

**ESCLARECIMENTOS MEDIDA PROVISÓRIA – MP nº 927, de 22 de março de 2020.
CALAMIDADE PÚBLICA E ASPECTOS TRABALHISTAS**

Tal qual ocorre em um filme de ficção, de repente, ao amanhecer de um novo dia, o mundo se deparou com uma situação de extrema dificuldade, sem precedentes na história recente da humanidade.

Sem dúvida alguma uma situação temerosa, embora seja necessário muito cuidado para não dar uma dimensão extremada, que é a “pandemia”, denominada “Covid-19”.

Diante da declaração da OMS sobre a pandemia, as autoridades em saúde não se furtou a tomar drásticas medidas, entre as quais em matéria trabalhista.

O Governo providenciou a edição Medida Provisória nº 927 (publicada no DOU de 22.03.2020) que trata do enfrentamento do estado de calamidade pública decretado (Decreto Legislativo nº 06 de 22 de março de 2020), tratando, especificamente, de questões trabalhistas.

Sem dúvida alguma uma providência louvável para o mundo do trabalho, deixando a polemica e divergências de opiniões de lado, é certo que oferece um norte para as relações trabalhistas, oferecendo orientações para o impacto causado pela situação na economia e nas relações de trabalho, contribuindo para preservar a saúde do trabalhador e das empresas.

Diante da primeira polêmica surgida, de grande repercussão, já superada, foi a de possibilitar a suspensão dos contratos de trabalho, sem remuneração, dispositivo (art. 18 da MP nº 927) que foi revogado em seguida pela Medida Provisória nº 928, editada prontamente.

Preparamos um resumo com orientações decorrentes da Medida Provisória nº 927, lembrado que muitas providências devem ser objeto de acordos individuais e coletivos de trabalho ou aditamentos contratuais.

Esclarecemos que as medidas visando aplicação, não apenas desta MP mas de toda e qualquer alteração no contrato individual de trabalho, exige formalidade e deve ser realizada mediante documento escrito e assinado pelas partes.

Caso persista alguma dúvida não hesite em contatar-nos.

Atenciosamente.

José Roberto Silvestre
Assessor Jurídico

26.03.2020

1. Introdução

Diante da grave crise na saúde pública mundial, com severos reflexos na economia global e particularmente na brasileira, foi editada a Medida Provisória nº 927 (DOU de 22.03.2020) que trata do enfrentamento do estado de calamidade pública decretado (Decreto Legislativo nº 06 de 22 de março de 2020), relativamente aos aspectos trabalhistas.

De acordo com a exposição de motivos, a edição de uma Medida Provisória se justifica em função da necessidade de implementação de medidas urgentes e imediatas de isolamento dos trabalhadores em suas residências, com possibilidade do sistema de teletrabalho (home office), dentre outras medidas preventivas.

A MP 927 permite que empregado e empregador celebrem acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Os efeitos das disposições contidas nesta Medida Provisória serão limitados ao período de decretação do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Força Maior

Para o Direito do trabalho, força maior é todo acontecimento inevitável, imprevisível e involuntário em relação às partes, para o qual as mesmas não concorreram direta ou indiretamente.

Força maior tem previsão nos arts. 501 a 504 da CLT.

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 503 - embora permita redução salarial, exige uma série de comprovações para efetivar essa medida, que só poderá ocorrer mediante acordo coletivo de trabalho (C.F. Art. 7º, VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho com garantia do salário mínimo).

2. Medidas Propostas

Elaborou-se um conjunto de medidas práticas que poderão ser adotadas pelo empregador. Na forma do texto legal, para que essas medidas sejam adotadas não dependerá concordância dos empregados e/ou sindicatos, não se confundindo com outras práticas que poderão ser intentadas entre as partes, mediante aditamento contratual. As situações avençadas são as seguintes:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

2.1. Teletrabalho

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (home office), 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, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Obs.:- em que pese a MP não obrigar a elaboração de documento para formalizar o teletrabalho, recomendamos seja providenciado um termo aditivo ao contrato de trabalho, detalhando a transitoriedade, critérios e atividades a desenvolver que devem ser as mesmas na rotina diária.

Deverá o empregador comunicar o empregado dessa alteração no prazo de 48 horas de antecedência, por escrito ou via eletrônica.

É de se considerar que, se não observada a prévia comunicação e dela o colaborador aceitar, não haverá qualquer prejuízo à medida, até porque nenhuma penalidade se impôs. Também é de se destacar que o empregado não poderá recusar a nova determinação, considerando-se o momento de pandemia declarada.

Nesse ponto consideramos que podem existir exceções que devem ser consideradas, conforme o caso concreto.

Por isso, uma dose de parcimônia deve ser admitida.

A regulamentação em lei do “teletrabalho” prevista no artigo 75-A da CLT, inclusive a exclusão de tempo à disposição ao empregador (art. 62, III da CLT). Nesse aspecto, a MP nº 927 é clara, como segue (art. 4º, § 5º):

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo

Recomendamos seja elaborado termo aditivo ao contrato de trabalho prevendo a realização do teletrabalho (home office), destacando-se, dentre outros pontos, o respeito ao horário de trabalho contratual, intervalo para descanso, compensação do vale-transporte e manutenção das condições prevista no contrato individual de trabalho durante o período da realização do teletrabalho. Importante, também, fazer consta a cláusula do sigilo das atividades.

Caso os equipamentos de informática para a realização do teletrabalho seja de propriedade da cooperativa, deverá constar uma cláusula prevendo a obrigação uso, guarda e conservação e a responsabilidade pela devolução ao fim do prazo para realização do teletrabalho (descrever e especificar o(s) equipamento(s) que está(ão) sendo entregue(s)).

De duvidosa necessidade a inserção no texto, mas a MP nº 927 estende aos estagiários e aprendizes a possibilidade do trabalho remoto.

Havendo dúvidas quanto a forma de elaboração do termo aditivo, a assessoria jurídica do SINCOOMED está apta a auxiliar.

3.2 Férias

Admitiu-se a antecipação das férias e a flexibilização de sua gestão.

Por ser auto explicativo, transcreve-se o texto da MP nº 927:

Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

IMPORTANTE:- trata o ato governamental de concessão de férias para quem deve ficar isolado, ou seja, em segregação compulsória. De acordo com o § 3º do art. 3º da lei 13.979, 06.02.2020, será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo, desde que respeitada a regra contida no § 1º do citado artigo e do mesmo dispositivo legal.

De todo modo, nos termos da MP nº 927, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Quanto ao pagamento das férias, introduziu a medida provisória a possibilidade de o empregador, no período de calamidade, pagar o adicional de 1/3 das férias após a concessão delas e até a data devida do 13º salário, em 10 de dezembro.

Por outro lado, o requerimento de abono pecuniário de férias pelo empregado (conversão de 1/3 das férias), está sujeito à aprovação do empregador.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, ao invés de dois dias antes do seu gozo.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá conceder **férias coletivas** (para todos os empregados da cooperativa; ou para alguns setores ou para alguns colaboradores, a critério da administração da cooperativa) e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos, dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos.

3.3 Feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos (quanto aos feriados religiosos deverá haver acordo diretamente com o colaborador) e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, também podendo usar o “banco de horas” para esse fim.

3.4 Do Banco de Horas

Durante o estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de banco de horas, estabelecido por meio de **acordo coletivo ou individual formal**, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Nessa modalidade especial de banco de horas, entendemos tratar-se de **banco de horas negativo**, o empregado deverá compensar as horas em débito, trabalhando até 2h além do horário normal, no prazo de 18 meses após a declaração oficial e legal do término do estado de calamidade pública e pandemia.

Em se tratando de acordo individual, recomendamos uma redação esclarecendo ser uma exceção com validade e amparo no art. 14 da MP 927.

3.5 Do “PCMSO”

O art. 15 suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto dos exames demissionais**.

Quanto aos exames demissionais, também poderão ser dispensados caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias, conforme § 3º do art. 15 da MP 927.

Quanto aos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **especificamente, admissionais, periódicos, retorno ao trabalho e mudança de função** (NR-7 – sub-item 7.4.1), serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, conforme § 1º do art. 15 da MP 927.

Conforme Art. 16 da já referida MP, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, que poderão ser realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública ou, poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

ATENÇÃO: - **Art. 17.** As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

3.6 Do FGTS

Fica suspenso o recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020. Na hipótese de rescisão o empregador ficará obrigado: I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado no prazo legal; e II - ao depósito dos valores previstos

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 previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

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

Mais esclarecimentos/informações favor entrar em contato com a assessoria jurídica do SINCOOMED através do e.mail; jroberto@sincoomed.org.br – tel. (11) 33265.4570 ou cel. (11) 9.8926.0109.

José Roberto Silvestre
Assessor jurídico