

Parecer elaborado pela Fecoopar

23/03/2020

A Medida Provisória 927/2020 coloca opções a serem ou não utilizadas durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/2020.

Empregado e empregador, independentemente de sindicatos, acordos coletivos, convenções coletivas, contrato de trabalho atual e demais normativas legais ou negociais poderão realizar se, e somente se, tiver a finalidade de garantir o vínculo empregatício do empregado e não afrontar a Constituição Federal, as seguintes ações:

TELETRABALHO:

Agora, o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância que possam ser realizados por meio das tecnologias da informação e da comunicação recebem o mesmo tratamento, lembrando que nenhum deles pode ser confundido com trabalho externo.

Antes era obrigatório registrar por escrito o regime de teletrabalho no contrato individual de trabalho do empregado. Agora, informando por meio eletrônico, 48 horas antes do empregado entrar neste regime é o suficiente.

As questões relativas aos materiais telemáticos, materiais de comunicação e infraestrutura deverão ser registrados por escrito em até 30 dias contados da mudança do regime presencial, para o teletrabalho.

Os meios telemáticos fornecidos ao empregado que não os tenha, bem como a infraestrutura não caracterizam salário ao empregado. Se o empregador puder por estes controlar sua jornada ótima, do contrário os horários da jornada normal de trabalho antes presencial serão adotados e remunerados como jornada efetiva em regime de teletrabalho. O uso pelo empregado destes meios e infraestruturas fora destes horários não serão considerados como tempo a disposição do empregador, salvo se expressamente registrado no acordo individual ou coletivo (Acordo Coletivo de Trabalho ACT, ou Convenção Coletiva de Trabalho CCT).

Não somente os empregados que possam realizar suas funções de maneira remota, como também aprendizes e estagiários poderão fazer do teletrabalho nos termos da Medida Provisória 927/2020.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS:

Mesmo que o empregado tenha voltado de férias ontem é possível neste período de calamidade pública antecipar o período aquisitivo das próximas férias (tal como ocorria somente no caso de férias coletivas com aval de sindicatos laborais e Ministério da Economia - Secretaria de Relações do Trabalho). Agora, o empregador avisa ao empregado com antecedência mínima de 48 horas da antecipação de seu período aquisitivo e período de gozo efetivo de férias.

Tal gozo de férias não poderá ser em período inferior a 5 dias.

Os empregados que pertençam ao grupo de risco do coronavírus tem preferência na utilização desta medida, bem como em eventuais férias coletivas.

Profissionais da área da saúde podem, em 48 horas após serem avisados pelo empregador, ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas.

O pagamento do terço constitucional devido às férias poderá ser postergado até a data da gratificação natalina (13º salário).

Somente se o empregador concordar, poderá o empregado interessado, converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

Entrando em gozo de férias, o empregado receberá o pagamento destas até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias.

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS:

Antes, tal modalidade de férias ocorria somente com aval de sindicatos laborais e Ministério da Economia - Secretaria de Relações do Trabalho.

Agora, avisando o empregador à coletividade com antecedência mínima de 48 horas que estarão em férias, suprida estarão tais formalidades.

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:

Os feriados, desde que expressamente registrados e apresentados aos empregados com 48 horas de antecedência, por meio escrito ou eletrônico, poderão ser compensados neste período de calamidade pública, trabalhando-se normalmente nestes depois. Exceção aos feriados religiosos, os quais somente serão compensados mediante a manifestação em acordo individual e escrito dos empregados.

Os feriados, também, poderão ser usados na compensação de saldos em banco de horas.

BANCO DE HORAS:

Antes havia o banco de horas tácito, onde horas em excesso de um dia seriam compensadas na mesma semana. Havia o banco de horas escrito entre empregador e empregado onde a compensação de horas ocorria em até 6 meses. Havia o banco de horas escrito em acordo ou convenção coletiva de trabalho em que tal compensação de horas ocorria em período superior a 6 meses.

Agora, poderão, empregador e empregado, através de acordo individual e formal, após o encerramento do estado de calamidade, disciplinar a compensação dos dias em que este ficou afastado no período de calamidade, ou seja, nos dias em que o contrato de trabalho do mesmo ficou interrompido.

A recuperação de tal tempo de trabalho interrompido, dentro da duração estado de calamidade, poderá ser realizada em 18 meses após o término deste período (estado de calamidade), acrescentando-se duas horas a mais na jornada diária, não excedendo a 10 horas diárias de trabalho total.

O que está ou estava disciplinado em Acordos Coletivos de Trabalho ou Convenções Coletivas de Trabalho sobre banco de horas, perderá a validade pela determinação de compensação de horas celebrada entre empregador e empregado disposto neste acordo individual e formal, após o encerramento do estado de calamidade.

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

Os exames de rotina de saúde ocupacional ficarão suspensos até 60 dias após do encerramento do estado de calamidade. Exames demissionais permanecem inalterados quanto a exigência se estes não foram realizados nos últimos 180 dias.

Treinamentos regulares em saúde e segurança no trabalho ficam desobrigados de sua realização durante o estado de necessidade. Voltando a serem obrigatórios somente 90 dias após o encerramento do estado de calamidade.

Poderão tais treinamentos serem realizados na modalidade de ensino a distância, observando os conteúdos práticos, garantindo que tais atividades sejam executadas com segurança.

CIPAS, poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade, eventuais processos de eleição poderão ser suspensos. Atenção aqui às questões de estabilidade dos representantes laborais e àqueles em chapa de próxima eleição.

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO:

Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS durante os meses de março, abril e maio de 2020, com vencimentos em abril, maio e junho de 2020 respectivamente.

Tais parcelas suspensas serão quitadas em até 6 parcelas, com vencimento até o sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, desde que o empregador declare tais informações até 20 de junho de 2020. Valores não declarados serão considerados em atraso, passíveis de multa e encargos.

Eventual demissão de empregado durante o período da informada condição de suspensão fará com que sejam quitados os débitos proporcionais ao período suspenso até a demissão de maneira a não incidir juros, ou antecipando-se os pagamentos, caso tal demissão ocorra após 20 de junho de 2020.

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA:

Aos estabelecimentos de saúde durante o estado de calamidade pública, mediante acordo individual e escrito, mesmo para atividades insalubres, mesmo para jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força

maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Da mesma forma poderá ser adotada escala de trabalho entre a 13ª hora e a 24ª hora (período este que seria o descanso de interjornada do empregado), sem penalidade administrativa ao empregador, garantindo-se ao empregado seu RSR repouso semanal remunerado. Tais horas serão chamadas de suplementares e poderão ser compensadas em até 18 meses do fim do estado de calamidade por meio de banco de horas, ou como horas extras.

Estão suspensos os prazos processuais nas ações administrativas originadas de infração trabalhista e notificação de débito de FGTS por 180 dias a contar da entrada desta Medida Provisória.

Para ser considerada doença ocupacional, deverá ser comprovado e aqui a dificuldade que haja nexo de causalidade entre a função trabalhada com a contaminação do empregado.

As instrumentações coletivas de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho, vencidos ou que vencerão dentro de 180 dias da data de início de vigência desta Medida Provisória, a critério do empregador, poderão ser prorrogados por 90 dias após o término deste prazo.

Durante os 180 dias da data de entrada em vigor desta Medida Provisória os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto na questão de falta de registro de empregado, situações de grave e eminente risco, acidentes de trabalho fatais, trabalhos em condição análoga de escravo e trabalho infantil.

A Medida Provisória aplica-se, também, ao trabalho temporário, ao trabalho rural, trabalho doméstico. Não sendo aplicáveis ao telemarketing ou teletendimentos.

DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020:

Aos empregados ou familiares que durante o ano de 2020 foram beneficiários de auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas proporcionais antes de 31 de dezembro de 2020, a antecipação de pagamento, sendo a 1ª em abril e a 2ª em maio.

DISPOSIÇÕES FINAIS:

Medidas tomadas nos 30 dias que antecederam esta Medida Provisória e lhe são consoantes, restam convalidadas.