

---

## ANOTAÇÕES MP 927/2020

Adelson de Almeida Filho

1) A MP tem o objetivo de apresentar medidas que podem ser adotadas pelas empresas durante esse período de calamidade pública (artigo 1º da MP). Essas alternativas legais vigorarão durante o período de calamidade pública.

2) Prevalência dos acordos individuais sobre a lei e sobre a negociação coletiva, observado os limites constitucionais (artigo 2º da MP). Qualquer acordo individual deverá observar os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da CF/88, ou seja, o chamado “patamar civilizatório mínimo”. Os empregadores devem tomar cuidado ao aplicar esse dispositivo na prática, a fim de evitar ofensas aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa MP não está dando carta branca ao empregador para fazer o que bem desejar. A situação é grave, mas ainda vivemos sob um estado democrático de direito.

3) As alternativas dadas pela MP são as seguintes:

I - Teletrabalho (*home office*);

II - Antecipação de férias individuais;

III - Concessão de férias coletivas;

IV - Aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - Banco de horas;

VI - Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - Direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

## TELETRABALHO

A MP define como 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”, estando dispensado o controle da jornada de trabalho (artigo 62, III, da CLT) e, conseqüentemente, o pagamento de horas extras.

Em tempos de normalidade, a alteração do regime presencial para o teletrabalho exige prévio acordo individual escrito, formalizado em aditivo contratual (Artigo 75-C, §1º, da CLT). Nesses tempos de pandemia, o empregador poderá alterar unilateralmente o regime de trabalho de presencial para teletrabalho (*home office*), sem a necessidade de anuência do empregado. Em outras palavras, a alteração de regime de trabalho, nesse período, insere-se no poder diretivo do empregador.

Vale registrar que o empregador está dispensado de registrar previamente a alteração de regime de trabalho no contrato individual de trabalho. Objetiva o legislador não criar entraves burocráticos que só prejudicariam as relações de trabalho nesse momento delicado.

O empregador deverá comunicar seus empregados da alteração de regime com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail, WhatsApp, Telegrama etc.).

Deve ser estabelecida em contrato escrito a responsabilidade pela (artigo 4º, §3º, da MP):

- a) aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância
- e
- b) reembolso de despesas arcadas pelo empregado.



Prazo para formalizar essas disposições: antes do início do teletrabalho até 30 dias, contados do início da mudança de regime.

Se o empregado não tiver equipamentos para trabalhar em regime de *home office* (artigo 4º da MP):

- a) O empregador poderá fornecer esses equipamentos em regime de comodato, bem como pagar pelos serviços de infraestrutura (internet e telefone, por exemplo). Os equipamentos e a infraestrutura fornecidos não serão considerados salário.
- b) Caso não seja possível oferecer equipamentos e infraestrutura necessários à realização do trabalho em regime de *home office*, o período da jornada de trabalho do empregado será considerado tempo à disposição do empregador. Em termos práticos, o empregado não terá meios de desenvolver suas tarefas, porém, não terá prejuízo em seu salário.

Corroborando a regra de dispensa do controle de jornada, o uso de aplicativo e programas do empregador fora da jornada de trabalho não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão contratual ou negocial em sentido contrário (artigo 5º da MP).

Com relação a estagiários e aprendizes, a MP também autoriza a adoção do teletrabalho (*home office*), observados os termos da MP.

Considerando que o contrato de estágio e aprendizagem possuem objetivos e regramento próprios, importante que as empresas em geral observem o seguinte:



a) Estagiários:

- i) é necessário que o estagiário seja supervisionado; sugerindo-se que essa supervisão seja feita por meio de contato telefônico, e-mail, relatório de atividades.
- ii) a carga horária prevista em contrato deve ser cumprida, vez que o estagiário não pode estender sua carga horária, cabendo à empresa controlar rigorosamente a carga horário do estagiário.
- iii) O estagiário deve desempenhar as mesmas atividades desempenhadas na empresa e previstas no contrato, ou seja, atividades que estão alinhadas com a área de formação do estudante.

b) Aprendiz:

- i) que o trabalho na modalidade *home office* seja adotado pela empresa também em relação aos demais empregados que ocupem a mesma função ou setor do aprendiz;
- ii) a função do aprendiz seja compatível com a realização do trabalho em *home office*;
- iii) haja acompanhamento remoto do monitor do aprendiz no desempenho de suas atividades;
- iv) seja sempre observado a natureza especial do contrato de aprendizagem, notadamente a



jornada de trabalho e vedação ao desvio de função (não se admite prorrogação de jornada no contrato de aprendizagem).

### **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS**

Prévia comunicação ao empregado: antecedência mínima de 48 horas antes do início das férias, indicando o período que será gozado a tal título (por escrito ou meio eletrônico – artigo 6º da MP). Em tempos de normalidade, exige-se que o empregado seja comunicado da concessão de suas férias com antecedência de, pelo menos, 30 dias (artigo 135, *caput*, da CLT).

Período mínimo de férias: 5 dias corridos (artigo 6º, §1º, I, da MP).

As férias poderão ser antecipadas antes que o empregado complete o respectivo período aquisitivo, ou seja, antes que o empregado adquira o direito de gozar férias (artigo 6º, §1º, II).

Períodos futuros de férias poderão ser negociados, por meio de acordos individuais escritos (artigo 6º, §2º, da MP).

Pessoas no grupo de risco terão prioridade na concessão e gozo de férias, individuais ou coletivas.

As férias e as licenças remuneradas dos profissionais da saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais poderão ser suspensas durante esse período de calamidade pública.

Prazo especial para pagamento da remuneração de férias (artigo 9º da MP): até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias, não sendo aplicável a regra que impõe o pagamento da remuneração de férias até 2 dias antes do seu gozo (artigo 145 da CLT).



Prazo especial para pagamento do terço de férias (artigo 8º da MP): após a concessão das férias até a data em que for devido o 13º salário (20 de dezembro).

O artigo 10 da MP fala uma obviedade para passar um “recado”. O artigo 10 diz que “(...) **Na hipótese de dispensa do empregado**, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias”.

A nosso ver, esse artigo objetiva deixar claro que os empregadores, durante esse período de calamidade pública, podem dispensar seus empregados, naturalmente, ressalvados os casos de estabilidade no emprego.

### **FÉRIAS COLETIVAS**

A MP possibilita a concessão de férias coletivas, desde que o empregador comunique seus empregados com antecedência mínima de 48 horas, estando dispensada a prévia comunicação ao órgão local do Ministério da Economia (Delegacias Regionais do Trabalho) e aos sindicatos patronais e profissionais (artigos 11 e 12 da MP), comunicação essa exigível em tempos de normalidade.

Durante o estado de calamidade pública, as férias coletivas poderão ser concedidas em mais de dois períodos, podendo o período de férias ser inferior a 10 dias corridos, observado em nosso entender, o período mínimo de 5 dias corridos (artigo 11 c/c artigo 6º, §1º, da MP).

### **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Durante o período de calamidade, os empregadores poderão antecipar feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, cabendo-lhes comunicar seus empregados com antecedência mínima de 48 horas, por meio escrito ou eletrônico, devendo na mesma oportunidade informar quais feriados serão antecipados (artigo 13, *caput*, da MP).

Os mencionados feriados poderão ser usados para compensação em banco de horas.



Feriados religiosos poderão ser antecipados, desde que o empregado concorde, concordância essa que deverá ser formalizada em acordo individual escrito (artigo 13, §2º, da MP).

### **BANCO DE HORAS**

Os empregadores, durante o período de calamidade pública, poderão interromper suas atividades. Além de interromper suas atividades, os empregadores poderão constituir regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas (artigo 14 da MP). O que isso quer dizer? Poderá ser constituído regime especial de Banco de Horas para compensar o período de paralisação durante esses tempos de calamidade pública.

O Banco de Horas poderá ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.

Período de compensação: até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas. Essa prorrogação não poderá exceder dez horas diárias.

### **DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Com exceção do exame demissional, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, devendo tais exames serem realizados no prazo de 60 dias, a contar do encerramento do estado de calamidade pública.

O exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.



---

Também fica suspensa a obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo tais treinamentos serem realizados em 90 dias, a contar do encerramento do estado de calamidade pública.

### **DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO**

Disposições revogadas pela MP 928/2020, publicada em 23.03.2020.

Assim sendo, voltam a ser aplicáveis durante o período de calamidade pública às regras previstas na CLT sobre o assunto, especialmente a necessidade de autorização em acordo ou convenção coletivos do trabalho e concordância formal do empregado (artigo 476-A, *caput*).

*“Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, **por um período de dois a cinco meses**, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, **mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado**, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)”* (grifos e destaques nossos).

O Sindicato profissional deve ser comunicado da suspensão contratual com antecedência mínima de 15 dias.

O contrato de trabalho não poderá ser suspenso, em razão do direcionamento do empregado a cursos de qualificação, mais de uma vez no período de dezesseis meses.

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, **cujo valor deverá ser definido norma coletiva**.

Na hipótese dispensa do empregado sem justa causa (durante o período de suspensão contratual até os 3 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho), o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo (valor mínimo de 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato).



---

Ficará descaracterizada a suspensão contratual, caso não seja ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando. Nessa hipótese, o empregador deverá pagar imediatamente:

- a) os salários e os encargos sociais referentes ao período;
- b) as penalidades previstas na legislação em vigor;
- c) as sanções previstas em norma coletiva.

O prazo máximo de suspensão contratual (até 5 meses) poderá ser prorrogado **mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e concordância formal do empregado**, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

~~Durante o estado de calamidade pública, o contrato de trabalho poderá ser suspenso~~

- ~~• pelo prazo de até quatro meses;~~
- ~~• para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional **não presencial** (on line, remoto) oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.~~

~~A MP está dispensando a realização de acordo ou convenção coletiva de trabalho para tal fim, durante o estado de calamidade pública, tanto que possibilita o encaminhamento do empregado à qualificação profissional não presencial por meio de acordo individual ou com grupo de empregados (artigo 18, §1º, da MP).~~

~~O empregador poderá conceder ajuda compensatória mensal ao empregado, a qual não possuirá natureza salarial, com valor definido livremente entre as partes, via negociação individual (artigo 18, §2º, da MP).~~

~~Benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador durante o período de suspensão contratual não integrarão o contrato de trabalho.~~



---

~~Nos casos em que o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ou seja, o encaminhamento do empregado para qualificação profissional não passou de uma fraude, a suspensão ficará descaracterizada. Nessa hipótese o empregador:~~

- ~~i) deverá pagar imediatamente os salários e os encargos sociais referentes ao período;~~
- ~~ii) estará sujeito às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.~~

~~Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do empregado (artigo 18, §5º, da MP).~~

### **DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

Fica suspensa 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 (artigo 19, *caput*, da MP).

As empresas poderão fazer uso dessa alternativa, independentemente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica da empresa/empregador; do ramo de atividade econômica; e de adesão prévia (artigo 18, parágrafo único).

Os recolhimentos do FGTS poderão se dar de forma parcelada (até 6 parcelas, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de 07/2020), sem incidência de atualização, multa e dos encargos previstos na Lei 8.036/1990 (Lei do FGTS).

O empregador poderá usufruir de tal prerrogativa desde que declare as informações, até 20/06/2020, à Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos.



## **ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVOS VINCENDOS**

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigorlv desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, **a critério do empregador**, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.