



Análise e cenários da Medida Provisória n. 927 de 2020

1. A MP nº 927/2020 apresenta medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública (com efeitos previstos até 31 de dezembro de 2020) por empregadores e empregados, diante do avanço da pandemia do coronavírus (Covid-19) no Brasil, buscando preservar empregos e renda, com aplicação imediata, em face de todos os contratos de trabalho existentes no país.
2. Todas as medidas propostas na referida Medida Provisória são facultativas ao empregador, isto é, as empresas não precisam aderi-las. Nesse sentido, cada segmento econômico poderá adotar as medidas que julgar necessárias, de acordo com a sua área de atuação, porte, situação econômica, entre outros.
3. As alternativas apresentadas pela Medida Provisória aos empregadores, que poderão celebrar acordo individual com seus empregados (art. 2º), são as seguintes (art. 3º):

Teletrabalho:

- 1) O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos;
- 2) Assim, fica à discricionariedade do empregador colocar ou retirar determinando funcionário desta modalidade, devendo apenas notificá-lo no prazo de 48 horas.
- 3) A responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos será prevista em contrato escrito prévio (caso já haja política de teletrabalho na empresa) ou firmado em 30 dias após mudança do regime de trabalho;



- 4) Caso o empregado não tenha os equipamentos ou infraestrutura para realizar teletrabalho:
 - a) empregador pode fornecê-los em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não serão caracterizados como verbas de natureza salarial;
 - b) caso não seja possível o regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.
- 5) Tempo usando aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho não implica em tempo à disposição, regime de prontidão e/ou sobreaviso.
- 6) Aplica-se também para estagiários e aprendizes.
- 7) Nesta modalidade, não há que se falar em pagamento de hora extra, visto que de acordo com o art. 62, III, da CLT, o regime de horas extras não se aplica aos empregados que cumprem jornada em teletrabalho.

Antecipação de férias individuais:

- 1) O empregador deve informar o empregado sobre sua antecipação de férias com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado;
- 2) Sobre as férias:
 - a) não podem ser por período inferior a 5 dias;
 - b) podem ser concedidas independentemente do período aquisitivo;
- 3) Empregado e empregador podem negociar antecipação de períodos futuros de férias;
- 4) Empregados no grupo de risco serão priorizados no gozo de férias individuais ou coletivas;
- 5) Férias e licenças não remuneradas de profissionais da saúde/de funções essenciais podem ser suspensas, mediante comunicação com antecedência de 48h;



- 6) Empregador pode pagar o terço de férias após a concessão das férias (concedidas no período de calamidade), até a data limite de pagamento da gratificação natalina;
- 7) A conversão do terço de férias em abono pecuniário depende de concordância do empregador;

Concessão de férias coletivas:

- 1) O empregador deve informar os empregados sobre sua antecipação de férias coletivas com antecedência de, no mínimo, 48h, não aplicável o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT;
- 2) Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia;

Aproveitamento e antecipação de feriados:

- 1) Seguindo o que foi determinado na questão das férias, a MP permite a antecipação dos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.
- 2) O empregador deve notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48h, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Banco de horas:

- 1) Autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado.
- 2) Pode ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.
- 3) Compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento



do estado de calamidade pública.

- 4) A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.
- 5) O aproveitamento de *feriados religiosos* dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.
- 6) A Medida Provisória não trata do pagamento dessas horas em caso de demissão do trabalhador durante a vigência do banco de horas, de forma que nesse caso seriam aplicadas as regras celetistas, inclusive com a incidência do pagamento das horas extras devidas.

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho:

- 1) Durante o estado de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.
- 2) Contudo, os exames demissionais ainda precisam ser realizados;
- 3) Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;
- 4) A CIPA fica mantida até o final do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em cursos poderão ser suspensos.

Direcionamento do trabalhador para qualificação:

- 1) O artigo 18 da MP nº 927/2020 foi revogado na tarde do dia 23 de março de 2020, através do art. 2º, da MP nº 928/2020.
- 2) O dispositivo garantia a suspensão do contrato de trabalho por quatro meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial, por acordo individual com o empregado.



- 3) Como o contrato está suspenso, não há pagamento de salários, mas o empregador poderia ajustar pagamento de valor, sem natureza salarial, durante o período de suspensão, a ser pago ao trabalhador.

Adiamento do recolhimento do FGTS:

- 1) A suspensão dos recolhimentos de FGTS diz respeito especificamente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
- 2) Tal medida pode ser tomada por qualquer tipo de empresa e não exige adesão prévia dos empregados.
- 3) O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos legais.
- 4) Adotado o parcelamento, este deverá ser quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.
- 5) No parcelamento do FGTS, o inadimplemento de qualquer das parcelas gera a incidência das multas e encargos legais previstos na Lei nº 8.036/1990, além do bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.
- 6) Em caso de parcelamentos já em curso relativos à débitos do FGTS (parcelamentos anteriores à presente MP) e que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio, não impedirão a emissão de certificado de regularidade.
- 7) Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória (23/03/2020) serão prorrogados por noventa dias.
- 8) Para usufruir do adiamento do recolhimento do FGTS, o empregador fica obrigado a declarar as informações à Secretaria da Receita Federal do Brasil e



ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS até 20 de junho de 2020

- 9) As informações prestadas caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.
- 10) Ao optar pelo adiamento, a empresa deve declarar todos os valores de FGTS por ela devidos referentes às competências acima, sob pena dos valores não declarados serem considerados vencidos, ensejando o pagamento integral da multa e dos encargos legais.
- 11) Se houver a rescisão do contrato de trabalho por parte da empresa, a suspensão do recolhimento do FGTS ficará automaticamente cancelada e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores em aberto, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal (10 dias contados a partir do término do contrato). Além disso, o empregador ficará obrigado a efetuar o depósito do FGTS referente ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior (se já não tiver feito) e da multa de 20% em razão da demissão por força maior.
- 12) Ainda no caso de rescisão contratual, se existirem parcelas vincendas de FGTS, estas terão sua data de vencimento antecipada para pagamento, devendo ser quitadas em até 10 dias contados a partir do término do contrato.

OBS.: Quanto aos casos de rescisão do contrato de trabalho, entende-se que o cancelamento da antecipação diz respeito apenas aos contratos rescindidos, permanecendo vigente com relação aos que continuarem em vigor.

- 13) A partir de hoje (23/03/2020) fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias.

4. As medidas acima mencionadas podem ser tomadas unilateralmente pelo empregador, isto é, não necessitarão da anuência do empregado.



5. Ainda, importante ressaltar que essas hipóteses são meramente exemplificativas, ou seja, outras medidas poderão ser tomadas pelo empregador com o intuito de preservar os empregos e a renda, mesmo que não estejam entre as hipóteses expressamente previstas no art. 3º, da Medida Provisória nº 927/2020.

6. A Medida Provisória indica que o que não for expressamente proibido pela Constituição Federal poderá ser objeto de acordo individual de trabalho, enquanto durar a situação excepcional provocada pela pandemia do Covid-19.

7. Tendo em vista a possibilidade de realização de acordos individuais que alteram as condições dos contratos de trabalho, bem como que a pandemia do Covid-19 constitui hipótese de força maior, conforme o art. 501, da CLT¹, abre-se a possibilidade para que o empregador reduza os salários em até 25% (vinte e cinco por cento), até que haja cessação dos efeitos decorrentes do motivo de força maior, nos termos do artigo 503 da CLT².

8. É dizer: considerando as disposições da Medida Provisória nº 927/2020, que privilegia a celebração de acordos individuais, a adoção da redução salarial em até 25% (vinte e cinco por cento) pode ser realizada individualmente, embora possa existir impugnações em relação à sua inconstitucionalidade, em decorrência da restrição prevista no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal.

9. Com efeito, ainda que a medida provisória trate de uma situação excepcional, possibilitando a flexibilização de direitos trabalhistas por meio de acordos

¹ A hipótese de força maior, segundo o citado artigo, é todo acontecimento inevitável para o qual não contribuiu o empregador e que afeta diretamente a situação econômica e financeira da empresa.

² Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.



individuais, os acordos coletivos ainda carregam mais legitimidade em suas disposições, tendo em vista que decorrem da vontade de todos os trabalhadores, representados pelo órgão sindical de classe, e são os instrumentos permitidos pela Constituição³ para redução salarial dos empregados.

10. Neste sentido, as cortes superiores têm entendido que é possível a redução salarial em conjunto com a redução de jornada, mediante prévio acordo/convenção coletivo com o sindicato dos empregados, de acordo com art. 2º da Lei n. 4.923/1965⁴.

11. Não obstante, a cláusula que permitir a redução salarial e de jornada deve estar acompanhada de regra que proteja o trabalhador da dispensa imotivada durante o prazo de vigência do acordo/convenção coletivo, conforme a dicção do parágrafo 3º⁵, do art. 611-A, da CLT.

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁴ Art. 2º. A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitória e temporariamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional, e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 1º Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembléia-geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.

§ 2º Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 (dez) dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito suspensivo.

§ 3º A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

⁵ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)



12. Nesse ponto, a sugestão é que a empresa tente provocar a negociação da redução salarial através do sindicato para a formalização de um acordo coletivo, antes de tentar uma negociação diretamente com os empregados.

13. Diante das limitações impostas pelas políticas de distanciamento social e proibição às aglomerações, essa discussão poderia ser feita através de meios eletrônicos como o Whatsapp, e-Mail, Skype, entre outros, com a aplicação de um prazo de 48 horas para adesão do sindicato.

14. O Parágrafo 2º do art. 2º da Lei nº 4.923/65 aponta que, não havendo acordo com o sindicato, a empresa pode apresentar o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, ao Juiz de Direito da região, requerendo homologação da redução salarial e redução de jornada dos empregados. Dessa decisão judicial de primeira instância cabe recurso ordinário ao TRT da região.

15. Os salários podem, assim, serem reduzidos até o final dos efeitos do estado de calamidade pública, estando comprovada a situação financeira delicada decorrente da diminuição da circulação de usuários na rodovia e conseqüente queda na arrecadação dos pedágios.

16. Na hipótese de surgir a necessidade de demissão após a redução salarial, decorrente do estado de calamidade pública e o seu impacto na situação econômica da empresa, essa dispensa não se enquadraria como imotivada e, portanto, seria possível com base no já mencionado art. 501, da CLT⁶. Importa ressaltar que a

⁶ Entendimento em sentido contrário defende que a dispensa por força maior, prevista nos artigos 501 e seguintes da CLT, apenas se aplicam na hipótese de extinção da empresa.



demissão por força maior exige o pagamento de indenização aos funcionários, na forma do art. 502, da CLT⁷.

17. Outra possibilidade vislumbrada para corte de gastos na empresa está na redução dos benefícios concedidos aos empregados que não possuam natureza salarial, tal qual abonos salariais, participação em lucros e resultados, bonificações, prêmios, entre outros. Esta redução é possível enquanto durarem os efeitos do período de calamidade pública, tendo em vista que os acordos individuais para corte dos benefícios passam a valer acima de outros instrumentos normativos, legais e negociais, permitindo que o vínculo de emprego com o trabalhador se mantenha ativo e sem que necessite haver rescisão para corte dos gastos.

18. A MP nº 927/2020, ainda, determina que os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, de forma que estes casos não irão caracterizar acidentes de trabalho para fins trabalhistas e/ou previdenciários, exceto nas situações em que o empregado conseguir comprovar o nexo causal entre a doença e o exercício da sua função laboral.

19. Assim, no caso de empregado afastado pela Covid-19 que não comprove a relação da doença com o desempenho da sua função, não será necessária a manutenção da estabilidade por 12 (doze) meses, nem tampouco será devida indenização caso sobrevenham sequelas ou redução da capacidade laboral decorrente da mencionada patologia.

⁷ Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.



20. Ressalte-se, ainda, há a possibilidade de questionamento judicial das medidas apresentadas pela MP nº 927/2020 nos próximos dias⁸, tendo em vista que inúmeros pontos da norma têm dividido juristas acerca de sua constitucionalidade.

21. Por fim, importante pontuar que tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 699/2020, que permite a redução salarial proporcional à redução de jornada de trabalho, visando evitar o fechamento de empresas do setor de serviços diante da pandemia do Covid-19.

⁸ No dia 26/03/2020 o ministro Marco Aurélio de Mello indeferiu pedido de liminar para que fosse declarada a inconstitucionalidade das disposições contidas na Medida Provisória nº 927/2020.