



PANDEMIA COVID-19

e seus impactos nas relações de trabalho.

Considerando a publicação da MP nº 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19), trazemos no presente informativo nossos esclarecimentos e opiniões jurídicas quanto ao tema para aplicação imediata pelos empregadores, naquilo que for cabível ao seu negócio.

O QUE É UMA MP?

Medida Provisória (MP) é um instrumento com força de lei, adotado pelo presidente da República, em casos de relevância e urgência.

Produz efeitos imediatos, mas depende de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei.

A MP nº 927/2020 tem validade de 120 dias, prazo em que deve ser aprovada ou não pelo Congresso Nacional.

A MP Nº 927/2020

Visando a preservação do emprego e da renda, a MP nº 927/2020 trouxe uma série de medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores no momento excepcional de enfrentamento da atual crise.

Os empregadores que optarem por adotar as medidas preventivas autorizadas pela MP nº 927/2020 deverão realizar acordo individual escrito, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos legais ou negociais (CCT/ACT).

PODERÃO SER ADOTADAS PELOS EMPREGADORES, DENTRE OUTRAS, AS SEGUINTE MEDIDAS:

TELETRABALHO

- Fica permitida a alteração do regime de trabalho, a critério exclusivo do empregador, inclusive para estagiários e aprendizes.
- Para tanto, faz-se necessária a notificação prévia do empregado, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
- Fica dispensado o registro prévio por termo aditivo.
- A aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, necessários à prestação adequada do trabalho remoto, serão previstos em contrato escrito firmado previamente com o empregado, ou no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da alteração do regime de trabalho. Tal contrato deverá prever, ainda, como será feito o reembolso de eventuais gastos do empregado.
- Não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Fica permitida a antecipação de férias de empregados, a critério exclusivo do empregador devendo informar o empregado antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com indicação específica do período a ser gozado.
- A antecipação de férias individuais poderá ser concedida mesmo que o período de referência ainda não tenha transcorrido.
- As férias não poderão durar menos do que 5 (cinco) dias.
- Deverá ser priorizado para o gozo de férias quem pertence ao grupo de risco do coronavírus
- Para quem tiver férias antecipadas, o empregador pode optar por pagar o 1/3 de férias após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário).
- A remuneração referente às férias antecipadas poderá ser paga ao trabalhador até o quinto dia útil do mês seguinte ao início das férias.

FÉRIAS COLETIVAS

- Fica permitida a concessão de férias coletivas, a critério exclusivo do empregador, devendo notificar o grupo de empregados afetados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, não sendo aplicável o limite máximo de 2 (dois) períodos anuais e o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos previstos na CLT.
- Fica dispensada a comunicação prévia do Ministério da Economia e sindicatos da decisão por férias coletivas.

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Fica autorizada a antecipação, pelos empregadores, do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, mediante notificação prévia dos empregados de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com indicação expressa dos feriados aproveitados.
- Os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

- Fica autorizada a interrupção da jornada de trabalho do empregado, durante o período de calamidade pública, com compensação futura das horas não trabalhadas por meio de banco de horas estabelecido em acordo coletivo ou individual formal.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada unilateralmente pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.
- A compensação deverá ocorrer no prazo máximo de até 18 (dezoito) meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

SEGUINDO ORIENTAÇÃO DA NOTA TÉCNICA Nº 06/2020 DO MPT (PGT/CONALIS), SUGERE-SE A ADOÇÃO GRADATIVA DAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

OUTRAS DETERMINAÇÕES RELEVANTES DA MP Nº 927/2020:

- Fica suspensa a 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, respectivamente.
- Ficam suspensos os prazos de defesas e recursos contra autos de infração pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias.
- Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.
- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção dos exames demissionais.
- O presidente da República revogou o artigo 18 da referida medida provisória, que dispõe a respeito da possibilidade de suspensão de contrato de trabalho para qualificação.
- Ressalta-se que já há propostas de alterações da medida provisória ora tratada em curso no Congresso Nacional.