

Brasília/DF, 28 de março de 2020.

À

**FEDERAÇÃO NACIONAL DE ASSOCIAÇÕES DOS SERVIDORES DO BANCO CENTRAL-
FENASBAC.**

NESTA

Prezados senhores:

Atendendo solicitação do Presidente Stein a respeito da manutenção da Medida Provisória 927/2020 na sua íntegra, por decisão do Min. Marco Aurélio do STF – Supremo Tribunal Federal, especificamente em relação a itens controvertidos e que carecem de uma interpretação adesiva, vem o Jurídico da FENASBAC, no intuito de colaborar e contribuir assessorialmente, malgrado a matéria venha sendo muito bem exposta pela mídia, assim como, matérias veiculadas por profissionais da área jurídica, bem como contribuir por profissionais da área jurídica, esclarecer a V.Sas., bem como às Filiadas que desejarem obter quaisquer informações sobre tópicos de tal decisão.,

Ciente de que a quase totalidade das Filiadas possuem Assessoria Jurídica de boa qualidade, não nos atrevemos a impor qualquer tipo de submissão ao que vai expandido na presente correspondência, mas sim uma relativa contribuição complementar, sempre permanecendo ao dispor para outros esclarecimentos.

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

O ministro Marco Aurélio, do Supremo Tribunal Federal (STF), decidiu, quinta-feira (26/3) manter todos os termos da Medida Provisória 927, que flexibiliza as regras trabalhistas durante a pandemia do coronavírus.

Vamos atacar, portanto, os pontos controversos e que ensejam de interpretações duvidosas, muito embora entenda que o texto da MP seja de boa lavra.

Empresas podem adiar o pagamento do FGTS de seus funcionários referentes aos meses de abril, maio e junho de 2020.

Evidenciado que algumas empresas, neste caso incluem-se todas as entidades que geram empregos e que necessitem recolher FGTS de seus empregados, indistintamente, e não possuem condições financeiras de fazê-lo durante a crise, poderão deixar de recolher o depósito fundiário dos meses de março, abril e maio do ano de 2020, cujos recolhimentos deveriam ser efetuados nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou seja, nos meses subsequentes, poderão fazê-lo parceladamente, em 6 (seis) parcelas mensais, a partir do mês de julho de 2020.

Tal parcelamento não será acrescido de juros de mora ou ainda multa ou acréscimos de qualquer outro encargo, devendo corresponder exatamente com os débitos vencidos.

Exemplificando: Se o montante de FGTS que o empregador deveria recolher nos meses de abril, maio e junho de 2020 fosse de R\$9.000,00 (nove mil reais), ele deverá recolher mensalmente o valor de R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais), juntamente com o débito corresponde dos meses subsequentes, ou seja, o valor do mês de julho/20 mais R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais), o valor do mês de agosto/20 mais R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais) e assim sucessivamente.

Eventual contaminação de empregados por coronavírus não será considerada ocupacional (contraída no ambiente de trabalho).

Toda e qualquer doença contraída no desenvolvimento das atividades laborais é considerada pela legislação como “doença ocupacional”, sendo que os empregadores são responsáveis pela aquisição de tais doenças sob a argumentação de que não cuidaram adequadamente do ambiente de trabalho do empregado, sendo muito comum nos dias atuais a caracterização de Síndrome do Túnel do Carpo, que tem sua origem na postura do empregado, bem como no desenvolvimento de atividades repetitivas.

A aquisição de doença ocupacional repita-se, contraída no desenvolvimento das atividades laborais, impõe ao empregador responder, conforme o caso, com indenizações diversas, de acordo com a situação que está sendo vivenciada pelo empregado, sendo que a de maior gravidade é a pensão vitalícia, que impõe ao patrão, independentemente da aposentadoria do empregado pelo INSS, pagar complementarmente durante longos anos (isto de acordo com a idade da data da contração da doença), até que ele empregado complete 83 anos de vida.

No caso da contração de coronavírus por parte do empregado no exercício das funções junto à sua empregadora, esta ficará totalmente isenta de qualquer responsabilidade, tratando-se, portanto, de uma excepcionalidade em relação à lei.

Antecipação de feriados para liberar seus funcionários durante a pandemia.

A legislação brasileira não autoriza antecipação de férias, feriados civis e religiosos, sendo que, a fim de minimizar demissões durante o período da quarentena que foi imposta aos empregados de quase todos os ramos de atividades produtivas, entendeu-se **que o empregador poderá** antecipar para seus empregados os feriados civis municipais e federais, que poderão ser compensados, ou seja, ao invés de gozar a folga na data correta, o empregado já o faz antecipadamente.

Conforme destacado, tal antecipação é de livre arbítrio do empregador, sem que haja a anuência do empregado, no entanto, relativamente a feriados religiosos, deverá valer o convencionado entre patrão e empregado. Desejando o empregado antecipar os feriados religiosos, ou desejando o patrão fazê-lo deverá firmar termo de compromisso com a outra parte, devendo, portanto, consagrar-se a livre concordância entre as partes.

Em quaisquer das situações narradas no presente tópico, empregado e empregador poderão ajustar o lançamento da antecipação dos feriados no Banco de Horas, se houver conveniência para as partes.

Férias podem ser gozadas em período mínimo de cinco dias e marcadas com apenas 48 horas de antecipação.

O empregador, independentemente da vontade de seus empregados poderá antecipar as próximas férias a vencer dos mesmos, sendo inclusive, **se houver concordância entre as partes, liberar outros períodos vincendos.**

Ao contrário daquilo que prevê a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 135, que estabelece aviso da concessão das férias com 30 (trinta) dias de antecedência, a MP 927/20 estabelece que tal aviso poderá ser concedido com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Destaque-se que normalmente quando se concede férias ao empregado o patrão é obrigado a pagar com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência o valor da remuneração acrescida de 1/3 da mesma a título de férias.

Importante também destacar que o gozo de férias não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias úteis, o que nos leva a entender que pode ser qualquer outra quantidade de dias superior a 5 (cinco).

Pois bem, o valor a título de férias poderá ser pago até 5 (cinco) dias do mês seguinte ao gozo, ou seja, ao invés de pagar o salário do mês anterior paga-se o valor das férias, sendo que, por sua vez, o adicional de 1/3 (um terço) sobre as férias poderá ser pago até a data que o obreiro tenha direito ao recebimento do 13º salário.

Por fim, impõe destacar que os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

As empresas podem determinar férias coletivas sem comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

A MP 927/20 referendada pelo STF – Supremo Tribunal Federal autoriza a concessão de férias coletivas desde que não o seja em períodos inferiores a 10 (dez) dias, sendo que a permanecer o problema da necessidade quarentena, a empresa poderá novamente ir concedendo férias coletivas sucessivamente, dispensando-se a comunicação do Ministério da Economia, bem como aos Sindicatos representativos das categorias empregador/empregado.

A concessão das férias coletivas, bem como os respectivos pagamentos poderão ser efetuados em consonância com as férias normais, cujo tópico analisamos anteriormente.

A destacar que, tanto em relação às férias individuais, como nas coletivas, havendo o desligamento/rescisão de contrato do empregado, a empregadora deverá pagar no ato da rescisão, não somente os valores correspondentes a férias, mas também o 1/3 (um terço) constitucional.

De suma importância também destacar que quaisquer das atitudes adotadas em função da MP 927/20, não existe necessidade de comunicação aos órgãos públicos, bem como a qualquer Sindicato.

Liberação do teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância.

A MP 927/20 no Capítulo II – TELETRABALHO autoriza, a critério do empregador em caráter temporário e excepcional, a suspensão das atividades presenciais no serviço, podendo, sob sua orientação tais atividades serem realizadas a distância.

Tal medida não necessitará de acordos individuais ou coletivos, inclusive podendo ser motivo de alteração no próprio contrato de trabalho ou lançado na CTPS do empregado.

Como expressado no art. 4º - Parágrafos 1º a 5º da MP 927/20, e de fácil interpretação, restando definido o seguinte:

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

Destaque-se que o trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância não se confunde com trabalho externo, ou seja, empregados que fazem trabalhos externos não estão beneficiados por esta medida.

O retorno ao regime de trabalho presencial não exige de acordos individuais ou coletivos prévios.

Não existe qualquer necessidade de acordo entre patrão/empregado para o término do trabalho remoto, bastando a simples convocação para retorno às atividades normais ao trabalho, o que pressupostamente deverá ocorrer após o término da pandemia.

Desobrigação de contratação de aprendizes ou portadores de deficiência para preencher cotas.

A Medida Provisória 927/20 não tem qualquer previsão quando à contratação de aprendizes ou portadores de deficiência para atender cotas, sendo certo que, a preservação de preenchimento de cotas, no caso de contratações de empregados, continuará com a obrigação de ser atendida.

No mais, consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na MP tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor (que é 22/03/2020).

Ciente da preocupação do governo em garantir o emprego e a renda dos trabalhadores durante o período da epidemia, que precisa ser aprovada pelo Congresso em até 120 dias, haverá ainda muitos questionamentos jurídicos das regras de constitucionalidade sobre a MP, inclusive já estando sob análise pedidos de inconstitucionalidade da MP 927/20 intentada por parte de vários partidos políticos.

Colocando-me a disposição de V.Sas. para esclarecimentos complementares, caso entenderem necessário, subscrevo-me

Atenciosamente.

VANDIR APPARECIDO NASCIMENTO
Jurídico FENASBAC