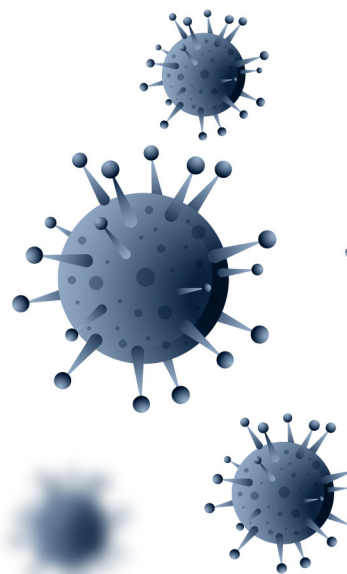




INFORMATIVO

ACERCA DA MP N.º 927





O Governo Federal editou a Medida Provisória n.º 927 de 22 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento da calamidade pública ocasionada pela propagação do Coronavírus (COVID-19), sendo assim, emito nota elucidativa para que as empresas tenham ciência da importância desse plano de ação diante de tantas incertezas e inseguranças vivenciadas pelo segmento empresarial.

A MP já está em vigor e será aplicada, além dos contratos de trabalho em geral, às relações de trabalho regidas: a) pela Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, o que envolve trabalho temporário e terceirização, e b) pela Lei n.º 5.889, de 8 de junho de 1973, o que inclui os trabalhadores rurais; e II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias domésticos; tendo como objetivo principal a preservação do emprego e da renda durante o estado de emergência da saúde pública que assola o país, regulamentando alternativas aos empregadores.



1. ACORDOS INDIVIDUAIS – NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS

O art. 2º da MP determina que, durante o estado de calamidade pública, empregados e empregadores poderão celebrar acordos individuais escritos que terão prevalência sobre as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, respeitando o que já está disposto na Constituição Federal.


Ou seja, os acordos individuais não poderão versar sobre redução salarial proporcional à redução de jornada, uma vez que essa medida está prevista na Constituição Federal e depende de negociação coletiva.

Por outro lado, os acordos individuais podem abranger, em tese, percentuais legais de adicional noturno, insalubridade e periculosidade.

2. MEDIDAS QUE PODERÃO SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS

O art. 3º da MP traz um rol de medidas que poderão ser adotadas durante o período emergencial de calamidade pública, são elas:

- 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;
- Direcionamento do trabalhador para qualificação;
- Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS



Ressaltamos por oportuno que, outras medidas poderão ser implementadas a depender do local e do segmento econômico, contudo, apenas pela via da negociação coletiva.

TELETRABALHO

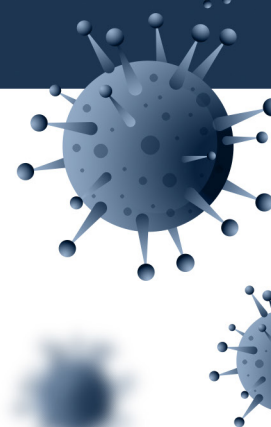
Para esse regime de trabalho, a MP retirou da CLT os requisitos formais para que o empregado migre do regime presencial para o regime de teletrabalho durante o período de calamidade pública, dessa forma não há necessidade do consentimento do empregado, por uma questão de saúde pública, pela necessidade do isolamento social, ou seja, o empregador poderá determinar que o empregado trabalhe sob o regime de teletrabalho e vice-versa, sem a autorização do empregado.

No entanto, a MP previu que para haver a mudança do regime presencial para o teletrabalho ou vice-versa, o empregador deverá, no prazo de 48 horas de antecedência, notificar o empregado por escrito ou por meio eletrônico, dando-lhe ciência da alteração do regime, estando englobado nesta modalidade, os estagiários e os aprendizes, excetuando-se os profissionais de teleatendimento e telemarketing.

ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

Os requisitos para a concessão de férias individuais foram inovados pela MP 927, são eles:

- a) A comunicação das férias ao empregado será com uma antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado;




- b) As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- c) Empregado e empregador poderão, através de acordo individual escrito, negociar a antecipação das férias, ainda que o período aquisitivo a elas não tenha transcorrido, ou seja, mesmo que o empregado ainda não tenha trabalhado durante 01 ano;
- d) Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- e) O pagamento das férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias e o terço de férias poderá ser quitado até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até 20 de dezembro
- f) O empregado tem direito a optar pela conversão de um terço do período do descanso em abono pecuniário (venda das férias), desde que manifeste tal intento até 15 dias antes do término do período aquisitivo, no entanto, o pagamento do abono também será feito até 20 de dezembro.

Por fim, caso haja a demissão do empregado antes que ele receba o terço das férias ou o abono, tais pagamentos serão realizados quando da efetivação do pagamento da rescisão contratual.

FÉRIAS COLETIVAS

As férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de setores da empresa (já que a MP não restringiu o alcance de quem poderia gozar essas férias), apenas devendo notificar os empregados que gozarão das referidas férias com antecedência mínima de 48h, e sem a necessidade de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e ao sindicato dos trabalhadores.

Registro por oportuno que, diante do silêncio da MP, as férias coletivas



poderão ser concedidas aos empregados contratados há menos de 12 meses que gozarão férias proporcionais, além da possibilidade de antecipar as férias, conforme previsto na própria MP.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos, devendo para isso, notificar, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h, os empregados que serão beneficiados, indicando expressamente quais os feriados serão aproveitados.

Esses feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Por outro lado, o aproveitamento de feriados religiosos, dependerá da manifestação expressa do trabalhador em acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

Durante o período de calamidade pública, a MP previu que o empregador poderá utilizar o banco de horas, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado a partir do término do período da calamidade pública.

EXAMES MÉDICOS

Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. No entanto, se o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, ele indicará a necessidade de sua realização, posto que somente após 60 dias contado da data de encerramento do estado de calamidade pública é que o empregado poderá realizar os exames periódicos, ou seja, um tempo considerável para quem representa risco à saúde.

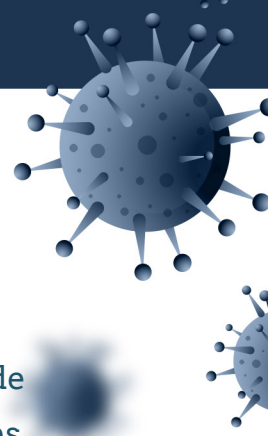
Aliás, o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

FGTS

A medida provisória suspendeu 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, ao mesmo tempo que deferiu a quitação referente aos meses citados de forma parcelada sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.

O pagamento será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, porém, para usufruir dessa prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, observado que:

- 1) As informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e



constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS;

- 2) Os valores não declarados, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos.
- 3) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado: ao recolhimento dos valores sem incidência da multa e dos encargos devidos caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

ACIDENTE DE TRABALHO

A MP menciona que a contaminação do empregado pelo coronavírus (covid19) não será considerada doença ocupacional, exceto mediante comprovação donexo causal, ou seja, a não ser que o empregador, mesmo tendo ciência da enorme facilidade de contaminação, exponha o trabalhador continuamente ao risco de contágio do coronavírus.

Dessa forma, poderá ter a doença enquadrada como ocupacional, para fins previdenciários, trabalhistas (estabilidade acidentária e recolhimento do FGTS no período de afastamento) e indenização por danos materiais e morais, a depender das condições de trabalho, de modo a configurar a responsabilidade subjetiva ou mesmo objetiva do empregador.

PRORROGAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS

De acordo com a MP, os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador,





pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Portanto, a prorrogação por 90 dias por parte do empregador somente ocorrerá para as normas coletivas vencidas ou que se vencerão dentro do período de 22/03/2020 a 22/09/2020.

ÓRGÃOS FISCALIZADORES

Por fim, a MP, durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, obriga os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia, a atuarem apenas de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- 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;
- trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Portanto, essas foram as medidas lançadas pelo Governo Federal com o intuito de enfrentar o desgaste econômico trazido pelo estado de calamidade pública ocasionada pelo novo Coronavírus (COVID-19) que poderão ser adotadas, por meio de acordo individual escrito enquanto perdurar o referido estado de calamidade e com o objetivo de manter as relações de emprego.

Natal/RN, 23 de março de 2020.