

Erika Mello: Decreto pode regulamentar situações da MP 927

Diante da grande crise de ordem sanitária que atingiu o país, a Covid-19, o governo vem editando medidas provisórias para amenizar os seus reflexos socioeconômicos. Porém, o que acontece na prática é que alguns projetos são editados e acabam não sendo convertidos em lei pelo Congresso Nacional, mantendo efeitos apenas temporários (máximo 120 dias) e impactando as situações estabelecidas durante a sua vigência. Não há uma medida atual que altere esse cenário, mas existe uma possibilidade prevista na Constituição Federal de ser editado um decreto legislativo pelo Congresso Nacional regulamentando que perderam a validade.



Isso pode ser aplicado na MP 927/2020, que flexibilizou

matérias relevantes para manutenção das relações trabalhistas durante a pandemia e não passou pelo crivo do Senado Federal, perdendo validade no dia 19 de julho. Consequentemente, passou a não ter efeito jurídico a partir de 20 de julho. Nesse caso, com a perda da validade dessa medida provisória, o decreto legislativo pode regulamentar as situações pré-estabelecidas com base nas regras transitórias, podendo levar até 60 dias para a entrada em vigor.

Todos os atos firmados durante a vigência da medida provisória requerem análise e adaptação e, no caso da MP 927, surgem muitas dúvidas.

As principais recomendações

I) Teletrabalho/trabalho remoto: formalizar/revisar as políticas internas e os termos aditivos ao contrato de trabalho, considerando a partir de agora só as regras da CLT, bem como as particularidades de cada função e o exercício das atividades integralmente ou preponderantemente fora das dependências da empresa. É preciso também reforçar o cuidado com o tempo do empregado em uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho, pois a exceção da MP 927 de não considerar esse período como tempo à disposição, que já era bastante polêmica, agora não está mais em vigor. Quanto ao retorno às atividades presenciais, quando o empregador assim definir, deve ser regido pela CLT, ou seja, o empregado deve ter um prazo de transição mínimo de 15 dias (artigo 75-C, § 2º da CLT) e deve ser formalizado um novo aditivo ao contrato de trabalho. Por fim, com atenção especificamente ao *home office* (trabalho preponderantemente na empresa com alguns períodos fora), a empresa deve formalizar/revisitar a política interna com tal sistema. Contudo, se os trabalhadores permanecerão realizando os serviços preponderantemente fora da empresa, seria teletrabalho, que requer aditivo contratual específico e pode até considerar o modelo como temporário, apenas diante da pandemia da Covid-19;

II) Férias individuais: não é mais possível conceder férias individuais avisando o empregado com antecedência de 48 horas (voltamos para a antecedência mínima de 30 dias prevista na CLT), nem conceder férias individuais de forma antecipada (antes do período aquisitivo completo). Pessoas que tiveram férias concedidas com início do descanso durante a vigência da MP 927 podem cumprir o período de férias normalmente e o pagamento pode ocorrer na forma prevista na MP, ainda que o prazo de fruição das férias ultrapasse o dia 19 de julho. Para férias concedidas durante a vigência da MP 927, mas com início da fruição programado para depois de 20 de julho, até podem ser mantidas nos termos da MP, mas existe risco de caracterizar fraude pela fruição após a perda de validade da medida, por isso, recomendamos a revisão de períodos de férias concedidos nessas condições e, se possível, a regularização nos termos da CLT;

III) Férias coletivas: as férias coletivas também voltam a requerer que a empresa formalize o período com o sindicato e o Ministério da Economia com 15 dias de antecedência e/ou seguindo os termos da norma coletiva da categoria. Pessoas que tiveram férias coletivas concedidas e com início de fruição durante a vigência da MP 927 podem cumprir o período de férias normalmente;

IV) Antecipação de feriados: a empresa não pode mais antecipar feriados sem norma coletiva que regulamente. Feriados que foram antecipados pela empresa durante a vigência da MP 927, concedendo folga antecipada aos empregados, poderão ser trabalhados normalmente nas datas futuras em que ocorrerem, sem pagamento de horas extras.

V) Banco de horas: o banco de horas constituído com "horas negativas/não trabalhadas" computadas até 19 de julho poderá ter a compensação posteriormente como previsto na MP 927 (até 18 meses após o final do estado de calamidade pública), mesmo com a perda da validade da medida. Nesse caso, o banco não pode receber novas horas "negativas" ou "positivas" nesse mesmo sistema, retornando as horas trabalhadas/compensadas ao sistema anteriormente adotado pela empresa (banco de horas por acordo individual ou coletivo), a partir de 20 de julho.

VI) Segurança e saúde do trabalhador: a MP 927/2020 suspendeu a exigência de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares que somente voltariam a ser obrigatórios e cobrados pelos órgãos de fiscalização 60 dias após o término da calamidade pública. Com a perda de validade da MP, em tese, a empresa já pode ser autuada por exames vencidos durante a vigência da medida e ainda não atualizados, no entanto, por uma questão de bom senso, existe o entendimento de que os 60 dias de prazo de regularização podem ser considerados a partir da perda de validade da MP 927/2020, período pelo qual não deveria ser imposta nenhuma penalidade pelos órgãos de fiscalização do trabalho. Esse entendimento não é unânime, por isso, é muito importante que as empresas organizem um plano de ação para regularização o quanto antes.

O mesmo cenário se aplica aos treinamentos obrigatórios de segurança previstos nas normas regulamentadoras e que pela MP 927/2020 estavam suspensos com prazo de 90 dias após o término do estado de calamidade pública para regularização. Apesar do entendimento de que esses 90 dias podem ser considerados a partir de 20 de julho, a posição não é unânime e a empresa deve providenciar a regularidade o quanto antes.

Ainda, medidas de saúde e segurança específicas devem ser observadas, especialmente a Portaria Conjunta nº 20/2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho, além das normas locais e instrumentos coletivos da categoria.

Uma valiosa ferramenta de equilíbrio, neste momento de readaptação, é a negociação coletiva com o sindicato da categoria, pois as normas coletivas podem flexibilizar condições relevantes e prevalecem sobre a lei, desde que respeitados os limites da Constituição Federal.

Mais do que nunca o diálogo multidisciplinar envolvendo todos os interessados e o *compliance* nas relações trabalhistas serão ferramentas essenciais para prevenir conflitos que comprometam a saúde financeira das empresas e a renda dos trabalhadores.

Date Created

18/08/2020