



NOTA TÉCNICA

**PUBLICADA A MP
"TRABALHISTA"
COVID-19**

22/03/2020

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.

Curitiba, 22 de março de 2020

GOMES COELHO & BORDIN – SOCIEDADE DE ADVOGADOS
Hélio Gomes Coelho Júnior - sócio sênior