

RESUMO DAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA, DECORRENTE DO CORONAVÍRUAS – COVID 19

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

EFEITOS DA MP 927

As disposições da MP 927 se aplicam até 31 de dezembro de 2020, período reconhecido como estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

FORÇA MAIOR

A MP reconhece que o estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus constitui hipótese de força maior, prevista no art. 501 da CLT.

Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para o qual este não concorreu, como é o caso do Coronavírus.

Se ocorrer a extinção da empresa ou extinção do estabelecimento em que trabalha o empregado, será devida a multa do FGTS pela metade (20%). Portanto, o pagamento da multa do FGTS pela metade só possível em caso de extinção da empresa ou extinção do estabelecimento em razão da pandemia (força maior reconhecida pela MP 927), e não por paralização temporária.

PREVALÊNCIA DE ACORDO INDIVIDUAL SOBRE A LEI, CCT E ACT

Admite a possibilidade de o empregador celebrar acordo individual com o empregado, para garantir a permanência no emprego, que terá prevalência sobre a Lei, CCT e ACT, respeitados os limites da Constituição Federal.

A Constituição Federal admite a redução de salário apenas por meio de negociação coletiva (CCT ou ACT).

Eventual acordo direto entre empresa e empregado, para redução de salário, sem a participação do Sindicato, ou seja, sem CCT ou ACT, é nula e pode gerar passivo trabalhista.

TELETRABALHO

O empregador poderá adotar o teletrabalho e trabalho remoto, a seu critério

Notificar o empregado, por escrito ou meio eletrônico, com 48 horas antecedência.

Despesas com equipamento de trabalho devem ser previstas, mediante contrato escrito, ou em até 30 dias após a mudança de regime.

Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos, o empregador poderá fornecer em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem natureza salarial.

O uso de aplicativos fora do horário não constitui tempo à disposição, salvo se previsto em acordo individual ou coletivo.

O teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

A adoção do teletrabalho, durante a vigência da MP 927, não depende da concordância do empregado. Em situações normais, a transformação do trabalho presencial para o teletrabalho dependeria de mútuo acordo (art. 75-C, parágrafo 3º da CLT).

FÉRIAS INDIVIDUAIS

Permite a comunicação para o empregado com 48 horas de antecedência.

Pagamento deve ser feito até o 5º dia útil.

Período mínimo 5 dias de duração, mesmo com período aquisitivo incompleto.

Pode negociar individualmente antecipação de período futuro, mediante acordo individual.

Pagamento de 1/3 após a concessão das férias, junto com o 13º.

Venda de 1/3 de férias (abono de férias) depende da concordância do empregador.

Profissionais da área de saúde, ou dos que desempenham funções essenciais: empregador poderá suspender férias ou licença não remunerada.

FÉRIAS COLETIVAS

Comunicação com 48 horas de antecedência, sem prazo mínimo ou máximo de duração.

Dispensa de comunicação para o sindicato de empregados e Ministério da Economia.

FERIADOS

Autoriza a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais ou municipais.

Empresa deve comunicar o empregado com 48 horas de antecedência.

O gozo antecipado dos feriados pode ser utilizado para compensação do saldo em banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos depende de concordância do empregado por escrito.

BANCO DE HORAS

Autoriza a interrupção da atividade, mediante a compensação, a favor do empregado ou do empregador, por acordo coletivo ou individual por escrito, para compensação por até 18 meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública.

Limite de até 2 horas por dia.

A compensação do saldo de horas pode ser determinada pelo empregador, independente de acordo individual, CCT ou ACT.

A MP aumenta o prazo de compensação do banco de horas por até 18 meses após o término do estado de calamidade pública, através de acordo coletivo ou individual por escrito.

EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

Suspensa a realização de exame médico admissional, periódico e de retorno ao trabalho, exceto se o médico do trabalho entender que a suspensão representa risco para a saúde do trabalhador.

Os exames médicos ocupacionais deverão ser realizados no prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

O exame demissional permanece obrigatório, exceto se o último exame ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias.

SUSPENSÃO DE RECOLHIMENTO DO FGTS

Suspende a exigibilidade de recolhimento do FGTS das competências março, abril e maio de 2020, independentemente de:

- a) número de empregados;
- b) regime de tributação;
- c) natureza jurídica;
- d) ramo de atividade econômica;
- e) de adesão prévia.

As competências março, abril e maio poderão ser recolhidas sem atualização, multa e encargos, em até seis parcelas mensais, com vencimento no dia 7 de cada mês, a partir de julho de 2.020

Deve declarar as informações em GFIP até 20/07/2020, sendo consideradas como confissão de débito e instrumento hábil para cobrança do FGTS

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os depósitos devem ser feitos nos termos do art. 22 da Lei 8.036/90

SUSPENSÃO DE PRAZOS PRESCRICIONAIS

Fica suspensa por 120 dias a contagem do prazo prescricional dos débitos de contribuições previdenciárias e FGTS

CERTIFICADOS DE REGULARIDADE

Prorrogados por 90 dias

ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Permite, mediante acordo individual, mesmo em atividade insalubre:

- a) prorrogação de jornada, além do limite de 2 horas diárias;
- b) adoção de escala de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo intrajornada, garantido o repouso semanal

- c) as horas suplementares podem ser compensadas em até 180 dias, contados do encerramento do estado de calamidade pública

SUSPENSÃO DE PRAZOS EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

Prazos para apresentação de defesa e recurso, em processos administrativos por infração trabalhista ou débitos de FGTS ficam suspensos por 180 dias

DOENÇA OCUPACIONAL

Contaminação por Coronavírus não é considerado ocupacional, exceto se comprovado o nexo causal.

Se não houver comprovação de nexo causal, o afastamento em razão do Coronavírus COVID 19 por mais de 15 dias não gera estabilidade no emprego.

PRORROGAÇÃO DE CCT OU ACT A CRITÉRIO DO EMPREGADOR

As Convenções ou Acordos Coletivos, vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados do dia 22/03/2020, poderão ser prorrogados a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias.

FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA

A atuação dos Auditores Fiscais será orientadora, exceto nos seguintes casos: falta de registro, grave e iminente risco acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas de escravo ou trabalho infantil.

EMPREGADO DOMÉSTICO

Aplicam-se as disposições da MP 927 ao empregado doméstico, no que couber, como jornada, banco de horas e férias.

JORNADA DE TRABALHO - TELEMARKETING E TELEATENDIMENTO

Não se aplicam os artigos 227 a 231 da CLT.

CONVALIDAÇÃO DE ATOS DO EMPREGADOR

A MP convalida as medidas trabalhistas adotadas pelo empregador, tomadas no período de 30 dias que atendem a MP 927, desde que não contrariem a MP.

Os atos praticados pelas empresas lojistas, como por exemplo, os decorrentes da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o SINDILOJAS BH e o Sindicato de Empregados no Comércio de Belo Horizonte no dia 19/03, que proibiu o trabalho entre os dias 20/03 a 17/04/2020, e autorizou o pagamento parcelado de férias, são válidos por força da MP 927.

SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA CURSO DE QUALIFICAÇÃO - ATENÇÃO: AGUARDAR CONFIRMAÇÃO DE REVOGAÇÃO DESTA PARTE DA MEDIDA PROVISÓRIA OU DA PUBLICAÇÃO DE NOVA MEDIDA PROVISÓRIA SOBRE A SUSPENSÃO DOS CONTRATOS

Objetivo de participação em curso ou programa de qualificação presencial não presencial.

Oferecido diretamente pelo empregador ou por entidade responsável pela qualificação

Duração da suspensão e do curso: 4 meses.

O empregador poderá conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

O empregado faz jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

Se durante a suspensão o empregado trabalhar para o empregador, ou o curso não for ministrado: pagamento imediato de salários e encargos do período.

Não haverá pagamento de bolsa qualificação durante a suspensão prevista na MP, nem na suspensão prevista no art. 476-A da CLT.

Suspensão de contrato é diferente de interrupção. Nas duas hipóteses não existe prestação de serviços, mas apenas na suspensão não é devido o pagamento de salário.

A CLT já dispõe, desde 1998 (MP 1.726) sobre uma possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, com o objetivo de oferecer curso de qualificação profissional. Nessa modalidade já revista na CLT (art. 476-A da CLT), a suspensão, pelo prazo de 2 a 5 meses, depende de prévia negociação com o sindicato de empregados (CCT ou ACT) e concordância do empregado.

A suspensão do contrato nos moldes da MP 927 não exige negociação coletiva, o que exige cautela por parte das empresas.

Em que pese a grave crise econômica, eventual suspensão do contrato, por imposição do empregador, sem a previsão em CCT ou ACT, pode gerar passivo trabalhista. Isso porque, se a Constituição Federal permite a redução de salários apenas por meio de CCT ou ACT, o mesmo critério deveria ser observado para eventual suspensão do contrato.

Recomenda-se que a suspensão do contrato seja através uma negociação com o sindicato de empregados, na forma prevista no art. 476-A da CLT.

Belo Horizonte, 23 de março de 2.020

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO – SINDILOJAS BH