

Advocacia
Sérgio Augusto da Silva

A Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020 e as medidas legais aplicáveis ao contrato de trabalho para enfrentamento da COVID-19

Inobstante a anterior informativo elaborado e enviado a nossos clientes e parceiros, tratando de medidas legais previstas no ordenamento pátrio, de aplicação imediata, buscando alternativas práticas para enfrentamento da pandemia da COVID-19, o Governo Federal, no dia 22 de março de 2020, em caráter emergencial, editou a Medida Provisória nº 927/2020, flexibilizando o regramento trabalhista na tentativa de minimizar os impactos financeiros nas relações de trabalho, mantendo os postos de trabalho até que a crise seja superada.

Referida Medida Provisória é aplicável a todas as relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, bem como ao trabalho rural (Lei nº 6.019/74); trabalho temporário (Lei nº 5.889/73) e trabalho doméstico (Lei Complementar nº 150/2015)

Segundo a Medida Provisória nº 927/2020, através de acordo individual escrito, empresas e trabalhadores poderão, em comum acordo, estabelecer, inobstante as regras já vigentes anteriormente:

- - o teletrabalho;
- - a antecipação de férias individuais; III - 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.

A seguir, vamos abordar cada uma dessas modalidades de forma individualizada, esclarecendo quais os requisitos necessários para sua implementação.

DO TELETRABALHO OU “HOME OFFICE”:

O teletrabalho ou “home office” deve ser comunicado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência pelo empregador, através de qualquer meio existente, inclusive e-mail. Fica dispensada a formalização prévia, tal qual previsto na CLT, porém a situação deve ser regularizada em até 30 (trinta) dias, mediante a formalização de aditivo contratual. Como já anteriormente estipulado na CLT, o aditivo contratual deve estabelecer regras sobre o custeio da infraestrutura necessário para prestação dos serviços neste regime,

como, por exemplo, aquisição de computadores, telefone celular, bem como reembolso de despesas, como internet e conta de telefone.

Os equipamentos necessários para o teletrabalho, caso o empregado não os possua, poderão ser fornecidos à título de comodato pelo empregador, assim como a infraestrutura poderá ser arcada pelo empregador, sem que isso configure verba de natureza salarial

Quanto a jornada, ainda que haja a utilização de programas e aplicativos de comunicação fora do expediente, tal fato não configurará tempo a disposição, tão pouco regime de prontidão ou sobreaviso. Todavia, apenas tal situação não será computada como jornada. Qualquer outra atividade, que evidencie trabalho efetivo, se prestada além da jornada normal de 8 horas, acarretará prestação de serviços em horário extraordinário, nascendo o direito ao respectivo pagamento.

O “home office” pode ser estendido para estagiários e aprendizes.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Está permitida a antecipação de férias individuais, a critério exclusivo e unilateral do empregador, independentemente da vontade do empregado e ainda que não tenha havido o cumprimento integral do período aquisitivo (12 meses).

O período mínimo de férias deve ser de 5 (cinco) dias.

Não há período máximo, já que ficou permitida, inclusive, mediante acordo escrito, a antecipação de férias futuras

O pagamento das férias deve ocorrer até o 5ª dia útil do mês subsequente à concessão, porém, o terço adicional pode ser pago até a data do pagamento da primeira parcela do 13º salário

O pedido do empregado para conversão do terço em abono fica à critério unilateral e exclusivo do empregador, podendo ser recusado.

Se houver rescisão posterior do contrato de trabalho, antes do pagamento integral das férias, serão quitadas com as verbas rescisórias

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

As férias coletivas podem ser concedidas independentemente de comunicação prévia dos órgãos competentes, como Ministério do Trabalho e Entidades Sindicais, bastando que seja informada ao grupo de empregados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Não é necessário que sejam respeitados os limites legais previstos (2 (dois períodos anuais e mínimo de 10 (dez) dias corridos).

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Foi facultado aos empregadores antecipar (compensando) os feriados não religiosos, mediante notificação prévia e por escrito de 48 horas.

Já a antecipação de feriados religiosos somente mediante concordância do empregado, através de acordo individual escrito.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Está permitida a antecipação de férias individuais, a critério exclusivo e unilateral do empregador, independentemente da vontade do empregado e ainda que não tenha havido o cumprimento integral do período aquisitivo (12 meses).

O período mínimo de férias deve ser de 5 (cinco) dias.

Não há período máximo, já que ficou permitida, inclusive, mediante acordo escrito, a antecipação de férias futuras

O pagamento das férias deve ocorrer até o 5ª dia útil do mês subsequente à concessão, porém, o terço adicional pode ser pago até a data do pagamento da primeira parcela do 13º salário

O pedido do empregado para conversão do terço em abono fica à critério unilateral e exclusivo do empregador, podendo ser recusado.

Se houver rescisão posterior do contrato de trabalho, antes do pagamento integral das férias, serão quitadas com as verbas rescisórias

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

As férias coletivas podem ser concedidas independentemente de comunicação prévia dos órgãos competentes, como Ministério do Trabalho e Entidades Sindicais, bastando que seja informada ao grupo de empregados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Não é necessário que sejam respeitados os limites legais previstos (2 (dois períodos anuais e mínimo de 10 (dez) dias corridos).

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Foi facultado aos empregadores antecipar (compensando) os feriados não religiosos, mediante notificação prévia e por escrito de 48 horas.

Já a antecipação de feriados religiosos somente mediante concordância do empregado, através de acordo individual escrito.

SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Foi estabelecido que os contratos de trabalho podem ser suspensos, ou seja, não há prestação de serviços, tão pouco pagamento de salários, por um período de até 4 (quatro) meses

Porém, como condição indispensável, é necessário acordo individual escrito (negociação bilateral); anotação em CTPS e, sobretudo, a concessão de treinamento à distância para qualificação profissional, diretamente pelo próprio empregador ou por terceiros capacitados. **NÃO É PERMITIDO PAGAMENTO DE UM VALOR PARA QUE O EMPREGADO, POR CONTA PRÓPRIA, BUSQUE E CONTRATE O TREINAMENTO.**

Poderá ser pactuado, ou seja, é facultativo, que haja pagamento de ajuda financeira de qualquer valor, que não terá natureza salarial (recolhimento de INSS e FGTS, cálculo de férias e 13º salário).

Os benefícios voluntários que já eram concedidos na vigência do contrato, isto é, sem previsão em acordo ou convenção coletiva, devem ser mantidos (por exemplo, plano de saúde, vale-refeição e etc...). **PORÉM, SE ERAM CONCEDIDOS POR DETERMINAÇÃO DESTAS NORMAS, PODEM SER SUSPENSOS.**

Caso não fornecido o treinamento, ficará caracterizada a fraude na suspensão do contrato, sendo devido o pagamento imediato de todos os salários e dos encargos sociais referentes ao período; assim como às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e, ainda, eventuais sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

DIFERIMENTO DOS RECOLHIMENTOS DO FGTS

O recolhimento do FGTS dos meses de março à maio de 2020 foi suspenso, podendo ser feito, em até 6 parcelas e sem encargos, a partir do mês de julho, mas desde que as informações relativas a essas competências sejam declaradas até 20 de junho.

Caso o contrato de trabalho seja rescindido neste interregno e tenha havido o parcelamento, todo o valor em aberto deve ser depositado imediatamente, bem como a multa de 40%, quando cabível

PRORROGAÇÃO DOS PRAZOS PARA DEFESAS ADMINISTRATIVAS EM MATÉRIA TRABALHISTA

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da 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.

PRORROGAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

O empregador pode considerar prorrogadas, por 90 (noventa) dias, as normas coletivas (acordos e convenções) já vencidas ou que vencerem nos próximos 180 (cento e oitenta) dias.

COVID-19 NÃO SERÁ CONSIDERADA DOENÇA OCUPACIONAL, SALVO MEDIANTE DEMONSTRAÇÃO O NEXO

Estabeleceu-se que a contaminação pelo coronavírus não será considerada como doença ocupacional, exceto se for comprovada a existência de nexo causal com o trabalho.

CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS LEGAIS ADOTADAS ANTERIORMENTE À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

Restou estabelecido que todas as medidas adotadas pelos empregadores nos 30 dias anteriores à Medida Provisória, desde que não a contrariem, ficaram convalidadas

Esperamos que com tal informativo possamos auxiliar a melhor tomada de decisão de cada um de nossos clientes, remanescendo, no entanto, à disposição em caso de eventuais dúvidas porventura existentes neste momento de grave crise e incerteza

Esperamos que com tal informativo possamos auxiliar a melhor tomada de decisão de cada um de nossos clientes, remanescendo, no entanto, à disposição em caso de eventuais dúvidas porventura existentes neste momento de grave crise e incerteza

Para maiores informações, contate-nos através dos e-mails: advoca@uol.com.br ou pelos telefones (11) 99983-8339.