COVID-19 - A MP 927/2020 E O IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde o início da pandemia da COVID-19, acompanhada pelo anúncio da adoção de medidas de isolamento social, em meio à luta de todos contra um inimigo pouco conhecido, emerge a pergunta: como sobreviver em meio ao caos?

Com o comércio paralisado e serviços restritos, e as dúvidas quanto à real dimensão dos impactos na economia, empregadores se perguntam o que fazer para minimizar os efeitos da crise sobre as finanças da empresa, como mantê-la em atividade, preservando os empregos e a função social da empresa.

O desafio no Direito de Trabalho está em encontrar mecanismos balanceados, já que, por se tratar de eventos sem precedentes, os instrumentos até então existentes (Constituição Federal, CLT e leis esparsas), não contam com regras suficientes para o enfretamento deste episódio tão excepcional.

Publicada dias atrás, a Medida Provisória nº 927/2020 reflete tentativa do Governo de oferecer alternativas, carreando um apanhado de regras passíveis de implementação pelos empregadores ao longo dos próximos 120 dias. Com foco no balanceamento dos ônus, visa principalmente a manutenção dos contratos de trabalho.

Nos tópicos a seguir, de modo resumido e ainda preliminar, serão abordados os principais temas tratados pela MP 927/2020, sua projeção sobre os contratos de trabalho, além de outras alternativas, já existentes na lei.

REALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES

A Medida Provisória institui a possibilidade de realização de acordos individuais, entre empregadores e empregados, estabelecendo regramentos diferenciados para cumprimento do contrato de trabalho, cujos termos, ao menos em tese segundo a MP, podem inclusive se sobrepor às disposições de lei, estando limitados "somente" às disposições constitucionais.

Apesar dessa permissão legal, recomenda-se cautela e assessoria ao cogitar a utilização de acordos individuais, para que se reduzam os riscos de futura declaração de invalidade pela Justiça do Trabalho, uma vez que, a depender do que for ajustado, pode ser interpretado como imposição do empregador em face da situação de hipossuficiência do empregado.

TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Regulamenta a possibilidade de implementação do teletrabalho, conhecido como *home office*, sem a necessidade de comum acordo com o empegado. O empregador deve informar o empregado com antecedência de 48h, sendo que eventuais despesas com aquisição de equipamentos, manutenção e utilização de internet e telefone, devem ser ajustados por escrito em até 30 dias do seu início.

Fica dispensado o controle de jornada nessa modalidade, com a ressalva de que, se o empregador não fornecer os equipamentos para execução do serviço, deverá ser observado o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com previsão de pagamento de eventuais horas extras extrapoladas.

E-mail: efcan@efcan.com.br
Phone: (11) 3079-2180

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

A Medida Provisória também permite a antecipação das férias dos empregados. O empregador deverá informar o empregado no mínimo 48h antes do seu início, sendo possível o pagamento do salário correspondente ao período de férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao seu início. Já o terço constitucional, pode diferido para pagamento no prazo do 13º salário, sem que implique penalidade. As férias, nesse caso, não poderão ser inferiores a cinco dias, conforme já prevê a legislação.

Quanto ao abono pecuniário, referente à venda pelo empregado de um terço de suas férias, caso seja requerido, o pagamento dependerá exclusivamente da concordância do empregador.

FÉRIAS COLETIVAS

Além das férias individuais, o empregador pode conceder férias coletivas para todos ou certo grupo de empregados, informando-os com antecedência mínima de 48 horas, não sendo aplicável nesse caso o limite máximo de duas férias coletivas anuais e tampouco o limite mínimo de 10 dias estabelecidos na CLT.

Nesse caso, a própria Medida Provisória determina a prioridade para aqueles enquadrados no grupo de risco.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Outra possibilidade trazida pela Medida Provisória é a utilização pelo empregador de feriados não religiosos, estaduais, municipais ou distritais, para compensar os dias em que o empregado permanecer afastado do trabalho. Sendo, ainda, possível utilizá-los para compensação de saldo de banco de horas. Já em relação aos feriados religiosos, há a necessidade de concordância expressa do empregado, para que sejam compensados.

BANCO DE HORAS

O empregador também pode se utilizar da adoção do banco de horas, podendo ser firmado por acordo coletivo (com a participação do sindicato) ou individual, para compensação em até 18 meses.

Para compensação dessas horas não trabalhadas, deve-se observar o limite máximo de 2 horas extras por dia e carga horária diária máxima de 10 horas. Eventual saldo de horas que o empregador tiver de pagar ao empregado, também pode ser utilizado como meio de compensação.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante a vigência da Medida Provisória fica suspensa a necessidade de realização de exames médicos ocupacionais, que deverão ser realizados no prazo de 60 dias após o fim do estado de calamidade pública.

Ficam também suspensos os treinamentos periódicos e eventuais dos empregados atuais da empresa, previstos em normas regulamentadoras, que deverão ser feitos no prazo de 90 dias depois de encerrado o estado de calamidade pública.

E-mail: efcan@efcan.com.br
Phone: (11) 3079-2180

Já os exames demissionais ficam dispensados, desde que o último exame tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Para as empresas que possuem CIPA, poderão ser suspensos, também, os processos eleitorais de escolha de seus membros, mantendo-se a comissão já existente até o final do estado de calamidade pública.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

A Medida Provisória suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente aos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Poderá ser diluído, ao final, para pagamento em até 6 vezes.

Deve-se observar, no entanto, que no caso de dispensa do empregado, antes do término do pagamento das parcelas do FGTS, ocorrerá o vencimento antecipado do saldo.

OUTRAS SITUAÇÕES NÃO TRATADAS NA MP 927/2020

- VALE TRANSPORTE: Para os empregados afastados ou em *home office* não é devido o pagamento de vale transporte, já que este se destina à locomoção de casa para o trabalho e vice-e-versa.

- VALE ALIMENTAÇÃO E VALE REFEIÇÃO: Para os empregados que estiverem trabalhando em sistema *home office* o pagamento do vale alimentação e refeição é considerado devido. Quanto às demais situações, tudo dependerá do disposto em Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho.

No mais, conforme notícias recentes, é possível que o Governo edite nova Medida Provisória, tratando da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento, em contrapartida, de abono indenizatório pelo empregador. E parar diminuir o prejuízo, o Governo contribuirá com ajuda financeira proveniente do FAT ou adiantamento do seguro desemprego. Contudo, até o momento, trata-se especulação.

Recomenda-se, dessa forma, cautela e assessoria para cada medida a ser tomada pelo empregador, para que não sejam ultrapassados os limites normativos, principalmente aqueles impostos pela Constituição Federal.

Também é importante verificar junto ao sindicato da categoria, a existência de Convenção Coletiva de Trabalho ou a possibilidade de firmar Acordo Coletivo de Trabalho dispondo de outras medidas para tratar da situação.

EFCAN Advogados está à disposição para dirimir dúvidas e buscar a melhor solução para os problemas relacionados à COVID-19 e outros que digam respeito às relações de trabalho.

Equipe Trabalhista

Advogado Responsável

Felipe Carlos Mazza

fmazza@efcan.com.br