

Coronavírus e os Contratos de Trabalho - Análise da MP 927/2020

No último dia 22, passou a vigorar a Medida Provisória no 927 (MP no 927/2020), objetivando regradar parte das questões trabalhistas emergenciais, surgidas com a decretação do estado de calamidade pública, anunciado pelo Decreto Legislativo no 6/2020, em razão da pandemia do Coronavírus.

O estado de calamidade pública foi decretado até 31/12/2020, prazo este no qual também vigorarão as normas previstas em referida Medida Provisória, se convertida em Lei Ordinária pelo Congresso Nacional, dentro do prazo de 120 dias, a contar de sua publicação.

A nova legislação prevê o ajuste de acordos individuais entre empregados e empregadores (pessoas físicas e jurídicas), os quais terão preponderância sobre os demais instrumentos legais, desde que respeitados os limites da Constituição Federal.

Uma das principais e mais importantes declarações trazidas pela MP no 927/2020 foi o reconhecimento de que a atual situação causada pela pandemia do Coronavírus trata-se de caso de força maior. Isto porque, o reconhecimento da situação de força maior já autoriza, em tese, a aplicação de algumas regras vigentes na CLT, previstas pelos artigos 501 e ss., dentre elas, a possibilidade de redução salarial em 25%, respeitado o salário mínimo da região.

Entretanto, importantíssimo alertar que a situação deva ser tratada com cautela, já que a legalidade dessa norma celetista ainda é discutida pela jurisprudência, apontando-se sua inconstitucionalidade por afronta ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial. Ademais, muitos entendem que, ainda que constitucional a norma, tão questão de redução salarial apenas é possível ser acordada mediante acordo coletivo de trabalho. Assim, é questionável a possibilidade de redução salarial em casos de força maior por simples determinação do empregador.

No mais, a MP no 927/2020 deu bastante enfoque ao teletrabalho, atualmente muito citado e conhecido como “home office”. A nova norma reafirmou o previsto na CLT de que o empregador pode exigir a realização do teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância. No entanto, inovou ao prever que a notificação da exigência do trabalho à distância deva ocorrer ao trabalhador com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. Não haverá, ainda, necessidade de assinatura de acordo individual ou coletivo. Importante destacar que eventuais tarefas que sejam realizadas fora do horário contratual de trabalho durante o regime de teletrabalho não serão consideradas como tempo à disposição do trabalhador, salvo se disposição expressa em contrato.

As despesas relativas à infraestrutura da prestação do serviço à distância serão previstas em contrato escrito, sendo certo que, caso o funcionário não tenha os equipamentos necessários para realização do trabalho, o empregador poderá fornecê-los a título de comodato, pagando pela infraestrutura, não sendo tal verba considerada salário.

Destaque-se, ainda, que a Medida Provisória permitiu que o teletrabalho seja realizado por estagiários e aprendizes, observando-se que tal exigência deverá estar alinhada com a instituição de ensino, pois trata-se de regime de contrato especial.

Também ocorreram modificações significativas e discutíveis com relação às férias. Importante lembrar que a CLT determina que a prerrogativa em conceder as férias é do empregador. Neste passo, a Medida Provisória possibilita a antecipação da concessão de férias pelo empregador, independentemente do empregado possuir período aquisitivo completo.

A norma prevê que pessoas que estão no grupo de risco do Coronavírus tem prioridade para concessão das férias nesse período.

O aviso de férias será encaminhado com, no mínimo, 48 horas de antecedência da fruição das mesmas, podendo o mesmo se dar da forma eletrônica. Caso o empregado concorde, mediante acordo individual, poderá ser antecipado até mais do que um único período de férias. Mantem-se, ainda, o entendimento da CLT de que não poderão ser concedidas férias inferiores à 5 dias.

O pagamento das férias poderá ser postergado e realizado até o quinto dia útil do próximo mês de sua fruição, bem como o pagamento do adicional de 1/3 e abono pecuniário, os quais poderão ser realizados até a data prevista para o pagamento do 13º salário. Entretanto, se o contrato de trabalho for rescindido neste período, o pagamento desses valores será realizado no mesmo prazo das verbas rescisórias.

Os funcionários da área saúde e de serviços essenciais, em razão de sua importância diante do estado de calamidade vivido pela coletividade, podem ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas, sendo necessária a comunicação formal e preferido o aviso com antecedência mínima de 48 horas.

O procedimento para concessão das férias coletivas também foi modificado pela MP no 927/2020, sendo necessária a comunicação por escrito, podendo ser na forma eletrônica, com no mínimo de 48 horas à sua fruição, sendo dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e ao Sindicato da Categoria. Ainda, não são aplicáveis as regras da CLT que determinam o limite máximo anual e mínimo de dias para concessão das mesmas.

Com relação aos feriados, desde que não religiosos, estes podem ser antecipados mediante notificação por escrito ou eletrônica com indicação expressa dos mesmos, em prazo mínimo de 48 horas de sua ocorrência. Se houver concordância do funcionário, podem ser antecipados os feriados religiosos também.

No período de calamidade pública, também fica autorizada a interrupção das atividades do empregador, com estabelecimento de compensação de jornada, mediante a utilização de banco de horas, inclusive com relação à antecipação dos feriados. Para tanto, será necessário estabelecimento formal de acordo individual ou coletivo. O prazo da compensação dessas horas é de até 18 meses após encerrado o estado de calamidade. Observação muito importante é que, quando da compensação dessas horas durante a jornada normal de trabalho, deverá ser respeitado o limite máximo por jornada de 2 horas extras, limitado a 10 horas diárias de trabalho.

Fica estabelecida, ainda, a possibilidade de prorrogação de jornada para funcionários de estabelecimentos da área da saúde, mediante acordo escrito, mesmo em casos de atividades insalubres e jornadas contratuais de 12x36.

Ademais, houve grande flexibilização com relação às questões de segurança e saúde no trabalho.

A MP no 927/2020 estabeleceu não ser obrigatória a realização de exames ocupacionais durante o período do estado de calamidade pública, exceto o exame demissional, o qual deve ser mantido, a não ser que tenha sido realizado exame ocupacional em até 180 dias da demissão, quando poderá ser dispensado. Esses exames ocupacionais devem ser atualizados em até 60 dias após finalizado o estado de calamidade. Entretanto, em caso de atividade de risco, é necessário manter a realização dos exames.

Ainda, neste período, não é obrigatória a realização de treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, sendo possibilitada sua realização a distância. Os treinamentos devem ser atualizados em até 60 dias após finalizado o estado de calamidade, exceto se atividade de risco, quando devem ser mantidos.

Os mandatos da CIPA também podem ser prorrogados até o final do estado de calamidade, bem como as eleições em curso suspensas.

Ainda, como medida de contenção de gastos nesse período, a Medida Provisória possibilitou a prorrogação do recolhimento do FGTS das competências de março, abril e maio. O pagamento, neste caso, deverá ocorrer a partir de julho, sem aplicação de juros e multa, mediante parcelamento em até 6 parcelas consecutivas. A dívida deve ser declarada e solicitado o seu parcelamento até 20 de junho, no entanto, ainda não há regulamentação do procedimento. Em caso de demissão nesse período, as parcelas devem ser recolhidas sem juros e multas dentro da competência relativa ao mês da rescisão.

Destaque-se, ainda, a revogação do artigo 18, da MP no 927/2020, em razão das pressões sofridas contra o Governo. Tal normativa permitia a suspensão do contrato de trabalho, por 4 meses, para realização de cursos de aperfeiçoamento à distância pelo funcionário, sem a necessidade de pagamento de salário ou contraprestação pela empresa ou Governo. O artigo foi revogado, em razão do impacto financeiro extremamente negativo que poderia causar aos trabalhadores.

Por fim, insta destacar que os casos de contaminação pelo Coronavírus não serão considerados de natureza ocupacional, exceto se comprovado onexo causal entre a contaminação e a atividade desenvolvida.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA