

Medidas de Preservação de Emprego e Renda.

Medidas Provisórias nº 927 de 22 de março de 2020 e nº 936 de 01 de abril de 2020.

“Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.”

“Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.”

Preliminarmente, deve-se considerar que a MP 927 introduz alterações ao Estado de Calamidade, reconhecido por meio do Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, que poderão se estender até a data de 31 de dezembro de 2020.

Principais Inovações e Alterações na Legislação:

Acordo Individual:

- Fica autorizada a celebração de Acordo Individual entre o empregador e o empregado para versar sobre assuntos antes restringidos à norma coletiva.
- O Acordo Individual firmado entre o empregador e o empregado terá prevalência sobre a norma coletiva e sobre a lei, devendo observar apenas os preceitos da Constituição Federal. Dessa forma, o Acordo Individual (que deverá obedecer a forma escrita), durante o período de 22 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2020 poderá se sobrepôr a CLT.

Consideramos a adoção dessa medida como pouco segura, por atribuir ao acordo individual uma amplitude de matérias não autorizados por meio da CLT.

Entendemos que em breve essas disposições serão questionadas perante ao Supremo Tribunal Federal, quanto a sua constitucionalidade.

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417

Teletrabalho, Trabalho Remoto e Trabalho à Distância:

- Poderá ser adotado por decisão exclusiva do empregador, a modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, para os empregados, aprendizes e estagiários, fazendo-se necessária apenas a comunicação do empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.
- O empregador poderá determinar o retorno do empregado, aprendiz ou estagiário ao trabalho presencial a qualquer momento, independentemente de acordo, devendo somente obedecer a exigência de notificação do empregado com antecedência 48 horas (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.

Obs: Considera-se teletrabalho, 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 configurem trabalho externo, não se aplicando, assim, as disposições previstas quando à Jornada de Trabalho previstas na Seção II, do Capítulo II da CLT.

Obs: Cumpre observar que hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Todavia, dada a impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Obs: O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Antecipação de Férias Individuais:

- Poderão ser antecipadas a férias individuais do empregado, devendo o empregador informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417

com antecedência de, no mínimo, 48 horas (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico.

- O período mínimo de gozo das férias não poderá ser inferior a 5 dias (cinco dias) corridos.
- Poderá haver a concessão mesmo antes do término do período aquisitivo de férias do empregado. Assim, na hipótese de um determinado trabalhador só ter 10 meses de período aquisitivo poderá gozar de 1 mês de férias, como se completo fosse o período aquisitivo.
- Poderá haver a Suspensão das férias ou licenças não remuneradas para profissionais da Área de Saúde, ou daqueles que desempenhem Funções Essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas (quarenta e oito horas).
- Poderá haver a Antecipação do período de férias do empregado. Dessa forma, o empregador poderá efetuar a antecipação do gozo de férias de períodos aquisitivos futuros, relativos ao tempo em que a empresa permanecer fechada. Assim, os anos seguintes, os quais tiverem o respectivo gozo de férias antecipados, o empregado não fará mais jus a goza-las.
- O pagamento do adicional do Terço de Férias poderá ser efetuado juntamente com o pagamento do 13º salário. O pagamento do 13º salário tem por prazo máximo a data de 20 de dezembro 2020. Dessa forma, o pagamento do Terço de Férias só ocorrerá na data de 20 de dezembro de 2020.
- A Conversão das Férias em Dinheiro, antes uma faculdade do empregado, passa a depender da concordância do empregador.
- O Pagamento das Férias, que antes era efetuado antes do gozo dessas, será feito até o 5º dia (quinto dia) útil do mês subsequente às férias.

Concessão de Férias Coletivas:

- Antes da MP 927, para a concessão de férias coletivas eram necessárias a comunicação do empregado, do Ministério da Economia e do Sindicato, com antecedência mínima de 15 dias, a antecipação do pagamento das férias e do terço de férias. Com a nova redação, a férias, mesmo coletivas, deverão ser pagas até o 5º dia (quinto dia) útil do mês subsequente às férias e o terço de férias deverá ser pago juntamente com o 13º salário. No que diz respeito à comunicação, essa deverá ser efetuada com antecedência de 48 horas (quarenta e oito horas).

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417

- Não são aplicáveis os limites mínimo e máximo de férias. Assim, não há mais restrição para no máximo 2 períodos de férias, com obediência ao mínimo de 10 dias para cada.

Banco de Horas:

- Por meio de Acordo Individual poderá ser estabelecido o banco de horas, visando a compensação do tempo em que permaneceu inativo o empregado, futuramente, quando do retorno das atividades da empresa, pelo prazo de até 18 meses (dezoito meses) após encerrado o Estado de Calamidade (31 de dezembro de 2020). Ou seja, o banco de horas poderá vigorar até 18 meses (dezoito meses) após a data de 31 de dezembro de 2020, data em que se encerra o Estado de Calamidade. Assim, esse será o período em que o empregador poderá exigir a compensação dos dias de inatividade do empregado.

Feridos:

- Poderá haver a antecipação dos feriados, por determinação exclusiva do empregador, desde que eles não sejam feriados religiosos, devendo essa antecipação ser comunicada ao empregado com antecedência de 48 horas (quarenta e oito horas). Dessa forma, o empregado descansará agora e trabalhará no dia de feriado futuro, desde que não seja feriado religioso.
- Para a antecipação de feriados religiosos deverá haver Acordo Individual entre o empregador e o empregado, prevendo essa possibilidade.

Suspensão do Contrato de trabalho para a Realização de Cursos de Qualificação:

REVOGADO PELO ARTIGO 2º DA MP 928 DE 23 DE MARÇO DE 2020

- Durante o Estado de Calamidade Pública o contrato de trabalho poderá ser Suspenso, eximindo o empregador do pagamento de salários e do empregado de desempenhar suas funções, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417

meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

- A Suspensão do Contrato de Trabalho poderá pactuada por meio de Acordo Individual com o empregado ou o grupo de empregados.
- A Suspensão deverá registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.
- O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, de qualquer valor, sem natureza salarial, durante o período de Suspensão Contratual.
- Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, como vale alimentação e ajuda de custo, que não integram o contrato de trabalho.

Obs: O artigo 18 da MP 927 que tratava da Suspensão do Contrato de Trabalho para a Realização de Cursos de Qualificação foi revogado pelo artigo 2º da MP 928 de 23 de março de 2020, dessa forma, todo conteúdo desse tópico deverá ser desconsiderado.

Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e do Salário:

- Durante o Estado de Calamidade Pública, o empregador e o empregado, por meio de Acordo Individual poderão estabelecer a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, pelo período de até 90 (noventa) dias.
- Os termos do Acordo Individual deverão ser enviados ao empregado com antecedência de no mínimo 2 (dois) dias corridos.
- O Acordo Individual deverá sempre preservar o valor do salário-hora de trabalho.
- A Redução da Jornada de Trabalho e do Salário deverá obedecer aos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.
- A redução no percentual de 25% poderá ser acordada com todos os empregados.
- Os percentuais de 50% e 70% só poderão ser acordados com empregados com salário igual ou inferior a 3 (três) salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou empregados com nível superior e com salário superior a 2 (dois) tetos da Previdência, o que equivale hoje ao valor de R\$ 12.202,12.
- Para os demais empregados que não se enquadrem nas hipóteses do item anterior, a Redução da Jornada e do Salário somente poderá ser estabelecida por Convenção ou Acordo Coletivo, ressalvada a redução de

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417

jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), que poderá ser pactuada por Acordo Individual.

- A Jornada Anterior à Redução e o respectivo Salário serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos a partir da Cessação do Estado de Calamidade Pública, da data estabelecida no Acordo Individual como termo da redução ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Suspensão do Temporária do Contrato de Trabalho:

- Durante o Estado de Calamidade Pública, o empregador e o empregado, por meio de Acordo Individual poderão estabelecer a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.
- O período de Suspensão poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.
- Os termos do Acordo Individual deverão ser enviados ao empregado com antecedência de no mínimo 2 (dois) dias corridos.
- Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.
- O Reestabelecimento do Contrato de Trabalho deverá ocorrer no prazo de 2 (dois) dias corridos da Cessação do Estado de Calamidade Pública, da data estabelecida no Acordo Individual como termo da suspensão ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.
- A manutenção das atividades do empregado mediante regime teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância descaracterizará a suspensão do contrato de trabalho, ensejando o pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.
- Empresas que auferiram, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o Pagamento de Ajuda Compensatória Mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417

Suspensão do Recolhimento do FGTS de Março, Abril e Maio:

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e de encargos.
- O pagamento das obrigações referentes às competências de março, abril e maio de 2020 será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.
- Para usufruir da prerrogativa da suspensão do pagamento do FGTS, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.
- Na hipótese de haver rescisão do contrato de trabalho, a suspensão ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e de encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

Horas-Extras para Atividades Insalubres:

- Durante o de Estado de Calamidade Pública, os Estabelecimentos de Saúde, mesmo para Atividades Insalubres e para Jornadas de 12/36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), ficam autorizados a prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT e adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

Covid-19 Adquirido pelo Trabalhador:

- O Coronavírus (Covid-19) adquirido pelo empregado não caracterizará doença ocupacional por si só. Para a qualificação como doença ocupacional deverá ser comprovado pelo empregado o nexo de causalidade entre a aquisição da doença e do desempenho do trabalho.

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417

Possibilidade de Prorrogação da Negociação Coletiva em Vigor:

- Poderá haver a Prorrogação da Norma Coletiva vigente ou que vencerá dentro do prazo de 180 dias (cento e oitenta dias) após a data de 22 de março de 2020, a critério do empregador, por até 90 dias (noventa dias).

Convalidação das Medidas já Adotadas:

- As Medidas Tomadas pelo empregador que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta (22 de março de 2020), considerar-se-ão Convalidadas.

Considerações Finais:

Entendemos ser, grande parte da Medida Provisória 927 pouco segura por desconsiderar formas próprias de negociação para determinadas matérias. Assim, orientamos a pactuação de Acordo Coletivo, mediante a provocação por escrito, do Sindicato da respectiva categoria profissional, à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação para que se manifestem com a devida urgência.

Na hipótese de não haver manifestação desses em tempo hábil, os empregados poderiam constituir assembleia para deliberar acerca do Acordo Coletivo com o empregador, de forma a propiciar um maior segurança jurídica.

Ainda assim, optando as partes pelo Acordo Individual, o empregador deverá efetuar a Comunicação ao Sindicato da Categoria Profissional no prazo de 10 (dez) dias corridos do fechamento do acordo.

Texto:
Davi Maia
Advogado
OAB/CE 40.073
Telefone para contato:
(85) 9.9639-9417