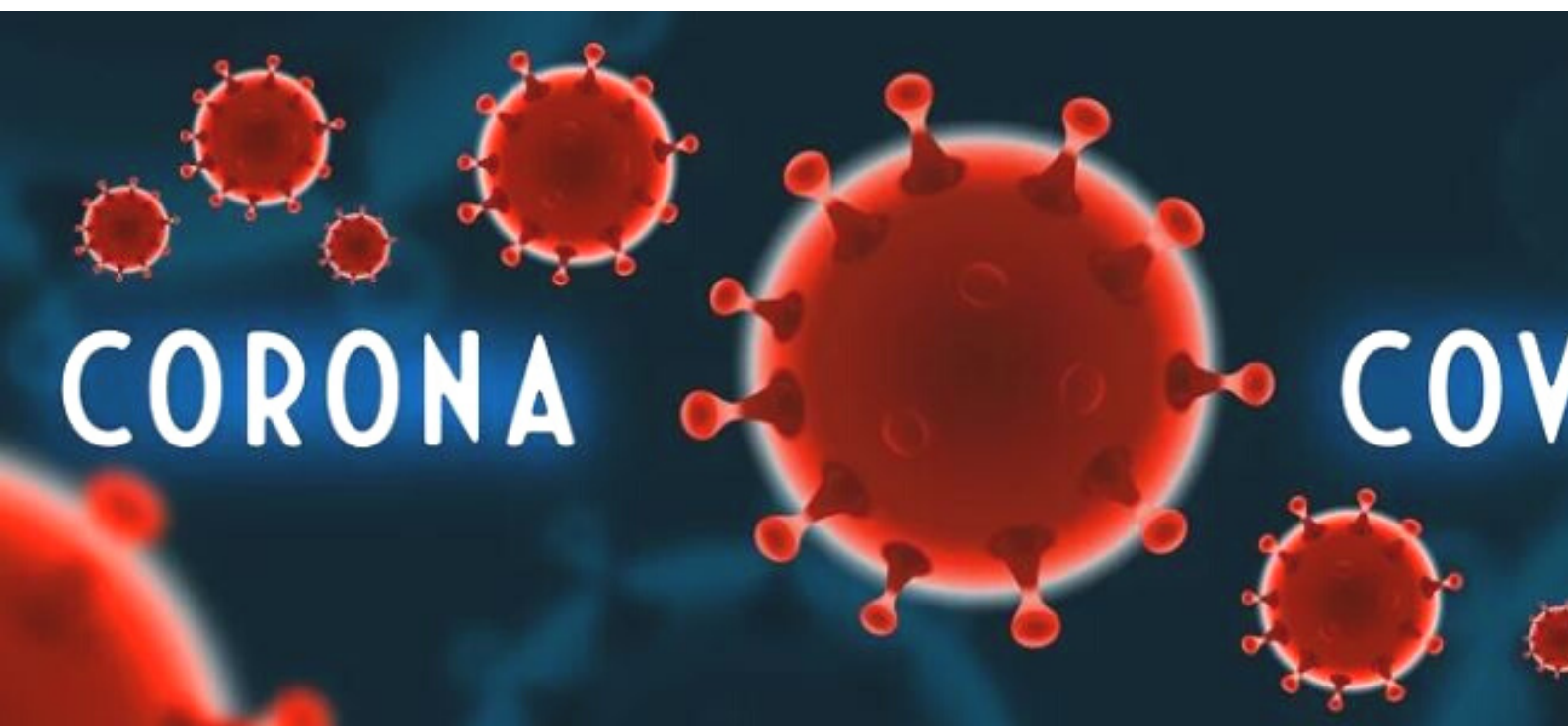


MP N° 927 – TRABALHISTA O QUE MUDA COM A PANDEMIA

Informativo Jurídico

MARÇO DE 2020, EDIÇÃO N° 3

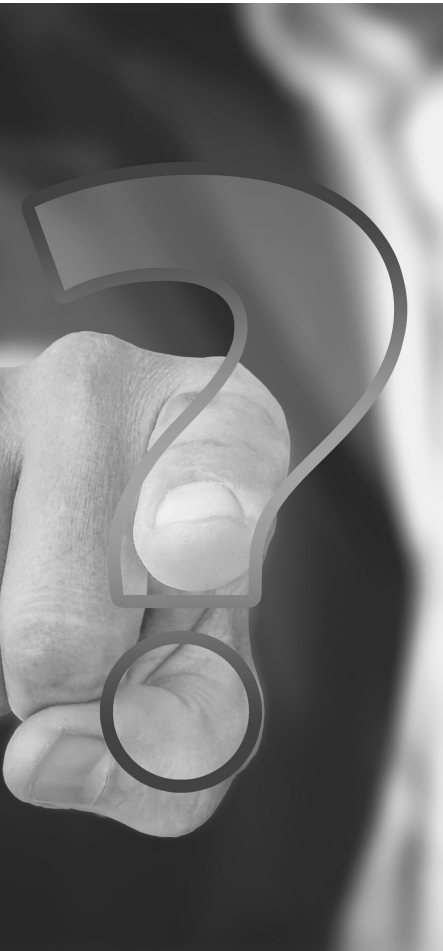


Desde o final de 2019, tem-se acompanhado a crescente propagação da doença denominada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como COVID-19, sendo que dia 11/03/2020 foi declarado o status de pandemia.

Diante desse estado de pandemia, finalmente foram publicadas as normas que o Governo Federal já havia anunciado em doses homeopáticas e de forma genérica.

Cabe ressaltar que, conforme previsto no artigo 36 da MP, as medidas trabalhistas tomadas pelos Empregadores em até 30 dias antes da publicação da MP serão consideradas válidas, desde que não contrariem o disposto na Medida Provisória. Ou seja, caso a Empresa já tenha instituído o teletrabalho aos seus empregados, ou então o banco de horas, antes mesmo da entrada em vigor da MP, desde que tenha sido dentro do período de 30 dias anteriores, fica validado. Sugerimos nestes casos que por precaução a medida tomada seja formalizada com os empregados.

ABAIXO DESTACAMOS OS PONTOS PRINCIPAIS E FAZEMOS BREVES COMENTÁRIOS, DE MANEIRA A CHAMAR A ATENÇÃO PARA O QUE REALMENTE INTERESSA DE IMEDIATO.



Observando agora a ordem estabelecida pela MP nº 927, realçamos o seguinte:

a) Força Maior - Justifica a edição de normas de emergência. Por exemplo a interrupção do contrato de trabalho, no qual o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período e quando retornar ao trabalho, a empresa poderá exigir, independente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento;

b) Negociação Individual entre empresas e empregados - Celebração de Acordo Individual para a fim de garantir o vínculo empregatício que terá preponderância sobre os demais instrumentos coletivos, respeitando os limites constitucionais.

c) Alteração do regime presencial para o teletrabalho, independente de ter o acordo individual ou coletivo, dispensando o registro prévio de alteração do contrato de trabalho. Pondere-se que neste regime, o empregado deixa de se submeter às regras atinentes à limitação da jornada de trabalho, não tendo direito a horas extras, intervalos e demais períodos de descanso. Necessária a notificação ao empregado com 48 horas de antecedência por escrito ou eletrônico, bem como estabelecer um contrato escrito no prazo de 30 dias. Autorizado trabalho remoto para aprendiz e estagiários.





d) antecipação de férias individuais com 48 horas de antecedência. Não pode ser menor de 5 dias e poderá ser antecipada sem que o período aquisitivo tenha corrido. Poderão também antecipar períodos futuros, sempre priorizando o chamado grupo de risco do COVID-19. Poderá suspender férias de profissionais da saúde com 48 horas de antecedência. Adiamento do 1/3 das férias para junto do 13º. O empregador poderá recusar o abono pecuniário. O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. Em caso de demissão haverá a quitação das férias.

e) Férias Coletivas: de, no mínimo, 10 dias, realizando pagamento antecipado de salário, acrescido de 1/3. Necessário avisar o grupo de empregados com 48 horas de antecedência, dispensada a comunicação aos sindicatos e Ministério da Economia.

f) Antecipação de feriados federais, estaduais ou municipais com aviso de 48 horas de antecedência para o grupo de empregados por meio escrito ou eletrônico. Os feriados poderão ser utilizados para banco de horas. Feriados religiosos dependerá da concordância do empregado.

g) Banco de horas: de até 18 meses após encerrado o período de calamidade pública, através de acordo individual. A compensação poderá ser determinada pelo empregador independente de Acordo Coletivo ou individual. A compensação será feita com a prorrogação da jornada em até duas horas diárias, observado o limite diário de dez horas de trabalho.

h) Suspensão da necessidade de ASO. Ficam dispensados exames demissionais de trabalhadores que tenham realizado exame ocupacional até 180 dias antes da demissão. Os exames ocupacionais, clínicos e complementares ficam suspensos por até 60 dias após decretado o fim do estado de calamidade pública.



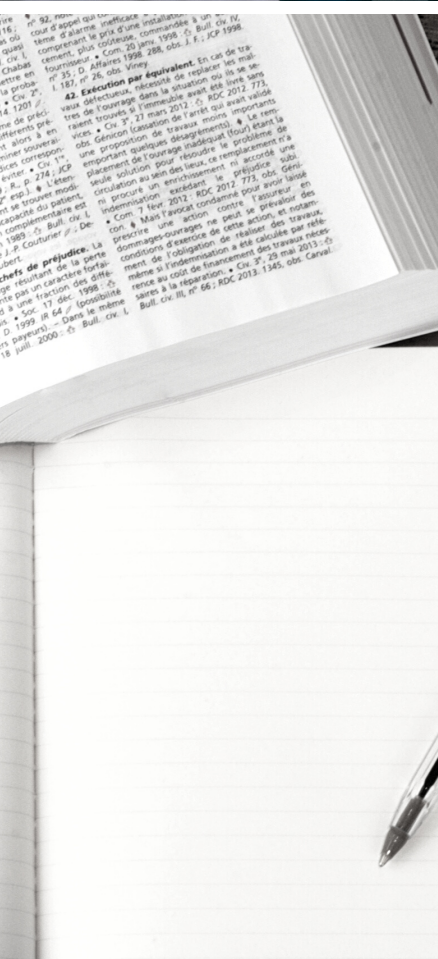
i) Suspensão de treinamentos legais obrigatórios e previstos em NR. Deverão ser realizados no prazo de 90 dias após o estado de calamidade. Poderá ser feito treinamento a distância.

j) CIPA poderá ser prorrogado além do período de um ano previsto em lei.

k) Dispensa do *recolhimento do FGTS * referente às competências de março, abril e maio, com vencimentos em abril, maio e junho. Poderá ser feito de forma parcelada (até 6 parcelas) sem multa e juros. Em caso de demissão deverá recolher as parcelas. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias. Prorrogação dos prazos de regularidade por 90 dias.

l) Jornada 12x36. É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 x 36: prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT; e adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT.

m) Autos de Infração - Suspensão dos Prazos Para Apresentação de Defesa. A partir de 22/03/2020, ficam suspensos 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.



n) Casos confirmados do COVID-19 não serão considerados como doença ocupacional, exceto mediante comprovação do nexu causal.

o) Os ACT/CCT vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta MP, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias após o termo final deste prazo.

p) Regulamentação da atuação do auditores fiscais do trabalho. Os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: falta de registro de empregado, a partir de denúncias; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; 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 trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

q) As alterações valem para Empregados CLT, temporários e para trabalhador rural. Não se aplica as regras do teletrabalho os trabalhadores de telemarketing e teleatendimento.

r) Antecipação do abono anual, em 2 parcelas: 50% do valor no mês de abril/20, os outros 50% em maio/20.

CONCLUINDO

Por certo, a MP nº 927 está muito longe de resolver os problemas das empresas, tampouco os dos trabalhadores. O próprio Governo contribui para gerar insegurança, pois já “cancelou” o art.18, que abria possibilidade de licenças não remuneradas por 4 meses.

A MP cria, porém, algumas poucas facilidades que todos os empresários devem aproveitar com parcimônia. Quem quiser maior segurança não deve menosprezar a negociação com Sindicatos, ainda que estejam alijados desta situação singular.

Creemos que muitas entidades estão receptivas e com bastante consciência da gravidade deste momento.

Lembrando que a MP pode não ser aprovada pelo Congresso ou ser substancialmente modificada, pelo que aconselhamos que as Empresas não implementem soluções que não sejam razoáveis, antes de adotar medidas simplistas.

De nossa, parte ficamos à disposição para ajudar todos a tomarem as melhores decisões.