

≡ INFORME
ESTRATÉGICO –
CORONAVÍRUS –
CONSEQUÊNCIAS
JURÍDICAS DA PERDA
DE EFICÁCIA DA
MEDIDA PROVISÓRIA
Nº 927, DE 2020

Informe Estratégico – Coronavírus – Consequências jurídicas da perda de eficácia da Medida Provisória nº 927, de 2020

Com o objetivo principal de flexibilizar normas trabalhistas, permitindo às empresas a adoção de medidas para preservação de empregos e renda, e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), a Medida Provisória nº 927, de 2020, enquanto norma temporária, necessita ser convertida em lei, em prazo definido pela Constituição Federal de 1988.

Para tanto, cabe ao Congresso Nacional disciplinar, por meio de decreto legislativo, as relações jurídicas decorrentes da citada Medida Provisória, sob pena de suas previsões perderem eficácia, e não mais poderem ser utilizadas na prática.

Em ocorrendo a perda de eficácia da Medida Provisória nº 927, de 2020, não mais será permitida a utilização das medidas trabalhistas, na forma e prazos nela previstos, restando às empresas se valer das previsões de outras normas trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no que for aplicável.

Porém, mesmo ocorrendo a perda de eficácia da Medida Provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados pelas empresas durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas. Isto significa que o ajustado pelas empresas, segundo as regras da Medida Provisória nº 927, continuarão tendo validade jurídica, mesmo no caso de ocorrer sua caducidade.

A grande questão diz respeito ao fato de as consequências decorrentes da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) poderem ser sentidas, por grande parte das empresas, mesmo após o término da pandemia, e, provavelmente, após o período definido como de calamidade pública, cujos efeitos irão até o dia 31/12/2020.

Em assim sendo, na eventualidade de ocorrer a perda de eficácia jurídica da Medida Provisória nº 927, algumas das medidas trabalhistas nela previstas pode-

-rão ser adotadas pelas empresas, para minimizar os impactos econômicos e financeiros decorrentes da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), contudo não na forma e prazos definidos pela Medida Provisória, mas de acordo com outras normas trabalhistas.

E é sobre isso que se explanará a seguir, levando-se em consideração a particularidade das medidas previstas na Medida Provisória nº 927, quais sejam:

- Teletrabalho;
- Antecipação de férias individuais;
- Concessão de férias coletivas;
- Aproveitamento e a antecipação de feriados;
- Banco de horas;
- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

1. Teletrabalho.

Enquanto a Medida Provisória nº 927 flexibilizou a utilização do teletrabalho, as normas da CLT são mais restritivas.

Basicamente, os empregados podem ser admitidos para prestar serviços em regime presencial ou teletrabalho, podendo ainda serem contratados para desenvolver trabalhos externos.

Em relação ao teletrabalho, segundo a CLT, a empresa pode admitir empregado em tal modalidade, ou mesmo alterar o contrato de trabalho presencial para teletrabalho, e vice-versa, mas desde que observadas as exigências legais.

Em admitindo empregado, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador.

De acordo com a CLT, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Portanto, o teletrabalho é exclusivo para atividades em que o empregado utiliza tecnologias de informação e de comunicação para a prestação de serviços.

É permitido o comparecimento do empregado às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do trabalhador no estabelecimento, sendo que isso não irá descaracterizar o regime de teletrabalho. Em tal hipótese, para algumas situações de necessidade de serviço, o empregado poderá comparecer ao estabelecimento do empregador, e eventualmente executar atividade de forma presencial.

Legalmente, é permitida a alteração contratual do regime presencial para teletrabalho, mas desde que haja mútuo acordo entre empregado e empregador, devendo a alteração ser registrada em aditivo contratual, assinado por ambas as partes, na presença de, no mínimo, 02 (duas) testemunhas. O aditivo contratual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador.

Da mesma forma, também poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mesmo sem a concordância do trabalhador, garantido a este o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, para se adaptar à nova situação, com o correspondente registro escrito da alteração em aditivo contratual.

De acordo com a CLT, o empregador pode ou não assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como, ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Em assumindo, tais disposições deverão estar expressamente previstas no contrato de trabalho, ou mesmo no aditivo contratual, no caso de alteração do regime presencial para teletrabalho. Na hipótese de a empresa assumir tal responsabilidade, os valores despendidos não irão integrar a remuneração do empregado, e nem servirão de ba-

-se de cálculo para os recolhimentos previdenciários e depósitos do FGTS, além de não repercutir no cálculo do valor do décimo-terceiro salário e das férias anuais.

Importante ressaltar que o empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverá tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o trabalhador assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir e cumprir as instruções fornecidas, sob pena de ser punido disciplinarmente.

Importante

Expressamente, a CLT autoriza a negociação coletiva em relação ao teletrabalho, no inciso VIII do art. 611-A, podendo as empresas ajustarem com os sindicatos representativos das categorias profissionais condições distintas das previstas na CLT, inclusive em relação a atividades que não utilizam tecnologias de informação e de comunicação.

2. Antecipação de férias individuais.

A Medida Provisória nº 927 flexibilizou quanto às férias individuais. Porém, em perdendo eficácia, deverão ser observadas as normas da CLT que tratam sobre o assunto.

Importante ressaltar que a CLT não autoriza a antecipação de férias para empregados que ainda não cumpriram o período aquisitivo de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

Outrossim, enquanto para a Medida Provisória a antecipação das férias deve ocorrer com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito), para a CLT a concessão das férias deve ser comunicada, por escrito, ao empregado, com a antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, e dessa participação o trabalhador deve dar recibo.

Outra questão importante se refere à possibilidade de as férias serem usufruídas em determinados períodos de tempo, na qual para a Medida Provisória não pode ser inferior a 05 (cinco) dias corridos, enquanto a CLT exige a concordância do em-

-pregado para as férias serem usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Quanto ao pagamento da remuneração das férias, segundo a Medida Provisória, pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, enquanto a CLT prevê que o pagamento deve ocorrer em até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo, devendo ser pago também o adicional de um terço de férias, que na Medida Provisória pode ser pago até dezembro de 2020, juntamente com o décimo–terceiro salário.

No caso de requerimento, por parte do empregado, de conversão de um terço de férias em abono pecuniário, para a Medida Provisória depende da concordância do empregador, enquanto para a CLT é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, devendo ser acatada pelo empregador a manifestação de vontade do trabalhador em vender parte de suas férias.

Importante

Expressamente, a CLT proíbe a negociação coletiva em relação ao número de dias de férias devidas ao empregado, e ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, conforme previsto nos incisos XI e XII do art. 611-B.

3. Concessão de férias coletivas.

Enquanto a Medida Provisória nº 927 flexibilizou em relação às férias coletivas, a CLT contém algumas exigências que deverão ser observadas pelas empresas no caso de caducidade da citada Medida Provisória.

Segundo a Medida Provisória o empregador poderia, a seu critério, conceder férias coletivas, notificando o conjunto de empregados afetados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, sendo dispensada a exigência de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

De acordo com as previsões da CLT, o empregador tem a obrigação de comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias coletivas, devendo informar quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. Em igual prazo, a empresa também deve enviar cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciar a afixação de aviso nos locais de trabalho.

4. Aproveitamento e antecipação de feriados.

A Medida Provisória nº 927 autorizou os empregadores a antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, com a exigência de notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante a indicação expressa dos feriados antecipados.

No caso de aproveitamento dos feriados religiosos, a Medida Provisória colocou como condição a prévia a concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Porém, não há na CLT e nem em outras normas trabalhistas a previsão de aproveitamento e antecipação de feriados, que tampouco podem ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas, conforme permitido pela Medida Provisória nº 927.

Importante

Expressamente, a CLT autoriza a negociação coletiva somente em relação à troca do dia de feriado, conforme previsto no inciso XI do art. 611-A.

5. Banco de horas.

O banco de horas previsto na CLT tem algumas distinções em relação ao previsto na Medida Provisória nº 927.

Basicamente, o banco de horas pode ser ajustado mediante acordo individual, entre empregador e empregado, ou mediante negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria profissional.

No primeiro caso, a compensação das horas prestadas, além da jornada normal de trabalho, deverá ocorrer no prazo máximo de 06 (seis) meses.

No segundo, a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de 01 (um) ano.

Em ambos os casos, em não ocorrendo a compensação, as horas deverão ser pagas como extra, com o adicional de 50% (cinquenta) por cento sobre o valor da hora normal de trabalho.

Outra possibilidade prevista na CLT é o regime de compensação de jornada por meio de acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas prestadas além da jornada normal de trabalho dentro do mesmo mês. Apesar de a CLT autorizar o acordo tácito, ou seja, não expresso verbalmente e nem escrito, sugere-se ajustar por escrito, para evitar qualquer tipo de questionamento.

Em todos os casos, as horas excedentes à jornada normal de trabalho do empregado não podem ser superiores a 02 (duas) horas.

Importante

Especificamente, em relação ao banco de horas anual, o inciso II do art. 611-A da CLT autoriza a negociação coletiva.

6. Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

A Medida Provisória nº 927 autorizou a suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, durante o estado de calamidade pública.

Os exames que deixaram de ser realizados durante o período de vigência da Medida Provisória, deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020. Da mesma forma em relação à suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, que deverão ser rea-

-lizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Porém, em caducando a Medida Provisória nº 927, os exames e treinamentos que vierem a ser necessários doravante, deverão ser realizados, pois as empresas não mais poderão se valer da suspensão prevista na Medida Provisória nº 927.

7. Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

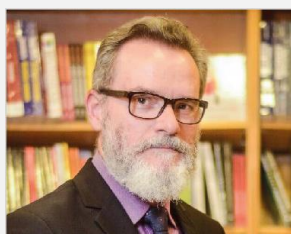
A Medida Provisória nº 927 autorizou a suspensão dos depósitos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS, pelo período de três meses, especificamente em relação às competências dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento nos meses de abril, maio e junho de 2020, respectivamente, com a possibilidade de recolhimento em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036/1990.

Porém, para usufruir de tal benefício as empresas deveriam declarar, até o dia 20/06/2020, as informações à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Neste caso, as empresas que cumpriram com tal exigência, poderão proceder ao pagamento de forma parcelado, mesmo que a Medida Provisória nº 927 venha a perder eficácia.

Importante

Expressamente, a CLT proíbe a negociação coletiva em relação ao valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS, conforme previsto no inciso III do art. 611-B.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

