

PARECER Nº 100/2019

Parecer sobre a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispõe 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 decorrente do Coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

1

CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O TEXTO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

Na edição extra no DOU no dia 22/03/2020 foi publicada a MP nº 927, que dispõe sobre as medidas trabalhista para enfrentamento do estado de calamidade pública, já reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, e do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), sendo que no dia 23/03/2020 foi publicado no DOU edição extra a MP nº 928/2020, que revogou o art. 18 da MP nº 927/2020, por isso nessas considerações não será analisado o artigo revogado, que tratava da suspensão dos contratos.

Assim, são listadas abaixo as principais previsões de alternativas trabalhistas autorizadas pelo Governo para as empresas, para caso necessitem, possam adotar, durante o estado de calamidade pública, visando a preservação do emprego e da renda do trabalhador, a saber:

1) As medidas foram editadas com respaldo no art. 501 da CLT, que autoriza adoção de medidas excepcionais em casos de acontecimento inevitável, e para o qual o empregador não concorreu, e que afetem a situação econômica e financeira da empresa, esta devendo ser comprovada e não presumida – Força Maior.

2) A MP prevê a prevalência do acordo individual de trabalho sobre as convenções ou acordos coletivos, **com o objetivo de garantir a manutenção do emprego**, desde que respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal.

3) Por decisão do empregador, o trabalho presencial poderá ser substituído, temporariamente, pelo regime de teletrabalho, trabalho remoto, ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente de assinatura de acordo individual, ou acordo coletivo, sem precisar registrar previamente essa alteração no contrato de trabalho. Mas, é necessário fazer a comunicação, por escrito ou por meio eletrônico, ao empregado com 48hs de antecedência.

4) Admitida a adoção de regime de teletrabalho, remoto ou trabalho a distância para o caso de estagiários e aprendizes, desde que haja comunicação escrita ou por meio eletrônico com antecedência de 48hs, por decisão do empregador.

5) A critério do empregador, as férias individuais, ainda que não tenha completado o período aquisitivo, poderão ser antecipadas, desde que seja enviado, com antecedência de 48hs, aviso escrito ou por meio eletrônico ao empregado, não podendo o gozo ser por prazo inferior a 5 dias corridos. Para este caso também foi admitida a negociação por acordo individual escrito da antecipação de períodos futuros de férias. E o 1/3 das férias individuais poderá ser pago até a data prevista na lei para pagamento do 13º salário. E a prioridade para esse tipo de concessão deve ser para os empregados que se encontrarem no grupo de risco para o coronavírus. O pagamento das férias nessas condições poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias estipuladas.

6) Durante o estado de calamidade pública, a empresa poderá suspender as férias em curso e as licenças não remuneradas dos empregados que exercem funções essenciais, desde que faça comunicado formal, escrita ou por meio eletrônico, ao trabalhador, com antecedência de 48hs.

7) Por decisão do empregador poderão ser concedidas férias coletivas, desde que notificado, com antecedência de 48hs, o conjunto de empregados que serão afetados por essa medida, não sendo necessária prévia comunicação ao órgão local do Ministério da Economia, nem aos sindicatos. O prazo das férias coletivas não estará sujeito ao limite máximo anual, nem ao limite mínimo de dias corridos, previstos na CLT.

8) A empresa poderá determinar, desde que notifique o empregado por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48hs, que o gozo

dos feriados seja antecipado, identificando-os expressamente, salvo no caso de feriado religioso em eu será exigida a concordância do empregado com a assinatura dele em acordo individual, específico e escrito. Além disso, os feriados poderão ser usados em compensação do saldo que houver no banco de horas.

9) O empregador poderá interromper as atividades, e constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio do banco de horas, seja a favor do empregado ou do empregador, mediante assinatura de acordo escrito individual, ou acordo coletivo, devendo a compensação desse período ocorrer no prazo de até 18 meses, contados do encerramento da decretação de estado de calamidade pública. A compensação poderá ser determinada pela empresa, independentemente de haver previsão em convenção ou acordo coletivo, ou em acordo individual, O limite da jornada diária poderá ser ampliado em até duas horas para fins de compensação, sem que exceda ao limite de 10hs diárias.

10) Ficou autorizada a suspensão dos exames médicos periódicos, durante o período de calamidade. E no caso do demissional poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

11) Quanto ao FGTS, ficou prevista a possibilidade de suspensão da sua exigibilidade, para as competências de março, abril e maio de 2020, e com vencimento em abril, maio e junho de 2020, não precisando a empresa assinar nada, ou seja, não haverá uma adesão formal. O recolhimento das competências março, abril e maio, poderá ser feito de forma parcelada nem atualização ou multa, mas a empresa terá o prazo de até 6 meses para quitar essas parcelas, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho/2020. A obrigação de declarar essas informações devem ser cumpridas até o dia 20 de junho de 2020.

E sobre esse deferimento dos prazos do FGTS a Caixa Econômica Federal já publicou orientação nesse sentido, através da circular nº 893/2020, abaixo transcrita:

***Circular Caixa nº 893/2020 - DOU de 25.03.2020
COMPETÊNCIAS MARÇO, ABRIL E MAIO/2020***

Para o uso da prerrogativa de suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, o empregador e o empregador doméstico permanecem obrigados a declarar as informações, até o dia 07 de cada mês, na forma seguinte, por meio do Conectividade Social e eSocial, conforme o caso:

I - empregadores usuários do Sefip - adotam as orientações contidas no Manual da GFIP/Sefip para Usuários do Sefip 8.4, em seu Capítulo I, item 7, obrigatoriamente com o uso da modalidade 1 (Declaração ao FGTS e à Previdência);

II - empregadores domésticos usuários do eSocial - adotam as orientações contidas Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico, em seu item 4, subitem 4.3 (Emitir Guia), destacando-se que deve ser obrigatoriamente emitida a guia de recolhimento Documento de Arrecadação do eSocial (DAE), dispensada sua impressão e quitação.

O empregador que não prestar a declaração da informação ao FGTS até o dia 07 de cada mês, na forma do parágrafo anterior, deve realizá-la impreterivelmente até a data-limite de 20.06.2020 para fins de não incidência de multa e encargos.

As competências de março, abril e maio/2020 não declaradas até 20.06.2020 serão, após esse prazo, consideradas em atraso e terão incidência de multa e encargos, na forma do art. 22 da Lei nº 8.036/1990.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, o empregador passa a estar obrigado ao recolhimento, sem incidência da multa e encargos devidos, caso efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização:

I - dos valores decorrentes da citada suspensão (competências março e/ou abril e/ou maio/2020); e

II - dos demais valores devidos (recolhimento rescisório).

A obrigatoriedade dos citados recolhimentos aplica-se ainda a eventuais parcelas vincendas de parcelamento firmado pelo empregador (conforme item a seguir), que terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável aos recolhimentos rescisórios (art. 18 da Lei nº 8.036/1990).

PARCELAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

O parcelamento do recolhimento do FGTS, cujas informações foram declaradas pelo empregador e empregador doméstico referentes às competências março, abril e maio/2020, com

vencimento em abril, maio e junho/2020, respectivamente, prevê 6 parcelas fixas:

I - com vencimento no dia 07 de cada mês;

II - com início em julho/2020 e fim em dezembro/2020.

Observa-se ainda que:

I - não será aplicado valor mínimo para as parcelas;

II - o valor total a ser parcelado será dividido igualmente em 6 vezes;

III - o recolhimento pode ser antecipado a interesse do empregador ou empregador doméstico.

MANUAIS - ATUALIZAÇÃO FUTURA

Os citados procedimentos operacionais para recolhimento e parcelamento serão detalhados oportunamente nos manuais operacionais que os regulamentam.

12) Ficou expressamente previsto que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, salvo se ficar provado onexo causal.

13) Ficou permitido que convenção ou acordo coletivo, que tenham vencido o prazo de vigência ou ainda esteja este para vencer, no prazo de 180 dias, contados a partir da vigência da MP 927/2020, poderão ser prorrogados pelo prazo de até 90 dias, se assim desejar o empregador.

14) Durante o período de cento e oitenta dias, 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 ficam suspensos.

15) Os prazos dos certificados de regularidade junto ao FGTS, emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da MP serão prorrogados por noventa dias.

16) Durante o período de cento e oitenta dias, 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.

17) Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na MP, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor da MP.

18) Ficou estabelecido de até 180 dias para validade da certidão expedida Receita Federal do Brasil e INSS, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, que será contado data de emissão da certidão, podendo ser prorrogado por ato específico.

Brasília, 25 de março de 2020

Dra. LIRIAN SOUSA SOARES CAVALHERO
CONSULTORA JURÍDICA FEBRAC