




Medidas Provisórias
927 e 928
Coronavírus - Covid-19





A **Gazen**, no intuito de manter-se sempre atualizada acerca da legislação sobre o *Coronavírus* (COVID-19), vai, ao longo das semanas, compilar as legislações a nível Federal, Estadual e Municipal sobre o tema.

Confira nossos comentários sobre as **Medidas Provisórias de números 927 e 928 de 2020**.



A MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020


Publicada em 22/03/2020, a Medida Provisória 927/2020 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19),

Em seu primeiro capítulo, a MP traz alternativas trabalhistas para o enfrentamento do Estado de Calamidade Pública decretado.

O art. 1º **faculta** a adoção das medidas previstas na medida provisória pelos empregadores, com fito de preservar a renda e o emprego neste período de crise sanitária.

No parágrafo único do mesmo artigo, a MP afirma que o ali disposto constitui-se como hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT.


O art. 2º viabiliza a celebração de acordo individual escrito entre empregado e empregador a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício.



O art. 3º, por sua vez, traz em seu bojo medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores, no intuito de preservar o emprego e a renda dos empregados. São estas:

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

Cumpra referir que o direcionamento do trabalhador para qualificação (prevista também pelo artigo 18 da lei sob análise) foi revogado pela Medida Provisória 928, publicada em 23/03/2020, que veremos em tópico específico.




Quanto ao **teletrabalho**, a norma possibilita alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho., bastando haver notificação do colaborador com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou por meio eletrônico.

A viabilização do teletrabalho/trabalho remoto, como as questões de infraestrutura, por exemplo, serão reguladas pelo acordo individual escrito celebrado entre empregado e empregador.

Na impossibilidade do fornecimento dos equipamentos e custeio da infraestrutura necessária, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.


Quanto à **antecipação de férias individuais**, é viabilizado ao empregador concedê-las, devendo informar os empregados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado (não podendo ser inferiores a cinco dias corridos).



Há que se falar ainda da possibilidade de **concessão de férias coletivas**, onde o empregador deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não sendo aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT, ficando dispensadas as comunicações ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

No mesmo sentido é a **antecipação e o aproveitamento de feriados**, ferramenta que poderá ser utilizada pelo empregador, que - por sua vez - deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, podendo estes, inclusive, ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Falando em **banco de horas**, esta é outra possibilidade trazida pela MP 927, que autoriza a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado.



A medida provisória ainda **suspendeu a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares**, exceto dos exames demissionais e **a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados**.

Por fim, fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia.

Quanto ao recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020, este poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.



A MEDIDA PROVISÓRIA 928/2020

A Medida Provisória nº 928 altera a Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Há alteração do art. 6º-B da Lei nº 13.979/2020, quanto a suspensão dos prazos de resposta a pedidos de acesso à informação nos órgãos ou nas entidades da administração pública cujos servidores estejam sujeitos a regime de quarentena, teletrabalho ou equivalentes e que, necessariamente, dependam de atendimento presencial de agentes públicos.

Ainda, altera a disposição anterior, determinando que os pedidos de acesso à informação serão feitos exclusivamente via internet.

A Medida Provisória em comento altera ainda o art. 6º-C, determinando que não correrão os prazos processuais em desfavor dos acusados e entes privados processados em processos administrativos enquanto perdurar o estado de calamidade.

O artigo 2º da MP 928 **revoga o art. 18 da MP 927**, que possibilitava a suspensão do contrato de trabalho por afastamento para qualificação, por até quatro meses.



ACESSE A ÍNTEGRA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS:

- **MP 927:** <https://bit.ly/2Jbihrb>
- **MP 928:** <https://bit.ly/2QHYnYO>



(51) 9997-46188

(51) 3330-5589

www.gazen.com.br

www.linkedin.com/company/gazen