



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

## NOTA – MP 927/2020 – MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

**O que é:** Medida Provisória (MP) 927/2020.

**Foco:** Estabelece **medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública** em decorrência da crise do coronavírus (covid-19).

**Vigência e prazo de apreciação:** a MP 927/2020 entrou em vigor na data de sua publicação (22/03), e será encaminhada ao Congresso Nacional, cujo prazo de **apreciação é até 20 de maio** (60 dias), prorrogáveis por 60 dias automaticamente.

Atualizada com as informações disponíveis até às 09 horas de 24/03/2020

**Alguns dos principais pontos:** durante o estado de calamidade pública, a MP 927/2020 (i) permite acordo individual escrito para preservação do emprego, com preponderância sobre leis e normas coletivas; (ii) facilita a adoção do teletrabalho; (iii) permite a antecipação de férias individuais; (iv) flexibiliza a concessão de férias coletivas; (v) permite o aproveitamento e a antecipação de feriados; (vi) aumenta o período de compensação do banco de horas; (vii) suspende exigências de exames de saúde e treinamentos vinculados às NRs (segurança e saúde no trabalho); (viii) suspende a exigibilidade de recolhimento do FGTS de março, abril e maio/2020; (ix) permite a prorrogação de acordos e convenções coletivos, por decisão da empresa.

**Avaliação preliminar:** a **MP 927/2020 é positiva** e abre espaço para que as empresas possam fazer, de forma mais ágil e simplificada, alguns **ajustes necessários a fim de preservar sua sustentabilidade e os empregos nesse momento de calamidade pública.**

No entanto, há pontos polêmicos na MP 927/2020, além de críticas contrárias lançadas em notas pelo Ministério Público do Trabalho e Anamatra.

Portanto, **é importante que as empresas avaliem, caso a caso, os instrumentos a serem adotados** nesse momento, considerando seus casos concretos e suas peculiaridades, partindo não só dos instrumentos trabalhistas constantes da MP 927/2020, como também daqueles pré-existentes.

### Resumo das principais medidas

Durante o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6/2020) decorrente do coronavírus, a MP 927/2020 **permite a adoção de medidas trabalhistas pelos empregadores para o fim de preservar o emprego e a renda no período.**

Além disso, estabelece o período do estado de calamidade pública como hipótese de **força maior** previsto na CLT (art. 501).



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

A MP também estabelece outras regras trabalhistas vigentes durante o estado de calamidade pública. A seguir algumas das principais:

### **Preponderância do acordo individual escrito sobre outros instrumentos (art. 2º da MP)**

Empregado e empregador podem celebrar acordo individual escrito, com finalidade de garantir o vínculo empregatício, que terá precedência sobre os instrumentos normativos, legais e negociais, ressalvados os limites constitucionais .

### **Teletrabalho (arts. 4º e 5º)**

O empregador, com antecedência de no mínimo **48 horas** (por meio **escrito ou eletrônico**), pode **definir a adoção do teletrabalho**, trabalho remoto ou à distância (inclusive para estagiários e aprendizes), e seu retorno ao regime presencial, sem contrato prévio, e independentemente de acordos individuais ou coletivos.

Esse trabalho deve ser **executado** de forma **preponderante ou totalmente fora da empresa**, com a utilização de tecnologias de comunicação (desde que não se configure como trabalho externo – art. 62, I, da CLT), **excepcionada a obrigação de registro dos horários de trabalho**, conforme art. 62, III da CLT.

**Contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias** a partir da adoção dessa forma de trabalho, deve prever as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos e infraestrutura para sua realização. Deve constar nesse contrato o reembolso de despesas do empregado.

O trabalho **pode ser executado com o equipamento do empregado, ou o empregador pode fornecê-lo em regime de comodato** (empréstimo gratuito<sup>1</sup>) e **pagar por serviços de infraestrutura** (não caracterizados como verba salarial). Se não puder oferecer o equipamento em regime de comodato, o período normal de trabalho do empregado será considerado como tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT).

#### **NORMAS DO TELETRABALHO FORA DO ESTADO DE CALAMIDADE (art. 75-A e seguintes da CLT/CLT, ainda vigentes)**

Em comparação, as principais regras do teletrabalho previsto na CLT, e que foram alteradas pela MP 927/2020 especialmente **para o período de calamidade pública**, são:

- havia obrigatoriedade de que o teletrabalho constasse expressamente no contrato de trabalho, com especificação das atividades a serem realizadas.
- a alteração do regime presencial para o de teletrabalho dependia de mútuo consentimento, e aditivo contratual. O retorno do teletrabalho ao regime presencial dependia de período mínimo de transição de 15 dias.
- contrato escrito, em regra prévio, devia prever as responsabilidades pela aquisição de equipamentos e infraestrutura, bem como reembolso das despesas arcadas pelo empregado.

<sup>1</sup> Artigo 579 e seguintes do Código Civil.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

O tempo que o empregado estiver em aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador, nem regime de sobreaviso, exceto se previsto em acordo individual ou coletivo.

Não se aplicam àqueles em regime de teletrabalho as disposições sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

### **Férias individuais (arts. 6º ao 10 da MP)**

A **concessão das férias individuais**, inclusive daquelas em relação às quais o período aquisitivo não tenha se completado, **pode ser antecipada pelo empregador**, desde que:

- seja **pré-avisada com 48 horas de antecedência**, por escrito ou meio eletrônico;
- seus **períodos sejam de no mínimo 5 dias**.

Empregado e empregador podem antecipar períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito.

O **pagamento** da remuneração de férias nesse período pode ser feita **até o 5º dia útil do mês seguinte** ao gozo de férias.

A **conversão de 1/3** do período de férias em **abono pecuniário** está sujeita à **concordância do empregador**.

Já o **adicional constitucional de 1/3** das férias concedidas durante o estado da calamidade pública, bem como o abono pecuniário, **podem ser pagos até a data final de pagamento do 13º salário** (20/12, vide Lei 4.749/65)

Os empregados do **grupo de risco do coronavírus** (covid-19) devem ter **prioridade no gozo de férias individuais ou coletivas**.

### **Férias coletivas (arts. 11 e 12 da MP)**

A **concessão das férias coletivas** (que abrange a totalidade da empresa, de um estabelecimento ou de um setor) pode ser feita **por ato unilateral do empregador**. Para tanto, ele deverá **notificar o conjunto de empregados** com no mínimo **48 horas de antecedência** do início das férias.

Não se aplicam as restrições de no máximo dois períodos de férias coletivas anuais, cada um não menor do que dez dias (art 139 da CLT).

#### **NORMAS DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS FORA DO ESTADO DE CALAMIDADE (art. 134 e seguintes da CLT)**

Em comparação, as principais regras das férias individuais previstas na CLT, e que foram alteradas pela MP 927/2020 especialmente **para o período de calamidade pública**, são:

- férias devem ser concedidas nos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo;
- apenas por concordância do empregado as férias podem ser divididas em até 3 períodos, um deles não menor do que 14 dias, os outros não menores do que 5 dias;
- a comunicação do início das férias deve ocorrer em no mínimo 30 dias antes de seu início;
- a remuneração das férias, inclusive o adicional constitucional de 1/3, deve ser realizada até 2 dias antes de seu início;
- o empregado pode escolher livremente por converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.



Confederação Nacional da Indústria

**PELO FUTURO DA INDÚSTRIA**

Foram dispensadas as comunicações prévias ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos das categorias profissionais, previstas no art. 139 da CLT.

#### **NORMAS DAS FÉRIAS COLETIVAS FORA DO ESTADO DE CALAMIDADE (art. 134 e seguintes da CLT)**

Em comparação, as principais regras das férias coletivas previstas na CLT, e que foram alteradas pela MP 927/2020 especialmente **para o período de calamidade pública**, são:

- as férias coletivas podem ser gozadas em até 2 períodos anuais, cada um não inferior a 10 dias;
- a autoridade local do Ministério da Economia, o Sindicato e os empregados abrangidos pelas férias coletivas devem ser comunicados com no mínimo 15 dias de antecedência;

#### **Banco de Horas (art. 14 da MP)**

Permitida a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por acordo individual formal ou acordo coletivo, para compensação em até 18 meses após o fim do estado de calamidade pública.

A compensação do período pode ser feita por prorrogação de jornada, de até duas horas (não podendo exceder dez horas de trabalho no dia). Essa compensação será determinada pelo empregador, independentemente de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva,

#### **Suspensão de exames de saúde e treinamentos vinculados às NRs de segurança e saúde no trabalho (arts. 15 e 16 da MP)**

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, bem como os treinamentos periódicos e eventuais previstos em NRs.

O exame demissional de cada trabalhador deve ser realizado normalmente. Pode ser dispensado, contudo, se o último exame ocupacional tiver sido realizado há menos de 180 dias.

Os exames médicos deverão ser realizados em até 60 dias a partir do encerramento do estado de calamidade pública, podendo o médico coordenador do programa de saúde ocupacional indicar a necessidade de sua realização se considerar que a prorrogação do prazo do exame representa risco para a saúde do trabalhador.

Os treinamentos devem ser realizados em até 90 dias após o fim do estado de calamidade pública, podendo, no entanto, ser realizados na modalidade ensino à distância.

#### **Coronavírus (Covid-19) não enquadrado como doença ocupacional (art. 29 da MP)**

A contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não será considerada ocupacional, a menos que se prove que a contaminação ocorreu pornexo causal com o trabalho.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

### **Suspensão do recolhimento do FGTS (arts. 19 a 25)**

Suspendeu-se a exigibilidade de recolhimento do FGTS das competências de março, abril e maio de 2020. Seu recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, sem incidência de multa e encargos, em até 6 parcelas (vencimento no dia 07 de cada mês a partir de julho de 2020). Para tanto, o empregador deve declarar até 20 de junho de 2020 as obrigações respectivas (Lei 8032/91, *caput* do art. 32, e Decreto 3.048/90), que constituirão declaração e reconhecimento dos créditos, e caracterização confissão de débito.

### **Manutenção das CIPAs existentes (art. 17 da MP)**

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) podem ser mantidas até o estado de calamidade ser encerrado. Os processos eleitorais já em curso podem ser suspensos.

### **Prazos de defesa e recurso administrativos trabalhistas (art. 28 da MP)**

Estão suspensos por 180 dias, a partir da vigência da MP, os prazos processuais de defesa e recurso administrativo de infrações trabalhistas e de notificações de débito de FGTS.

### **Prorrogação dos acordos e convenções coletivas (art. 30 da MP)**

Por critério do empregador, os acordos e convenções coletivas que tenham vencido, ou que venham a vencer no prazo de 180 dias a partir do início de vigência da MP, podem ser prorrogados por 90 dias a partir do prazo anterior.

### **Fiscalização orientadora (art. 31 da MP)**

No prazo de 180 dias a partir do início de vigência da MP, a auditoria fiscal do trabalho deverá realizar inspeções orientadoras, exceto em caso de:

- falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
- trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

### **Convalidação de medidas trabalhistas já adotadas pelos empregadores (art. 36 da MP)**



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Convalidam-se todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores, nos 30 dias anteriores à MP, desde que não contrariem o previsto na MP 927/2020.

### **Extensão da aplicabilidade da MP (art. 32)**

O disposto na MP aplica-se também às relações de trabalho regidas:

- pela Lei nº 6.019/1974 (trabalho temporário e terceirização de serviços);
- pela Lei nº 5.889/1973 (trabalho rural);
- no que couber, como jornada, banco de horas e férias, ao trabalho doméstico (LC 150/2015).

### **Importante: a MP 928/2020 revogou o art. 18 da MP 927/2020 (que previa a possibilidade de suspensão do trabalho para fins de qualificação por acordo individual)**

A MP 928/2020, publicada em 23/03/2020, revogou o artigo 18 da MP 927/2020. Este artigo previa a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, por 4 meses, **por acordo individual com o empregado ou com grupo de empregados**, para participação em curso ou programa de qualificação profissional não presencial **oferecido pelo empregador**.

#### **O Lay-off (art. 476-A da CLT)**

O Lay-off, previsto no art. 476-A da CLT contem as seguintes regras principais:

- o contrato de trabalho pode ser suspenso por um período de 2 até 5 meses para participação do empregado em programa de qualificação profissional, **desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho e exista aquiescência formal do empregado**;
- após a autorização de lay-off em acordo ou convenção coletiva, o sindicato deverá ser informado da suspensão contratual de empregado ou empregados com antecedência mínima de 15 dias;
- a suspensão contratual não pode ocorrer mais de uma vez no período de 16 meses;
- durante o período de suspensão, o empregado deve participar de curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, **com duração equivalente à suspensão contratual**. Além disso, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.
- durante o período de suspensão do contrato para qualificação, o trabalhador fará jus a uma **bolsa qualificação-profissional, arcada pelo FAT (art. 2º-A da Lei 7.988/1990)**;
- o empregador pode conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo;
- o prazo de cinco meses de suspensão pode ser prorrogado por acordo ou convenção coletiva, desde que o empregador arque com a bolsa qualificação desse período.