



RT INFORMA



Publicada MPv que trata de medidas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia do Coronavírus

Foi editada, no último dia 22 de março, a Medida Provisória (MPv) nº 927/2020. Ela dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19).

O principal objetivo da MPv é conferir aos empregadores a possibilidade, em virtude da pandemia do Coronavírus, de adotarem medidas trabalhistas que preservem o emprego e a renda enquanto perdurar o estado de calamidade pública.

A MPv se aplica, além dos trabalhadores regidos pela CLT, aos trabalhadores temporários, aos trabalhadores rurais e, no que couber, aos trabalhadores domésticos (a exemplo das disposições sobre jornada, banco de horas e férias).

A MPv entrou em vigor na data de sua publicação (DOU de 22/03/2020 – edição extra). No momento, aguarda apreciação do Congresso Nacional, o que deverá fazer em até 60 dias (20/05), prorrogáveis por outros 60 dias automaticamente.

Confira a seguir as principais novidades da MPv nº 927/2020:

Acordo individual

Enquanto durar o estado de calamidade, o empregado e o empregador poderão firmar acordo individual escrito para a manutenção do vínculo de emprego. Esse acordo prevalecerá sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitado os limites previstos na Constituição Federal.



Teletrabalho

O empregador poderá alterar o regime de trabalho de presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância – inclusive para estagiários e aprendizes -, bem como determinar o retorno ao trabalho presencial, sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, ou de que conste previamente no contrato de trabalho, bastando que a empresa avise ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência mínima de 48 horas.

Teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância: 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.

Deverão constar em contrato escrito previamente firmado ou no prazo de 30 dias, da data da mudança de regime de trabalho, as informações sobre a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura para a realização do trabalho, e reembolso das despesas arcadas pelo empregado.

Caso o empregado não disponha de meios para realizar o trabalho, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito) e pagar pela infraestrutura – que não configurarão verba salarial. Se não puder fornecê-los, o tempo da jornada será computada como tempo à disposição do empregador.

O tempo que o empregado estiver em aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador, nem regime de sobreaviso, exceto se previsto em acordo individual ou coletivo.

Não se aplicam àqueles em regime de teletrabalho as disposições sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Férias individuais

O empregador poderá antecipar férias – ainda que não transcorrido o período aquisitivo -, desde que o informe ao empregado, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. O período de férias não poderá ser inferior a 5 dias corridos. Períodos futuros de férias também poderão ser negociados entre as partes mediante acordo individual escrito. Terão prioridade de gozo os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco do Coronavírus.

O terço de férias poderá ser pago posteriormente, até 20 de dezembro, data de pagamento do 13º salário. Tal prazo também se aplica à possibilidade de conversão do terço de férias em abono pecuniário, que somente ocorrerá com a concordância do empregador. Já o pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao seu gozo. Caso o empregado seja dispensado, as férias não pagas serão quitadas junto com as demais verbas rescisórias.

O empregador poderá suspender as férias ou a licença não remunerada de profissionais da área da saúde ou dos que exerçam funções essenciais, que deverão ser comunicados, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

Férias coletivas

O empregador poderá conceder férias coletivas, devendo notificar os empregados com antecedência mínima de 48 horas. Nessa hipótese, não se aplicam o limite máximo de 2 períodos anuais e o limite mínimo

de 10 dias corridos previstos no art. 139 da CLT. O empregador está dispensado da comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos.

Feriatos

O empregador poderá antecipar feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais – ou usá-los para fins de compensação de banco de horas -, devendo notificar os empregados, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. O empregado deverá concordar, por escrito, com o aproveitamento de feriados religiosos.

Banco de horas

O empregador poderá interromper as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, por acordo coletivo ou individual formal, para compensação em até 18 meses após o fim do estado de calamidade pública.

A compensação do período pode ser feita por prorrogação de jornada, de até 2 horas (não podendo exceder 10 horas diárias) e será determinada pelo empregador, independentemente de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva.

Exigências administrativas em SST

Fica suspensa a exigência de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto: (i) na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado; e (ii) os exames demissionais, a não ser que o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias. Com o fim do estado de calamidade pública, tais exames deverão ser realizados em 60 dias.

Suspende-se, ainda, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de SST, que deverão ser realizados em 90 dias do fim do estado de calamidade. Não obstante, poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância, enquanto perdurar a pandemia.

As CIPAS poderão ser mantidas até findar o estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

FGTS

A exigibilidade do recolhimento do FGTS fica suspensa quanto às competências de março, abril e maio de 2020. A partir de julho do mesmo ano, o FGTS referente essas competências poderá ser recolhido em até 6 parcelas, sem incidência de atualização, multa e encargos, exceto no caso de inadimplemento, em que também se ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Tal prerrogativa independe de número de empregados, de regime de tributação, de natureza jurídica, de ramo de atividade ou de adesão prévia. Para dela usufruir, o empregador deverá declarar informações referentes a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária até 20 de junho de 2020. Tais informações 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.

Caso haja rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá recolher os valores correspondentes, sem incidência de multa e encargos, caso realizado dentro do prazo, bem como os valores relativos aos

depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, não recolhido. Eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada.

Outras disposições

- Suspensão dos prazos processuais para apresentação de defesa e recurso em processos administrativos de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS por 180 dias contados de 22/03/2020 (data de entrada em vigor da MPv).
- Exclusão da doença do Coronavírus como doença relacionada ao trabalho, exceto se comprovado nexos causal.
- Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MPv, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.
- Atuação orientadora dos Auditores Fiscais do Trabalho pelo prazo de 180 dias, a partir de 22/03/2020 (data de entrada em vigor da MPv), exceto em casos de: (i) falta de registro de empregado, a partir de denúncias; (ii) situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; (iii) 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; e (iv) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.
- Convalidação de medidas adotadas por empregadores no período de 30 dias anteriores à data de entrada em vigor da MPv, desde que não a contrariem.

Por fim, cumpre mencionar que a MPv trazia a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância, por meio de acordo individual, independentemente de instrumento coletivo. O empregador poderia, durante essa suspensão, oferecer ajuda compensatória mensal - sem natureza salarial - em valor definido pelas partes, e o empregado faria jus aos benefícios voluntariamente oferecidos pelo empregador. Não obstante, **esse ponto da MPv foi revogado pela recém-editada Medida Provisória nº 928, de 23/03/2020.**