

ALUÍSIO COUTINHO GUEDES PINTO
LUIZ GUSTAVO DE SOUZA PARENTE
MARIANA LINHARES WATERKEMPER
BRUNO CONDINI
THAIS DE SOUZA PASIN
IVANA MENDES DE MORAES
RICARDO AUGUSTO SALZER
CRISTIANO KALKMANN

JÉSSICA CHUVISKI SANCHEZ
GRACIELLE MOTTA DA SILVA VERÇOZA
TATIANA CRISTINA PEREIRA FERRARI
VINÍCIUS DE OLIVEIRA CAMOSSO
LUIZ EDUARDO DIAS CARDOSO
MANOELA PLATEN
FELIPE RUDI PARIZE

Florianópolis, 28 de julho de 2020.

**Ref.: Considerações acerca da perda de validade da
MP 927/2020. Quadro comparativo.**

Em 19/07/2020 a Medida Provisória 927/2020, que alterou regras trabalhistas para o enfrentamento do período de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, perdeu a validade.

Segundo o que foi noticiado, não houve consenso sobre a MP 927 no Senado. O presidente da casa, Davi Alcolumbre (DEM-AP), decidiu retirar a MP da pauta de votação após consultar lideranças partidárias. Os senadores apresentaram mais de mil emendas ao texto, que já havia passado por alterações na Câmara dos Deputados.

Em face disso, imprescindível destacar os pontos que mudam com o fim da validade da MP 927:

Florianópolis/SC
Rua Lacerda Coutinho, 99, Centro
Telefone: 48 3027-3200

Curitiba/PR
Av. Vicente Machado, 320, sala 302, Centro
Telefone: 41 3044-4353

	MP 927
	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)</p> <p>Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.</p> <p>Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.</p> <p>Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.</p> <p>Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380) V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

	<p>VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e</p> <p>VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.</p>
<p style="text-align: center;">Teletrabalho</p> <p>- O empregador deixa de poder determinar unilateralmente a alteração do regime de trabalho do presencial para o remoto.</p> <p><i>A queda da MP implica na retirada da liberalidade do empregador poder determinar a alteração para o teletrabalho, mas não impede que seja realizado por acordo entre empregador e empregado.</i></p> <p>- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal poderão ser configurados como tempo à disposição.</p> <p><i>Não significa necessariamente que será considerado, mas a expressa disposição legal que retirava essa possibilidade caiu com a MP.</i></p> <p>- O trabalho remoto não pode ser aplicado a estagiários e aprendizes.</p> <p><i>A Lei nº 11.788/08 (a Lei do Estágio) não prevê expressamente a possibilidade de realização do home office/teletrabalho, mas tampouco estabelece sua vedação.</i></p> <p><i>Lado outro, a CLT, ao tratar do contrato de aprendizagem dispõe no § 4º do art. 428 que a formação técnico-profissional exigida pela lei caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.</i></p> <p>CLT</p> <p><i>Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)</i></p> <p>(...)</p> <p><i>§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente</i></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">DO TELETRABALHO</p> <p>Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.</p> <p>§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p> <p>§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.</p> <p>§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.</p> <p>§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:</p> <p>I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou</p> <p>II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.</p>

<p><i>organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.</i></p>	<p>§ 5º 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 de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.</p> <p>Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.</p>
<p><u>Férias individuais</u></p> <p>- A comunicação das férias volta a ter que ser feita com 30 dias de antecedência.</p> <p><i>Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.</i></p> <p>- O tempo mínimo do período de concessão de um período, pelo menos volta a ser, 14 dias.</p> <p><i>Art. 134 - As férias serão concedidas (...)</i></p> <p>§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</p> <p>- Fica proibida a concessão de férias para períodos aquisitivos não adquiridos.</p> <p><i>Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.</i></p> <p>- Volta a inexistir a possibilidade de serem suspensas as férias dos trabalhadores de atividades essenciais</p> <p><i>Não há previsão equivalente.</i></p> <p>- O abono pecuniário (venda de 10 dias de férias) volta a ser uma faculdade do empregado.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p style="text-align: center;">DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS</p> <p>Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias 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.</p> <p>§ 1º As férias:</p> <p>I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e</p> <p>II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.</p> <p>§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.</p> <p>§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.</p> <p>Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde</p>

<p><i>Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977</i></p> <p>- O pagamento do adicional de 1/3 e o abono pecuniário voltam a ser pagos nos prazos normais, conforme CLT.</p> <p><i>Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.</i></p>	<p>ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.</p> <p>Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.</p> <p>Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.</p> <p>Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p> <p>Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.</p>
<p><u>Férias coletivas</u></p> <p>- As férias coletivas devem ser concedidas por um período mínimo de 10 dias.</p> <p><i>Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.</i></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS</p> <p>Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite</p>

<p>§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.</p> <p>- O empregador é obrigado a comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia.</p> <p>- A comunicação das férias coletivas volta a ter que ser feita com 15 dias de antecedência.</p> <p>§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.</p> <p>§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.</p> <p>Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.</p>	<p>máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na <u>Consolidação das Leis do Trabalho</u>, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p> <p>Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da <u>Consolidação das Leis do Trabalho</u>, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>
<p>Feriados</p> <p>- O empregador não poderá mais antecipar o gozo dos feriados não religiosos. Os religiosos também não podiam mesmo na vigência da MP 927.</p> <p><i>Não há previsão equivalente.</i></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V</p> <p style="text-align: center;">DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS</p> <p>Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.</p> <p>§ 1º Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.</p> <p>§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do</p>

	empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.
<p><u>Banco de horas</u></p> <p>- O banco de horas deixa de poder ser compensado em até 18 meses, voltando ao prazo de 6 meses (em caso de acordo individual).</p> <p>Cabe ressaltar que as CCTs da categoria de Asseio (Cláusula 29ª) e da Vigilância (Cláusula 33ª) estabelecem para a compensação o mesmo período previsto na lei, qual seja determina que ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS</p> <p><i>É facultada às empresas abrangidas pelo presente instrumento a implantação de banco de horas, estabelecido no §2º do art. 59 da CLT, em que o excesso de horas em um dia será compensado pela correspondente diminuição em outro dia a ser determinado pelo empregador.</i></p> <p>Parágrafo Primeiro: <i>O banco de horas de que trata a presente cláusula de acordo individual, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.</i></p> <p>Parágrafo Segundo: <i>Caso haja rescisão de contrato de trabalho as horas não compensadas serão pagas como extraordinárias.</i></p> <p><i>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</i></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI</p> <p style="text-align: center;">DO BANCO DE HORAS</p> <p>Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas 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, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.</p> <p>§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.</p> <p>§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.</p>

<p><u>Segurança e saúde do trabalho</u></p> <p>- Os exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos nos prazos regulamentares, sem dispensa de sua realização.</p> <p>- Os treinamentos previstos em NRs voltam a ser exigidos, tendo que ser realizados de forma presencial e nos prazos regulamentares.</p> <p><i>Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</i></p> <p><i>I - a admissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</i></p> <p><i>II - na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</i></p> <p><i>III - periodicamente. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</i></p> <p><i>§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</i></p> <p><i>a) por ocasião da demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</i></p> <p><i>b) complementares. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</i></p> <p><i>Treinamentos exigidos pelas NRs</i></p> <p><i>Uma das obrigações geradas pelas Normas Regulamentadoras é a realização de treinamentos para profissionais que se expõe a determinados riscos e que, por consequência, enfrentam um maior potencial de acidente ou adoecimento. Abaixo está a lista de todas as NRs que necessitam atenção e quais funcionários devem participar dos treinamentos em cada uma delas:</i></p> <p><i>• NR-5: CIPA (Comissão Interna de Prevenção de acidentes)</i></p> <p><i>Todos os membros eleitos das empresas que são obrigadas a constituir CIPA (ver Quadro I, em anexo na norma) e a pessoa que foi designada em todas as demais empresas.</i></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII</p> <p style="text-align: center;">DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO</p> <p>Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. <u>(Vide ADI nº 6380)</u></p> <p>§ 1º Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.</p> <p>§ 2º Na hipótese de 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.</p> <p>§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.</p> <p>Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados,</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • <i>NR-6: EPI (Equipamento de Proteção Individual)</i> <i>Todos os trabalhadores que utilizam EPIs em suas rotinas de trabalho.</i> • <i>NR-9: PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)</i> <i>Todos os trabalhadores devem ser treinados sobre os procedimentos que asseguram a eficiência do PPRA e devem possuir informações sobre as eventuais limitações de proteção.</i> • <i>NR-10: Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade</i> <i>Trabalhadores que lidam direta ou indiretamente com rede elétrica de baixa ou alta tensão.</i> • <i>NR-11: Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais</i> <i>Operadores de equipamentos de transporte com força motriz própria.</i> • <i>NR-12: Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos</i> <i>Todos os operadores de máquinas e equipamentos, com foco na utilização segura de cada um dos meios usados.</i> • <i>NR-13: Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulação</i> <i>Empresas que possuem qualquer um desses equipamentos deve promover treinamento a todos os operadores para habilitá-los e garantir uma operação segura.</i> • <i>NR-15: Atividades e Operações Insalubres</i> <i>Trabalhadores que lidam com manganês e seus compostos, poeiras minerais (como o asbesto) e benzeno devem receber treinamento.</i> • <i>NR-16: Atividades e Operações Perigosas</i> <i>Empregados expostos à rede elétrica de alta tensão devem receber treinamento em equipamentos ou instalações com acesso ao Sistema Elétrico de Potência (SEP) – energizados ou desenergizados – com possibilidade de energização acidental ou por falha operacional.</i> 	<p>previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.</p> <p>§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.</p> <p>§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o caput 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.</p>
---	--

• *NR-17: Ergonomia*

Funcionários designados para trabalhar com transporte manual de cargas (que não as leves), operadores de check out e operadores de telemarketing precisam passar por treinamentos específicos.

• *NR-18: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção*

Pessoas que trabalham com construção civil e prestadores de serviço em canteiros de obras.

• *NR-19: Explosivos*

Empresas que manipulam ou utilizam explosivos em sua planta devem realizar treinamentos e exercícios anuais envolvendo todos os trabalhadores e a brigada de incêndio.

• *NR-20: Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis*

Profissionais que manuseiam esses materiais devem receber treinamento para utilização segura destes compostos químicos.

• *NR-33: Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados*

Empregados que atuem em espaços confinados devem receber treinamentos adequados para tal atividade.

• *NR-35: Trabalho em altura*

Trabalhadores que precisam realizar qualquer atividade em altura precisam ser capacitados.

• *NR-22: Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração*

• *NR-29: Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário*

• *NR-30: Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário*

• *NR-31: Segurança e Saúde no Trabalho em Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura*

• *NR-32: Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde*

• *NR-34: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval*

• *NR-36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados*

Empresas desses setores devem realizar treinamentos específicos sobre a área para todos os seus funcionários, capacitando-os para atuar de forma segura em todos os possíveis cenários.

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

(...)

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

	<p>Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.</p>
<p>- Tratava da suspensão do contrato de trabalho, mas foi revogado no dia seguinte à publicação, através de outra MP (928) e foi posteriormente substituído pela suspensão disposta na MP 936</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII</p> <p style="text-align: center;">DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO</p> <p>Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro 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. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>§ 1º A suspensão de que trata o caput: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação</p>

	<p>individual. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p> <p>§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)</p>
<p>- Previa o diferimento do FGTS para apenas 3 competências (abril, maio e junho)</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IX</p> <p style="text-align: center;">DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO</p> <p>Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio</p>

	<p>de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.</p> <p>Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput independentemente:</p> <ul style="list-style-type: none">I - do número de empregados;II - do regime de tributação;III - da natureza jurídica;IV - do ramo de atividade econômica; eV - da adesão prévia. <p>Art. 20. 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 dos encargos previstos no art. 22 da <u>Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.</u></p> <p>§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no <u>caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.</u></p> <p>§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no caput, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no <u>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:</u></p> <ul style="list-style-type: none">I - 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; eII - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da
--	--

	<p>multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.</p> <p>Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:</p> <p>I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e</p> <p>II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.</p> <p>Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, 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.</p> <p>Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.</p> <p>Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.</p> <p>Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.</p> <p>Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.</p> <p>Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não</p>
--	---

	impedirão a emissão de certificado de regularidade.
<p>- O trabalho em 12x36 nas atividades insalubres é autorizado pela CCT do asseio.</p> <p>CLÁUSULA NONA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE</p> <p>(...)</p> <p>Parágrafo Terceiro: <i>Fica autorizada a adoção de jornada de compensação em ambientes insalubres, não se fazendo necessária a licença prévia do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 60, parágrafo único e 611-A, XIII da CLT.</i></p> <p><i>Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</i></p> <p><i>Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.</i></p> <p>- Já tratado acima (banco de horas).</p> <p><i>Não há previsão equivalente.</i></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO X</p> <p style="text-align: center;">OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA</p> <p>Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: <u>(Vide ADI nº 6380)</u></p> <p>I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no <u>art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;</u> e</p> <p>II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no <u>art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</u> <u>(Vide ADI nº 6380)</u></p> <p>Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de</p>

<p>- Já estava suspenso em face de decisão de inconstitucionalidade do STF</p> <p>- Ultratividade vedada pela Reforma Trabalhista</p> <p><i>§ 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</i></p>	<p>banco de horas ou remuneradas como hora extra. (Vide ADI nº 6380)</p> <p>Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.</p> <p>Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. (Vide ADI nº 6342) (Vide ADI nº 6344) (Vide ADI nº 6346) (Vide ADI nº 6352) (Vide ADI nº 6354) (Vide ADI nº 6375) (Vide ADI nº 6380)</p> <p>Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.</p>
<p>Fiscalização</p> <p>- Os auditores do Trabalho deixam de atuar exclusivamente de maneira orientativa.</p> <p><i>Não há previsão equivalente.</i></p>	<p>Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: (Vide ADI nº 6342) (Vide ADI nº 6344) (Vide ADI nº 6346) (Vide ADI nº 6348) (Vide ADI nº 6352) (Vide ADI nº 6354) (Vide ADI nº 6375)</p> <p>I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;</p>



	<p>II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;</p> <p>III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e</p> <p>IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.</p>
--	--

Em que pese, considerando-se que a MP tem força de lei desde a sua edição, todos os atos praticados durante a sua vigência serão convalidados. Por outro lado, o que for praticado após o encerramento da vigência restará prejudicado.

Sendo o que tínhamos para o momento, colocamo-nos a disposição dos senhores para eventuais esclarecimentos.

GUEDES PINTO ADVOGADOS E CONSULTORES