

COVID 19 e a MP n.º 927/2020 - O que fazer?



MALTA
ADVOGADOS

Malta Advogados
Telefone: 30336600
Endereço: SHN quadra 1 bloco A salas
221-224 | Le Quartier Hotel & Bureau
Instagram: maltaadvogados

Introdução e Propósito

Introdução:

Em edição extra do Diário Oficial da União no final do dia 22/03/2020, foi publicada a Medida Provisória n.º 927/2020, a qual dispõe sobre as medidas emergenciais trabalhistas para o enfrentamento da crise decorrente da pandemia de Covid-19, doença do estado da contaminação de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2). Nessa perspectiva, é natural que o instrumento utilizado (Medida Provisória) e as características excepcionais do novo regramento (que contrasta profundamente com a legislação em vigor, aplicável à normalidade) criem certa apreensão e insegurança nas empresas quanto à adequação, legalidade e aplicabilidade das novas disposições previstas na MP n.º 927/2020.

Propósito: Esta cartilha objetiva expor as mudanças inseridas pela MP n.º 927/2020 no Direito do Trabalho brasileiro, a fim de direcionar as empresas a uma implementação segura das medidas previstas nesse ato normativo. Desde já se ressalta que esta cartilha não substitui a orientação especializada de um advogado, o qual poderá verificar as especificidades de cada empresa e avaliar a aplicação particularizada de cada uma dessas soluções — além, é claro, de outras disposições presentes na legislação trabalhista e reconhecidas pelo Poder Judiciário em face das características relacionadas ao negócio.

Vigência e Aplicação

As regras da MP n.º 927/2020 são transitórias e **só podem ser utilizadas enquanto durar o estado de calamidade pública** reconhecido pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n.º 06/2020. Dessa forma, quando o Congresso Nacional suspender o estado de calamidade pública, as medidas presentes na MP não poderão ser adotadas.

A princípio, o DL n.º 06/2020 reconhece o **estado de calamidade pública até o dia 31 de dezembro de 2020**. Entretanto, esse prazo tanto pode ser abreviado quanto prolongado, a depender da evolução da crise relacionada à pandemia do novo coronavírus (Sars-Cov-2), dependendo, para tanto, de um novo Decreto Legislativo.

Destaca-se, ainda, que a MP n.º 927/2020 se aplica não só aos empregados urbanos regulares, mas também aos temporários (Lei n.º 6.019/1974), aos rurais (Lei n.º 5.889/1973) e aos domésticos (Lei Complementar n.º 150/2015).

Teletrabalho (Home Office)

Segundo a MP n.º 927/2020, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

Ressalta-se que, sob o regime de trabalho externo, **não há controle de jornada do trabalhador**, de modo que, em regra, não são devidas horas extras. Já em relação ao teletrabalho, a MP traz previsão expressa de que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do colaborador não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso. Assim, também não serão remunerados.

Sob a nova sistemática, **o teletrabalho poderá ser adotado por critério exclusivo do empregador**, independentemente de negociação coletiva, sendo dispensado, ainda, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Pelas regras expressas na CLT, a adoção do teletrabalho deveria ocorrer por mútuo consentimento das partes e constar previamente em acordo individual escrito.

A única formalidade exigida para a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho, e vice e versa, nos termos da MP n.º 927/2020, é **a comunicação prévia ao empregado, por meio escrito ou eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.**

Realizada a alteração para o teletrabalho, a MP também estabelece que a responsabilidade pelo fornecimento, manutenção ou reembolso dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao teletrabalho deverá constar em **contrato escrito.**

Esse contrato deverá ser **firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias**

sendo recomendado que nele constem também as disposições sobre a alteração para o regime de teletrabalho, em cumprimento à regra do art. 75-C, § 1º, da CLT — a fim de conferir mais segurança jurídica à medida.

Também no que concerne ao fornecimento do equipamento eletrônico, caso o empregado não o possua:

É possível fornecer o equipamento por meio de **empréstimo gratuito** (comodato), o que não caracterizará verba salarial; ou

Se não for possível oferecer equipamento e a infraestrutura necessária à realização do trabalho, o empregado ainda poderá ser submetido ao teletrabalho — muito embora nenhuma atividade seja realizada. Nesse caso, o período normal de jornada será computado como **tempo à disposição** para todos os fins, inclusive para fins de banco de horas e remuneração.

Destaca-se, ainda, como já adiantado, que o uso de programas de comunicação fora do horário normal do empregado não caracteriza tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso. Ou seja: caso um colaborador responda uma mensagem de texto fora de seu horário de trabalho, por exemplo, não haverá falar em hora extra.

Por fim, é permitida a adoção de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

Antecipação de férias individuais

É permitida a **antecipação de férias individuais** — independentemente do período aquisitivo — sendo necessária a observância de alguns **requisitos**:

Informar ao colaborador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por meio escrito ou eletrônico;



A comunicação acima referida deve indicar expressamente o período a ser gozado; e

O período mínimo de concessão é de cinco dias corridos.

É permitida, ainda, a negociação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito, de modo que é possível antecipar férias de períodos aquisitivos em andamento ou que ainda nem sequer se iniciaram.

Há a previsão de que, ao longo do estado de calamidade pública, é permitido ao empregador suspender as férias ou licenças remuneradas de profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais. Nesta circunstância, será necessária comunicação formal ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Complementarmente, **o pagamento do terço de férias** poderá ser efetuado conforme o prazo de pagamento do 13º salário (até dia 20 de dezembro). Já o pagamento das férias em si poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias, não sendo exigível o pagamento prévio.

Observe-se que esses prazos diferenciados só se aplicam caso as férias sejam concedidas em razão do estado de calamidade pública. Assim, os valores referentes a períodos de férias marcados anteriormente devem ser pagos no prazo regular.

Por fim, impende ressaltar que esses prazos não se aplicam em caso de dispensa do colaborador. Nesse caso, os valores referentes às férias deverão ser adimplidos no ato do pagamento dos haveres rescisórios.

Concessão de férias coletivas

Assim como nas férias individuais, a MP n.º 927/2020 permite a concessão de férias coletivas com a notificação de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas) horas, não sendo aplicáveis os limites máximo de dois períodos anuais e mínimo de dez dias corridos.

Fica dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional. Recomenda-se, entretanto, a comunicação ao sindicato no mesmo prazo de 48 (quarenta e oito horas) horas, com o objetivo de atribuir maior segurança jurídica à medida.

Observe-se que não há menção expressa de prazos diferenciados para o pagamento dos valores referentes às férias coletivas na MP n.º 927/2020. Nesses termos, recomenda-se a observância aos prazos previstos na CLT.

Antecipação de feriados

A MP n.º 927/2020 estabelece que os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados religiosos e não religiosos durante o estado de calamidade pública, obedecidas algumas formalidades.

No que concerne aos feriados não religiosos, basta a notificação por escrito ou meio eletrônico aos colaboradores beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas) horas. Especificamente quanto a esses feriados, permite-se também seu uso para compensação em saldo de banco de horas.

Já no que concerne à antecipação do gozo de feriados religiosos, é preciso a concordância expressa do trabalhador, mediante acordo individual escrito.

Banco de Horas

O banco de horas consiste, em síntese, em acordo de compensação de jornada, no qual as horas excedentes trabalhadas em um dia poderão ser descontadas da jornada correspondente a outro dia. Essa possibilidade já se encontra prevista na CLT. Contudo, a MP n.º 927/2020 modificou algumas disposições.

Diante do contexto de calamidade pública, a MP traz a possibilidade de interrupção das atividades do colaborador e a respectiva constituição de regime especial de compensação de jornada (banco de horas especial). Para tanto, dispõe sobre a necessidade de que o banco de horas seja estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.

A alteração mais significativa trazida pela MP refere-se ao prazo para compensação: antes, esse era de no máximo seis meses, por meio de acordo individual escrito; agora, passou a ser de 18 (dezoito) meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada unilateralmente pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo. Dessa forma, o acordo que institua o banco de horas especial não precisa dispor expressamente sobre o modo de compensação.

Por fim, ressalta-se que a compensação de jornada não poderá exceder duas horas adicionais, bem como que a jornada de trabalho do empregado não poderá exceder o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Caso isso não seja observado, o pagamento do adicional de horas extras será devido.

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho

A MP n.º 927/2020 suspende a obrigatoriedade de alguns procedimentos relacionados à segurança e saúde do trabalho.

Muito embora a jurisprudência seja, em regra, refratária a esse tipo de flexibilização, observa-se que as disposições da MP não consistem na revogação dessas exigências administrativas, mas sim em diferir seu cumprimento no tempo. Dessa forma, não há óbice à adoção das medidas aqui consignadas. São elas:

Suspensão da realização de exames ocupacionais, clínicos e complementares — os quais serão realizados em até 60 (sessenta) dias depois do fim do estado de calamidade pública. Caso essa prorrogação represente risco para a saúde do colaborador, o médico coordenador do programa de saúde ocupacional da empresa indicará a necessidade de realização imediata do exame, a qual deverá ser observada pelo empregador;

Os exames demissionais não estão suspensos, mas podem ser dispensados caso tenha sido realizado exame ocupacional há menos de 180 (cento e



e oitenta) dias. Nesse caso, é preciso realizar o exame demissional em até 60 (sessenta) dias depois do fim do estado de calamidade pública. Deixar de realizar esse exame no ato da demissão, entretanto, pode não ser recomendável;

Suspensão de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho — os quais deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias após o fim do estado de calamidade pública. Também é possível realizar esses treinamentos na modalidade de ensino a distância, desde que não haja prejuízo à segurança; e

Suspensão das eleições das comissões internas de prevenção de acidentes, as quais deverão ser realizadas após o fim do estado de calamidade pública.

Não obstante o permissivo para que o exame demissional seja dispensado (caso tenha sido realizado exame ocupacional nos cento e oitenta dias anteriores à demissão) ou postergado para até sessenta dias após o fim do estado de calamidade, o uso dessa prerrogativa pode não ser recomendável.

Isso porque o exame demissional traz segurança para a empresa, razão pela qual, na medida do possível, é de seu maior interesse fazê-lo ao tempo da demissão.

Dispensado o exame, poderá difícil afastar eventuais alegações, por parte do empregado, de que ao tempo da demissão teria sido acometido por doença de índole ocupacional que não fora identificada à época do exame ocupacional. Essa circunstância pode levar a condenações judiciais trabalhistas e previdenciárias posteriores.

Além disso, adiar a realização do exame para depois do fim do estado de calamidade pode repercutir na abrangência de males que acometeram o empregado apenas posteriormente. Nestes casos, pode ser de difícil comprovação a ausência denexo desse mal com o vínculo empregatício, o que poderia ser evitado caso o exame demissional fosse realizado no tempo regular.

Suspensão do Recolhimento do FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é constituído pelos depósitos mensais realizados pelos empregadores, equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida aos empregados.

Nesse passo, a MP n.º 927/2020, com vistas a amenizar os prejuízos decorrentes da necessidade de paralisação das atividades comerciais, suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho do mesmo ano.

Os empregadores poderão utilizar essa prerrogativa independentemente: (i) do número de empregados; (ii) do regime de tributação; (iii) da natureza jurídica; (iv) do ramo de atividade econômica; e (v) de adesão prévia. Observa-se que não foram traçadas restrições no que tange aos empregadores, abrangendo todos aqueles que se amoldam ao art. 2º e §1º, do mesmo dispositivo, da CLT.

Importante observar que a MP não exige os empregadores de cumprir a obrigação referente ao recolhimento do FGTS, mas apenas suspende a exigibilidade desta durante os meses nos quais se vislumbra que a crise será mais intensa.

Assim, os dispositivos subsequentes determinam que o recolhimento das competências dos meses de março, abril e maio de 2020 será realizado a partir de julho, sem a incidência de atualização, multa e demais encargos. O pagamento poderá ser quitado em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês.

A única obrigação que se impõe ao empregador para que se possa utilizar essa



prerrogativa é a necessidade de declarar as informações, até o dia 20 de julho de 2020, à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Estas informações caracterizarão reconhecimento do débito, constituindo instrumento hábil para a cobrança do FGTS.

Ademais, os valores que não forem declarados serão considerados em atraso, obrigando a empresa a proceder ao pagamento integral, com a incidência de multa e de demais encargos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, dispõe a MP que o empregador deverá proceder ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e demais encargos, desde que seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização (até o dia sete de cada mês).

Com efeito, as eventuais parcelas vincendas terão a data de vencimento antecipada, devendo ser recolhidas de forma regular, sendo inaplicável o parcelamento em caso de rescisão do contrato de trabalho.

Para além dessas disposições, suspende-se, ainda, a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de publicação da MP n.º 927/2020.

Caso o empregador não realize o pagamento das parcelas, estará sujeito à multa e a demais encargos. Outra consequência do inadimplemento será o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS, documento que é frequentemente exigido por órgãos da Administração Pública.

No que tange aos certificados regularmente emitidos antes da data de publicação desta MP, os prazos de validade destes serão prorrogados por 90 (noventa) dias, além de que as parcelas vincendas referentes ao pagamento dos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Medidas Aplicáveis aos Profissionais e Estabelecimentos da Área de Saúde

O presente estado de calamidade pública, por óbvio, faz aumentar a demanda por profissionais da saúde. Nessa toada, a MP n.º 927/2020 prescreve que o empregador desses trabalhadores, bem como daqueles que desempenhem funções essenciais, poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas, mediante comunicação formal da decisão, por escrito ou meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Demarca-se que, diferentemente da determinação aplicável aos trabalhadores das demais áreas, a comunicação com antecedência não é obrigatória, podendo ser dispensada por justo motivo.

Com relação aos estabelecimentos de saúde, o art. 26 permite, enquanto perdurar o estado de calamidade pública, mediante acordo individual escrito : (i) prorrogar a jornada de trabalho; e (ii) adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª (décima terceira) e 24ª (vigésima quarta) hora do intervalo intrajornada, sem que haja penalidade administrativa e desde que observado o repouso semanal remunerado.

Estão incluídas nestas disposições as atividades insalubres e para a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Flexibilização da Fiscalização Trabalhista

Por fim, a MP n.º 927/2020 também dispõe que a fiscalização das normas trabalhistas realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho ocorrerá de maneira orientadora, exceto no que concerne à:

Falta de registro de empregado;

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.

Afastamento para Capacitação

A MP n.º 927/2020 previa a possibilidade de afastamento do colaborador para fins de qualificação profissional, como a suspensão da prestação de serviços e da remuneração, enquanto durasse o programa de qualificação, com período máximo de até quatro meses.

A adoção dessa medida independeria de acordo ou convenção coletiva, podendo ser acordado individualmente. Além disso, o trabalhador não faria jus a nenhum valor compensatório, sendo apenas facultado à empresa o pagamento voluntário de ajuda de custo – ajuda esta desvinculada, inclusive, de qualquer obrigatoriedade de respeitar o valor do salário mínimo.

Trata-se de alternativa que foi fortemente criticada por diversos setores da sociedade. Havia, ainda, uma alta probabilidade dessa medida ser considerada desproporcional pela Justiça do Trabalho em eventual reclamatória trabalhista ajuizada após o fim da crise.

Nesse sentido, o Presidente da República anunciou que revogaria esse dispositivo que prevê o afastamento para fins de qualificação (art. 18 da MP n.º 927/2020).

No dia 23/03/2020, foi publicada a MP n.º 928/2020, a qual revogou as disposições da MP n.º 927/2020 que tratam sobre essa solução, de modo que se a adoção dessa medida já era arriscada, hoje não se afigura mais possível.

Prevalência do Acordo Individual Sobre os Demais Instrumentos Normativos e Negociais

A MP n.º 927/2020 estabelece a prevalência do acordo individual escrito sobre os demais instrumentos legais e negociais (art. 2º, caput). Uma interpretação literal deste dispositivo poderia levar à conclusão de que os contratos de trabalho individuais prevaleceriam em face da CLT.

Essa interpretação, entretanto, deve ser avaliada com extrema cautela. Sugere-se que os acordos individuais realizados sob a égide dessa crise causada pela pandemia do novo coronavírus (Sars-Cov-2) sejam limitados às disposições previstas na MP nº 927/2020. Qualquer negociação envolvendo outros temas, poderá atrair excessiva insegurança jurídica às empresas, tendo em vista os princípios constitucionais de proteção ao trabalho e o posicionamento do Poder Judiciário sobre o tema.

Recomenda-se, assim, bastante cautela na pactuação de disposições que reduzam salários ou outros benefícios do colaborador por meio de acordo individual, sobretudo se não houver previsão legal expressa para tanto e se o texto constitucional não vedar expressamente a hipótese.



Atente-se: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é composta, em sua maior parte, de disposições anteriores à promulgação da Constituição Federal de 1988. Há, portanto, disposições que não foram recepcionadas pelo texto constitucional, de maneira que não encontram vigência hoje ante essa contrariedade. Portanto, é muito importante o auxílio de advogados da área trabalhista com o fito de se evitar problemas nesse sentido.

Possibilidade de Prorrogação Unilateral dos Instrumentos Negociais

A MP n.º 927/2020, por fim, também estabelece a possibilidade de prorrogação unilateral pela empresa dos instrumentos de negociação coletiva vencidos e vincendos no prazo e vigência da MP.

Em condições normais, essa medida poderia ser compreendida pela Justiça do Trabalho como uma violação desproporcional à autonomia da vontade coletiva. A jurisprudência tende a preconizar o procedimento de deliberação e discussão da renovação de normas coletivas – e não sua renovação pura e simplesmente, à margem de um debate que envolva os empregadores, os empregados e os sindicatos.

Entretanto, a gravidade da crise atual envolve necessariamente o impedimento quanto a essa deliberação coletiva: deve-se evitar contato com uma multiplicidade



de pessoas e, mais ainda, circunstâncias de mobilização coletiva como reuniões, aglomerações e assembleias. Circunstância que impede, evidentemente, a proeminência de um pleno desempenho da autonomia da vontade coletiva e justifica, por ora, a prorrogação unilateral pelas empresas de normas coletivas.

Não obstante, caso seja possível, de alguma forma, mediante o uso de novas tecnologias, que a empresa possa estabelecer um mínimo de deliberação com sindicato e trabalhadores, recomenda-se, ao invés de valer-se da prorrogação, que faça uso dessas possibilidades, mesmo que limitadas, para estabelecer novos acordos e convenções coletivas. Isso atrairia maior respaldo aos acordos formulados, especialmente ante o esforço em um momento de grave crise como aquele vivenciado hoje.

Conclusão

Ante o exposto, conclui-se que as regras emergenciais previstas na MP n.º 927/2020 devem ser aplicadas com cautela, a partir de uma análise pormenorizada da realidade prática da empresa. Como visto, a maior parte das medidas previstas na MP exigem a formalização por meio de instrumento escrito, de modo que a atuação de um profissional especializado é imprescindível para o enfrentamento da crise com eficiência e segurança jurídica.

Brasília, 24 de março de 2020.
Malta Advogados