
Caríssimos Clientes:

III Comunicado - COVID-19 - Publicada a MP “trabalhista”

O que era expectativa, tornou-se realidade.

Hoje, 22.03, o Executivo Federal fez publicar a Medida Provisória nº 927, que traz alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade e da emergência de saúde.

Eis nossas notas:

- 1. A MP apresenta alternativas à empresa, visando a preservação de empregos e renda, durante o estado de calamidade.**
- 2. A MP garante que as alternativas nela postas sejam ajustadas diretamente entre empresa e empregado (ou seja, sem a participação do sindicato que o representa).**
- 3. Os ajustes feitos entre empresa e empregado prevalecerão sobre os demais instrumentos normativos legais e negociais (acordos e convenções coletivos de trabalho e sentenças em dissídios coletivos), respeitados os limites da Constituição Federal.**
- 4. Quais são as alternativas?**
 - ✓ **teletrabalho;**
 - ✓ **antecipação de férias individuais;**
 - ✓ **concessão de férias coletivas;**
 - ✓ **aproveitamento e a antecipação de feriados;**
 - ✓ **banco de horas;**
 - ✓ **a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;**
 - ✓ **direcionamento do trabalhador para qualificação; e**
 - ✓ **diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.**

4.1. Teletrabalho

Já era previsto na CLT, após a “reforma trabalhista”. Foi customizado na MP, que acolheu estagiários e aprendizes.

À MP o teletrabalho é o 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 se confunde com o trabalho externo.

A MP legitima a mudança para o teletrabalho (sem necessidade de acordo escrito ou coletivo) e o retorno ao presencial, mediante aviso escrito ou eletrônico com 48h de antecedência, sem necessidade de registro prévio da alteração contratual.

O teletrabalho está excluído da tutela legal da duração do trabalho (art. 62, III, da CLT), ou seja, não há formal (ponto) da jornada.

A MP, no que diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura à prestação do teletrabalho e reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser objeto de contrato escrito, que pode ser celebrado em até 30 dias.

Em texto confuso, diz a MP que se o empregador não fornecer o equipamento em comodato o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. Há errônea, que não deve desestimular ou preocupar a empresa.

Como já dissemos anteriormente, pode a empresa limitar o acesso a sua rede ao horário que queira, p. ex. comercial.

4.2. Férias Individuais

O aviso de férias passará a ser de 48h. e poderá ser escrito ou por meio eletrônico.

Poderão ser concedidas àquele com período aquisitivo incompleto e, por acordo escrito, poderá colher períodos aquisitivos futuros.

O período de gozo mínimo será de 05 dias.

Terão preferência os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco do Covid-19 e aqueles da área de saúde e funções essenciais poderão ter férias e licenças não remuneradas suspensas, por aviso escrito ou eletrônico.

O acréscimo de 1/3 poderá ser pago até 20.12.20.

O abono pecuniário, quando requerido, dependerá da concordância da empresa.

O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês posterior ao de seu gozo.

4.3. Férias Coletivas

Serão concedidas por ato da empresa, manifestado com antecedência de 48h, para o conjunto de empregados afetados, sem a restrição a dois períodos e tempo mínimo de 10 dias cada.

Não haverá comunicação ao Ministério da Economia e ao sindicato.

4.4. Antecipação de Feriados

A possibilidade de antecipá-los dependia de negociação sindical, certo que nas CCTs produzidas pelo Escritório a regra era de rigor.

Pela MP os feriados não religiosos poderão ser antecipados, por decisão da empresa, que notificará, com antecedência de 48h, por escrito ou meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados.

Os feriados não religiosos poderão ser utilizados à compensação do saldo de BH. Já os religiosos dependerão de acordo escrito com o empregado.

4.5. Banco De Horas

As atividades da empresa podem ser interrompidas e está autorizado o estabelecimento da compensação das horas respectivas, por meio de um Banco de Horas, estabelecido diretamente com o empregado, que poderá ser objeto de “zeramento” em 18 meses, contado a partir do encerramento do Covid-19.

A prorrogação, visando a compensação, será de até 02 horas e não exceder o limite de trabalho de até 10 horas diárias.

4.6. Segurança e Saúde no Trabalho

Está suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, que serão realizados até 60 dias pós encerramento do Covid-19.

Médico coordenador do PCMSO poderá indicar a necessidade do exame diversamente.

Exame médico ocupacional feito há menos de 180 dias, dispensará o demissional.

CIPAs poderão ser mantidas até fim do Covid-19 e os processos eleitorais em andamento suspensos.

Está suspensa a realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, que serão feitos em 90 dias pós Covid-19, autorizado o EAD.

4.7. Suspensão do Contrato de Trabalho à qualificação do Trabalhador

O “lay off” do art. 476-A da CLT foi também customizado.

A empresa poderá suspender o contrato de trabalho do empregado, para que ele participe de curso ou programa de qualificação profissional não presencial, oferecido por ela ou não, pelo prazo de até 04 meses.

A suspensão é ajustada diretamente entre empresa e seu empregado ou grupo de empregados, sendo anotada na CTPS.

Como na suspensão contratual não se paga salário, poderá ser estabelecida, por acordo direto entre empresa e empregado, uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial e, portanto, desobrigada a empresa de todos os recolhimentos decorrentes.

Os demais “benefícios” **poderão ser mantidos, ou não**, pois dependerá exclusivamente da empresa a disposição do assunto.

Se o empregado trabalhar ou não merecer o curso ou programa de qualificação, a empresa terá agido em fraude e a suspensão contratual será invalidada, punida a empresa com o pagamento dos salários e encargos sociais, consideração do tempo como de serviço e penalidade.

O Executivo, pensando exclusivamente em seu caixa, resolveu dizer não ser aplicável, no “lay off” da sua MP, o art. 476-A da CLT, com a clara intenção de não pagar a bolsa auxílio aos empregados, que era a sua contraparte.

4.8. Diferimento do recolhimento do FGTS

Está suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pela empresa, referente às competências de março a maio/20, com vencimento de abril a junho/20, independente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e de adesão prévia.

Os recolhimentos serão feitos em 06 parcelas, a partir de julho/20, a todo dia 07 de cada mês, cabendo à empresa declarar as informações até o dia 20.06.20.

Contratos de trabalho rescindidos no período trarão a antecipação dos valores.

4.9. Outras disposições

Para o empregado na saúde:

Mediante acordo escrito, mesmo aos que praticam o regime de 12h x 26h, poderão prorrogar a jornada por necessidade imperiosa, estabelecer horas suplementares entre a 13ª e 24ª hora, assegurado o repouso semanal, autorizada a compensação por BH (ver comentários no item específico) e no prazo de 18 meses pós Covid-19.

Suspensão de prazos à defesa e recurso administrativos:

Por 180 dias, contados da vigência da MP, estão suspensos os prazos processuais à apresentação de defesa e recurso nos casos de auto de infração trabalhista e notificações de débito do FGTS.

Contaminação e doença ocupacional:

A contaminação pelo coronavírus (covid-19) não será considerada doença ocupacional, exceto comprovado o nexo causal.

É dizer, provado o nexo causal (trabalho-contaminação), o Judiciário assim declarará e responsabilizará a empresa. Não poderia ser diferente, a propósito.

Prorrogação de ACT e CCT:

Por decisão da empresa, ACT e CCT já vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da vigência da MP, poderão ser prorrogados por 90 dias, após o fim do primeiro prazo aqui indicado.

Não obstante a possibilidade, entendemos que a empresa não deva agir senão na forma orientada pelo seu Sindicato, pois instrumentos vencidos e não renovados, e que não tenha havido a garantia de data-base e efetiva instauração de dissídio coletivo, não a obrigam.

Fiscalização Orientadora:

Por 180 dias, a fiscalização do ME-SRT será de orientação, exceto nos casos de falta de registro de empregado, a partir de denúncias; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; 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, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Aplicação:

A MP **colhe também** temporários, rurícolas e domésticos, **quanto a estes em parte**, e ao teletrabalho **não se estende a regulamentação do** teleatendimento e telemarketing.

Convalidação de medidas “trabalhistas” adotadas pelas empresas:

A MP prestigia as medidas trabalhistas tomadas pelas empresas e que não a tenha contrariado.

Vigência:

A MP entrou em vigor na data de 22.03.2020.

Boa leitura!

Boas decisões.

Nossa Banca está apta a coadjuvar.

GOMES COELHO & BORDIN – SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Hélio Gomes Coelho Júnior

Sócio sênior





GOMES COELHO
& BORDIN
Advocacia desde 1977

