

ORIENTAÇÕES GERAIS SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA - MP 927/20

Através da Medida Provisória <u>927 de 22/03/2020</u>, o Governo Federal dispôs sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

ACORDOS INDIVIDUAIS

Durante a vigência do estado de calamidade pública e em conformidade com esta MP, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que <u>terá preponderância</u> sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal, ou seja, <u>algumas matérias não podem</u> ser objeto de acordos individuais, com a **supressão ou a redução**, dentre outros, dos seguintes direitos:

- Valor dos depósitos mensais do FGTS;
- Valor nominal do 13º salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;
- Repouso semanal remunerado;
- Remuneração da hora extra em no mínimo 50%;
- Número de dias de férias devidas ao empregado;
- Férias remuneradas com pelo menos 1/3 a mais;
- Aviso prévio proporcional de no mínimo 30 dias;
- Redução salarial.



Desta forma, excetuadas as matérias acima, dentre outras, empregado e empregador poderão celebrar acordos individuais que versem sobre: antecipação de períodos futuros de férias; prazo e parcelamento de férias; banco de horas e compensação de horas.

Pontos que podem ser impostos pelo empregador

Não dependem de acordos individuais, coletivos ou CCTs, podendo ser implementadas pelos empregadores de imediato, as seguintes medidas:

- Teletrabalho;
- Férias Coletivas;
- Aproveitamento e antecipação de feriados;
- Férias individuais;
- Diferimento do recolhimento do FGTS.

TELETRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, <u>a seu critério</u>, 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, <u>independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos</u>, dispensado <u>o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho</u>, devendo o empregador notificar o empregado com antecedência de, no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.



FÉRIAS INDIVIDUAIS

Durante o estado de calamidade pública e na vigência da MP 927/20, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias individuais ao empregado, informando-lhe sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. Estas férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e poderão 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.

Concedidas as férias durante o estado de calamidade pública, o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, **podendo** o empregador optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias <u>após sua concessão</u>, até a data (20/12) em que é devida a gratificação natalina (13° salário).

FÉRIAS COLETIVAS

Após a edição da MP 927/20, alteramos as orientações anteriormente feitas em relação a prazo de aviso e demais considerações, conforme se segue:



As férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, podendo ser gozadas sem os limites mínimos de dias corridos e sem os limites máximos de períodos anteriormente elencados e previstos na CLT.

A norma celetista dispõe que as férias coletivas possam ser concedidas a todos os empregados de uma empresa, a um ou alguns estabelecimentos da organização de determinada região ou ainda, a determinados setores específicos.

Nada obsta, portanto, que uma empresa conceda férias coletivas somente ao setor de produção e mantenha os demais operando normalmente. É importante destacar neste caso, que todos os empregados do setor de produção saiam em férias coletivas.

Se parte do setor ou apenas um grupo de empregados sair e outros permanecerem trabalhando, as férias serão consideradas inválidas, já que neste caso, considera-se que as férias estão sendo concedidas de forma individual e não coletiva.

O valor a ser pago para o empregado a título de remuneração de férias, nos mesmos moldes das férias individuais, poderá ser efetuado até o quinto dia do mês subsequente, e o adicional de 1/3 até a data de 20/12.

O processo para concessão das férias coletivas através da MP 927/20, ainda prevê que o empregador deverá, com no mínimo de 48 horas de antecedência, notificar o conjunto de empregados afetados sobre a concessão das férias coletivas, ficando dispensado o aviso prévio da concessão aos órgãos do Ministério da Economia e sindicatos laborais.



A concessão das férias coletivas é uma prerrogativa do empregador, podendo determinar a data de início e término, bem como se serão de uma única vez ou divididas em períodos.

Não é demais relembrar, que conforme dispõe o § 3º do art. 134 da CLT, é vedado o início das férias (individuais e coletivas) no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Ressalte-se ainda que, havendo empregados que não tenham adquirido o direito a férias integrais através do período aquisitivo, ou seja, 12 meses de trabalho, ainda assim poderão gozar de forma proporcional as férias coletivas concedidas em número de dias que teriam direito. Neste caso, o período aquisitivo de férias é zerado e iniciado novo período a partir do início do gozo das férias coletivas.

Caso o empregador opte pelo número maior de dias a que teria direito o empregado, o número de dias excedentes será considerado como licença remunerada.

SUSPENSÃO DAS FÉRIAS

Caso o empregador resolva conceder 30 dias de férias coletivas ou individuais a seus empregados e depois entenda pela necessidade de retorno dos mesmos ao trabalho, não há previsão legal para a hipótese de o empregador interromper as



férias dos empregados, ainda que por motivo de necessidade imperiosa.

Logo, depreende-se das disposições legais que o empregador só pode alterar unilateralmente a concessão da época das férias já pré-avisadas em casos excepcionais (motivo grave). Se o empregado já está usufruindo as férias e o empregador necessita convocá-lo para o trabalho, ante o silêncio da lei é melhor adotar o critério de "necessidade imperiosa" a que alude o artigo 61 da CLT (força maior, serviços inadiáveis ou de inexecução com prejuízo) como motivo para tal convocação e fazê-lo mediante acordo coletivo ou convenção coletiva para afastar qualquer alegação de abusividade.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

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.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância



do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito, o que não se aplica para os demais feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

BANCO DE HORAS/COMPENSAÇÃO

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

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

O disposto neste tópico é ambíguo em relação à submissão ou não do banco de horas a acordo individual para sua efetivação. Portanto, recomendo que todo acordo sobre banco de horas ou compensação seja feito no mínimo através de acordo individual.



SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA CURSOS

Não discorreremos por ora sobre este tema, em razão de sua provável revogação já anunciada pelo Presidente da República.

INTERRUPÇÃO/LICENÇA REMUNERADA

Não contemplada na MP 927/20, contudo, podendo ser objeto de acordo indivial, a licença remunerada tem fundamento no art. 133, inciso III e por analogia ao art. 444, da CLT, que prevê que, caso o empregado deixe de trabalhar, com recebimento de salário, **por mais de 30 dias**, **em razão de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa**, perde o direito às férias, senão vejamos:

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, <u>no</u> curso do período aquisitivo:

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

A licença remunerada tem regulamentação escassa, por isso, não é muito utilizada, mas em momentos de exceção como este, talvez seja um bom caminho.

É importante ressaltar, que na licença remunerada (equivalente a interrupção do contrato de trabalho) o empregado não terá prejuízo no recebimento dos



salários, 13°, FGTS, etc. Apenas no caso das férias, <u>superando 30 dias</u>, perderá o direito de gozar, mas contudo, fará jus a remuneração normal.

Essa pode ser uma boa opção para as empresas que não possuem recursos para pagamento de férias coletivas ou individuais, pois lembramos que no casos de férias coletivas ou individuais e nos termos da MP 927/20, o pagamento deve ser feito até o quinto dia útil subsequente ao do gozo, e o 1/3 constitucional até o dia 20/12, além de ter que se respeitar o aviso de 48 horas de antecedência.

Caso o CFC opte pela interrupção parcial ou total das atividades da empresa, é de extrema importância que faça o lançamento na CTPS de cada empregado sobre o período em que este estará gozando da licença remunerada e por qual motivo está se implementando, até mesmo para fins futuros de compensação das férias (se for o caso).

Outro ponto de extrema relevância, e de acordo com o artigo 133, § 3º da CLT, o CFC que optar por esta alternativa de conceder licença remunerada e razão de paralização parcial ou total das atividades, deverá comunicar ao órgão local DRT vinculado ao Ministério da Economia, as datas de início e fim da paralização, devendo esta comunicação também ser feita ao sindicato profissional.

Na realidade o prazo para a comunicação acima é de 15 dias de antecedência, o que, pelas circunstâncias excepcionais, não será exequível pela maioria dos

CFCs, contudo, se for esta a melhor opção, outra alternativa não restará, senão conceder a licença remunerada e realizar as comunicações mesmo que de forma intempestiva.



PRAZO PARA RECOLHIMENTO DO FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de <u>março, abril e maio de 2020</u>, com vencimento em <u>abril, maio e junho de 2020</u>, respectivamente.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas 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 artigo 15 da Lei 8.036/90.

Para usufruir da prerrogativa acima, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado que:



I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

REDUÇÃO SALARIAL

Eventual redução salarial, somente será possível mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, respeitadas as limitações constitucionais previstas no artigo 7°, inciso VI e artigo 503 da CLT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante as incertezas jurídicas provocadas pelo momento peculiar que se vive pela pandemia do coronavírus, e ante a publicação, revogação e nova publicação de normas atinentes à esfera trabalhista, neste cenário cada CFC deve avaliar qual a melhor opção que lhe sirva para transpor e ajustá-la às suas realidades.

De maneira geral, entendo que sucessivamente e havendo necessidade devem ser adotadas as seguintes medidas: 1) férias coletivas, 2) férias



individuais, 3) interrupção do contrato de trabalho por meio da licença remunerada com possibilidade de desconto nas férias e 4) utilização do banco/compensação de horas.

Na oportunidade, segue anexo um modelo de acordo individual na modalidade de alteração de contrato de trabalho (apenas exemplificativo) que pode ser modificado/alterado pelos CFCs na medida de suas necessidades e na medida dos temas que serão objeto deste acordo individual.

Att.

PAULO DINIZ ROMUALDO

ADVOGADO



ANEXO

ACORDO INDIVIDUAL DE PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO EMPREGADOR:

CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES xxxxx, inscrita no CNPJ sob o nº xxxxxxxx, com sede à Rua/Av/Praça xxxxxxxx, Bairro xxx, Cidade xxxx, Estado de Minas Gerais, neste ato representado pelo seu sócio Administrador xxxxxxxxx, inscrito no CPF sob o nº xxxxxx e EMPREGADO: (Nome do Empregado), (nacionalidade), (estado Civil), doméstico, portador da CTPS nº (xxx), série (xxxx), inscrito no CPF sob nº (xxx), residente e domiciliado na Rua (xxx), bairro (xxx), Cidade (xxx), no Estado (xxx), CEP (xxx), contratado nesta empresa na data de xxxxxxxxx, exercendo atualmente a função de xxxxxxxxxxx.

Em razão do disposto na Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, e em consonância com demais dispositivos legais, as partes acima identificadas convencionam o presente **ACORDO INDIVIDUAL DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS**, que se regerá pelas cláusulas abaixo:

- 1. A jornada normal de trabalho do empregado é de 08 (oito) horas diárias de segunda à sexta-feira, acrescido de 04 (quatro) horas de trabalho aos sábados, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.
- 2. A partir do dia 11 de Novembro de 2017, a jornada normal de trabalho do empregado poderá ser prorrogada em até 02 (duas) horas diárias, de segunda a sábado, as quais poderão ser objeto de compensação na forma estabelecida pelo Art. 59, §5º da CLT, ou respectivo pagamento, caso não sejam objeto de descanso no período máximo de seis meses.
- 3. Com relação a cada hora trabalhada e acumulada no acordo de compensação de horas ora instituído, serão considerados os seguintes parâmetros:

 Horas excedentes trabalhadas de Segunda-feira a Sábado para cada 01:00 hora acumulada será devido o equivalente a 01:00 compensada;

Hora excedente e eventualmente laborada aos Domingos e Feriados para cada 01:00 hora acumulada será equivalente a 02:00 horas a serem compensadas.



- Minas Gerais
 4. Conforme determinação expressa do disposto no §5° do Artigo 59 da CLT, o prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será de XXXXX) meses, a do registro da hora excedente no respectivo banco de horas, sendo que o momento da COMPENSAÇÃO será definida pelo EMPREGADOR.
- 5. Será emitido mensalmente pelo EMPREGADOR e entregue aos funcionários envolvidos no presente acordo, juntamente com o comprovante de pagamento mensal de salário, EXTRATO INFORMATIVO da quantidade de horas efetuadas no mês, informando de maneira clara e compreensível o total de acumuladas e que poderão ser objeto de compensação ou respectivo pagamento, caso ultrapassado o prazo estabelecido na legislação trabalhista.
- 6. A não compensação das horas acumuladas no prazo determinado no §5º do Art. 59 da CLT, ou em casos de Rescisão Contratual (§3º), serão obrigatoriamente pagas ao funcionário com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento).
- 7. Este acordo terá duração indeterminada a contar da sua assinatura pelas partes.

E por estarem assim, justos e acordados, firmam o presente acordo de prorrogação de horas, em duas vias de igual teor, juntamente com 2 (duas testemunhas).

XXXXXX/MG,	de	de 2020
	1.5 7.1.0 1.	
Cent	ro de Formação de Condutores CNPJ de nº	
	EMPREGADOR	
	Nome:	
	CPF:	
	FUNCIONÁRIO	