

MEDIDA PROVISÓRIA

927^E 928

DE 22 e 23 DE MARÇO DE 2020

No final da noite do dia 23 de março de 2020 o Governo Federal editou a Medida Provisória n.º 928, para alterar a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e para revogar o art. 18 da Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020.

Assim, em razão dessa alteração legislativa, o item 7, que tratava da suspensão do contrato de trabalho por quatro meses para participação do empregado em curso de capacitação não presencial, deixa de estar contemplado neste informativo.

Ressaltamos que as demais medidas trabalhistas previstas na Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020, permanecem inalteradas.

IMPACTOS DA MP 927 PARA AS MPES

A Medida Provisória n.º 927, publicada no último dia 22 e com validade de até 120 dias, visa resguardar a continuidade das empresas

e a manutenção dos empregos por meio de medidas trabalhistas para enfrentar o estado de calamidade pública decorrente da pandemia de coronavírus.

Mas você, empresário e cliente do Sebrae/PR, sabe quais os impactos da MP em seu negócio? Vejamos.

1. TELETRABALHO

O empregador poderá determinar que seus empregados trabalhem à distância (o chamado home office), não havendo necessidade de alteração na carteira de trabalho. Para tanto, deverão ser comunicados por escrito e com antecedência de 48 horas. Feito isso, o empregador terá até 30 dias corridos para formalizar esse ajuste no contrato de trabalho de cada empregado, de forma a estabelecer esse novo regime de trabalho, as obrigações e responsabilidades da utilização da tecnologia fornecida e a forma de reembolso das despesas realizadas pelos empregados;

2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

A critério do empregador, os empregados poderão antecipar as férias individuais, ainda

que não tenham completado um ano de emprego, desde que sejam avisados com antecedência de 48 horas e que o período de férias não seja inferior a 5 dias, tendo prioridade os empregados pertencentes ao grupo de risco do coronavírus. O pagamento do adicional de 1/3 de férias poderá ser pago até a data do décimo terceiro salário e o das férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias. Já o abono pecuniário dependerá da concordância do empregador;

3. CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá conceder férias coletivas aos empregados, desde que eles sejam informados com antecedência de 48 horas, não sendo aplicável o limite de dias corridos previstos na CLT (até três períodos de férias, sendo um maior que 14 dias e outros dois não inferiores a 5 dias corridos). Não há, também, necessidade de comunicar o sindicato dos empregados e nem o Ministério da Economia;

4. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

O empregador poderá antecipar o gozo dos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo notificar seus empregados com antecedência de 48 horas, com a indicação dos feriados aproveitados. Para os feriados religiosos, o empregado deverá concordar por escrito com o aproveitamento desejado;

5. BANCO DE HORAS

O empregador poderá interromper as atividades de sua empresa e constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, desde que estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual. O saldo do banco de horas poderá ser compensado dentro do prazo de 18 meses, contado data de encerramento do estado de calamidade pública. Manteve-se o limitador de duas horas de acréscimo na jornada de trabalho, não podendo exceder dez horas diárias;

6. SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, deixam de ser obrigatórios os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, devendo tais exames serem realizados no prazo de 60 dias após término do estado de calamidade pública. No entanto, permanece a obrigatoriedade de realização dos exames demissionais, salvo se estes tiverem sido realizados nos últimos 180 dias;

7. DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

O empregador não precisará recolher o FGTS das competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. O recolhimento dessas competências poderá ser realizado de forma parcelada em até 6 vezes e sem incidência de juros e demais encargos, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a começar em julho de 2020. Esse parcelamento não será possível em caso de rescisão do contrato de trabalho;

8. PRORROGAÇÃO DE JORNADA PARA ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, os estabelecimentos de saúde poderão prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados e adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja qualquer tipo de penalidade administrativa. A compensação desse período adicional poderá ser realizada em até 18 meses.

Curitiba, 24 de março de 2020.
Assessoria Jurídica SEBRAE/PR

Atualizado em 24.03.2020, às 07:00.

A Legislação/Medida Provisória está sujeita a alterações.