

X MP 927/20 e CLT

Medidas trabalhistas para o
enfrentamento da emergência



MODALIDADES	TELETRABALHO HOME OFFICE	ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS	FÉRIAS COLETIVAS	APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS	CRIAÇÃO DE BANCO DE HORAS ANUAL	RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA EM CASO DE ENCERRAMENTO DA EMPRESA OU ESTABELECIMENTO	JUSTA CAUSA E SAÚDE PÚBLICA
Fundamentação Jurídica	(Art. 4º da MP nº 927/20)	(Art. 6º da MP nº 927/20)	(Art. 11º da MP nº 927/20)	(Art. 13 da MP nº 927/20)	(Art. 14 da MP nº 927/20)	(Art. 502 da CLT)	Art. 482, alínea "H" da CLT
INICIATIVA PARA O AFASTAMENTO	Determinação unilateral por parte do empregador	Determinação unilateral por parte do empregador	Determinação unilateral por parte do empregador	Determinação unilateral por parte do empregador ***EXCETO feriados religiosos que dependem da anuência do empregado mediante Acordo individual formal	"1. Mediante acordo formal entre empregado e empregador; 2. Mediante acordo coletivo"	Determinação unilateral por parte do empregador, condicionado ao fechamento da empresa ou do estabelecimento em decorrência de força maior	Determinação unilateral por parte do empregador por não adesão e cumprimento das orientações da OMS
COMUNICAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR	Notificação ao empregado com até 48 horas de antecedência, sem necessidade de registro prévio no Contrato de Trabalho	Notificação ao empregado com até 48 horas de antecedência	Notificação ao empregado com até 48 horas de antecedência	Notificação ao empregado com até 48 horas de antecedência e descrição expressa de quais feriados serão antecipados	Não há determinação de tempo prévio para comunicação ao empregado, contudo, convém adotar a antecedência de 48hs para notificação, conforme utilizado pela MP nº 927/20 para as demais medidas.	A comunicação se dará mediante entrega de aviso prévio indenizado ou trabalhado	A comunicação se dará mediante entrega do comunicado de demissão.
OBJETIVO	"1. Manter as atividades da empresa ativas; 2. Manter a segurança e saúde do funcionário"	"1. Aproveitamento do tempo de redução das atividades; 2. Manter a segurança e saúde do funcionário"	"1. Aproveitamento do tempo de redução das atividades; 2. Redução de custo; 3. Manter a segurança e saúde do funcionário"	"1. Antecipar a folga que seria decorrente de Feriados federais, estaduais, distritais e municipais, religiosos ou não; 2. Aproveitamento do tempo, por períodos menores, durante a redução de atividades; "	"1. Redução de custo; 2. Aproveitamento do tempo de redução das atividades; "	"1. Redução de custos fixos; 2. Adequação do quadro à necessidade do trabalho; "	1. Manutenção da saúde e segurança no ambiente de trabalho;
ENVOLVIDOS	Empregado, estagiários e aprendizes	TODOS os funcionários, tendo ou não concluído o período aquisitivo	TODOS os funcionários da empresa ou de determinado setor, tendo ou não concluído o período aquisitivo	TODOS os funcionários	TODOS os funcionários	Poderá ser aplicada a qualquer funcionário	Poderá ser aplicada a qualquer funcionário
DISPONIBILIDADE DO EMPREGADO PARA O TRABALHO	DISPONÍVEL Mesma carga horária (IMPORTANTE: Teletrabalho não possui controle de jornada – artigo 62, III CLT)	INDISPONÍVEL Período de férias não inferior a 5 dias corridos	INDISPONÍVEL Concessão de férias a todo o quadro de funcionários ou todos de um determinado setor, por período conforme necessário, não havendo período mínimo a ser observado.	INDISPONÍVEL nos dias determinados para antecipação dos feriados e DISPONÍVEL nos dias dos feriados	INDISPONÍVEL durante o período faltante quando as horas serão acumuladas e DISPONÍVEL quando as horas serão compensadas	CONTRATO ENCERRADO	CONTRATO ENCERRADO
REPERCUSSÃO FINANCEIRA REFERENTE AOS SALÁRIOS E RECOLHIMENTOS	"1. Sem alteração salarial. 2. Suspensão da exigência de recolhimento de FGTS * por até 3 meses. "	"1. Pagamento de férias até o 5º dia útil do mês seguinte; 2. o pagamento do 1/3 constitucional até o vencimento do 13º salário; 3. Suspensão da exigência de recolhimento de FGTS * por até 3 meses."	**POR ANALOGIA AS FÉRIAS INDIVIDUAIS Pagamento de férias até o 5º dia útil do mês seguinte e 1/3 constitucional poderá ser junto com 13º salário	Não haverá acréscimo financeiro.	Com percepção de salário	"1. A empresa poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias reduzidas em 50%; 2. sendo o funcionário estável, a rescisão se dará nos termos dos arts. 477 e 478 da CLT; 3. havendo contrato por prazo determinado, a indenização do art. 479 da CLT, será reduzida à metade."	Até o presente momento, não houve alteração quanto ao pagamento de verbas rescisórias nesta modalidade de demissão.
OBSERVAÇÃO SOBRE FGTS*	Suspensão da exigência de recolhimento por até 3 meses com possibilidade de parcelamento em até 6 vezes e pagamento até o dia 7º dia útil de cada mês sem incidência de correção, multa ou TR	Suspensão da exigência de recolhimento por até 3 meses com possibilidade de parcelamento em até 6 vezes e pagamento até o dia 7º dia útil de cada mês sem incidência de correção, multa ou TR	Suspensão da exigência de recolhimento por até 3 meses com possibilidade de parcelamento em até 6 vezes e pagamento até o dia 7º dia útil de cada mês sem incidência de correção, multa ou TR	Suspensão da exigência de recolhimento por até 3 meses com possibilidade de parcelamento em até 6 vezes e pagamento até o dia 7º dia útil de cada mês sem incidência de correção, multa ou TR	Suspensão da exigência de recolhimento por até 3 meses com possibilidade de parcelamento em até 6 vezes e pagamento até o dia 7º dia útil de cada mês sem incidência de correção, multa ou TR	Deve ser quitado dentro do prazo de pagamento das verbas rescisórias, sem juros ou encargos; Em caso de parcelamento, as parcelas vincendas serão antecipadas para a data de quitação da multa rescisória.	Deve ser quitado juntamente com as verbas rescisórias. Sem multa de 40%.
DICAS ÚTEIS	DICA ¹ : Necessário estabelecer rotina e fixar procedimentos visando produtividade DICA ² : O teletrabalho não se confunde com trabalho externo (Art. 4 e 5 da MP nº 927/20) DICA ³ : O compartilhamento de informações por APPs de comunicação, dentro ou fora do horário e trabalho, não configura regime de prontidão/sobreaviso ou afins (Art. 4, §5 da MP nº 927/20), exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.	DICA: Priorizar a concessão de férias aos empregados que façam parte do grupo de risco.	DICA: Priorizar a concessão de férias aos setores da empresa cujo trabalho esteja mais prejudicado.	X	DICA ¹ : em caso de função paralisada, o funcionário poderá ficar sem trabalhar e compensará posteriormente, respeitando o limite de 2h/dia DICA ² : O empregador poderá determinar a compensação das horas não trabalhadas até 18 meses após o término do estado de calamidade pública DICA ³ : É indicada a apuração prévia do tempo que será incluído no banco de horas visando o efetivo aproveitamento das 2hs extras diárias dentro dos 18 meses;	X	DICA: FORNECER TODAS AS ORIENTAÇÕES E TREINAMENTOS CONFORME A OMS E FISCALIZAR RIGOROSAMENTE O CUMPRIMENTO DICA ² : Nessa situação, a punição pode ser dada sem necessidade de graduação prévia de medidas punitivas. Isto porque, uma vez decretado o estado de calamidade pública em razão de pandemia viral, a não observância das regras de higiene e prevenção de contágio são maximizadas, podendo a se enquadrar até mesmo como crime de PROPAGANDA DE DOENÇA CONTAGIOSA, ARTIGO 268 DO CP e/ou crime de periclitacão (EXPOR A VIDA OU A SAÚDE DE OUTREM A PERIGO DIRETO E IMINENTE) 132 DO CP