

COMENTÁRIOS À MP 927/2020

Na data de ontem, 22 de março de 2020, foi novamente editada uma Medida Provisória por parte do Governo Federal, nesta nova norma foram estipuladas algumas medidas para o enfrentamento da crise econômica gerada pelo famigerado coronavírus.

A MP tornou possível a adoção de algumas providências, dentre as seguintes:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Pois, bem. Neste momento, faz-se imperiosa uma análise crítica e informativa sobre os pontos que guardam eficácia e eficiência para os negócios privados, que têm enfrentado um verdadeiro drama para manterem-se funcionando.

Do TELETRABALHO

Seguindo a ordem dos incisos da MP, cumpre-nos trazer a possibilidade, por parte do empresário e apenas à seu critério, de determinar que o empregado passe a trabalhar de sua residência.

Neste caso, o empregador deverá avisar a seus empregados com a antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas) e, se for o caso (falta de condições na residência do empregado), deverá fornecer toda a infraestrutura a seus empregados, à exemplo de: computador, internet, assentos apropriados e etc.

Ao fim do período de calamidade, o empregador poderá, ainda a seu exclusivo critério (sem depender de acordo individual ou coletivo) determinar o retorno ao trabalho presencial, na forma como era exercido anteriormente.

É importante destacar, ainda, que a MP acaba com um temor grande do empresariado, que é o uso de aplicativos (como o whatsapp) fora do horário de trabalho, o que, em tese, poderia configurar tempo a disposição do empregador e, portanto, passível de remuneração.

Em relação a este ponto específico, embora a MP deixe clara a ausência de tempo a disposição de empregador quando do uso de aplicativos de mensagens, não é aconselhável fazer o uso do mesmo fora do horário de trabalho do empregado, visto que toda norma é passível de interpretação na Justiça, podendo gerar um ônus indesejado.

DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

Na forma que esta assessoria já havia antecipado, agora está oficializada através da MP a possibilidade de antecipação das férias programadas para os empregados, ficando suspensa a exigência do prazo de aviso de 30 (trinta) dias.

Como inovação, a MP traz que as férias podem ser concedidas mesmo antes do decurso do período aquisitivo de 1 (um) ano de trabalho, bem como poderão ser antecipadas as férias de anos seguintes.

O empregador poderá postergar o pagamento do adicional de férias para o mês do pagamento do 13º salário, devendo pagar o valor da remuneração das férias até o 5º dia útil do mês que iniciou o gozo.

Este ponto deverá ser observado com prudência, já que o empregado pode ser demitido antes de completar o período aquisitivo antecipado, sendo que, nesta ocasião, o empregador deverá efetuar o pagamento das férias gozadas antecipadamente pelo empregado na rescisão contratual.

DAS FÉRIAS COLETIVAS.

As férias coletivas deverão ser observadas com cautela pelo empregador, visto que não são todos os negócios que comportam a sua adoção, ao menos em todos os setores da empresa.

A legislação já possibilitava a adoção das férias coletivas, seja para todo o corpo de funcionários, seja para setores específicos da empresa, porém, no caso dos postos de combustíveis, por exemplo, não é possível dar férias coletivas que inviabilizem o funcionamento do estabelecimento.

Isso ocorre porque a ANP já tinha norma que determinava o horário mínimo de funcionamento dos postos de combustíveis da 06h00 às 20h00, tendo esta norma sido alterada recentemente (Resolução ANP - 812/2020) para obrigar os postos a funcionarem, no mínimo, das 07h00 às 19h00.

Para os negócios que permitam a concessão das férias coletivas, o empregador deverá somente informar aos empregados afetados com uma antecedência de 48h (quarenta e oito horas), estando dispensado de avisar ao Ministério do Trabalho ou ao sindicato laboral.

Como a norma não mencionou nada em contrário, permanece a obrigação de o empregador colacionar o aviso no mural da empresa.

DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS NÃO RELIGIOSOS.

Pela MP, ficou possibilitada a antecipação dos feriados não religiosos aos empregados, devendo o empregador somente informar aos empregados "beneficiados" pela antecipação.

Um ponto que se destaca neste tema, é a possibilidade de se aproveitar o gozo antecipado do feriado como banco de horas, sendo este um ponto bem controvertido juridicamente.

É de se destacar que os feriados são folgas remuneradas, onde não há contraprestação laboral, não se vendo como plausível a utilização dessas horas para o banco de horas da empresa.

Neste quadro, tem-se que há uma possibilidade firmada na lei para a compensação, porém, mais uma vez, deverá o empresário analisar com cautela, pois esta norma é amplamente questionável juridicamente.

DA PARALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES E DO BANCO DE HORAS

Ficou possibilitada a suspensão das atividades das empresas e a acumulação das horas não trabalhadas para o banco de horas, de modo que o empregador poderá compensar as horas não trabalhadas em até 18 (dezoito meses) da data de encerramento do decreto de calamidade.

Registre-se, que essa possibilidade poderá ser acordada mediante acordo coletivo ou individual (POR ESCRITO), de modo que o empregado compensará apenas 2 (duas) horas por dia.

DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS MEDIDAS RELATIVAS À SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO.

O texto da MP flexibilizou algumas exigências relativas a saúde e segurança do trabalhador, notadamente no que tange a realização de curso de capacitação e exames médicos relativos ao PCMSO.

Em relação aos exames, o empregador ficou livre de realizá-los, com exceção do exame demissional, que deverá ser realizado em até 60 (sessenta) dias do estado de calamidade pública.

É importante sempre consultar o médico responsável pelo PCMSO da empresa, visto que, em alguns casos, não será possível a flexibilização, devendo o médico indicar a forma de realização do exame.

Os empregados demitidos que tenham realizado exames periódicos há, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias, estarão livres da realização posterior do exame demissional.

POSSIBILIDADE DE POSTERGAÇÃO DO PAGAMENTO DO FGTS.



Uma das medidas consideradas mais eficazes, adotada na medida provisória de ontem, é justamente a possibilidade de o empresário postergar o pagamento do FGTS.

Neste cenário, o empresário, nos termos da MP, poderá deixar de pagar o FGTS devido nos meses de março, abril e maio de 2020, podendo parcelar posteriormente em até 6 (seis) vezes, sem multa, juros ou atualização, na forma disposta na MP.

Destarte, são estes os argumentos que se tem a expor sobre o tema da MP n.º 927/2020, pelo que, desde já, nos colocamos a disposição para esclarecimentos.

Maceió, 23 de março de 2020.

PAULO JOSÉ DE CARVALHO L. FILHO
ADVOGADO
OAB/AL N.º 10.399