

23 março 2020

*Medida Provisória 927,
Pandemia Coronavírus,
Covid-19,
Medidas Trabalhistas*

Autoras:

*Elisa Maria Lima Franco e
Natacha Giardiello*

*elisa.franco@frosa.com.br
natacha.giardiello@frosa.com.br*

www.frosa.com.br

MP 927 – Covid 19

A Medida Provisória nº 927/2020 foi editada para auxiliar na regulamentação das relações de trabalho em razão da Pandemia decretada pela OMS – Organização Mundial da Saúde referente ao covid-19 (Coronavírus).

As medidas sancionadas serão aplicáveis durante o estado de calamidade pública instituído pelo Decreto nº 06/2020, e possuem o intuito de manter as relações de emprego durante este período, dentre as quais se destacam:

I - Teletrabalho; II – Antecipação de férias individuais;

III – Concessão de férias coletivas;

IV – Antecipação de feriados;

V – Banco de horas;

VI – Suspensão de exigências administrativas;

VII - Direcionamento do trabalhador para qualificação profissional;

VIII – Diferimento do recolhimento do FGTS;

I – Teletrabalho

O empregador poderá determinar o afastamento do empregado de suas atividades presenciais, podendo instituir qualquer trabalho realizado a distância, sem a necessidade de elaborar qualquer acordo individual previamente, tampouco sem a necessidade de efetuar o registro da alteração da modalidade do trabalho em seu contrato de trabalho.

Nesta modalidade de trabalho, a utilização de aplicativos ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho do empregado não será computado como tempo a disposição do empregador ou sobreaviso, exceto se houver disposição nesse sentido em acordo individual ou coletivo. Ainda, a Medida Provisória prevê a possibilidade da adoção do teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, sem qualquer prejuízo de seu contrato.

Dever do empregador:

- 1 - Notificar o empregado sobre a alteração do contrato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;
- 2 - Firmar contrato por escrito contendo as disposições do trabalho realizado de forma remota em período anterior a alteração do contrato ou no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a alteração (o referido contrato deve prever as disposições acerca da responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho realizado de forma remota);
- 3 - Caso o empregado não tenha os equipamentos necessários para desenvolver o trabalho de forma remota, o empregador poderá fornecer os equipamentos em forma de comodato, não caracterizando qualquer natureza salarial, ou na impossibilidade o período de jornada será computado como tempo a disposição do empregador.

II - Antecipação de férias individuais

As férias poderão ser antecipadas pelo empregador no período em que perdurar o estado de calamidade pública decretado, não podendo ser inferiores a 05 (cinco) dias, em consonância com as novas disposições concedidas pela Lei nº 13.467/17.

Ainda, não há a necessidade de se completar o período aquisitivo em razão da urgência em afastar os empregados de suas atividades presenciais, devendo ser concedida preferência aos empregados no grupo de risco elencados em razão da Pandemia da transmissão do vírus covid-19, quais sejam: (i) idosos; (ii) pessoas com doenças respiratórias como asma e bronquite; (iii) fumantes; (iv) diabéticos; (v) hipertensos; e (vi) pacientes com outras doenças pré-existentes, tais como HIV e Câncer.

Caso o empregado seja dispensado o valor remanescente devido a título de férias deverá ser quitado com as verbas rescisórias. Outra modificação imposta pela MP nº 927/2020 é a possibilidade de suspensão de férias ou de licenças não remuneradas para os profissionais da área da saúde, bem como àqueles que desempenham funções

essenciais. Neste caso, o empregador deve notificar a suspensão das férias por escrito ou por meios eletrônicos, preferencialmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Dever do empregador:

1 - Notificar o empregado sobre a antecipação das férias com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas por escrito ou por meio eletrônico;

2 - Negociar a antecipação de férias de períodos futuros mediante acordo individual de trabalho ou por escrito.

Do pagamento:

1 - O pagamento do adicional de um terço poderá ser realizado após a concessão das férias, até a data em que é devido o pagamento de 13º salário;

2 - A remuneração das férias concedidas deverá ser quitada até o 5º dia útil do mês subsequente ao início da fruição das férias.

III - Concessão de férias coletivas

O empregador pode conceder férias coletivas à todos os seus empregados, sem a necessidade de se observar o limite máximo de períodos anuais e de dias corridos.

Dever do empregador

1 - Notificar os empregados sobre a concessão de férias coletivas com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas por escrito ou por meio eletrônico;

Ainda, em razão do caráter emergencial da medida o empregador fica dispensado de realizar a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao Sindicatos representativos da categoria profissional.

IV - Aproveitamento antecipado de feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, os quais poderão ser utilizados para compensação em saldo de Banco de Horas.

Dever do empregador:

1 - Notificar os empregados sobre o aproveitamento antecipado de feriados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas por escrito ou por meio eletrônico, indicando de forma expressa quais serão os feriados aproveitados;

2 - Obter concordância expressa do empregado por acordo individual ou escrito quanto o aproveitamento antecipado de feriados religiosos.

V - Banco de Horas

Durante o período em que perdurar o estado de calamidade pública fica autorizada a interrupção das atividades dos empregados mediante a constituição de regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas.

Dever do empregador:

1 - O regime especial de compensação de horas deve ser firmado por acordo coletivo ou individual formal, determinando a compensação das horas em até 18 (dezoito) meses contados da data do encerramento do estado de calamidade;

2 - A compensação poderá ser feita mediante prorrogação da jornada em até 02 (duas) horas diárias, não podendo exceder 10 (dez) horas diárias de trabalho;

Ainda, a compensação em comento poderá ser determinada pelo empregador independentemente de previsão em convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo de trabalho.

VI - Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no Trabalho

Dentre as medidas que podem ser adotadas pelo empregador encontra-se a suspensão da obrigatoriedade quanto a realização de: (i) exames médicos ocupacionais; (ii) exames clínicos e complementares; (iii) treinamentos; e (iv) processos eleitorais da CIPA.

A realização de exame ocupacional demissional não foi suspensa, persistindo tal obrigação. No entanto, caso o último exame ocupacional tenha sido realizado dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias este valerá como exame demissional.

Em relação à CIPA, deverão ser mantidas as comissões já estabelecidas até o encerramento do estado de calamidade pública, podendo ser realizada nova eleição após o seu término.

Importante frisar que a MP nº 927/2020 afasta o caráter ocupacional de eventual enfermidade decorrente do covid-19 (Coronavírus), exceto nos casos em que se comprovar eventual nexos causal, ou seja, caso seja comprovado que o labor desempenhado teve alguma influência sobre a contaminação do empregado pelo vírus em comento.

Dever do empregador

1 - Os exames suspensos deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias após o encerramento do estado de calamidade pública;

2 - Os exames poderão ser realizados caso o Médico do Trabalho considere que a suspensão dos exames pode ocasionar eventual risco à saúde do empregado;

3 - Os treinamentos suspensos deverão ser realizados dentro do prazo de 90 (noventa) dias após o encerramento do estado de calamidade pública, ou poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância.

VII - Direcionamento do trabalhador para qualificação

O contrato de trabalho do empregado poderá ser suspenso pelo período de 04 (quatro) meses, mediante a concessão de curso ou programa de qualificação profissional não presencial fornecido pelo empregador, ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação.

A suspensão mencionada em slide anterior foi revogada na data de 23/03/2020, pelo então presidente Jair Bolsonaro e tem-se a seguinte matéria veiculada:

<https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/03/23/bolsonaro-diz-que-revogou-trecho-de-mp-que-previa-suspensao-de-contratos-de-trabalho-por-4-meses.ghtml>

Dever do empregador:

1 - A suspensão do contrato de trabalho mediante concessão de curso de qualificação profissional deve ser realizada mediante acordo individual ou mediante acordo realizado com um grupo de empregados;

2 - Deverá ser registrada na CTPS física ou eletrônica;

Fica facultado ao empregado a concessão de ajuda compensatória sem natureza salarial, com valor definido livremente entre empregado e empregador mediante acordo individual. Assim, durante o período da suspensão do contrato de trabalho o empregado fará jus somente aos benefícios quitados voluntariamente pelo empregador conforme disposto em acordo individual.

Os benefícios acordados entre empregado e empregador não possuirão natureza salarial, assim como não integrarão o contrato de trabalho após o término da suspensão, assim como não haverá o pagamento de bolsa-qualificação neste caso.

Frise-se, ainda, que caso o empregado deixe de realizar o curso de qualificação profissional durante a suspensão do seu contrato de trabalho, bem como permaneça realizando suas atividades laborativa durante este período a suspensão será descaracterizada e culminará nas seguintes sanções:

Sanções:

- 1 - Pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;
- 2 - Penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e
- 3 - Sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

VIII - Diferimento no recolhimento do FGTS

Neste caso será possível que o empregador permaneça por 03 (três) meses sem recolher o FGTS dos empregados, sendo suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente as competências de março, abril e maio de 2020, com vencimentos em abril, maio e junho de 2020.

Os recolhimentos das parcelas mencionadas acima poderão ser realizados de forma parcelada sem a incidência de atualização e multa.

Dever do empregador:

- 1 - O pagamento das parcelas devidas a título de FGTS deverá ser realizado em até 06 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês a partir de julho/2020;
- 2 - O empregador fica obrigado a declarar as informações até 20/06/2020 (valores não declarados serão considerados em atraso, obrigando o pagamento integral da multa e dos encargos devidos);
- 3 - Em havendo rescisão do contrato de trabalho o empregador fica obrigado a realizar o recolhimento dos valores correspondentes, sem a incidência de multa e encargos, bem como o pagamento da multa de 40% sobre as parcelas caso a rescisão seja indireta;
- 4 - Caso o empregador tenha optado pelo parcelamento a rescisão do contrato de trabalho do empregado culminará no vencimento antecipado das parcelas restantes.