Nº 65 - 23 de marco de 2020

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

FIERGS CIERGS

Publicada Medida Provisória n° 927 que dispõe sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade

O Governo Federal editou ontem (22-03-2020) a Medida Provisória nº 927, que dispõe sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do novo COVID-19 (coronavírus).

Elencamos abaixo algumas perguntas e respostas sobre a Medida Provisória n° 927/2020 e, ao final do documento disponibilizamos uma tabela onde constam as possibilidades de aplicação destas modalidades através de acordos individuais e coletivos ou convenções coletivas:

1. O QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/20 E O QUE ELA BUSCA RESGUARDAR?

A Medida Provisória Nº 927, de 22/03/2020, disciplina medidas que as empresas e empregadores poderão adotar na busca da preservação do emprego no enfrentamento do estado de calamidade pública.

2. A MP POSSIBILITA ÀS EMPRESAS DEIXAREM DE CUMPRIR A CLT EM RAZÃO DO CENÁRIO DE CRISE?

A MP disciplina que durante o estado de calamidade pública o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. Isso, contudo, não significa dizer que as leis podem deixar de ser cumpridas ou flexibilizadas de acordo com o interesse de cada um. O próprio art. 8º da CLT disciplina que "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS – GETEC
Conselho de Relações do Trabalho – CONTRAB
Fone: (51) 3347-8632
E-mail: contrab@fiergs.org.br

os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público."

Portanto, as soluções para as controvérsias decorrentes dessa nova situação de pandemia deverão observar o interesse público, abrindo-se espaço para uma harmonização de interesses em busca da coletividade.

3. QUAIS SÃO AS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PREVISTAS NA MP 927/20 PARA ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS (COVID-19) PELAS EMPRESAS?

A Medida Provisória dispõe que os empregadores na busca da preservação do emprego para enfrentamento do coronavírus (covid-19), poderão adotar basicamente 07 medidas objetivas (sem detrimento de outras):

I - o teletrabalho;
II - a antecipação de férias individuais;
III - a concessão de férias coletivas;
IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
V - o banco de horas;
VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

4. PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020, O QUE CARACTERIZA O HOME OFFICE/TRABALHO REMOTO, OU TELETRABALHO?

Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação. Este conceito não se distancia daquele trazido pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17).

5. QUAIS REQUISITOS DEVEM SER OBSERVADOS PARA ALTERAÇÃO DA MODALIDADE DE TRABALHO?

A MP disciplina que o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, devendo o empregado será notificado com antecedência de, no

mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico.

Frisa-se que não há necessidade de controle de horário de trabalho do empregado, pois o regime de trabalho remoto é tratado como equivalente a trabalho externo. Por outro lado, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

Embora a MP não exija aditivo contratual, é importante que seja elaborado, como medida cautela, adendo escrito ao contrato de trabalho, estabelecendo as diretrizes sobre esta modalidade de trabalho. Neste documento, além da concordância das partes quanto a esta modalidade da prestação de serviços, recomendamos que a empresa discipline outras orientações, como a utilização de mobiliários adequados, observando-se a postura correta, com intuito de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Sobre este tópico a CLT traz regras específicas nos artigos 75-A à 75-E sobre o teletrabalho.

6. NO CASO DO HOME OFFICE A EMPRESA SERÁ OBRIGADA A PAGAR ALGUMA AJUDA DE CUSTO OU FORNECER OS EQUIPAMENTOS PARA O TRABALHO?

A Medida Provisória, a exemplo da CLT, não estabelece nenhuma obrigatoriedade em relação ao pagamento de despesas decorrentes do trabalho em domicílio, tais como internet, energia elétrica e espaço físico em que as atividades laborais serão desenvolvidas. Pelos termos da nova legislação, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Contudo, tal situação não importa dizer que pode a empresa transferir o risco da sua atividade ao trabalhador, determinando, por exemplo, que ele adquira computador ou instrumentos de trabalho, pois isso é dever do empregador. Da mesma forma, é possível ajustar o pagamento de algum valor a título de ajuda de custo, com caráter indenizatório e transitório. Tal rubrica não possui natureza salarial, tampouco integra a remuneração do empregado, visto que não se trata de retribuição pelo trabalho, diante dos termos do art. 457, §2º, da CLT e poderá deixar de ser paga tão logo restabelecidas as condições normais de trabalho.

Ainda, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato (empréstimo gratuito) e pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial. Como referido acima, o empregador não pode transferir o risco da sua atividade ao trabalhador,

determinando, por exemplo, que ele adquira computador ou instrumentos de trabalho.

7. OS ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES DA EMPRESA PODERÃO ADOTAR O REGIME DE HOME OFFICE PREVISTO NA MP 927/20?

A Medida Provisória permite expressamente a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes. Cabe lembrar que o contrato de estágio não é regido pela CLT, mas sim por lei específica, já que a relação de estágio não se trata de relação de emprego, mas sim de ato educativo escolar supervisionado, regido pela Lei 11.788/2008.

8. NO REGIME DE HOME OFFICE O EMPREGADO TERÁ DIREITO AO RECEBIMENTO DE HORAS EXTRAS?

A CLT disciplina que no regime de teletrabalho, conforme art. 62, III da CLT, não haverá direito ao recebimento de horas extras. Contudo, esta situação não é absoluta, pois caso o empregado, ainda que trabalhando à distância tenha controle e fiscalização de jornada, poderá ter direito às horas extras. Sobre o assunto a MP prevê que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

9. QUAIS SÃO AS NOVIDADES TRAZIDAS PELA MP SOBRE AS FÉRIAS INDIVIDUAIS?

Durante o período em que vigorar o decreto de estado de calamidade pública, no que respeita as férias individuais:

- Não poderão ser gozadas em períodos não inferiores a 5 dias;

- Poderão ser concedidas por antecipação para os empregados que não tenham o período aquisitivo completo;

- O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado,

- O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade

pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;

- O pagamento do terço constitucional poderá ser postergando para ser satisfeito junto com a gratificação natalina (13º salário);

- Na hipótese de extinção contratual, o empregador deverá pagar os valores ainda não adimplidos relativos às férias e terço;

- Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

- Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

A Medida Provisória prevê que o empregado poderá converter 1/3 (período de um terço) das férias em abono, mediante concordância do empregador, assim como, em havendo necessidade durante as férias, o empregado poderá vir a ser chamado para prestar serviços, cancelando a concessão das férias (o mesmo se aplica para quem for colocado em licença).

10. QUAIS SÃO AS NOVIDADES TRAZIDAS PELA MP SOBRE FÉRIAS COLETIVAS:

O empregador poderá conceder férias coletivas, comunicando o conjunto de empregados com 48 horas de antecedência.

A Medida Provisória dispõe que não são aplicáveis os limites máximo de períodos e mínimo de dias corridos previstos na CLT (podem ser concedidas em mais de três períodos e por número de dias inferior a cinco).

Por fim, não há necessidade de comunicação aos órgãos oficiais e ao sindicato laboral da concessão de férias coletivas.

11. A MP PERMITE ÀS EMPRESAS O APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS?

Durante o período em que vigorar o decreto de estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar feriados para a concessão de folgas, assim como poderão ser trabalhados, havendo necessidade de comunicação prévia aos empregados atingidos com antecedência mínima de 48 horas.

Os feriados poderão ser utilizados para a compensação de saldo de banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

12. A MP PREVÊ MODALIDADE ESPECIAL DO REGIME DE BANCO DE HORAS? COMO FUNCIONA?

Nesse momento de muitas incertezas e sem uma medida mais clara e objetiva do Governo para socorrer aquelas empresas que estão impossibilitadas de exercer suas atividades, tem-se como uma boa ferramenta o uso do banco de horas.

A Medida Provisória traz a possibilidade de acordo individual ou coletivo, por escrito, para regime especial de banco de horas, com compensação em até 18 meses, contados do encerramento do período de calamidade pública (31/12/2020).

Durante a compensação será possível prorrogação da jornada em até 2 horas, até o limite máximo de 10 horas diárias.

A compensação será determinada pelo empregador independente de acordo individual ou coletivo.

13. A MEDIDA PROVISÓRIA FALA EM SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, O QUE ISSO SIGNIFICA EM TERMOS PRÁTICOS?

A MP permite a suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares (exceto dos exames demissionais). Aqueles exames serão realizados em 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

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, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização. O exame demissional poderá ser dispensado caso o

exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Além disso, durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos nas NRs. (estes treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública).

Ainda, durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Por fim, as comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

14. CASO O EMPREGADO SE CONTAMINE PELO CORONAVÍRUS (COVID-19), ISSO SERÁ CONSIDERADA DOENÇA OCUPACIONAL? EMPRESA E TRABALHADOR TÊM REPONSABILIDADE DE PREVENÇÃO AO COVID-19?

A MP refere que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Tal situação, contudo, não implica dizer que as empresas e trabalhadores não têm qualquer responsabilidade em relação ao novo coronavírus, pois o art. 7º, XXII da CF assegura o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, sendo que tanto as empresas quanto os trabalhadores possuem, portanto, responsabilidade no combate ao Covid-19.

É muito importante que os empregados tenham a consciência de que não se deve compartilhar objetos pessoais, bem como que devem lavar bem as mãos, cobrir o nariz e a boca ao tossir, evitar cumprimentar colegas, fornecedores, clientes e/ou qualquer pessoa mediante qualquer tipo de contato físico.

15. A MP ESTABELECE ALGUMA REGRA SOBRE A PRORROGAÇÃO DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS VENCIDOS OU VINCENDOS?

A Medida Provisória estabelece que os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta medida provisória, poderão

ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

16. A MEDIDA PROVISÓRIA ESTABELECE REGRAS SOBRE A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO E APLICAÇÃO DE MULTAS ÀS EMPRESAS?

A MP estabelece que durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

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.

Além disso, disciplina que durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

17. A MP 927/2020 POSSIBILITA A SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS PELO EMPREGADOR?

Está suspenso o recolhimento do FGTS relativo às competências de março, abril e maio de 2020 (deverá ser quitado em seis parcelas a contar de julho de 2020).

Os empregadores poderão fazer uso desta prerrogativa independentemente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia.

18. COMO FICAM AQUELAS MEDIDAS JÁ ADOTADAS NOS ÚLTIMOS DIAS ANTES DA REGULAÇÃO DA MP 927/2020?

A MP disciplina que se consideram convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

19. OUTRAS DISPOSIÇÕES PREVISTA NA MEDIDA PROVISÓRIA:

A Medida provisória nº 927, de 22 de março 2020, ainda dispõe que:

- É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho e adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra;

- Prevê prazo de 180 dias de validade da certidão e a possibilidade de prorrogação da certidão, por ato da administração pública, em caso de calamidade pública;

- Abono anual devido pelo Previdência Social ao segurado que recebeu auxílio-doença, auxílioacidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será pago em duas parcelas, sendo a 1ª parcela no Mês de abril (50% do valor do benefício) e a 2ª parcela (diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada) em maio, autorizado o pagamento proporcional para a hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020. Ocorrendo a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido;

- Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho;

- Observe-se que as disposições previstas na Medida Provisória aplicam-se às relações de trabalho regidas pelas Leis 6.019/73 (Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas), 5.889/73 (Trabalhador Rural) e pela Lei Complementar nº 150/2015 (Empregado Doméstico).

Cumpre ressaltar que, a MP n° 927/2020 não trouxe expressa a possibilidade de redução de salário, porém fez referência, em seu artigo 1°, que o estado de calamidade pública por ela regulado, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT.

Portanto, orientamos que as empresas analisem a existência de convenção coletiva no âmbito da respectiva categoria sobre o assunto, pois seria a solução jurídica mais segura no que tange à redução de salário.

Ressaltamos, por fim, que a FIERGS entende que deve ser dado primazia à negociação coletiva para o estabelecimento de condições diverso do que preceitua a lei neste momento excepcional.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco na saúde da população, bem como no interesse da Indústria Gaúcha.

Medida Provisória 927/2020			
Opção	**Fundamento**	**Regras**	**Especificidades**
Teletrabalho	Arts. 4º e 5º	Notificação ao empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico	Prescinde de acordos individuais ou coletivos
			Dispensa registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho
			Tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso
			Permitida adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes
Antecipação de férias individuais	Arts. 6º a 10	Notificação ao empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico	Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido
			Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito
			Empregador poderá suspender férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais
			Empregador poderá optar por efetuar o pagamento do 1/3 de férias após sua concessão, até a data da gratificação natalina
			Requerimento por parte do empregado de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregado
		Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos	Pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias
Concessão de férias coletivas	Arts. 11 e 12	Notificação do conjunto de empregados afetados com antecedência de 48 horas	Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (2) e o limite mínimo de dias corridos (10)
Aproveitamento e a antecipação de feriados	Art. 13	Notificação do conjunto de empregados afetados com antecedência de 48 horas	Feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas
		Aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito	

Banco de horas	Art. 14	Estabelecimento por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública	Compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo
		Compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias	
Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho	Arts. 15 a 17	Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais	Prazo de 60 dias (contado do encerramento do estado de calamidade) para realização dos exames dispensados Exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias
		Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em NRs	Prazo de 90 dias (contado do encerramento do estado de calamidade pública) para realização dos treinamentos Treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância
		CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública	Processos eleitorais (das CIPAS) em curso poderão ser suspensos
Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS	Art. 19	Suspensão da 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	Independe de número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia
	Art. 20	Recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos	Pagamento das obrigações será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020
	Art. 20, § 1º	Empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020	Suspensão a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias (da entrada em vigor da MP 927/20)
	Art. 25		Prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente (à data de entrada em vigor da MP 927/20) serão prorrogados por 90 dias