



Efeitos práticos da caducidade da Medida Provisória no 927

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (“MP 927”), que dispunha 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), caducou no último dia 19, tendo transcorrido o prazo para sua conversão em lei, embora tenha tramitado o PLV 18/2020 no Congresso nacional.

A caducidade da norma em comentário acarreta imediatos reflexos na relação de emprego para as empresas, que tenham optado por adotar as medidas nela previstas, resumidamente tratadas nos itens abaixo.

Logicamente, em razão do tema ter muitas variantes, decorrentes das particularidades de cada caso ou prática/política empresarial, torna-se impossível esgotar os efeitos.

TELETRABALHO

A “MP 927” estabeleceu regras de flexibilização para instituição do teletrabalho, que já era expressamente regulado pela CLT, por força da Reforma Trabalhista, de maneira a atender a urgência da situação, possibilitando que os empregadores pudessem tornar ágil e legal essa modalidade de trabalho, tais como o prazo de 48 horas para comunicação prévia da conversão do contrato para esse regime e até 30 dias para a formalização do instrumento regulatório. Neste caso, a alteração podia ser unilateral por decisão, única e exclusiva, do empregador.

Para as novas relações em regime de teletrabalho, a serem firmados a partir de 20.07.2020, deverão ser observados os prazos e regras contidos no artigo 75, da CLT, quais sejam: formalização, de forma consensual, de contrato ou aditivo contratual prevendo a prestação de serviços por teletrabalho, especificação das atividades a serem realizadas pelo empregado, prazo de quinze dias para alteração de um regime para outro, disposição sobre a responsabilidade quanto à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, eventuais reembolsos, além de instruções expressas quanto às precauções a serem tomadas com a finalidade de se preservar a saúde do trabalhador e evitar-se acidentes.



A “MP 927” autorizou, ainda, estagiários e aprendizes a realizarem atividades via teletrabalho. Com o fim da vigência e validade jurídica da norma em comentário, a rigor, tais trabalhadores não poderiam mais prosseguir nessa modalidade, devendo retornar ao trabalho presencial e, na sua impossibilidade, os contratos deveriam ser extintos.

Há discussão acerca da possibilidade da manutenção dos contratos e da condição de teletrabalho, mesmo com a caducidade da MP, com esteio na impossibilidade de retorno às atividades presenciais enquanto durar a pandemia. Tal posição, da qual partilhamos, se baseia, especialmente, se possíveis a supervisão e orientação educacional à distância dos estagiários / aprendizes pelos responsáveis eleitos para tal nos contratos firmados com estas finalidades específicas. Logicamente que, em sendo indispensável a realização de atividades presenciais/físicas, o contrato não estará atingindo sua finalidade, tornando inexecutável a obrigação contratada.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Durante a vigência da “MP 927”, o empregador estava autorizado a antecipar as férias dos seus empregados, ainda que o período aquisitivo não tivesse transcorrido, desde que o informasse com antecedência de 48 horas.

A partir de 20.07.2020, deverão os empregadores atentar às regras estabelecidas na CLT para a concessão de férias individuais. Em outras palavras, as férias serão válidas somente após ser completado o período aquisitivo (exceto se houver disposição contrária em convenção coletiva) e concedidas, por ato do empregador, mediante notificação prévia do empregado com antecedência de 30 dias.

O pagamento do terço constitucional de férias deverá ser efetuado no prazo do adiantamento do valor do salário, e não mais, na forma disciplinada na “MP 927”.

A “MP 927” também autorizava a suspensão de férias ou licenças não remuneradas de profissionais da área da saúde ou daqueles que desempenham funções essenciais. Contudo, tal circunstância de interrupção do descanso ou licenças volta a ser proibida.

Quanto às férias coletivas, também ficam reestabelecidas as condições contidas na CLT para sua concessão, sendo obrigatória a comunicação ao Ministério da Economia e Sindicato da categoria profissional, com antecedência mínima de 15 dias.



APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

A “MP 927” permitia ao empregador antecipar feriados. Com a caducidade do texto legal em comentário, tal regra não poderá ser aplicada, exceto se prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

BANCO DE HORAS

Durante a vigência da “MP 927”, o empregador poderia instituir banco de horas “especial”, cuja compensação poderia se dar, no prazo de até dezoito meses, após a data de encerramento do estado de calamidade pública.

A caducidade da norma em destaque não atingirá as condições estabelecidas no banco de horas “especial” que o empregador tenha firmado durante a sua vigência, nos termos do parágrafo 11, do artigo 62, da Constituição Federal. Assim, a compensação da jornada não trabalhada, instituída com base na “MP 927”, poderá ocorrer entre 01.01.2021 e 30.06.2022, período de 18 (dezoito) meses após o término do estado de calamidade reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6.

Na hipótese de dispensa do empregado, o saldo do banco de horas, se negativo, não poderá ser descontado do empregado e, se positivo, deverá ser-lhe quitado, como jornada extraordinária, acrescida dos percentuais convencionais.

A fim de garantir efetiva distinção entre o banco de horas da “MP 927” e eventual outro subsequente (a partir de 20.07.2020), que a empresa opte por instituir, de maneira individual ou coletiva, entendemos apropriado o fechamento do primeiro em 19.07.2020, com a devida identificação de sua origem (“MP 927”), criando, assim, marcos diferentes para a contagem do período de compensação.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A “MP 927” estabeleceu a suspensão, por 60 e 90 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, respectivamente, da realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares e da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos relativos às normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Dentro de igual prazo, contado a partir de 20.07.20, os empregadores deverão regularizar os exames e treinamentos obrigatórios.



Em relação às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA's), os processos eleitorais foram suspensos pela “MP 927” e determinada a manutenção daquelas existentes até a decretação do fim do estado de calamidade pública.

As empresas deverão, ainda, retomar as providências para a realização das eleições da CIPA, cujos integrantes tiveram mandatos vencidos durante o período de vigência de sua norma, convocando as eleições nos próximos 60 (sessenta) dias, prazo previsto na NR-5, diante da ausência de regra específica no texto legal não mais vigente. Os mandatos vencidos deverão ser prorrogados até a posse dos novos eleitos, de forma a que a empresa não fique sem CIPA, incidindo, assim, em infração administrativa, passível de sancionamento pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Caso a empresa tenha decidido suspender os contratos de trabalho de seus empregados, de acordo com a Medida Provisória nº 936, convertida na Lei nº 14.020 e cujos prazos foram ampliados pelo Decreto 10.422, ambos de 2020, deverá atentar, ainda, para o quórum mínimo estabelecido na NR-5 para a realização e validade do processo eleitoral.

DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

A suspensão do contrato de trabalho, para fins de qualificação profissional, volta a ser regulada pela CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Os prazos processuais para a apresentação de defesa em processos administrativos de autos de infração voltam a fluir.

As convenções e acordos coletivos, que venceram durante a vigência da “MP 927”, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, por até noventa dias, a contar de 20.07.20.



CONCLUSÃO

A não conversão da “MP 927” em lei causará efeitos muito prejudiciais à situação já difícil que as relações de trabalho vêm enfrentando, em virtude da pandemia.

Acreditamos que, infelizmente, muitos dissensos serão levados à Justiça do Trabalho, pois há opiniões contrárias à validade das medidas autorizadas pela “MP 927”, gerando insegurança jurídica num momento já conturbado sob tantos outros aspectos.

Recomendamos, que as empresas adequem suas condutas dentro dos prazos supracitados, evitando, assim, exposição a ações trabalhistas e a autuações da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

A equipe trabalhista de Stüssi Neves Advogados está à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários,

São Paulo, 23 de julho de 2020.

Maria Lúcia Menezes Gadotti
marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br

Patricia Salviano Teixeira
patricia.salviano@stussinevessp.com.br