

Ana Baia: Consequências jurídicas da perda da validade da MP 1.046

A Medida Provisória (MP) 1.046 entrou em vigor no dia 24 de abril deste ano com uma série de medidas para o enfrentamento do estado de emergência decorrente da pandemia da Covid-19; no entanto, perdeu



A MP 1.046 dispunha de diversas alternativas para as

empresas, entre as quais se destacam:

- I — o teletrabalho;*
- II — a antecipação de férias individuais;*
- III — a concessão de férias coletivas;*
- IV — o aproveitamento e a antecipação de feriados;*
- V — o banco de horas;*
- VI — a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e*
- VII — o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS".*

Assim, baseada na referida MP as empresas passaram a poder instituir o teletrabalho sem anuência do empregado; antecipar as férias individuais (inclusive de períodos vincendos); efetuar o pagamento do terço constitucional das férias junto com o 13º salário; avisar o funcionário, por meio escrito ou eletrônico (com 48 horas de antecedência), sobre a concessão de férias; antecipar os feriados; suspender exames e treinamentos periódicos; interromper as atividades da empresa e constituir regime de compensação através do banco de horas; e suspender o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

No entanto, desde o dia 25 de agosto as empresas não podem mais utilizar as soluções trazidas pela MP 1.046, ficando a seguinte pergunta: E agora? Quais as consequências jurídicas?

Desde 25 de agosto, como não há mais a vigência da MP 1.046, deverão ser seguidas as regras estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Vamos tratar dos principais pontos, destacando que todas as medidas adotadas enquanto a MP 1.046 estava vigente serão reputadas válidas, inclusive os seus efeitos.

Trabalho presencial / trabalho remoto

No que se refere à alteração do trabalho presencial para teletrabalho/trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho, o empregador poderia notificar o empregado com 48 horas de antecedência por meio escrito ou eletrônico.

Agora, seguindo a regra da CLT, para realizar a alteração da modalidade do trabalho será necessária a concordância do empregado através de um termo aditivo ao contrato de trabalho prevendo a realização da alteração.

Caso seja necessário alterar a modalidade do regime de teletrabalho para presencial, este também deve ser realizado mediante aditivo contratual e com prazo de transição de 15 dias.

Férias

Em relação às férias, elas não poderão ser concedidas caso o trabalhador não tenha completado o período aquisitivo e a comunicação deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias, e não mais em 48 horas, como disciplinava a medida.

Outra questão relevante relacionada às férias diz respeito à situação na qual o empregador concedeu as férias no dia 23 de agosto, durante a validade da medida provisória. Nesse cenário, o fato de a medida provisória ter perdido sua vigência não afeta o direito às férias, tampouco o pagamento no mês subsequente, o terço constitucional e a gratificação natalina.

Quanto à antecipação de feriados, como não há previsão na CLT, esta não poderá ser realizada, salvo se a convenção coletiva da categoria tiver previsão expressa nesse sentido.

Banco de horas

As regras instituídas para o banco de horas precisam obedecer às regras da CLT, sendo possível a compensação de horas no prazo de seis meses caso tenha sido firmado acordo individual com o empregado, ou acordo coletivo (com prazo de um ano).

Nesse ponto uma grande dúvida se refere às horas negativas ou positivas existentes no banco até 25 de agosto. Elas deverão obedecer o prazo de 18 meses para compensação? Ou deverão ser compensadas no prazo disposto na CLT?

Levando em consideração a nossa afirmação inicial, no sentido de que todos os atos praticados na vigência da MP 1.046 são válidos, entendemos que os créditos e débitos computados até o dia 25 de agosto podem ser compensados no prazo de até 18 meses.

Desde 25 de agosto é necessário que a empresa celebre um acordo individual para o banco de horas, com compensação em seis meses, ou institua o banco de horas através de norma coletiva.



Exigências administrativas

Quanto à suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde, estas deverão ser retomadas, assim como as ações das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas).

FGTS

Outro ponto se refere ao parcelamento do FGTS e sua prorrogação de pagamento. Com o fim da vigência da MP 1.046, não há alternativa para a empresa a não ser retomar com o pagamento mensal da parcela, uma vez que não há previsão legal para manutenção do parcelamento.

A perda da validade da MP 1.046/21 traz muita insegurança jurídica para a sociedade empresarial, bem como para os trabalhadores, que neste momento não possuem amparo jurídico para a manutenção das medidas adotadas. Desse modo, até que seja editada uma nova medida provisória, o mais seguro a ser feito é retomar as normas já disciplinadas pela CLT.