

# RESUMO DA MP 927/2020

**“Resumo da MP 927/2020 elaborado pela equipe de ROBORTELLA E PERES ADVOGADOS”.**

| <b>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020</b>                                |   |
|--|---|
| <b>OBJETIVO (art. 1º)</b>  | A MP dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento da situação decorrente do coronavírus. Classifica a pandemia como hipótese de força maior, o que permite ao empregador rescindir os contratos com pagamento de apenas metade da indenização rescisória (artigo 502 da CLT) ou reduzir unilateralmente os salários em até 25% (artigo 503 da CLT). Há quem sustente a inconstitucionalidade do artigo 503 da CLT, mas essa interpretação não parece ser a mais adequada no momento.  |
| <b>VIGÊNCIA (art. 1, § 1; 39º)</b>   | Entra em vigor em 22/03/2020 (data de sua publicação) e se aplicará durante todo o estado de calamidade pública.  |
| <b>FORMA NEGOCIAL (art. 2º)</b>  | O empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito para garantir a permanência do vínculo, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. Na prática, isto significa equiparar a negociação individual à negociação coletiva, o que se afigura razoável com o intuito de preservação dos empregos, mas certamente haverá muito debate judicial. Já foi proposta ADIN perante o STF pedindo a suspensão de vários dispositivos. Por isto, se viável e rápida, recomendamos tentar antes a negociação coletiva para promover alterações contratuais.   |
| <b>ALTERNATIVAS TRABALHISTAS QUE PODERÃO SER ADOTADAS PELOS EMPREGADORES (art. 3º)</b> |   |
| <b>TELETRABALHO (arts. 4º e 5º)</b>  |   |
| <b>ALTERAÇÃO DO REGIME (art. 4º, §§ 1º e 2º)</b>                                       | (I) - O empregador poderá 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 presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.<br>(II) - A alteração deve ser notificada ao empregado com antecedência de 48h, por escrito ou por meio eletrônico.  |
| <b>CONDIÇÕES DO REGIME (art. 4º, §§ 3º a 5º)</b>                                       | (I) - As disposições relativas à responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura para prestação do teletrabalho e ao reembolso de despesas serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.<br>(II) - Caso o empregado não tenha os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem natureza salarial.<br>(III) - O uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão negocial.<br>(IV) - No regime de teletrabalho não se aplica o capítulo "duração do trabalho" da CLT, ou seja, o trabalhador não se sujeita a controle de horário mas também não faz jus a horas extras, por exemplo. As partes podem estabelecer regras diversas. |
| <b>ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES (art. 5º)</b>  | Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.   |

| <b>ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (arts. 6º a 10º)</b>            |   |
|--|---|
| <b>COMUNICAÇÃO AO EMPREGADO (art. 6º)</b>                            | O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado.  |
| <b>CONCESSÃO DAS FÉRIAS (art. 6º, §§ 1º a 3º)</b>                    | (I) - As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.<br>(II) - Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.<br>(III) - É possível negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.<br>(IV) - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.<br>(V) - O empregador poderá suspender férias ou licenças de profissionais da saúde ou de trabalhadores em atividades consideradas essenciais.   |
| <b>PAGAMENTO DAS FÉRIAS (arts. 8º ao 10º)</b>                        | (I) - O pagamento do adicional de um terço de férias poderá ser feito após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.<br>(II) - O eventual requerimento de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.<br>(III) - O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.<br>(IV) - Na hipótese de despedimento do empregado, o empregador pagará, juntamente com os direitos legais, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.  |
| <b>CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS (arts. 11º e 12º)</b>               |   |
| <b>COMUNICAÇÃO E EXTENSÃO DAS FÉRIAS (arts. 11º e 12º)</b>           | (I) - O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de afetados com antecedência de, no mínimo, 48h, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.<br>(II) - Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos.   |
| <b>APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (art. 13º)</b>           |   |
| <b>CONDIÇÕES E COMUNICAÇÃO DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (art. 13º)</b> | (I) - É possível antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.<br>(II) - Deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48h, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.<br>(III) - Esses feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.<br>(IV) - O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.   |
| <b>BANCO DE HORAS (art. 14º)</b>                                     |   |
| <b>CONDIÇÕES PARA BANCO DE HORAS (art. 14º)</b>                      | (I) - O empregador pode interromper as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada por banco de horas.<br>(II) - Deve ser feito através de acordo coletivo ou individual.<br>(III) - Há prazo de 18 meses para compensação.<br>(IV) - A compensação pode ser feita por prorrogação de jornada em até 2 horas, sem exceder 10 horas diárias.<br>(V) - Pode ser determinada independentemente de acordo individual ou norma coletiva.<br>(VI) - A hipótese se assemelha à do artigo 61, § 3º, da CLT, mas sem a limitação dos 45 dias.<br>(VII) - O texto, ao aludir à interrupção de atividades, sugere que a regra se aplica apenas à paralisação total, o que confirma a semelhança com o artigo 61, § 3º. |

**SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE (arts. 15º a 17º)**

**SUSPENSÕES POSSÍVEIS  
(art. 15º a 17º)**

- (I) - Suspensa a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto exames demissionais.
- (II) - Exames deverão ser realizados no prazo de 60 dias após encerramento do estado de calamidade.
- (III) - Deverão ser realizados os exames se o médico coordenador do PCMSO considerar risco para saúde do empregado.
- (IV) - Exame demissional pode ser dispensado se houver exame ocupacional realizado há menos de 180 dias.
- (V) - Suspensa a obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados.
- (VI) - Treinamentos deverão ser realizados no prazo de 90 dias após encerramento do estado de calamidade.
- (VII) - Treinamentos poderão ser realizados na modalidade ensino à distância.
- (VIII) - As CIPAs podem ser mantidas e os processos eleitorais em curso podem ser suspensos.

**DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO (art. 18)**

**SUSPENSÃO DO  
CONTRATO DE  
TRABALHO (art. 18º)  
DISPOSITIVO  
REVOGADO PELA  
MP 928, DE 23.3.2020.**

- (I) - Permitida a suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses.
- (II) - Depende da participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial, oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis.
- (III) - Não depende de acordo ou convenção coletiva.
- (IV) - Pode ser acordada individualmente com empregado ou grupo de empregados.
- (V) - Deve ser registrada em CTPS.
- (VI) - Empregador pode conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido livremente por negociação individual.
- (VII) - Empregado fará jus aos benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador, que não integrarão contrato de trabalho.
- (VIII) - Ficará descaracterizada a suspensão se o curso ou programa de qualificação profissional não for ministrado ou o empregado permanecer trabalhando. Serão devidos o pagamento dos salários e encargos, além de penalidades legais e sanções previstas em instrumentos coletivos.
- (IX) - Não será concedida bolsa-qualificação na modalidade do art. 476-A da CLT.
- (X) - Com exceção da exigência de negociação coletiva e da bolsa-qualificação, a regra corresponde ao artigo 476-A da CLT, o qual, por sua vez, incorporou modelo de sucesso utilizado em normas coletivas do setor metalúrgico. (XI) - A medida, muito embora há mais de uma década esteja prevista na CLT, foi duramente criticada por leigos, o que levou o Presidente a anunciar sua revogação. Em breve novo modelo deve ser proposto pelo governo.

**O DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS (arts. 19 a 25)**

**CONDIÇÕES NO  
DIFERIMENTO DO  
RECOLHIMENTO DO  
FGTS (arts. 19º a 25º)**

- (I) - Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS das competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020.
- (II) - Suspensão independe do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica ou da adesão prévia.
- (III) - Recolhimento poderá ser de forma parcelada, sem atualização, multa ou encargos.
- (IV) - Esse recolhimento será em até 6 parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sob pena de bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.
- (VI) - Empregador que usufruir da prerrogativa ficará obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020, sob pena de multa e encargos.
- (VII) - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, empregador deverá recolher os valores devidos, sem multa ou encargos. As parcelas vincendas terão data de vencimento antecipada.
- (VIII) - Suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, contados da data de entrada em vigor da MP.
- (IX) - Prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à MP serão prorrogados por 90 dias.

| <b>OUTRAS DISPOSIÇÕES</b>  |   |
|--|---|
| <b>ESTAB. DE SAÚDE (arts. 26º e 27º)</b>                               | (I) - Podem prorrogar a jornada de trabalho. (II) - Podem adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo Interjornada, sem penalidade, garantido o repouso semanal remunerado. (III) - Também se aplica para atividades insalubres e jornadas 12x36. (IV) - Pode ser feito mediante acordo individual escrito. (V) - As horas suplementares podem ser compensadas por banco de horas ou remuneradas como hora extra. Prazo de 18 meses após encerramento do estado de calamidade.  |
| <b>PROCESSOS ADMINISTRATIVOS (arts. 28º)</b>                           | Suspensos por 180 dias prazos processuais para defesa e recurso em processos administrativos, originados de autos de infração e notificação de débito de FGTS.  |
| <b>CASOS DE COVID-19 (art. 29º)</b>                                    | Os casos de contaminação por coronavírus não serão considerados doenças ocupacionais, salvo mediante comprovação denexo causal.   |
| <b>ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS (art. 30)</b>                        | ACTs e CCTs vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados da data de entrada em vigor da MP, podem ser prorrogados pelo prazo de 90 dias após o termo final.  |
| <b>AUDITORES FISCAIS (art. 31)</b>                                     | Durante 180 dias, após data de entrada em vigor da MP, Auditores Fiscais atuarão de forma orientadora, exceto nos casos de: falta de registro de empregado; grave e iminente risco; acidente de trabalho fatal apurado por procedimento fiscal; trabalho em condições análogas e de escravo ou trabalho infantil.   |
| <b>ÂMBITO APLICAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA (arts. 32 e 33)</b>           | (I) - Aplica-se às relações de trabalho temporário (Lei 6.019/74) e rural (Lei 5.889/73).<br>(II) - Aplica-se, no que couber, às relações regidas pela LC 150/15, tais como jornada, banco de horas e férias.<br>(iii) - Não se aplicam a trabalhadores em regime de teletrabalho as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.   |
| <b>ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020 (arts. 34 e 35)</b> | (I) - Pagamento do abono anual do art. 40 da Lei 8.213/91 será efetuado em 2 parcelas ao beneficiário da previdência social que durante este ano tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão;<br>(a) - Primeira parcela: 50% do devido no mês de abril, junto com o valor dessa competência;<br>(b) - Segunda parcela: diferença entre o valor total e o da parcela antecipada, paga junto com valor da competência de maio.<br>(II) - Na hipótese de cessação programada do benefício anterior a 31/12/2020, será pago o valor proporcional |
| <b>DISPOSIÇÕES FINAIS (art. 36)</b>                                    | São convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores tomadas nos 30 dias anteriores à data de entrada em vigor da MP, desde que não contrariem o disposto na MP.  |

