



PARECER: O CORONA VÍRUS E AS MEDIDAS QUE PODEM SER TOMADAS LICITAMENTE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A disseminação radical do corona vírus pelo mundo ensejou situação de calamidade pública em relação à epidemia que se alastra. Em razão disso, o isolamento social foi uma das advertências sociais emanadas do Poder Público a fim de conter, ao máximo possível, a propagação da Covid-19.

Entretanto, a situação de segregação popular, em virtude do confinamento dos cidadãos em seus lares, tem o condão de gerar notórios reflexos no que diz respeito às relações trabalhistas.

Portanto, é de extrema relevância saber quais seriam as medidas que podem ser legitimamente adotadas em relação ao quadro vigente, tanto para não infringir as normas contidas no ordenamento trabalhista quanto para não macular a atividade produtiva como um todo, a fim de não impactar no desenvolvimento e harmonia sociais.

Em tal contexto, a par das normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, na legislação trabalhista em geral, o Governo Federal entendeu por bem editar a **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. A MP em questão *“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 corona vírus (covid-19)**, e dá outras providências”*.



A Medida Provisória 927/2020 entra em vigor (começa a ter aplicação) a partir da data de sua publicação, a qual se deu em 22 de março de 2020.

As novidades introduzidas pela Medida Provisória serão objeto deste Parecer. Este tem o propósito, então, de servir como base e manuscrito sobre os principais aspectos das inovações trazidas pelo ato normativo externado pelo Presidente da República.

Portanto, vamos a eles.

1 - ACORDO INDIVIDUAL

O artigo 2º, da MP 927/2020, traz a seguinte situação: possibilidade de que empregador e empregado celebrem “*acordo individual*” para assegurar a permanência e vigência do vínculo travado entre ambos. A redação literal do preceito é a esta:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.



A parte final do dispositivo estabelece que o acordo individual “*terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais*”, respeitadas as balizas existentes na Constituição Federal. E tal determinação permite supor que não há necessidade, por exemplo, de prévio ajuste com os sindicatos das categorias envolvidas, para que as disposições do acordo individual gozem de validade.

Assim, não tem aplicação, em tal contexto, o que diz a Lei 4.923/65, em seu artigo 2º, que dispõe o seguinte: “*A empresa que, **em face de conjuntura econômica**, devidamente comprovada, se encontrar em **condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados**, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores*”.

O acordo individual celebrado com base no texto do artigo 2º da MP 927/2020, portanto, prevalecerá sobre o quanto disposto no artigo 2º da referida Lei 4.923/65 (para efeito de se prescindir do prévio ajuste do sindicato respectivo).

2 – TELETRABALHO



A Medida Provisória 927/2020 prevê, ainda, em seu artigo 4º, a possibilidade de realização do que chamou de teletrabalho.

Assim, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.

E tal alteração poderá ser feita, inclusive, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos. Dispensa-se, também, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

O teletrabalho estará configurado tanto na hipótese de o exercício das atividades laborais ser feito totalmente fora das dependências do local original de trabalho ou preponderantemente fora dele (artigo 4º, § 1º, da MP 927/2020).

O empregado deverá ser notificado a respeito da alteração relativa ao teletrabalho com pelo menos 48 (quarenta e oito horas) de antecedência. A notificação poderá ser emitida fisicamente ou por meio eletrônico (artigo 4º, § 2º, da MP 927/2020).

E, por fim, frise-se que estagiários e aprendizes podem entrar no regime de teletrabalho, consoante a redação do artigo 5º, da MP 927/2020.

3 – ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS



Muito embora o trabalhador não tenha atingido o tempo aquisitivo de férias, estas poderão ser adiantadas pelo empregador, desde que o empregado seja avisado com antecedência de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico. Também há a possibilidade de negociação de períodos futuros, e o pagamento das férias poderá ocorrer até o quinto dia útil do mês seguinte ao início das férias.

Entretanto, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos. Poderão, contudo, ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias (artigo 9º, da MP 927/2020).

Não se aplica, portanto, o disposto no artigo 145, da Consolidação das Leis do Trabalho. E tal artigo estabelece o seguinte:

*Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados **até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.***



Ressalte-se, ainda, que para as férias concedidas no contexto da Medida Provisória em tela, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 (artigo 8º da MP 927/2020). E este último artigo determina que a gratificação em comento será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

E, consoante o artigo 8º, parágrafo único, da MP 927/2020, *“eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador”*, aplicando-se o prazo previsto no artigo 8º, *caput*, da MP.

4 – FÉRIAS COLETIVAS

A empresa poderá instituir o regime de férias coletivas desde que comunique os empregados com a antecedência mínima de 48 horas, seja por via escrita ou eletrônica. A MP prevê que, nesse caso, não é necessária a comunicação prévia ao Ministério da Economia ou a sindicatos.

Saliente-se que não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos contemplados no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho.



5 – BANCO DE HORAS

O empregador poderá utilizar o sistema de banco de horas para conceder folga ao trabalhador, durante o período de situação de crise advinda da disseminação do corona vírus. A medida, que deve ser implantada por meio de acordo coletivo ou individual, permite que a jornada de trabalho seja ampliada em até 02 (duas) horas, não ultrapassando as dez horas diárias. O prazo de compensação é de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A respeito, veja-se a íntegra da redação do artigo 14 e parágrafos, da Medida Provisória 927/2020:

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.



§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

6 - SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o período de calamidade pública, o texto da Medida Provisória 927/2020 prevê a suspensão de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares. A exceção fica por conta dos exames demissionais (artigo 15, da MP 927/2020).

Os referidos exames deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública (artigo 15, § 1º, da MP 927/2020). Ou a qualquer tempo, a critério do médico coordenador do PCMSO.

Exame demissional pode ser dispensado se o último exame tiver sido realizado em até 180 dias contados da data da demissão. Ficam suspensos os treinamentos periódicos e eventuais previstos nas NR's. Poderão ser feitos à distância (EAD). Deverão ser realizados em 90 dias do término do estado de calamidade. As CIPA's poderão ser mantidas durante o estado de calamidade e os processos de eleição poderão ser suspensos.

7 – ADIAMENTO DO FGTS



Consoante o artigo 19, da Medida Provisória 927/2020, fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, em relação aos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Veja-se o texto original da norma:

Art. 19. 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.

O artigo 20 da mencionada MP estabelece que o recolhimento do valor relativo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço dos meses de março, abril e maio de 2020 poderá ser parcelado. E não incide, sobre tais valores, atualização, multa e encargos previstos no artigo 22, da Lei 8.036/90.

Entretanto, “as parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990” (artigo 22, da MP 927/2020).

Ademais, o pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990 (artigo 20, § 1º, da MP 927/2020).



E, ainda, conforme o artigo 23 da Medida Provisória em testilha: *“Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória”*.

8 - APROVEITAMENTO DE FERIADOS

Poderão ser antecipados o gozo de feriados não religiosos, federais, estaduais e municipais, com a mesma regra da antecipação das férias. A antecipação de feriados religiosos depende da concordância do empregado. A respeito e para ilustrar, interessante a consulta ao disposto no artigo 13 e parágrafos, da Medida Provisória 927/2020:

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.



8 – REVOGAÇÃO DA PREVISÃO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Inicialmente, o texto do artigo 18 da Medida Provisória 927/2020 previu que seria possível a suspensão do contrato de trabalho por um período de até quatro meses, sem a necessidade de acordo coletivo. Nesse período, o empregado não receberia salário. A redação do preceito era a seguinte:

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

Entretanto, o Presidente da República entendeu por revogar o referido artigo 18, de maneira a deixar de prever a suspensão do contrato de trabalho, tal como constava na redação original da MP. Assim, **o Chefe do Poder Executivo Federal editou a Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020 que em seu artigo 2º revogou o mencionado artigo 18.**

Diante da repercussão negativa desse ponto da Medida, Jair Bolsonaro publicou em sua conta do Twitter o seguinte: *"Determinei a revogação do art. 18 da MP 927 que permitia a suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses sem salário".*



Assim, não há mais que se falar em suspensão do contrato de trabalho.

Eis, então, o que tínhamos a considerar a respeito das medidas trabalhistas vigentes ao longo do período de calamidade pública decorrente da implacável disseminação do corona vírus, levando-se em conta, notadamente, as principais disposições contidas na Medida Provisória 927/2020.

São Paulo, 24 de março de 2020.

FIROZSHAW KECOBADÉ BAPUGY RUSTOMGY JUNIOR
OAB/SP 246.573