

TRABALHISTA

Em decorrência do caos instaurado pela pandemia ocasionada pela COVID 19 e os impactos que dela advém, o Governo Federal editou Medida Provisória de nº 927 com o intuito de estabelecer regras para os contratos de trabalho durante o período que perdurar o estado de calamidade pública, já reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020.

Com o intuito de sanar as dúvidas decorrentes desse período tão conturbado, abaixo algumas considerações do que foi autorizado pela Medida Provisória 927/20. Cabe reforçar que as matérias tratadas na Medida Provisória em apreço terão aplicabilidade enquanto perdurar o estado de calamidade pública.

A Medida Provisória prevê, com intuito de preservar empregos, a possibilidade do empregador ajustar com seus empregados:

- teletrabalho;
- antecipação de férias individuais;
- concessão de férias coletivas;
- aproveitamento e antecipação de feriados;
- implantação de banco de horas;
- suspensão de exigências administrativos em segurança e saúde no trabalho;
- direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviços – FGTS.

A este respeito temos as seguintes considerações.

Teletrabalho

O teletrabalho, ou trabalho *home office*, sempre foi possível, contudo, era necessário seguir algumas regras, as quais foram relativizadas pela Medida Provisória.

Pelo novo formato:

- fica a critério do empregador alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, **independente de acordo individual ou coletivo** e sem que haja necessidade de alterar o contrato de trabalho previamente. Ainda, a possibilidade de teletrabalho foi ampliada para estagiários e aprendizes;
- importante ressaltar que o teletrabalho não é considerado trabalho externo, portanto, importante ser respeitada a jornada contratual, com anotação de horário, ainda que seja de forma manual;
- a alteração da modalidade de trabalho (de presencial para teletrabalho) deverá ser informada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, o que poderá ocorrer por escrito ou por meio eletrônico;
- ainda que de forma pretérita (até 30 dias após o início da atividade), deverá ser firmado contrato com as regras sobre despesas com equipamentos eletrônicos, manutenção e infraestrutura para prestação do teletrabalho;
- poderá ser acordado entre empregado e empregador termo de comodato para empréstimo de equipamento eletrônico, caso o empregado não possua;
- o uso de aplicativos e programas de comunicação fora do horário normal de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo se assim estiver expressamente previsto em acordo individual ou coletivo.

Férias

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública:

- prazo de antecedência para aviso de férias reduz de 30 (trinta) dias para 48h (quarenta e oito horas) e poderá ser feito por escrito ou por meio eletrônico (**com expressa indicação do período a ser gozado, não sendo possível conceder férias sem que o empregado tenha ciência da data de início e fim**);
- as férias terão duração mínima de cinco dias corridos e poderão ser concedidas **por determinação do empregador, independente do empregado já ter completado o período aquisitivo, ou seja, as férias poderão ser antecipadas**. Poderão, ainda, mediante acordo individual escrito, empregado e empregador, antecipar períodos futuros de férias;

- pelo período que perdurar o estado de calamidade pública, poderá o empregador, a qualquer tempo, suspender as férias ou licença não remunerada **dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais**. Para tanto, deverá comunicá-los, por escrito ou por meio eletrônico, **preferencialmente** com antecedência de quarenta e oito horas. *A legislação não obriga que o aviso tenha 48h (quarenta e oito horas) de antecedência, ela sugere para que assim o seja. Por certo, em casos extremos, essa regra poderá deixar de ser cumprida no que tange ao tempo de aviso.*
- oportunidade para o empregador de pagar o terço constitucional após a sua concessão, o que poderá ser feito até 20 de dezembro de 2020. O pagamento das férias poderão ser feitas até o quinto dia útil do mês subsequente;
- as férias deverão ser quitadas juntamente com as verbas rescisórias, em caso de rescisão do contrato de trabalho; e
- com relação às férias coletivas, fica dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos de classe. O aviso deverá ser feito ao empregado com o prazo mínimo de 48h (quarenta e oito horas), não sendo aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT (a CLT limita o número de férias coletivas a duas anuais, com período mínimo de cada uma em dez dias.).

Feriados

- durante o período de calamidade pública, fica autorizada a antecipação de gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, com exceção de feriados religiosos. Os feriados religiosos só poderão ser antecipados com a concordância expressa do empregado, feito por acordo individual; e
- os empregados deverão ser informados com no mínimo 48h (quarenta e oito horas) de antecedência sobre os feriados a serem antecipados, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Banco de Horas

- fica expressamente autorizada a implantação de banco de horas, através de acordo coletivo ou individual formalizado, ou seja, necessariamente por escrito, **para compensação em até dezoito meses a contar da data do encerramento do estado de calamidade pública;**

- fica expressamente autorizada a compensação mediante prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias. A compensação da jornada poderá ser determinada pelo empregador, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo, ou Convenção Coletiva.

Suspensão de exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho.

- restam suspensas, enquanto perdurar o estado de calamidade pública, a necessidade de realização dos exames médicos ocupacionais, ficando excetuados os exames demissionais. Os exames deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias a contar do termo do estado de calamidade;
- o médico do trabalho indicará a necessidade de realização de exames periódicos para o caso que ele entender que a saúde do trabalhador está em risco;
- fica igualmente dispensada a realização de exame médico demissional, caso exista exame periódico realizado no prazo de 180 (cento e oitenta) dias;
- fica dispensada a realização de treinamentos periódicos **dos atuais empregados**, o que significa dizer que os treinamentos relativos à segurança de trabalho devem seguir normalmente para as novas contratações. Os treinamentos suspensos deverão ser fornecidos até 90 (noventa) dias após o termo do estado de calamidade pública; e
- fica autorizada, se for do interesse do empregador, o fornecimento de treinamento à distância.

Suspensão do Contrato de Trabalho

- enquanto perdurar o estado de calamidade pública, o contrato de trabalho poderá ser suspenso pelo prazo de até 4 (quatro) meses. Tal suspensão dependerá única e exclusivamente de acordo individual, que, além de poder ser feito de forma individual, também poderá ser feito com um grupo de empregados, sendo dispensado o Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva. A suspensão será anotada na Carteira de Trabalho;
- poderá o empregador fornecer ajuda compensatória ao empregado, sem natureza salarial, em valor a ser definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual;

- os benefícios concedidos de forma volutária não integrarão o contrato de trabalho; e
- o empregador fica desobrigado de conceder bolsa qualificação no período de da suspensão do contrato de trabalho.

A validade da suspensão do contrato depende do fornecimento de curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador. Caso o curso não seja ministrado ou o empregado continue trabalhando, restará descaracterizada a suspensão do contrato, devendo o empregador pagar todos os salários e encargos sociais de modo imediato, além de ficar sujeito a penalidades previstas em lei e em acordos ou convenções coletivas.

FGTS

- o recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, serão efetuados de forma parcelada, sem incidência de atualização ou multa, a partir de julho de 2020, em até seis parcelas mensais;
- para usufruir o parcelamento/postergação do pagamento é impreterível que o empregador declare as informações até 20 de junho de 2020 (declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço os dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS). Valores não declarados serão considerados em atraso; e
- em havendo a rescisão do contrato de trabalho, perderá o empregador a prerrogativa do parcelamento/postergação do pagamento.

Outras Disposições

- fica autorizado **aos estabelecimentos de saúde**, mesmo para escala de trabalho 12x36 e labor em ambiente insalubre, mediante acordo individual escrito, a prorrogação de jornada de trabalho, no limite máximo de duas diárias; adotar escalas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, devendo ser observado, contudo, o direito ao repouso semanal remunerado.

Em apertada síntese, são essas as regras de impacto trabalhista.

Importante refletir, por fim, sobre a validade da Medida Provisória caso esta não seja aprovada e convertida em Lei, posteriormente. Há entendimento no sentido de que ela manteria validade pelo período de duração, no caso, seis meses (três meses prorrogáveis por mais três), e entendimento no sentido de que, em não sendo transformada em Lei, perderia completamente a eficácia, como se não tivesse existido.

Este último entendimento mostra-se extremo, gerando insegurança jurídica sem tamanho. Assim, é razoável o entendimento de serem aceitos seus efeitos no tempo em que vigeu, ou seja, as diretrizes da MP aqui abordada teriam validade enquanto estiver em vigência.

De qualquer forma, não restam dúvidas de que estamos passando por um período completamente atípico e de certa insegurança jurídica, sendo que toda e qualquer ação sempre envolverá certo risco. Sem contar, ainda, a possibilidade de questionamentos e intervenções judiciais que podem surgir em caráter excepcional e liminar durante o período de vigência em questão.

Continuaremos acompanhando atentamente as alterações legislativas.