabalho.

. Como será a compensação futura de horas não trabalhadas?

Caso a empresa adote o banco de horas previsto na MP 927/2020, com assinatura de acordo individual com cada trabalhador, poderá exigir a compensação das horas não trabalhadas nos 18 meses após 31/12/2020. Essa compensação poderá ser realizada com a prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

. Se não for adotado o banco de horas da MP 927/2020, ainda poderá haver compensação das horas não trabalhadas?

Sim. Em decorrência da circunstância de força maior, a compensação das horas não trabalhadas poderá ser exigida pelo empregador mediante acordo assinado com o empregado para compensação de até duas horas por dia, no máximo de 45 dias ao ano, observado o limite de 10 horas diárias. Esses limites poderão ser alterados através de assinatura de norma coletiva.

. O que é diferimento do pagamento do FGTS?

As empresas poderão recolher o FGTS relativo às competências de março, abril e maio de 2020, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos. Necessário realizar comunicação prévia no e-social até 20 de junho 2020.

. No caso de rescisão, como ficam as parcelas de FGTS ainda não recolhidas?

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá recolher as parcelas em atraso e a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS até 10 dias da data da rescisão.

. Como ficam os exames médicos ocupacionais e o exame médico demissional?

Até 31/12/2020, está suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Os exames suspensos deverão ser realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Poderá ser dispensado o exame médico demissional se o exame periódico tiver sido realizado há menos de 180 dias.

. Contaminação por COVID-19 pode ser considerada doença ocupacional?

Sim. Se comprovado o nexo de causalidade com as atividades laborais desenvolvidas pelo empregado ou a contaminação no ambiente de trabalho.

. Como ficam as Convenções e Acordos coletivos vencidos no período de estado de calamidade pública?

As normas coletivas poderão ser prorrogadas, por iniciativa do empregador, pelo prazo de 90 dias.

. As empresas poderão sofrer fiscalização e autuação durante o período de calamidade pública?

Durante esse período os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, somente autuando as empresas nos casos especificados no artigo 31 da MP 927/2020.

. Como ficam as medidas adotadas pelas empresas antes da publicação da MP 927/2020?

As medidas que já vinham sendo adotadas pelas empresas ficam convalidadas desde que não sejam contrárias à MP 927/2020.