

A Medida Provisória 927/2020, dispondo de regras trabalhistas durante o combate ao COVID-19 (Coronavírus), explicada ponto a ponto

Atualizado de acordo com o ATO DECLARATÓRIO DO
PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 92, DE
2020 dispondo sobre o término da vigência da Medida
Provisória.

Para ter acesso a este e outros materiais atualizados,
clique [aqui](#) e acesse nosso site.



ATUALIZAÇÃO – TÉRMINO DO PERÍODO DE VIGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA

O texto original versando sobre os aspectos da MP 927/2020 foi elaborado pelo nosso escritório no dia 23 de março de 2020.

A Medida Provisória entrou em vigor na data de sua publicação (22/03/2020).

O prazo inicial de vigência de uma MP é de 60 dias e é prorrogado automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional. Se não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entra em regime de urgência, sobrestando todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando¹.

Todavia, no dia 30 de julho de 2020, foi publicado o **ATO DECLARATÓRIO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 92, DE 2020** nos seguintes termos:

“O PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que a **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020, que "Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências", teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020”.

Desta feita, não tendo sido votada dentro do prazo de vigência para que fosse convertida em Lei, a MP 927/2020 “*caducou*”, ou seja, deixou de estar vigente não podendo mais ser aplicada.

Por conta disto, o presente material é disponibilizado apenas com o fito de abordar o tema, disponibilizando material para pesquisa e para contribuir com a disseminação da informação, ficando desde já destacada a ressalva no que diz respeito ao já mencionado término do prazo de vigência da Medida Provisória.

Florianópolis, SC, 04 de agosto de 2020.

GUILHERME FREITAS FONTES
OAB/SC 15.148–B

FÁBIO JABLONSKI PHILIPPI
OAB/SC 12.295

LUIZ FERNANDO CALEGARI
OAB/SC 49.886

¹ Disponível em <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria>>. Acesso em 04/08/2020.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na noite deste domingo, 22/03/2020, foi publicada a Medida Provisória (MP) n. 927/2020. Tal MP estabelece regras de flexibilização de diversas normas anteriormente previstas na legislação trabalhista e surtirá seus efeitos durante o estado de calamidade pública sob o qual vive o Brasil atualmente.

Tendo em vista a ordem de interrupção (praticamente imediata) da prestação de serviços não essenciais à população, o que ocorreu, por exemplo, no estado de Santa Catari-

na, bem como em decorrência das diversas medidas restritivas que vem sendo anunciadas pelo Governo Federal e pelos diversos Governos Estaduais e Municipais - fazendo com que empresas percam sua fonte de renda e empregados sintam temor de perderem seus empregos -, a edição de tal Media Provisória se fazia absolutamente necessária, uma vez que, além da necessidade de flexibilização de algumas regras para o enfrentamento da crise, havia também a necessidade de se trazer



Todas as imagens foram extraídas de <https://pixabay.com/pt/>. Acesso em 23/03/2020

segurança jurídica para que empregados e empregadores pudessem adotar as medidas necessárias sem o receio de seus atos serem judicialmente considerados ilegais no futuro.

Desta feita, passa-se agora à análise da MP n. 927/2020 ponto a ponto.

2. DO PERÍODO NO QUAL AS REGRAS CONTIDAS NA MP N. 927/2020 PODEM NÃO SER OBSERVADAS

Logo de início, vale destacar que a MP n. 927/2020 entrou em vigor no mesmo dia em que foi publicada, ou seja, 22 de março de 2020.

Assim, as regras nela contidas já podem ser imediatamente aplicadas por empregadores e empregados de todo o país.

Além disso, a MP n. 927/2020 é bastante enfática ao salientar que as novas regras servem para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública que, segundo o Decreto-

Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, perdurará até o dia 31 de dezembro de 2020.

Por fim, **todos os empregadores que, nos últimos 30 dias (antes de 22/03/2020), tomaram medidas que não contrariem à MP n. 927/2020 terão tais medidas convalidadas mesmo que as regras da MP ainda não estivessem surtindo efeitos.**

Portanto, as regras trabalhistas constantes na MP n. 927/2020 podem ser imediatamente aplicadas e, aquelas que efetivamente forem aplicadas, somente poderão perdurar até o dia 31/12/2020. E aquelas que já foram aplicadas no período de 30 dias antes da edição da MP n. 927/2020 não serão consideradas irregulares ou ilegais.

3. A POSSIBILIDADE DE CELEBRAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS ESCRITOS ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

Embora tenha sido bastante vaga, a MP n. 927/2020 estabeleceu que, durante o período de calamidade pública (até 31/12/2020), empregado e empregador poderão estabelecer **acordo individual escrito** com o intuito de preservação do emprego.

Tal acordo terá superioridade sobre os demais instrumentos normativos.

E foi dito que a MP n. 927/2020 foi vaga tendo em vista que deixou em aberto o que pode ser negociado através de tais acordos.



Todavia, isso não quer dizer que empresa e empregado podem, livremente, dispor sobre qualquer direito em tal acordo: **a MP n. 927/2020 é enfática ao salientar que devem ser respeitados os limites dispostos na Constituição Federal.**

Então, empregado e empregador podem celebrar acordos individuais escritos que terão superioridade sobre os demais instrumentos normativos; contudo, tais acordos devem respeitar a Constituição Federal de 1988.

4. DO TELETRABALHO OU TRABALHO À DISTÂNCIA

De forma bastante resumida, vale destacar que a MP n. 927/2020 estabeleceu que, durante o estado de calamidade pública, alguns dos requisitos para o estabelecimento do teletrabalho, que é aquele realizado à distância (na casa do empregado ou em outros locais que não a sede da empresa) e com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, serão flexibilizados.



O primeiro ponto a ser observado é que a opção pela alteração do regime presencial pelo trabalho à distância e, posteriormente, a nova alteração para o regime de trabalho presencial **passa a ser uma escolha do empregador**; todavia, é necessário que **o empregado seja avisado sobre a alteração, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas.**



Ademais, ao contrário do previsto na CLT, **não é necessário registrar a alteração na Carteira de Trabalho.**

Além dos empregados, os **estagiários** e os **aprendizes** também podem realizar o teletrabalho.

E quanto ao equipamento e à infraestrutura para a realização do teletrabalho?

Caso o empregado não possua os equipamentos para realizar o teletrabalho, o empregador poderá emprestá-los gratuitamente ao trabalhador.

Além disso, o empregador poderá pagar por serviços de infraestrutura, ou seja, pagar para que o trabalhador possa trabalhar em outros locais que não a sua casa, mas que possam ser mais próximos dela, uma vez que, em diversas cidades, o serviço de transporte público foi reduzido ou paralisado.

Por outro lado, empregado e empregador podem acordar que o próprio trabalhador tenha de, em um primeiro momento, adquirir os equipamentos e pagar pela infraestrutura e, posteriormente, venha a ser reembolsado pelo empregador, mas deverão firmar contrato por escrito dentro de, no máximo, 30 dias (a contar da data de alteração para o teletrabalho) estabelecendo, ainda, as responsabilidades pela manutenção dos equipamentos.

5. ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

Se a CLT previa que o empregado deveria ser informado sobre suas férias com no mínimo 30 dias de antecedência (art. 135), agora, **durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência mínima de 48 horas.**

Tal informação poderá ser feita **por escrito ou por meio eletrônico** e deverá conter o período de férias a ser gozado pelo empregado.

Além disso, abriu-se a possibilidade de **empregado e empregador negociarem, por escrito, a antecipação de períodos futuros de férias.**

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e, ainda, o empregador poderá antecipar as férias, concedendo descanso mesmo que o respectivo período aquisitivo ainda não tenha transcorrido completamente.

Outra informação importante é a de que **empregados que estão no grupo de risco do COVID-19 terão prioridade para o gozo de férias.**

E quanto ao pagamento das férias concedidas durante o estado de calamidade pública?

O pagamento da remuneração das férias não precisará ser feito com dois dias de antecedência, como prevê a CLT.

O empregador poderá pagar ao empregado a remuneração das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias do trabalhador (então, iniciou as férias em um determinado mês, o pagamento pode ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte).

Já no que diz respeito ao pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias, ele poderá ser feito após a concessão do descanso.

A data limite para pagamento do terço de férias é a mesma data de pagamento da gratificação natalina, ou seja, até o dia 20 de dezembro de 2020.

Caso o empregado venha a ser demitido durante o período de calamidade pública, os valores ainda não adimplidos relativos às férias deverão ser pagos juntamente com o valor da rescisão.

Por fim, **quanto aos profissionais de saúde e aqueles que desempenham funções essenciais**, o empregador poderá **suspender as férias ou licenças não remuneradas**, devendo informar os trabalhadores por escrito ou por meio eletrônico **preferencialmente (e não obrigatoriamente)** com 48 horas de antecedência.

6. DAS FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá conceder férias coletivas, devendo notificar o conjunto de trabalhadores com antecedência mínima de 48 horas, não se aplicando o limite máximo de dois períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos por período (art. 139, § 1º da CLT). **Em outras palavras, o empregador poderá conceder férias coletivas em períodos menores de 10 dias corridos e ainda poderá conceder tais férias em tantos períodos quanto necessário.**

Apesar de a MP n. 927/2020 não ter previsto o número mínimo de dias de cada período de férias, o mais sensato é utilizar, por analogia, o prazo mínimo de 05 dias esta-

belecido para férias individuais (art. 143, § 1º da CLT) até mesmo para minimizar eventuais problemas judiciais no futuro.



Por fim, o empregador **está dispensado da comunicação prévia** ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, novamente flexibilizando o que estava disposto na CLT, em seu art. 139, §§ 2º e 3º.



7. DO APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS

Seguindo com os períodos de descanso, o empregador poderá **antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais**, sendo que tais feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Quanto aos **feriados religiosos**, a antecipação dependerá de **concordância do empregado**, e deverá ser formalizado em acordo individual por escrito.

Para tal antecipação, os empregadores deverão **notificar, por escrito ou por meio eletrônico e com antecedência mínima de 48 horas**, os empregados que se aproveitarão de tal medida, expressamente mencionando quais os feriados aproveitados.

8. DO BANCO DE HORAS

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, **o empregador poderá interromper suas atividades** e, consequentemente, poderá, por meio de **acordo individual formal ou acordo coletivo, instituir regime de banco de horas tanto em favor do empregador quanto em favor do empregado**.

Uma novidade trazida pela MP n. 927/2020, ao estabelecer que o banco de horas poderá ser em favor do empregador, é a possibilidade de haver um **banco de horas negativo**, ou seja, as atividades da empresa são imediatamente interrompidas, o empregado para de prestar serviços e as horas não trabalhadas serão compensadas posteriormente.

A compensação das horas poderá ser realizada em até 18 meses contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Quando houver a compensação para recuperar o tempo interrompido, poderá haver a prorrogação de jornada diária em até duas horas, não podendo a jornada exceder a 10 horas diárias.

9. DO ADIAMENTO DOS DEPÓSITOS DE FGTS

Importante medida que visa desafogar financeiramente os empregadores é a **suspensão da exigibilidade dos depósitos de FGTS referentes a março, abril e maio de 2020 (com vencimento em abril, maio e junho de 2020 respectivamente)**. Tal medida pode ser tomada não importando o número de empregados, nem o regime de tributação, nem o ramo de atividade econômica, nem depende de adesão prévia.

O depósito do valor referente às parcelas suspensas poderá ser realizado em até 06 prestações mensais, sem incidência de atualização, multa e encargos, a vencer no sétimo dia de cada mês a partir de julho de 2020 - ou seja, a partir de julho de 2020, deverá ser feito o depósito do mês referência (competência de junho) somado ao depósito do valor das parcelas até então suspensas (competência março, abril e maio).

Para usufruir do benefício os empregadores devem declarar os valores até o dia **20 de junho de 2020** - caso não o faça, os valores não declarados serão considerados em atraso e serão aplicadas as penalidades cabíveis.

Caso haja rescisão do contrato de trabalho, a **suspensão da obrigatoriedade dos**

depósitos deixa de existir, e o empregador fica obrigado ao recolhimento integral dos valores que ficaram para trás, pertencentes ao trabalhador desligado,, sem incidência de multas e encargos (caso efetuado dentro do prazo legal), além do já costumeiro depósito dos valores do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior.

10. DOS EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS E TREINAMENTOS PERIÓDICOS

Durante o período de calamidade pública, **há obrigatoriedade da realização apenas dos exames demissionais**, sendo que os demais exames médicos clínicos e complementares poderão ser realizados em até 60 dias após o encerramento do período de calamidade pública (a não ser que o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional entenda que tal prorrogação implique em risco para o empregado); todavia, **os exames demissionais podem ser dispensados caso o último exame do trabalhador tenha sido realizado há menos de 180 dias**.

Quanto aos **treinamentos periódicos dos atuais empregados**, sua obrigatoriedade fica **suspensa** durante o estado de calamidade pública, podendo ser realizados no prazo de 90 dias após o encerramento de tal período ou, ainda, podendo ser realizados à distância.

11. DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

Outra hipótese trazida pela MP n. 927/2020, em seu art. 18, com o intuito de trazer alternativas para a interrupção das atividades dos empregadores durante o período de calamidade pública era a possibilidade de **suspender o contrato de trabalho**, por até **04 meses**, para que o empregado participasse de curso ou programa de **qualificação profissional não presencial** (por óbvio, devido às restrições para movimentação em decorrência da pandemia do COVID-19).

ATENÇÃO

A MP n. 927/2020 foi publicada na madrugada do dia 22/03. No entanto, com o amanhecer do dia 23/03 passaram a surgir questionamentos e críticas quanto ao art. 18 da Medida Provisória oriundas, sobretudo, da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, dos trabalhadores e de políticos.

*Em decorrência da repercussão negativa, o Presidente da República, senhor Jair Messias Bolsonaro, determinou, na tarde do dia 23/03, a **REVOGAÇÃO** de tal dispositivo. A análise de tal regra, portanto, é mantida nesse material para fins didáticos.*

Tal suspensão, conforme previa o texto da MP antes da revogação, **não dependia de acordo ou convenção coletiva** e podia ser **acordada individualmente entre empregado e empregador**, devendo ser registrada na CTPS do trabalhador.

Durante tal período, o empregador **poderia** conceder ao empregado uma ajuda compensatória mensal que **não teria natureza salarial**, sendo que o valor seria livremente negociado entre empregado e empregador.

O empregador poderia, ainda, voluntariamente, conceder eventuais benefícios que **não** integrariam o contrato de trabalho.

Como medida para evitar que tais regras sejam burladas, a MP n. 927/2020 previa que, caso houvesse a opção pela suspensão do contrato de trabalho para qualificação mas, na verdade, o empregado continuasse trabalhando normalmente, tal suspensão ficaria descaracterizada e o empregador deveria pagar imediatamente todos os encargos e salários, além de ser submetido às penalidades previstas na lei e em acordo ou convenção coletiva.

No entanto, conforme dito, após a determinação para a **REVOGAÇÃO** do art. 18 da MP n. 927/2020 por parte do Presidente da República, tais regras não surtem mais qualquer efeito, não podendo ser aplicadas na prática.

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde que o Brasil passou a adotar diversas medidas para tentar frear a disseminação do COVID-19 (Coronavírus) no país, tais como a suspensão de todos os serviços e atividades consideradas não essenciais, empregados e empregadores passaram a conviver com a incerteza sobre quais as medidas que poderiam ser tomadas e até mesmo no que diz respeito à manutenção dos empregos até então existentes.

A MP n. 927/2020, portanto, vem como uma resposta a tal incerteza, trazendo medidas que tem o condão de minimizar os efeitos da crise, objetivando dar certo fôlego para os empregadores com vistas à viabilizar a continuidade da sua atividade, evitando que portas sejam fechadas e postos de trabalho extintos.



Por certo que tais regras trarão bastante discussão, sobretudo no âmbito dos sindicatos; entretanto, é inegável que era preciso que medidas drásticas fossem tomadas para trazer segurança jurídica às relações trabalhistas e para que os vínculos empregatícios atualmente existentes não sejam dizimados após esse período turbulento passar. Afinal, de nada adiantaria exigir que os empregadores cumprissem rigorosamente o disposto na legislação trabalhista e, como consequência, houvesse a inviabilização da manutenção de sua atividade e o aumento exponencial do número de desempregados.

Florianópolis, 23 de março de 2020*.

GUILHERME FREITAS FONTES
OAB/SC 15.148–B

FÁBIO JABLONSKI PHILIPPI
OAB/SC 12.295

LUIZ FERNANDO CALEGARI
OAB/SC 49.886

**O texto foi atualizado em 04/08/2020 por conta do término do prazo de vigência da MP 927/2020.*