



TRABALHISTA

MP 927 PERDE A VALIDADE. E AGORA?

Por falta de acordo, o Senado optou por não votar a MP 927/2020. Com isso, a medida perdeu validade neste domingo, dia 19/07. A grande questão posta, nesse cenário, será a definição da eficácia temporal da MP nº 927 de 2020 e, diante da sua caducidade, os efeitos jurídicos sobre as relações que foram constituídas tendo como fundamento os seus dispositivos.

Importante ressaltar que as normas sobre edição de Medida Provisória (MP) estão no artigo 62 da Constituição Federal. A MP é um instrumento com força de lei, adotado pelo presidente da República, em casos de relevância e urgência para o país. Produz efeitos imediatos, ou seja, já vale ao mesmo tempo em que tramita no Congresso, mas depende de aprovação da Câmara e do Senado para que seja transformada definitivamente em lei. Não sendo votada no prazo legal a MP "caduca", perde a sua validade.

Ocorrendo a perda da eficácia da medida provisória, pelo decurso do prazo sem apreciação pelo Congresso, a lei antiga voltará a ter eficácia sobre as situações de fato, devendo o Poder Legislativo editar um Decreto para regulamentar as relações jurídicas estabelecidas com base na medida provisória.

Contudo, não é raro ocorrer de o Congresso Nacional não disciplinar as relações pelo Decreto Legislativo, ocasião em que o artigo 62, § 11, da Constituição, acrescenta a regra intertemporal de que "**as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a sua vigência conservar-se-ão por ela regidos**", isto é, os fatos ocorridos na vigência da medida provisória, ausente o Decreto Legislativo regulador dos efeitos da sua revogação ou perda da eficácia, serão regulados pelos termos da medida que era vigente na data em que eles se deram.

Ou seja, os atos adotados durante a vigência da MP são considerados atos jurídicos perfeitos e continuam a valer. Assim, os acordos firmados com os empregados até o dia 19/07 (inclusive) tem garantida a sua validade e plena eficácia até o encerramento do prazo estabelecido no referido acordo. A Constituição diz que o que foi celebrado durante uma MP é válido, porque apesar de provisória, é uma legislação. É claro que se a empresa fez aditivos por escrito via negociação individual até o dia 19/07 ficará mais segura, pois o que foi pactuado durante a vigência da MP, é válido.

Mas é importante destacar que os atos de trato continuado devem ter especial atenção, posto que parte da doutrina entende que os fatos novos, ocorridos a partir do fim da eficácia normativa da MP nº 927, voltariam a ser regidos pela legislação trabalhista ordinária, ou seja, a CLT, em regra. Exemplo dessa situação será a impossibilidade de celebração de

acordo individual formal para banco de horas, para a exigência de reposição das horas paradas (crédito), no prazo de até 18 meses (artigo 14 da MP nº 927), de modo que, na prática, os créditos de horas em favor do empregador, acumuladas apenas no período de vigência da medida provisória, submetem-se à regra mais flexível do banco de horas especial, podendo ser exigidas no prazo de até 18 meses, após o fim da pandemia. Porém, as horas-crédito acumuladas a partir da perda da eficácia da MP nº 927, submeter-se-ão aos limites mais estreitos do artigo 59 da CLT, exigindo-se acordo ou convenção coletiva e a compensação terá o limite máximo de 12 meses, desde a data do crédito no banco.

Um ponto é certo: não é mais possível estabelecer novos acordos com base na MP 927 após o dia 20/07/2020, pois com a perda de validade voltam a valer as regras da CLT. Vejamos:

TELETRABALHO

- O empregador deixa de poder determinar unilateralmente a alteração do regime de trabalho do presencial para o remoto.
- O trabalho remoto não pode ser aplicado a estagiários e aprendizes.
- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal podem ser configurados como tempo à disposição.
- A empresa deverá observar as regras estabelecidas na CLT, artigos 75-A ao 75-E.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

- A comunicação das férias volta a ter que ser feita com 30 dias de antecedência.
- O tempo mínimo do período de concessão volta a ser aquele previsto na CLT, art. 134, § 1º, ou seja, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo um de no mínimo 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada.
- Fica proibida a concessão de férias para períodos aquisitivos não adquiridos.
- O pagamento do adicional de 1/3 e o abono pecuniário voltam a ser pagos nos prazos normais.

FÉRIAS COLETIVAS

- A comunicação das férias coletivas volta a ter que ser feita com 15 dias de antecedência.
- As férias coletivas devem ser concedidas por um período mínimo de 10 dias.
- O empregador é obrigado a comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia.





FERIADOS

- O empregador não poderá antecipar o gozo dos feriados não religiosos.

BANCO DE HORAS

- O banco de horas deixa de poder ser compensado em até 18 meses, voltando ao prazo de 6 meses (em caso de acordo individual) ou de até 1 ano (em acordo coletivo).

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

- Os exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos nos prazos regulamentares, sem dispensa de sua realização.
- Os treinamentos previstos em NRs voltam a ser exigidos, tendo que ser realizados de forma presencial e nos prazos regulamentares.

FISCALIZAÇÃO

- Os Auditores do Trabalho deixam de atuar exclusivamente de maneira orientativa.

Finalmente, destacamos que as empresas que querem continuar tendo a flexibilidade trazida pela MP 927 poderão negociar os termos em acordos ou convenções coletivas, já que, desde a reforma trabalhista, o negociado tem força sobre o legislado. Neste ponto destacamos que a **Cláusula Sexagésima – medidas Emergenciais e Temporárias COVID 19, da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020**, registrada perante o MTE sob o nº MG001906/2020, dispõe sobre a adoção das medidas de Flexibilização da Jornada de Trabalho, Férias Individuais e Férias Coletivas, Licença Remunerada, Trabalho Remoto (Home Office) e Banco de Horas podem ser implantadas pelas empresas à partir de 26 de março de 2020 (data da assinatura do Termo de Acordo entre os sindicatos) e enquanto durar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 06, de 20 de março de 2020.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – IMPACTO NO 13º SALÁRIO, NAS FÉRIAS E NO FGTS

A suspensão de contratos de trabalho durante a pandemia de Covid-19 terá impacto no pagamento do 13º salário, nas férias, no FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e em benefícios do INSS.

MP (Medida Provisória) 936 permitiu a suspensão de contratos e a redução de salários e jornadas. A vigência do acordo de suspensão do contrato de trabalho, o empregado não trabalha e não recebe salário.

Ressaltamos que enquanto está sem trabalhar, o empregado recebe o BEm (benefício emergencial) que é equivalente à parcela do seguro-desemprego à qual ele teria direito, cujo valor máximo é de R\$ 1.813,03. Caso a empresa tenha receita bruta em 2019 acima de R\$ 4,8 milhões, o empregado recebe 70% do BEm e a empresa

para o equivalente a 30% do salário a título de ajuda compensatória. Mas é importante lembrar que os valores recebidos durante a suspensão contratual não são considerados verbas trabalhistas, por isso, não têm efeito sobre o cálculo de 13º salário ou do período aquisitivo para as férias, tampouco a empresa está obrigada a recolher INSS e FGTS.

A suspensão afeta diretamente o cálculo do 13º salário, pois desconta os meses de interrupção da atividade do profissional. Cada mês trabalhado representa uma parte das 12 frações que compõem a gratificação anual. Ou seja, o salário do trabalhador deverá ser dividido por 12 e multiplicado pela quantidade de meses efetivamente trabalhado no período, descontando-se os meses de contrato suspenso.

CONTÁBIL/FISCAL

PRORROGADO O PRAZO DE ENTREGA DA ECF REFERENTE AO ANO-CALENDÁRIO DE 2019

Pela Instrução Normativa RFB nº 1.965/2020, publicada no DOU de 15 de julho de 2020, a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) prorrogou, em caráter excepcional, o prazo para transmissão da Escrituração Contábil Fiscal (ECF), referente ao ano-calendário de 2019, para até o dia 30 de setembro de 2020, inclusive nos casos de extinção, cisão parcial, cisão total, fusão ou incorporação, ocorridos no período entre janeiro e abril do ano-calendário de 2020.

Vale lembrar que, originalmente o prazo de apresentação da ECF estava previsto para até o dia 31 de julho de 2020.

PARCEIROS INSTITUCIONAIS



SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Advogados: Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha
Secretária: Sílvia Sales
Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG
Tel. (31) 2121-0438 - <https://sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

Siga-nos nas redes sociais



Facebook



Instagram



LinkedIn