

10 ANOS

SPADONI CARVALHO

ADVOGADOS

ASSOCIADOS

“AS COMPANHIAS PRESTAM MUITA ATENÇÃO AO CUSTO DE FAZER
ALGUMA COISA. DEVIAM PREOCUPAR-SE MAIS COM OS CUSTOS
DE NÃO FAZER NADA.” PHILIP KOTLER

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020



MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

Prezados clientes e amigos.

Com o intuito de auxiliar as empresas a adotarem as melhores medidas no contexto do COVID-19, o Spadoni Carvalho elaborou a presente cartilha sobre as considerações no que tange a Medida Provisória 927/2020.

O Governo Federal Publicou ontem (22/03/2020) a Medida Provisória nº 927, dispondo sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional.

As medidas a seguir poderão ser adotadas para preservação do emprego, durante o estado de calamidade pública, cujo período indicado irá até 31/12/2020, em princípio.

O TELETRABALHO (do artigo 4º ao 5º):

- A instituição do teletrabalho poderá ser feita **unilateralmente pelo empregador e sem maiores formalidades**;
- A comunicação junto ao empregado deve ser feita com **48 horas de antecedência**. Este aviso deverá ser formalizado por escrito, podendo inclusive ser realizado por meio eletrônico;
- Apesar da dispensabilidade de aditivo contratual, orienta-se que seja realizada tal alteração. Isto porque a própria Medida Provisória prevê a necessidade de elaborar aditivo contratual para regulamentar o custeio de gastos e estruturas adicionais por parte dos empregados dentro do prazo de 30 dias da alteração contratual;
- A Empresa deverá fornecer aos empregados, em regime de comodato, os equipamentos para possibilitar o desempenho das atividades remotamente;
- Esclarecemos que esta modalidade de regime de trabalho também foi estendida para os estagiários e aprendizes.

A ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (art. 6º ao 10º):

- A Medida Provisória possibilita a fruição das férias de forma antecipada, ou seja, antes de completado o período aquisitivo;
- As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias;
- Houve um incentivo/direcionamento da fruição de férias individuais antecipadas ao grupo de risco, resolvendo o impasse jurídico que havia por não poder ser concedida férias coletivas apenas para alguns empregados específicos;
- Apesar da Medida Provisória não alterar a contagem do período aquisitivo (como ocorre nas férias coletivas), entendemos que existe risco de invalidação deste trecho da Medida Provisória em virtude de ser inconstitucional. Isto acontece pois ao adiantarmos a fruição de férias sem alterarmos o período aquisitivo, não respeitaremos o texto constitucional de férias anuais. Entendemos que as empresas deverão considerar um novo período aquisitivo após o término da fruição das férias proporcionais, bem como conceder apenas a quantidade de férias a que o empregado fizer jus no momento da apuração;
- O risco financeiro de não ser observada a orientação do item anterior é o pagamento de férias em dobro;

A ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (art. 6º ao 10º):

- Não é obrigatório acatar o pedido de abono pecuniário das férias, caso solicitado pelo empregado (art. 143 da CLT);
- É possível adiantar a fruição de férias de outros períodos aquisitivos, ou seja, dos próximos anos (artigo 6º, §2º). Caso esta alternativa seja adotada pela Empresa, há o risco de pagamento da dobra das férias concedidas, além da impossibilidade de reaver este pagamento em caso de rescisão contratual;
- O pagamento das férias no quinto dia útil do mês subsequente ao início da fruição, bem como do terço constitucional poderão ser quitados ao final do ano, juntamente com o 13º salário. Caso a Empresa tenha condições financeiras de respeitar o prazo estabelecido no artigo 145 da CLT, evitaremos possíveis discussões judiciais pelo possível desvio de finalidade da norma, que poderá ser considerada mera licença remunerada por alguns juízes do trabalho. Todavia, caso a Empresa opte em praticar os prazos estabelecidos na Medida Provisória, teremos elementos para a nossa defesa (estado de calamidade pública);
- É vedado o início das férias individuais em datas que antecedem feriados e dias de descanso, e o art. 134, § 3º da CLT proíbe o início das férias no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS (art. 11º e 12º)

- Houve alteração do dispositivo legal anterior, possibilitando que a notificação junto aos empregados ocorra dentro do prazo mínimo de 48 horas de antecedência. Além disto, ficou dispensada a necessidade de comunicação prévia do Sindicato e Ministério da Economia;
- A Medida Provisória retirou a limitação prevista na CLT que impossibilitava a concessão de férias coletivas em apenas dois períodos por ano. Desta forma, a Empresa poderá conceder o número de férias coletivas que for necessário dentro do período de calamidade pública, desde que respeitado o período mínimo de 5 dias de fruição por período;
- Todavia, a concessão de férias em período superior a que o empregado tenha direito, poderá ser considerada como licença remunerada;
- É vedado o início das férias coletivas em datas que antecedem feriados e dias de descanso, e o art. 134, § 3º da CLT proíbe o início das férias no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (art. 13º):

- Existe a possibilidade de antecipação de fruição de descanso semanal remunerado de feriados religiosos e não religiosos;
- A fruição antecipada poderá ser ato unilateral da Empresa, desde que se limite aos feriados não religiosos, cabendo ao empregador apenas notificar o(s) empregado(s) comunicar expressamente esta decisão;
- Para os feriados religiosos, a Medida Provisória exige um acordo individual escrito com o empregado, demonstrando a sua concordância. Caso o empregado comprove algum vício de consentimento, ou seja, que foi forçado a concordar com a antecipação de descanso de feriados religiosos, a Empresa ficará exposta ao risco de pagamento em dobro deste período;

Importante: Caso a Empresa opte por alguma das medidas acima citadas, solicite ao jurídico o modelo de documento a ser aplicado;

O BANCO DE HORAS (art. 14º):

- Foi viabilizada a implantação de banco de horas mediante simples negociação entre empregador e empregado;
- O banco de horas poderá ser composto com horas negativas, ou seja, o empregado gozará primeiramente de descansos para posterior compensação em favor da Empresa, sendo que a compensação destas horas poderá ocorrer em até 18 meses após o término do estado de calamidade pública (atualmente 31/12/2020);
- Os dias para compensação das horas constantes no Banco de Horas serão determinados unilateralmente pela Empresa;
- Esclarecemos que as empresas deverão respeitar o limite de prorrogação de 2 horas diárias, sob pena de invalidação do acordo de compensação (banco de horas).

Atenção: A Empresa deverá deliberar sobre a possibilidade de compensação futura destas horas negativas por parte do empregado. Isto porque a cada dia não trabalhado inserido no banco de horas, poderá, ao final do mês, somar aproximadamente 187 horas. Multiplicando-se por 4 meses, a somatória chegará a 748 horas, dificultando a compensação dentro de 18 meses. A Empresa sofrerá, ainda, o risco de não abatimento da totalidade das horas em caso de rescisão contratual.

A SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (art. 15º ao 17º):

- Dispensabilidade de realização de exames ocupacionais, exceto para os exames demissionais. A medida prevalecerá durante o período de calamidade pública, desde que autorizado pelo médico coordenador do PCMSO, que deverá certificar que esta medida não traga risco à saúde do empregado. Todavia, não recomendamos a prática para as atividades onde se tenham exigências sanitárias;
- Caso o médico coordenador do PCMSO autorize a prática acima, registra-se que a Empresa deverá regularizar os exames dos empregados em até 60 dias após o término do estado de calamidade pública;
- A Medida Provisória prevê a suspensão dos treinamentos de segurança constantes nas NRs, porém não recomendamos esta prática, visto que poderá expor empregados a acidentes e responsabilização da Empresa em eventuais indenizações. Existe o risco do referido dispositivo ser considerado inconstitucional pelo judiciário.

O DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO (art. 18º): revogado.

O DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS (art. 19º ao 25º)

- A empresa não está isenta do recolhimento do FGTS, mas apenas suspende a obrigatoriedade de recolhimento para os meses de março, abril e maio de 2020, passando a obrigatoriedade dos recolhimentos de forma parcelada, sem juros ou multa, em até 6 vezes. A primeira parcela terá como vencimento o mês de julho ano corrente;
- Para aderir ao parcelamento, a Empresa deve solicitar o benefício até o dia 20 de junho de 2020;
- Caso haja rescisão do contrato de trabalho dentro do prazo de parcelamento, os valores relativos ao FGTS parcelado do respectivo empregado deverão ser quitados junto com as verbas rescisórias, sob pena de perda do certificado de regularidade do FGTS.

DISPOSIÇÕES GERAIS

- Convalidar a nossa orientação no sentido de que os casos de contaminação pelo CORONAVIRUS, em regra, não serão considerados ocupacionais, salvo comprovação de nexos causal;
- Importante salientar que o isolamento e quarentena continuam sendo faltas justificadas, podendo o empregado ser encaminhado ao INSS desde que preenchidos os requisitos legais;
- Ademais, informamos que os estabelecimentos de saúde poderão adotar escalas de trabalho 12x36 por acordo individual, bem como invocar a excepcionalidade do artigo 61 da CLT (hora extra acima do limite legal);
- Registra-se, por fim, que existe a possibilidade do empregador de profissionais de saúde suspender as férias ou licenças não remuneradas destes, mediante simples convocação, por escrito, no prazo de 48 horas.

Importante: A adoção pela Empresa do quanto estabelecido pela Medida Provisória em discussão, dependerá da especificidade de cada Empresa, isto é, observando cada caso concreto.

DISPOSIÇÕES GERAIS

- Os casos de contaminação pelo CORONAVIRUS, em regra, não serão considerados ocupacionais, salvo comprovação denexo causal;
- Importante salientar que o isolamento e quarentena continuam sendo faltas **justificadas**, podendo o empregado ser encaminhado ao INSS desde que preenchidos os requisitos legais;
- Os estabelecimentos de saúde poderão adotar escalas de trabalho 12x36 por acordo individual, bem como invocar a excepcionalidade do artigo 61 da CLT (hora extra acima do limite legal);
- Existe a possibilidade do empregador de profissionais de saúde suspenderem as férias ou licenças não remuneradas, mediante simples convocação, por escrito, no prazo de 48 horas.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Considerando as orientações prestadas e o atual cenário do Brasil, entendemos possível a aplicação de vários dispositivos da Medida Provisória em destaque. No entanto, na missão de conselheiros jurídicos, e objetivando melhor atendê-los, informamos que existe possibilidade de declaração de inconstitucionalidade, em âmbito judicial.

A adoção pela Empresa do quanto estabelecido pela Medida Provisória 927/2020 dependerá da especificidade de cada Empresa, isto é, observando cada caso concreto, sendo assim, é importante que sejamos informados para que possamos orientar quais são as formalidades necessárias.

A expectativa legislativa é que o Governo edite outras medidas que impactarão a relação laboral e dê maiores diretrizes aos empresários.

Aproveitamos a oportunidade para reafirmar nossa integral disposição para sempre atendê-los da melhor maneira.

CONTATO

Nossos escritórios estão localizados em uma das áreas mais nobres das cidades de Ribeirão Preto/SP e Belo Horizonte/MG, contando com amplas estruturas físicas e estacionamentos próprios.



Unidade Ribeirão Preto/SP

Rua Maestro Carlos Nardelli, 310
Alto da Boa Vista, Ribeirão Preto/SP 14025-620



(16) 3441-2000



Unidade Belo Horizonte/MG

Rua Min. Orozimbo Nonato, 102, sl 1.003, Torre A
Ed. Icon Vila da Serra, Nova Lima/MG - 34060-053



(31) 4042-4241

