



COVID-19

Questões Legais | Relatório 15

04/07 - 17/07



NOVAES E ASSOCIADOS
CONSULTORIA EMPRESARIAL

Louzada • Sanches Loeser • Prado
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —

Afasta Suspensão de Benefícios à Lojista

Servimo-nos da presente para destacar o seguinte precedente da Justiça Paulista, pelo qual o Morumbi Shopping conseguiu afastar decisão anterior que isentava determinada loja do pagamento de condomínio, haja vista que no entender do Desembargador Relator foram concedidos à loja descontos que alcançaram 100% do aluguel mínimo, 100% do fundo de promoção e 50% dos encargos comuns. Com efeito, em decisão de 24/06/2020, o desembargador Pedro Baccarat, do TJ/SP, deferiu efeito suspensivo à liminar que isentava loja no Morumbi Shopping de pagar condomínio durante a suspensão das atividades em razão da pandemia.

Na decisão, o relator do agravo afirmou não ser possível observar o efetivo rompimento do equilíbrio contratual. Segundo ele, “as próprias credoras, espontaneamente, concederam importantes benefícios à devedora, com a finalidade de preservar a relação jurídica. Foram concedidos descontos que alcançaram 100% do aluguel mínimo, 100% do fundo de promoção e 50% dos encargos comuns, percentuais que não são insignificantes, pois o shopping mantém a obrigação de arcar com os custos da manutenção, segurança e limpeza do prédio, mesmo durante o período em que permaneceu fechado.”

O Desembargador Pedro Baccarat apontou ainda que o Judiciário deve intervir nos contratos privados em situações excepcionais, de flagrante desequilíbrio contratual, “quadro que, por ora, não se demonstrou”.

O relator anotou, por fim, que a cassação da liminar não torna inaplicáveis os descontos concedidos, que haviam sido condicionados ao adimplemento pontual dos locativos, “já que os vencidos em abril, maio e junho foram alcançados pela decisão que antecipou a tutela, somente agora afastada, evidenciando a boa-fé da Autora, que depositou nos autos os valores que entendia devidos”.

Processo: 2135436-96.2020.8.26.0000

Fonte: Migalhas

Recuperação Judicial

Empresa Consegue Aumento no Prazo

Dada à relevância, servimo-nos da presente para informar do seguinte precedente judicial do Poder Judiciário Paulista, que assegurou a determinada empresa prazo estendido para apresentar plano de recuperação judicial, vez que, diante da pandemia, o magistrado considerou que é razoável que sejam adotadas medidas de alívio financeiro o quanto antes.

Uma empresa conseguiu dilatação do prazo para apresentação do plano de recuperação judicial em 90 dias devido à pandemia. Ao decidir, o juiz de Direito José Roberto Lopes Fernandes, da 1ª vara Cível de Catanduva/SP.

Citada empresa requereu prorrogação do prazo para apresentação de plano de recuperação judicial, aduzindo que, diante da decretação das medidas de isolamento da pandemia, houve afetação direta e imediata na atividade e drástica redução das operações comerciais.

O pedido de dilação de prazo de 90 dias foi deferido em audiência, com a anuência do Ministério Público e administrador judicial, reconhecendo que, sem prejuízo das dificuldades que já vinham sendo apresentadas pela recuperanda, a pandemia promoveu profundo impacto no mundo todo, agravando também a situação da recuperanda.

Para o juiz, é razoável que sejam adotadas medidas de alívio financeiro à recuperanda a permitir que seu cronograma de pagamento seja sincronizado com o tempo econômico de seus faturamentos após a pandemia e no caso específico da recuperanda, também após a passagem do inverno, pois tem como fonte de renda principal a venda de ventiladores.

Sustenta o magistrado, “não se desconhece que existem medidas legislativas em discussão para regular e fornecer alternativas neste período de anormalidade, mormente para empresas em recuperação judicial. Mas certo é algumas decisões não de ser tomadas o quanto antes, independente da espera de nova lei que eventualmente venha regulamentar a situação.”

O juiz ressaltou, ainda, que pelas razões expostas e diante do art. 4º da recomendação CNJ 63/20, se fundamenta e se justifica o deferimento do prazo pugnado pela recuperanda em audiência.

Segundo o juiz, “tal prazo permitirá que os credores discutam a viabilidade econômica da atividade e o façam em momento mais oportuno, sem o risco de liquidação prematura da recuperanda que pode se mostrar saudável com o restabelecimento da normalidade, que se espera, aconteça o quanto antes.”

Assim, foi deferido o pedido para dilatação do prazo para apresentação do plano de recuperação judicial em 90 dias.

Processo: 4002124-26.2013.8.26.0132

Fonte: Migalhas

MP 936 - Programa Emergencial

Convertida em Lei n. 14.020/2020

Servimo-nos do presente para informá-los que, visando combater os efeitos da pandemia do CORONAVÍRUS, o Presidente Jair Bolsonaro, na data de 06/07/2020 converteu em Lei a Medida Provisória nº 936/2020, que permite a suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias e de redução proporcional da jornada e de salário em até 90 dias.

Com a conversão da MP na Lei nº 14.020/2020, publicada em 07/07/2020, as empresas que ainda não aderiram ao Programa de Manutenção do Emprego e da Renda poderão fazê-lo, observando-se os prazos máximos acima citados, enquanto perdurar o estado de calamidade pública, decretado até 31/12/2020 devido à pandemia do CORONAVÍRUS.

Todavia, os empregadores que já se valeram da suspensão temporária do contrato e de redução de jornada e salário, pelo prazo máximo de 90 dias, ainda que sucessivamente, somente poderão prorrogar tais medidas para enfretamento da crise provocada pelo CORONAVÍRUS, após a publicação de decreto presidencial que eventualmente prorrogar tais prazos.

Assim, apesar dos artigos 7º e 8º da referida Lei nº 14.020/2020, que dispõem sobre a redução e suspensão respectivamente, preverem a possibilidade de prorrogação dessas medidas por prazo determinado em ato do Poder Executivo, tal prorrogação está condicionada à edição de decreto presidencial, o que ainda não ocorreu, tendo em vista que, até o presente momento, o Presidente apenas sancionou com vetos a lei acima citada, mantendo-se inalterados os prazos anteriormente estabelecidos na MP nº 936/2020.

Relevante ainda destacar que os vetos realizados pelo Presidente, em número de 13, ainda serão analisados pelo Congresso Nacional, que poderá mantê-los ou derrubá-los. Como exemplo de um dos 13 vetos presidenciais da Lei nº 14.020/2020, citamos o veto referente à prorrogação até 2021 da desoneração da folha de pagamento, que beneficiaria 17 setores da economia.

Assim, a Lei nº 14.020/2020 manteve a possibilidade de utilização de tais medidas, mas dentro dos prazos já estabelecidos, ou seja, de 60 dias no caso de suspensão temporária do contrato e de 90 dias para redução proporcional de jornada e salários, até que seja publicado ato do Poder Executivo prorrogando-os.

Entendemos importante mencionar, adicionalmente, que o art. 10 da referida Lei, prevê a garantia provisória de emprego, nos mesmos termos da MP nº 936/2020, logo, eventual prorrogação de prazos dessas medidas por decreto presidencial, acarretará na extensão do período de garantia de emprego para o trabalhador.

Ainda, no que se referem às alterações trazidas com a publicação da Lei nº 14.020/2020, referente ao Programa Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, destaca-se o seguinte:

✓ O benefício emergencial pago de forma indevida ou além do devido, o crédito será inscrito em dívida ativa da União e executado nos termos da Lei da Execução Fiscal - Lei nº 6.830/80 (art. 5º, § 7º).

✓ A Lei, em seus artigos 7º e 8º, deixa claro que a suspensão ou redução pode ser feita de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho (o que na prática já estava sendo feito), por até 90 (noventa) dias no caso de redução ou até 60 (sessenta) dias no caso de suspensão, podendo ser prorrogado por prazo determinado mediante ato do Poder Executivo.

✓ A lei em seu artigo 8º, caput, também esclarece que a suspensão pode ser fracionada em dois períodos de 30 (trinta) dias, respeitando-se o prazo máximo de até 60 (sessenta) dias.

✓ O benefício emergencial pode ser acumulado com o pagamento de ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, devido à redução ou suspensão temporária do contrato (art. 9º), sendo que o valor deve ser previamente definido em convenção ou acordo coletivo.

Neste aspecto, ressalta-se que, além da sua natureza indenizatória, tal ajuda poderá ser considerada como despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real (IV, a, do art. 9º), bem como a Lei dispõe que ajuda compensatória mensal não integrará o salário na hipótese de redução (§ 2º, do art. 9º), podendo tais disposições serem aplicadas às ajudas compensatórias mensais, pagas a partir do mês de abril/2020 (§ 3º, do art. 9º).

✓ No caso de redução ou suspensão de contrato de empregada gestante, a Lei dispõe que a garantia de estabilidade decorrente desse programa, conta-se pelo período equivalente, a partir do término da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, por exemplo: 05 meses (garantia constitucional) + 02 meses (referente período de suspensão do contrato) = 07 meses de garantia provisória no emprego (art. 10, III).

✓ A Lei em seu art. 12 acrescenta que a redução ou suspensão também poderá ser realizada com relação àqueles empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, no caso da empresa ter auferido receita bruta superior a R\$4.800.000,00, no ano-calendário de 2019. Resta mantidos os pisos salariais anteriores, ou seja, de R\$ 3.135,00, na hipótese do empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00, e dos portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

✓ Já o Parágrafo 1º do art. 12 dispõe que, para aqueles empregados que não se enquadram nas faixas salariais acima citadas, a suspensão ou redução somente poderá ser realizada por convenção ou acordo coletivo, salvo nas hipóteses abaixo, aonde se admitirá a pactuação por acordo individual escrito:

(i) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento).

(ii) redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o benefício emergencial, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

✓ Ainda o Parágrafo 2º do art. 12 prevê expressamente que, em relação aos empregados aposentados, a empresa poderá realizar redução ou suspensão do contrato, mediante acordo individual por escrito, desde que efetue o pagamento da ajuda compensatória mensal. Nesse caso, o ônus será da empresa, pois o Governo nada pagará a título de benefício emergencial, nem tampouco complementar o salário do empregado, uma vez que já recebe aposentadoria. Além disso, a empregadora deve observar o enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no caput ou no § 1º do artigo 12[1].

Em relação ao valor a ser observado a título de ajuda compensatória mensal, o § 2º do art. 12, em seus incisos I e II dispõe que:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º desta Lei; e

II - na hipótese de empresa que se enquadre no § 5º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

✓ Se após a realização de acordo individual de redução ou suspensão com o empregado aposentado, ocorrer celebração de convenção ou acordo coletivo com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as regras acima citadas, salvo se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador quando prevalecerão sobre a negociação coletiva.

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e

II - a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

✓ O empregado ficará sujeito ao pagamento de multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, na hipótese de irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho em relação aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 14).

✓ Nos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial aplicam-se as disposições previstas na Lei nº 14.020/2020 (art. 15).

✓ O art. 16 deixa claro que o tempo máximo de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato, ainda que sucessivos, não poderá exceder o prazo de 90 dias, salvo se por ato do Poder Executivo for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

✓ Está proibida a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência (art. 17, V).

✓ O trabalhador intermitente fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses, podendo ser prorrogado por ato do Poder Executivo, enquanto perdurar o estado de calamidade pública. Todavia, a existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gera o direito ao recebimento de mais de um benefício mensal (art. 18 e §§ 3º e 4º).

✓ Durante o estado de calamidade as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho não podem ser descumpridas pelo empregador (art. 19).

✓ No que se referem às contribuições a serem recolhidas de forma facultativa, o artigo 20 em seus incisos dispõe acerca dos percentuais das alíquotas a serem recolhidas por iniciativa do empregado, até o dia 15 do mês seguintes ao da competência, conforme abaixo segue:

I - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores de até 1 (um) salário-mínimo;

II - 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até R\$ 2.089,60 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta centavos);

III - 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.089,61 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta e um centavos) até R\$ 3.134,40 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos); e

IV - 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.134,41 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta e um centavos) até o limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas acima previstas serão aplicadas de forma progressiva sobre o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo e máximo a que se referem os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites.

Já na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e na hipótese de que trata o art. 18 desta Lei, as alíquotas acima previstas também serão aplicadas de forma progressiva sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites, incidindo sobre o somatório da remuneração declarada na forma do inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do valor declarado pelo segurado, observados:

I - os limites previstos nos §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - a incidência das alíquotas dos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo primeiramente sobre a remuneração e, em seguida, sobre o valor declarado;

III - o recolhimento apenas das alíquotas incidentes sobre o valor declarado pelo segurado, sem prejuízo da contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.

✓ As medidas de redução de jornada e salário ou suspensão prevista no Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda poderão ser aplicadas para a empregada gestante e doméstica (art. 22).

Nesse caso, quando ocorrer o início do benefício de salário-maternidade, o empregador deverá comunicar imediatamente o Ministério da Economia, interrompendo-se o pagamento do benefício, sendo que o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do caput do art. 73 da referida Lei, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do caput do art. 3º desta Lei.

✓ O aviso prévio em curso poderá ser cancelado pelo empregador e empregado em comum acordo, e assim as partes podem aplicar as medidas previstas no Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda (art. 23).

✓ O art. 24 dispõe que: “Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória”.

✓ O empregado que sofrer redução de salário ou suspensão temporária do contrato ou comprovar que foi contaminado pelo CORONAVÍRUS, terá assegurada a renegociação de operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003.

Nesse caso, em havendo a renegociação terá o direito à redução das prestações referidas no art. 1º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, na mesma proporção de sua redução salarial, bem como será garantido prazo de carência de até 90 (noventa) dias, à escolha do mutuário.

E as condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias serão mantidas, salvo no caso em que a instituição consignatária entenda pertinente a diminuição de tais juros e demais encargos remuneratórios.

E ainda os empregados que forem dispensados até 31 de dezembro de 2020 e que tenham contratado operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, terão direito à novação dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, acrescida de carência de até 120 (cento e vinte) dias.

✓ O art. 29 dispõe expressamente que não se aplicará o art. 486 da CLT, que trata a respeito do fato do príncipe, no caso de suspensão parcial ou total das atividades da empresa, por ato do Poder Público, para o enfrentamento da calamidade pública decorrente do CORONAVÍRUS.

✓ E, por fim, o art. 31 alterou o art. 117 da Lei nº 8.213/91, que passa a vigorar nos seguintes termos:

“Art. 117. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão, mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o INSS, encarregar-se, relativamente a seus empregados, associados ou beneficiários, de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-os nos termos do acordo.

I - (revogado);

II - (revogado);

III - (revogado).

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 117-A. Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência complementar poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS, dispensada a licitação.

§ 1º Os contratos referidos no caput deste artigo deverão prever as mesmas obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis pelo pagamento dos benefícios pelo INSS.

§ 2º As obrigações, condições e valores referidos no § 1º deste artigo serão definidos em ato próprio do INSS.”

Transação Tributária

Portaria AGU 249/2020

Servimo-nos da presente para destacar a publicação da PORTARIA Nº 249, de 8 de julho de 2020, que regulamenta a transação por proposta individual dos créditos administrados pela Procuradoria-Geral Federal e dos créditos cuja cobrança compete à Procuradoria-Geral da União.

Resumidamente, as pessoas físicas e jurídicas com créditos considerados irrecuperáveis ou de difícil recuperação poderão negociar as suas dívidas tributárias com a Administração Pública, de acordo com a Portaria em questão, editada pela Advocacia-Geral da União (AGU). Os devedores vão receber descontos de até 70% e contarão com parcelamentos em até 145 meses.

Fundamentalmente, o texto da AGU regulamenta as negociações previstas pela Lei nº 13.988/20 e a transação por proposta individual passará a valer a partir de 15/7/2020, envolvendo créditos administrados pela Procuradoria-Geral Federal (PGF) e outros cuja cobrança compete à Procuradoria-Geral da União (PGU).

As propostas de negociação poderão ser feitas pela PGF, pela PGU ou pelo próprio devedor. A Portaria estabeleceu uma série de possibilidades para a quitação dos débitos e, segundo o diretor do Departamento de Patrimônio Público e Probidade da PGU, Vanir Fridriczewski, essas facilidades todas serão concedidas aos devedores para aumentar a arrecadação.

As pessoas jurídicas com créditos considerados irrecuperáveis ou de difícil recuperação poderão pagar uma entrada de 5% do valor devido e optar fazer o pagamento restante em parcela única com 50% de desconto, ou em até 84 parcelas com redução de 10%. Já as pessoas físicas também poderão dar uma entrada de 5% do valor, mas terão a possibilidade de pagar o valor restante em parcela única com 70% de desconto ou em até 145 meses com redução de 10%.

Fonte: Assessoria de imprensa da AGU.

Decreto nº 10.422/2020

Prorroga o Prazo de Suspensão e Redução

Servimo-nos do presente para informá-los que, na data de 14/07/2020, foi publicado o Decreto nº 10.422/2020, que prorroga os prazos para celebração de acordos de redução proporcional de jornada e de salário, bem como de suspensão temporária do contrato de trabalho, como também para efetuar o pagamento do benefício emergencial de que trata a Lei nº 14.020/2020.

Regulamentada a prorrogação de tais medidas através do Decreto nº 10.422/2020, autoriza-se a suspensão temporária do contrato de trabalho por mais 60 dias, totalizando 120 dias (art. 3º), e a redução proporcional de salário e jornada por adicionais 30 dias, também totalizando 120 dias (art. 2º).

Por decorrência, o prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados, é de 120 dias.

Todavia, cabe destacar que a empresa que já utilizou as duas medidas previstas no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, somando-se o prazo máximo de 90 dias, previsto no art. 16[1] da Lei nº 14.020/2020, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados, nos termos do 4º do Decreto, somente poderá efetuar prorrogação pelo prazo de adicionais 30 dias. Exemplos:

- Redução de 60 dias + suspensão de 30 dias = 90 dias – poderá reduzir ou suspender o contrato por mais 30 dias, totalizando 120 dias.
- Suspensão de 60 dias + redução de 30 dias = 90 dias – poderá reduzir por mais 30 dias, totalizando 120 dias.

Ressalta-se, ademais, no que se refere à suspensão do contrato, que o Decreto traz a seguinte novidade, no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho pode ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de cento e vinte dias (parágrafo único do art. 3º).

Em relação à garantia de emprego, note-se que o referido Decreto nada menciona, desta forma, prevalece a regra estabelecida na Lei nº 14.020/2020, que dispõe que a garantia de emprego deve ser assegurada por igual período, ou seja, se realizado acordo de suspensão do contrato de trabalho por 120 dias, o empregado terá direito à estabilidade por mais 120 dias.

Por fim, importante destacar também o que dispõe o art. 7º do referido Decreto, o qual traz certa polêmica e insegurança, uma vez que condiciona a concessão e o pagamento do benefício emergencial, observada as prorrogações de prazo prevista no presente Decreto, às disponibilidades orçamentárias, podendo gerar prejuízos para o empregado, caso a União não tenha recursos financeiros para o pagamento do benefício, e até mesmo ônus para a empresa, pois na eventual indisponibilidade orçamentária, pergunta-se quem será o responsável por tal financiamento? Neste aspecto, não há no Decreto qualquer disposição esclarecedora sobre essa hipótese.

MP nº 927/2020

Perda da Validade

Servimo-nos do presente para informá-los que a Medida Provisória nº 927/2020, editada pelo Presidente Jair Bolsonaro, visando flexibilizar regras trabalhistas, para fins de enfrentamento da crise decorrente da pandemia do CORONAVÍRUS, perdeu em 19/07/2020 a sua validade, pois, diferentemente da MP nº 936/2020, não foi convertida em lei dentro do prazo regulamentar.

Em razão disso, as alterações trazidas pela citada MP nº 927/2020, referentes a : (i) teletrabalho; (ii) antecipação de férias individuais e futuras; (iii) concessão de férias coletivas; (iv) aproveitamento e antecipação de feriados; (v) banco de hora; (vi) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o (vii) diferimento do recolhimento do FGTS, não poderão ser mais aplicadas, como medida de preservação do emprego e da renda, pois, a partir de 20/07/2020, voltaram a valer as regras anteriores previstas na CLT.

Assim, após a perda de validade da MP nº 927, destacamos abaixo alguns pontos que mudam para empregador e empregado:

TELETRABALHO

Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, mas desde que haja mútuo acordo entre o empregador e empregado, registrado mediante em aditivo contratual.

Não pode ser mais aplicado o teletrabalho aos estagiários e aprendizes.

E ainda, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação após o horário contratual poderá configurar como tempo à disposição, restando devidas às horas extras.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E DE PERÍODOS FUTUROS

As férias serão concedidas por ato do empregador, como antes ocorria, ou seja, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido tal direito.

Deverá o empregador comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 30 dias, sendo o pagamento das férias e respectivo terço constitucional pagos até 02 dias antes do início do descanso.

Podem as férias individuais ser divididas no máximo em 03 períodos, não podendo um deles ser inferior a 14 dias corridos e os demais com, pelo menos, 05 dias corridos cada, desde que haja concordância do empregado.

Não mais é possível a antecipação de período de férias futuras.

FÉRIAS COLETIVAS

As férias coletivas poderão ser gozadas em 02 períodos anuais, desde não sejam inferiores a 10 dias corridos.

Para tanto, o empregado deverá ser comunicado com a observância do prazo de 15 dias de antecedência.

Ademais, o empregador será obrigado a comunicar a concessão de férias coletivas ao Sindicato de Classe dos empregados e ao Ministério da Economia.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

O empregador não poderá mais antecipar feriados.

BANCO DE HORAS

Agora, o banco de horas não pode ser mais compensado em até 18 meses. Volta a prevalecer o banco de horas pactuado por acordo individual escrito, cujo saldo deve ser compensado no período máximo de seis meses.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIA ADMINISTRATIVA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Para a suspensão de exigência administrativa em segurança e saúde no trabalho, serão exigidos os prazos regulamentares, sem dispensa de sua realização, conforme as regras previstas na NR 07. Assim, os exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos.

No tocante aos treinamentos previstos nas Normas Regulamentadoras, voltam esses a serem obrigatórios, tendo que ser realizados de forma presencial e nos prazos regulamentares.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Não será mais possível a postergação do recolhimento dos depósitos fundiários pelo empregador, nem tampouco o seu parcelamento.

COMO FICAM OS CONTRATOS ALTERADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA MP 927?

As regras trabalhistas previstas na MP continuam a valer em sua integralidade com relação aos contratos alterados durante a sua vigência.

Todavia, cabe pontuar que muito embora se considerem como atos jurídicos perfeitos as medidas trabalhistas de flexibilização, aplicadas durante a sua vigência, pois já consolidadas no tempo, nada impede a ocorrência de futuros questionamentos na Justiça do Trabalho, principalmente no que se refere ao banco de horas negativo.

Por fim, ressalta-se que com a perda da validade da MP em questão, há a perspectiva de que o Congresso Nacional edite um decreto legislativo disciplinando a validade dos atos da medida ou até mesmo alterar algumas situações.