

MEDIDA PROVISÓRIA 927-928/2020

AS MUDANÇAS NA ESFERA TRABALHISTA

Diante da evolução das recomendações de restrição e isolamento social impostas pelo avanço do Covid-19, o Poder Executivo editou neste último domingo (22) a Medida Provisória - MP 927/2020 buscando flexibilizar as relações trabalhistas durante o período de Calamidade Pública decretado pelo Congresso Nacional até 31.12.2020. Na data de ontem, após a grande repercussão social gerada com as medidas adotadas, foi editada nova Medida Provisória, a MP 928/2020, que, entre outras providências, revogou o artigo 18 da anterior MP 927/2020.

Apresentaremos, abaixo, breve resumo das novas determinações, complementado por nossas observações e orientações. Importante ressaltar que, conforme o próprio nome já informa, trata-se no momento de medida PROVISÓRIA, cuja duração é de 120 dias a partir de sua publicação, sendo transformada em lei, com efeitos definitivos, somente após convalidação pelo Congresso Nacional.

TELETRABALHO

O teletrabalho já vinha sendo implementado por parte das empresas e, com a edição da MP 927, passou a ser melhor regulamentado. Entre as determinações, destacamos o seguinte:

Possibilidade de alteração do regime de trabalho de presencial para teletrabalho sem necessidade de celebração de acordo individual, coletivo ou mesmo aditivo contratual, bastando comunicar sua decisão, por escrito, no prazo mínimo de 48h antes da mudança. A transformação de teletrabalho em presencial obedecerá ao mesmo critério.

Não haverá controle de jornada para os empregados que teletrabalho, na forma do art. 62, III da CLT; forem colocados em sistema de Fornecimento opcional de material de trabalho (laptops, celulares, tablets, entre outros) em comodato (empréstimo gratuito) ou o empregado pode usar o seu. A cessão e a utilização de equipamento próprio não serão consideradas como salário indireto. Caso não seja fornecido instrumental adequado, nem o empregado utilize seus próprios recursos, será considerado que, durante as horas da jornada contratual regular, o trabalhador estará à disposição do empregador, para trabalhar a qualquer momento. A MP traz uma disposição que pode vir a ser questionada no futuro, quando afirma que o uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada regular de trabalho não será considerado tempo à disposição ou sobreaviso, significando que se o empregado se valer desses meios, não estará trabalhando, o que entendemos não ser compatível com a CLT. Extensão do teletrabalho a estagiários e aprendizes, observada para estes a jornada máxima permitida em lei.

FÉRIAS

1. Férias individuais:

A MP trouxe inúmeras alterações na forma de concessão e pagamento das férias individuais no período de vigência do Estado de Calamidade Pública. Registramos que, tendo em vista que as férias estão previstas na Constituição Federal, as mudanças trazidas pela MP que, de alguma forma, a contrariem, poderão ser objeto de questionamentos futuros. Feito o esclarecimento prévio, destacamos as principais alterações na legislação, quanto às férias individuais:

- Comunicação pelo empregador sobre o período das férias ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, facilitando a comunicação entre as partes, com antecedência de no mínimo 48 horas, não sendo, portanto, exigida a antecedência de 30 dias trazida pela CLT.
- Permissão de antecipar, por ato do empregador, as férias dos empregados que ainda não completaram o período aquisitivo, mediante acordo individual escrito. Antes, posição minoritária entendia cabível a antecipação das férias, mas apenas em casos excepcionais e sempre a pedido do empregado, o que foi superado pela MP.
- Férias futuras, de períodos aquisitivos não iniciados, também poderão ser antecipadas, por acordo bilateral escrito, conforme previsão do parágrafo segundo do art. 6. Todavia, neste particular, trata-se de medida que não recomendamos, seja porque as férias servem ao descanso e recuperação da higidez física do empregado e, com a antecipação de períodos futuros, haverá um longo período de trabalho sem férias no futuro. Além disso, não foi regulamentada a situação de saída do empregado da empresa antes do período antecipado transcorrer, o que pode gerar controvérsias.
- Pagamento do adicional de um terço das férias poderá ocorrer após a concessão das férias, até a data em que é devido o décimo terceiro salário – primeira parcela até 30 de novembro e segunda parcela até 20 de dezembro, e não mais com antecedência de dois dias antes do início das férias. Já o pagamento da remuneração do período de férias em si poderá ser prorrogado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início ao gozo das férias.
- Registramos, por oportuno, que as mudanças trazidas pela Medida Provisória estão em conflito com dispositivos importantes da CLT e são contrários à Jurisprudência do TST, que já pacificara o entendimento no sentido de que o atraso no pagamento das férias – Súmula 450 – ensejaria o pagamento em dobro das férias. Ou seja, trata-se de medida controvertida e suscetível de questionamento futuro.

2. Férias Coletivas

As mudanças trazidas pela MP no tocante às férias coletivas tratam do prazo para comunicação das férias, alterando ainda os limites máximos e mínimos do período de férias e dispensando a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e dos Sindicatos de Classe:

- Férias coletivas deverão ser comunicadas aos empregados com antecedência mínima de 48 horas. O referido artigo retirou os limites máximos de dois períodos anuais e o limite mínimo de dez dias corridos, das férias coletivas, previstos no parágrafo primeiro do art. 139 da CLT, permitindo a concessão em período de 30 dias corridos.
- Retirada a exigência da comunicação prévia das férias coletivas ao Ministério da Economia e ao Sindicato de Classe, prevista nos parágrafos segundo e terceiro do art. 139 da CLT, propiciando, assim, maior agilidade na concessão de férias coletivas, mediante comunicação direta aos empregados no prazo de 48 horas acima mencionado.

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

A MP ainda permitiu, de maneira inovadora e sem precedentes, que os empregadores antecipem o gozo dos futuros feriados, devendo apenas notificar os empregados por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, indicando quais os feriados estão sendo aproveitados. Ou seja, é possível a antecipação da folga sob a forma de permuta, deixando de haver trabalho agora para futura compensação em feriados. Permitiu-se, ainda, que os feriados antecipados sejam compensados do saldo de banco de horas e que a antecipação abranja apenas parte dos empregados e não necessariamente todos, a critério da empresa.

BANCO DE HORAS

Além do Banco de Horas usual, previsto no artigo 59, §§ 2º e 5º, da CLT, a MP trouxe a possibilidade de uma nova forma de Banco de Horas. Com efeito, resta autorizado, durante a vigência do período do Estado de Calamidade Pública, que o empregador, através de acordo coletivo ou individual formal, institua Banco de Horas e interrompa suas atividades, podendo compensar as horas não trabalhadas em um período de até 18 meses, contado a partir da decretação do fim do Estado de Calamidade Pública – em princípio, a partir de 01.01.2021.

RELATIVAMENTE A ESTE TÓPICO, MERECEM DESTAQUE:

Necessidade de celebração de acordo específico, individual ou coletivo, onde as partes tenham ciência de que a criação de tal banco de horas se refere ao instituído na MP, sendo claro que, durante a futura compensação, o trabalhador não poderá realizar mais de duas horas extras por dia de trabalho, nem exceder o limite de 10 horas de trabalho diário.

Possibilidade do empregador, durante este período, determinar quando ocorrerá a compensação, independente de ajuste coletivo ou individual, não instituindo a MP previsão de necessidade de identificação prévia do empregado sobre a compensação a ser feita.

Uma vez instituído o Banco de Horas, o empregador continuará a pagar os salários e direitos trabalhistas, podendo apenas compensar futuramente as horas não trabalhadas, na forma acima.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A MP prevê a liberação, durante o período de vigência do Estado de Calamidade Pública, de procedimentos até então obrigatórios, a saber:

- Dispensa de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, à exceção do exame demissional, que continua obrigatório, salvo se o empregado tiver se submetido a exame complementar periódico há menos de cento e oitenta dias que o tenha considerado apto.
- Fixação do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da cessação do Estado de Calamidade Pública, previsto para 01.01.2021, para as empresas regularizarem os exames de seus empregados. Considerando a quantidade de exames que deverão ser realizados em pouco tempo, recomendamos que, na medida do possível, sejam realizados os exames tão logo viável.
- Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos, previstos nas Normas Regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia).

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

De forma inovadora e visando garantir aos empregadores maior fôlego em momento especialmente difícil sob a ótica financeira, o Governo Federal suspendeu a exigibilidade do recolhimento de FGTS referente às competências dos meses de março, abril e maio de 2020 nas épocas em que seriam devidas. Tal medida se aplica a todos os empregadores, independente do ramo de atividade, regime de tributação e número de empregados.

Regramento:

O recolhimento das parcelas dos meses acima citados poderá ser realizado em até seis prestações, a partir de julho de 2020, com vencimento de cada parcela em todo sétimo dia de cada mês, estando os empregadores isentos de multas, atualização da parcela e encargos, desde que observado o prazo fixado.

É imprescindível que o empregador declare as informações até 20 de junho de 2020, nos termos do artigo 32, da Lei 8.212/91. Ressaltamos que tal declaração constitui reconhecimento de dívida, podendo o termo ser utilizado pela CEF para cobrança futura do FGTS em aberto.

Caso o empregador deixe de declarar alguma informação relativa ao FGTS, a importância não declarada será considerada em atraso, incidindo multa e encargos devidos.

Nas situações de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão temporária do recolhimento do FGTS perde seus efeitos, devendo o FGTS estar regularizado no ato da dispensa. Na hipótese de ocorrer a ruptura contratual do trabalhador após o envio da declaração de parcelamento do FGTS, o empregador deverá depositar os meses respectivos indicados na declaração, porém, sem incidência de multa nem encargos, conforme mencionado acima.

Não honrando a empresa com o parcelamento requerido, incidirão as multas e os encargos previstos no artigo 22 da Lei 8.036/90, bem como a empresa terá seu certificado de regularidade do FGTS bloqueado.

Os certificados de regularidade do FGTS já emitidos terão as respectivas validades prorrogadas por mais 90 dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

Além dos temas tratados acima, a Medida Provisória englobou, reunidas em um tópico final, providências específicas, a seguir ressaltadas em razão da importância:

Permissão da alteração da jornada de trabalho nos estabelecimentos do ramo da saúde, mesmo em atividades insalubres, mediante acordo individual escrito, para 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, autorizada ainda a realização de escala de trabalho de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora de intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa.

Autorizada a compensação das horas extras realizadas na forma acima, no período de 18 (dezoito meses), a contar do encerramento do Estado de Calamidade Pública.

Suspensão dos prazos para apresentação de defesa e recurso, no âmbito administrativo, em autos de infração trabalhistas da Delegacia Regional do Trabalho e notificação de débitos do FGTS.

Não identificação dos casos de COVID-19 como doenças ocupacionais, salvo prova do nexo causal entre o labor e a doença. Recomendamos aqui que se tomem todas as precauções possíveis para evitar o contágio entre os empregados, pois não temos elementos, ainda, para avaliar as consequências judiciais de eventual reconhecimento de culpa do empregador na hipótese de contaminação comprovadamente ocorrida dentro das dependências da empresa, por culpa, imprudência ou negligência desta.

Prorrogação da vigência, por 90 (noventa dias), a contar da cessação do Estado de Calamidade Pública, de convenções e acordos coletivos vencidos ou a vencer dentro do prazo de 180 (cento e oitenta dias) a contar da data da entrada em vigor da Medida Provisória, desde que haja concordância do empregador. Essa disposição evita que sobrevenha período sem existir norma coletiva em vigor. Não aplicação, aos trabalhadores postos em regime de teletrabalho, das

regulações sobre trabalho em teleatendimento e em telemarketing, tais como os intervalos da categoria dos teleatendentes, por exemplo.

ARTIGO REVOGADO: SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – CURSOS PROFISSIONALIZANTES

Diante da polêmica gerada pelo art. 18 da Medida Provisória anterior, permitindo ao empregador suspender o contrato de trabalho por até 4 (quatro) meses, sem pagamento de salários, para que o empregado frequentasse curso profissionalizante, o Governo Federal editou, em 24/03/2020, a Medida Provisória nº 928/2020, revogando este dispositivo. Subsiste, porém, a expectativa de que nova medida venha a ser editada a respeito.

CONCLUSÃO

Em suma, a Medida Provisória nº 927/20, complementada pela Medida Provisória nº 928/2020, teve, como escopo, viabilizar a continuidade da prestação de serviços e oferecer aos empregadores meios para enfrentar e amenizar a crise deflagrada na economia mundial. Diversos artigos já são alvo de severas críticas por parte da comunidade jurídica, basicamente em decorrência de aparentes inconstitucionalidades e da mitigação dos princípios protetivos do trabalhador, tão inerentes ao Direito do Trabalho.

O SINDHOSBA seguirá atento aos desdobramentos que advierem desta Medida Provisória, reiterando o compromisso de, através de nossa equipe e Assessoria Jurídica, prover orientação e apoio jurídicos ao longo da difícil e complexa fase que atravessamos.