



# PANDEMIA COVID-19

COMENTÁRIO À  
MEDIDA PROVISÓRIA  
N.º 927/2020



**BARROS, MARTINS**  
ADVOCACIA E CONSULTORIA

Conforme sinalizava o Governo Federal desde o agravamento da crise no país, foi publicada em 22/03/2020 a Medida Provisória n.º 927, a qual dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública.



O primeiro aspecto interessante é que a MP n.º 927/2020 estabelece de forma acima de qualquer dúvida que a justificativa para a adoção de medidas que flexibilizem o contrato de trabalho nesse período corresponde à ocorrência de força maior, conforme previsão do artigo 501, da CLT, o que decorre, inclusive, a decretação de estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo n.º 6/2020. Enquanto perdurarem os efeitos do decreto legislativo, a MP autoriza que sejam adotadas as medidas nela previstas, entre empregados e empregadores.



Aqui cabe um primeiro parêntese para comentar a problemática dessa disposição. Isso porque o Decreto Legislativo n.º 6/2020 estabelece que os efeitos do estado de calamidade pública perduram até 31.12.2020. Claro que pode haver a revogação anterior dessa disposição, mas não se acredita, de fato, que isso vá acontecer, inclusive porque o objetivo maior do decreto é orçamentário, ou seja, garantir que não haja vinculação da União ao cumprimento de metas no período estabelecido na LOA (Lei Orçamentária Anual) e na LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias).



O problema é que a MP tem vigência de 60 dias, prorrogável por mais 60 dias. A partir daí, a MP pode ser convertida em lei, mantendo seus efeitos, ou não ser convertida, perdendo seus efeitos. Nessa segunda hipótese, cabe ao Congresso Nacional regular os efeitos da MP, através de decreto legislativo, até 60 dias após a perda da eficácia da MP. Não editado esse decreto legislativo, as relações jurídicas decorrentes da MP serão regidas por ela mesma. Não se imagina, decerto, que não vá haver uma atenção especial do Congresso Nacional a essa MP. O que se aponta, contudo, é que o texto legal produz efeitos para além do seu período de vigência, e essa situação pode vir a gerar problemas.



Superada essa questão, vemos que a MP estabelece a primazia do acordo individual com os empregados sobre qualquer negociação coletiva, ou mesmo sobre a lei, respeitado, contudo, o rol mínimo de garantias estabelecido pelo artigo 7º, da CF/88. Esse posicionamento da MP vai de encontro às recomendações recentemente expedidas pelo MPT em sua nota técnica 06/2020, que, inclusive, previa a possibilidade de flexibilização bem ampla do contrato de trabalho, mas condicionada à negociação coletiva. Nesse sentido, vejamos as recomendações específicas da norma técnica:



I. PROMOÇÃO DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITE, CONSOANTE PRECONIZADO PELA OIT, em matéria de condições de trabalho, emprego e ocupação, para o enfrentamento dos desafios socioeconômicos oriundos da pandemia da COVID-19, privilegiando-se a negociação coletiva para as matérias constitucionalmente delegadas pela Constituição Federal de 1988 (artigo 7º) à autonomia privada coletiva (acordos e convenções coletivas), como possibilidade de redução do salário, (inciso VI); redução e compensação de jornada (inciso XIII); jornada em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV).  
(...)

VI. PRIORIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS PRÉVIOS A QUALQUER PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (OU EQUIVALENTE) OU DISPENSA DE TRABALHADORES, com privilegiamento da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, observando-se o princípio da irredutibilidade salarial, com a obrigatoriedade de adoção gradativa de medidas de menor impacto aos trabalhadores, como:

- a. Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/home office);
- b. Flexibilização de jornada;
- c. Redução de jornada e adoção de banco de horas;





- d. Concessão imediata de férias coletivas e individuais; sem a necessidade de pré-aviso de 30 dias de antecedência e/ou notificação de com 15 dias de antecedência para o Ministério da Economia, cientificando-se a entidade sindical representativa, antes do início das respectivas férias;
- e. Concessão de licença remunerada aos trabalhadores;
- f. Suspensão dos contratos de trabalho (lay off), com garantia de renda;
- g. Outras medidas passíveis de adoção pela respectiva empresa ou setor de atividade econômica, com especial para a garantia de renda e salários.



As recomendações do MPT são relevantes para contextualizar que o próprio órgão admite que o momento demanda flexibilizações no contrato de trabalho, de forma a manter a atividade produtiva, inclusive pensando nos momentos posteriores ao encerramento das atividades de combate à pandemia, ocasião em que uma economia combalida relegará inúmeras pessoas à situação de miséria, instituindo uma verdadeira calamidade social. Fato é, contudo, que o diálogo preconizado pelo MPT entre empresas e sindicatos, ou entre estes e os órgãos administrativos, não subsistiu à redação da MP, que instituiu a prevalência do acordo individual, de forma a atribuir celeridade às possíveis medidas de combate dos efeitos econômicos da pandemia sobre as atividades produtivas.



Nesse contexto, a MP contempla, no seu artigo 3º, as seguintes possibilidades a serem tratadas com os funcionários de forma a minorar os impactos econômicos das medidas de combate à pandemia de COVID-19:

- **TELETRABALHO** – As novidades trazidas pela MP nº 927/2020 referem-se à dispensa do prazo de transição de 15 dias entre a modalidade de trabalho presencial, e o teletrabalho, prevista no artigo 75-C, §2º, da CLT, bem assim como a dispensa que o contrato individual para a prestação dessas atividades seja antecedente, podendo o contrato que contempla, inclusive, a responsabilidade pelo custeio das despesas advindas do teletrabalho ser firmado no prazo de 30 dias contados da data da mudança do regime de trabalho.

A MP prevê que os meios para o desenvolvimento do serviço podem ser fornecidos pelo empregador a título de comodato (empréstimo) e que na impossibilidade desse fornecimento, o tempo destinado à jornada de trabalho continua sendo considerado à disposição do empregado. A possibilidade de realização de teletrabalho, aqui, é estendida a estagiários e aprendizes. Por fim, há uma interessante disposição que estabelece que o tempo de uso de programas e aplicativos de comunicação, fora da jornada de trabalho, não constitui prestação de serviço, ainda que como sobreaviso ou prontidão, salvo se essa hipótese for negociada em acordo individual ou coletivo. Por expressa previsão da MP, ainda, as regulamentações atinentes ao teleatendimento e ao telemarketing não se aplicam aos empregados em regime de teletrabalho.



• ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS – A MP n.º 927/2020 altera de forma substancial a sistemática de concessão das férias. Nesse contexto, o prazo previsto no artigo 135, da CLT, para que as férias fossem comunicadas ao empregado, o qual era de 30 dias, para a ser de 48 horas. Permanece a vedação para que o período mínimo de gozo das férias não seja inferior a 5 dias corridos. As férias poderão, agora, ser concedidas ainda que o empregado não tenha período aquisitivo concluído (concessão proporcional), bem assim como poderão ser antecipadas férias futuras, referentes aos anos subsequentes. A concessão dessas férias será prioritária aos trabalhadores que integrem o grupo de risco do Coronavírus.

As regras para pagamento de férias previstas no artigo 145, da CLT (até dois dias úteis antes do início do gozo) também não se aplicam momentaneamente. Conforme previsto na MP, o pagamento das férias pode ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês do gozo, ao passo que o adicional 1/3 poderá ser pago posteriormente, até o prazo previsto para pagamento do 13º salário (20 de dezembro de cada ano).



- **CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS** – A MP n.º 927/2020 retira a exigência do art. 139, §2º, da CLT, para que as férias coletivas fossem comunicadas aos sindicatos e à SRT com 15 dias de antecedência. Essa medida já havia sido implementada pela SRT, conforme ofício n.º 69095/2020/ME. Da mesma forma, a MP estabelece a inaplicabilidade dos períodos mínimos de dias de gozo (10 dias), e os períodos máximos de concessão (2 dias), ou seja, os períodos de concessão e o tempo de concessão será, invariavelmente, objeto de negociação. Os empregados atingidos pela concessão de férias coletivas deverão ser comunicados com a antecedência mínima de 48 horas.



• **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS** – A MP nº 927/2020 estabeleceu, ainda, a possibilidade de antecipação do gozo de feriados religiosos ou não, federais, estaduais, distritais e municipais, comunicando seus empregados com antecedência mínima de 48 horas. O adiantamento de feriados religiosos, destaca-se, depende de concordância por escrito do empregado. Essa negociação não precisa mais ser coletiva, na forma anteriormente prevista no artigo 611-A, da CLT.





- BANCO DE HORAS - A MP n.º 927/2020 estabeleceu, ainda, a possibilidade da adoção do regime de banco de horas, inclusive por meio de acordo individual formal, para que a ausência da prestação de atividades no período seja compensada no saldo positivo do banco de horas existente, ou para a formação de um saldo devedor, o qual poderá ser compensado mediante a prestação de 2 horas extras por dia, independentemente de acordo ou convenção coletiva, no prazo de até 18 meses contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

• **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO – A Medida Provisória suspende a obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais, exceto os demissionais, devendo esses exames serem realizados no prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública. Também há a suspensão da obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos, os quais, em tese, seriam realizados no prazo de 90 dias, contados do encerramento do estado de calamidade pública. Estão suspensos os processos eleitorais em curso de CIPAs, podendo ser mantidas as comissões internas até o término do período calamitoso.**



As determinações desse capítulo da MP devem ser encaradas com cautela. Isso porque a CF/88 estabelece no artigo 225 o direito fundamental ao meio ambiente sadio, o que se expande ao meio ambiente do trabalho. Esse é o fundamento de interpretação dos artigos 154 e seguintes da CLT, que determinam a observação das normas de medicina e segurança do trabalho junto aos seus empregados, inclusive com o reforço quanto ao uso de EPI. A MP, nesse sentido, poderia ter sua constitucionalidade questionada, em especial porque os treinamentos de medicina e segurança deveriam, em tese, ser ampliadas no período, como forma de evitar a expansão da pandemia, inclusive reforçando a adoção de procedimentos de higiene, utilização de máscaras e regulamentação da aglomeração de pessoas, conforme orientações, inclusive, que

constantemente vem sendo repassadas pelo MPT. Importante lembrar que várias disposições que, inicialmente, parecem muito incisivas na MP, serão, posteriormente, obtemperadas pela Justiça do Trabalho, situação que pode gerar insegurança jurídica para as empresas.



• DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO – Essa previsão já estava contida no artigo 476-A, da CLT, autorizando a suspensão do contrato de trabalho de 2 a 5 meses, conforme tratamos em momentos anteriores, para a realização do empregado em cursos de capacitação, condicionado, contudo, à negociação coletiva. Era uma hipótese de Lay-off. A MP n.º 927/2020 autoriza a suspensão por acordo individual para a realização de curso à distância, em modalidade ensino à distância, diretamente ou fornecido por entidades responsáveis pela qualificação, inclusive, pelo prazo de até 4 meses, devendo essa suspensão ser registrada na CTPS.



Não pode haver a prestação de atividades ao empregador nesse período. A Lei nº 7.998/90, que regula o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), previa expressamente em seu artigo 2º-A, que haveria o custeio pelo FAT de uma bolsa de qualificação profissional para os empregados que estivessem inseridos nessa situação, a qual seria limitada ao teto da parcela do seguro desemprego. A Medida Provisória, de forma despropositada, retira do governo a obrigatoriedade do pagamento dessa bolsa qualificação, tanto para o lay-off por ela previsto, quanto para aquele contemplado no artigo 476-A, da CLT.



Essa é a medida mais controversa do texto, que impactaria na subsistência de várias famílias, bem assim como manifesta a ausência de apoio específico do governo na composição das perdas econômicas geradas pelo combate à pandemia a empregados e também a empregadores. O Governo Federal, entretanto, revogou do dispositivo, razão pela qual deve-se aguardar a exclusão da matéria do texto da MP, ou uma nova regulamentação. Poderá haver a concessão, pela empresa, de uma ajuda de custo aos empregados (sem natureza salarial). No período de afastamento, o empregado tem direito a continuar recebendo os benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.



• DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS – Independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica ou adesão prévia, os empregadores poderão deixar de recolher as competências do FGTS referentes aos meses de março, abril e maio de 2020. Destaca-se que a hipótese é de suspensão de exigibilidade, e não de extinção, as parcelas serão exigidas em até seis parcelas, sem multa e atualização, a partir de julho de 2020, salvo na hipótese de demissão sem justa causa no período, ocasião em que as prestações devidas serão imediatamente exigíveis para aquele empregado demitido.





Havia uma expectativa que a MP trouxesse hipóteses explícitas de redução salarial, o que não foi o caso. A MP, inclusive, sequer contempla essa possibilidade mediante acordo individual, já que o próprio artigo 2º, estabelece que a prevalência do acordo individual esbarra, conforme texto da própria MP, nas disposições constitucionais. Esta, por sua vez, estabelece de forma expressa que a redução salarial é condicionada à negociação coletiva (artigo 7º, VI, CF/88).



A redação da MP traz, ainda, uma série de disposições para os profissionais de saúde, os quais poderão estabelecer jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso mediante acordo individual, inclusive com a possibilidade da prestação de horas extras além do limite legal de 2 horas, conforme previsão do artigo 61, da CLT, e a adoção de escalas suplementares de trabalho entre a 13<sup>a</sup> e a 24<sup>a</sup> horas do intervalo interjornada, sem que haja qualquer penalidade administrativa. Esses profissionais de saúde ainda poderão ter suas férias e licenças não remuneradas suspensas por ato do empregador, mediante comunicação formal da decisão com antecedência de 48 horas. Há a possibilidade de compensação dessa jornada suplementar nos moldes semelhantes aos estabelecidos para o banco de horas.



A MP ainda suspende os prazos administrativos para apresentação de defesa ou recursos decorrentes de autos de infração trabalhista e notificações de débito de FGTS pelo prazo de 180 dias. Ainda sobre a atuação fiscalizatória administrativa, estabelece a MP que no prazo de 180 contados de sua entrada em vigor, os auditores fiscais do trabalho atuarão de maneira orientadora (ou seja, em tese, sem a atividade sancionatória de imposição de multas), salvo nas seguintes hipóteses:



I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - 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

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.



A MP amplia seu escopo de atuação aos trabalhadores temporários e aos trabalhadores rurais, além dos trabalhadores domésticos, no que cabível, em especial quanto a estes, as disposições acerca de jornada, banco de horas e férias.

As últimas considerações relevantes da MP correspondem à antecipação do pagamento do abono anual ao beneficiário da Previdência Social que tenha recebido durante o ano auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, o qual será pago em duas parcelas, a primeira, correspondente a metade do valor, em abril, e a segunda metade restante em maio.



Destacamos, por fim, que as medidas previstas na MP a serem negociadas entre empregados e empregadores são exemplificativas, convalidando, a própria medida provisória, outras medidas que venham a ser adotadas e que não contrariem, expressamente, o rol mínimo de direitos assegurado pela constituição federal ou o texto da MP.

Voltamos, por fim, a considerar salutar o cuidado e a orientação adequada de um profissional no momento da adoção de quaisquer dessas medidas. Várias entidades profissionais, inclusive a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas, já se posicionou de forma contrária à constitucionalidade da medida provisória.



Mesmo que o objetivo seja, ainda que de forma incipiente, salvaguardar os interesses das empresas e a manutenção da existência de postos de trabalho, afastando-se, em certa medida, dos ideais de acesso ao pleno emprego, fato é que a legislação acarreta em alguns pontos insegurança jurídica, razão pela qual a atuação de um advogado trabalhista se faz fundamental na correta interpretação da norma, e no fechamento de possíveis brechas que possam causar posteriores problemas às empresas.

**Barros, Martins** Advocacia e Consultoria  
Av. Desembargador Moreira, 760, conj. 1414  
Centurion Business Center | Meireles | Fortaleza | CE

☎ (85) 3099.4404      🌐 [barrosmartins.adv.br](http://barrosmartins.adv.br)  
☎ (85) 9 8616.8187      📷 [barros.martins.adv](https://www.instagram.com/barros.martins.adv)

