

**DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL
MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020**

1. NOTAS INTRODUTÓRIAS:

LEI 13.979/2020 de 06/02/2020:

- a) Instituição de medidas gerais para proteção da coletividade
- b) Art 3o: § 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

DECRETO LEGISLATIVO 6/2020 DE 20/03/2020:

Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 DE 22/03/2020:

Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020

APLICABILIDADE:

**CELETISTAS
DOMÉSTICOS
RURALS
TEMPORÁRIOS**

- 1. FINALIDADE DA MP / O QUE DEVE O EMPREGADOR FAZER? PODER POTESTATIVO? CONSENSO OU COAÇÃO?

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

2. DIFERENCIAÇÃO ENTRE OS INSTITUTOS DA INTERRUPÇÃO CONTRATUAL, SUSPENSÃO CONTRATUAL E RESCISÃO CONTRATUAL

Art. 1o. Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

3. DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar 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.

5. MEDIDAS QUE NÃO IMPLICAM EM REDUÇÃO SALARIAL: MP 927/2020

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;

5.1. MEDIDAS QUE IMPORTAM EM CONTINUAÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA:

TELETRABALHO:

* DIREITO DO EMPREGADOR: Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

*MODALIDADES: teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância

Art. 4o. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância 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, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do

Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

***FORMALIDADES:** Art. 4o. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

***JORNADA DE TRABALHO:** 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.

***DESPESAS COM APARATO TECNOLÓGICO:**

Art. 4o. § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela 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 ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

***Aplica-se a estagiário e aprendizes**

***QUAL O PRAZO DA MEDIDA?**

***COMO FICAM AS QUESTÕES RELATIVAS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR?**

***APÓS O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA PODEM AS PARTES CONTINUAR COM O REGIME DE TELETRABALHO?**

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS:

***Formalidades: Direito do empregador**

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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.

***Períodos de gozo: Férias vencidas e proporcionais**

Art. 6o. § 1º 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.

- **FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS?**
- **GOZO DE FÉRIAS PROPORCIONAIS?**

CLT. Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

***Períodos futuros de férias**

Art. 1o. § 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

- **VAI GOZAR DE DIREITO QUE AINDA NÃO ADQUIRIU? E AS FÉRIAS ANUAIS CONSTITUCIONAIS? E EM CASO DE RESCISÃO?**

***Grupo de risco: PRIORIDADE**

***Profissionais da área da saúde**

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

***Pagamento do Adicional de Férias**

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

***Abono de férias**

Art. 8o. Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

*Pagamento das férias

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

*Mera liberalidade

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas 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 na [Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

*Duração/períodos

CLT. Art. 139. 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

CLT. Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

*Comunicação Sindical

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o [art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

FORMALIDADES

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais 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.

HIPÓTESE DO EMPREGADO SER DEVEDOR DE HORAS - SALDO NEGATIVO

§ 1º Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

FERIADOS RELIGIOSOS

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

*Compensação

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas 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, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

*Ato de vontade do empregador

§ 1º 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.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

* Modelos

O QUE É BANCO DE HORAS EM BENEFÍCIO DO EMPREGADO/EMPREGADOR?

HORAS EXTRAS. INVALIDAÇÃO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO. BANCO DE HORAS. É necessária, para a validade de um acordo de banco de horas, a existência de um controle do sistema. Para que o banco de horas seja bem compreendido, é necessário que o controle indique claramente quantas horas extras estão sendo remetidas ao banco de horas, e a que dia se referem; quantas e quais horas de folga estão sendo debitadas do banco de horas; qual o saldo do banco de horas no final de cada mês. A análise das fichas de controles de ponto dos autos indica que a ré não atendia a tais requisitos, pois não há nenhum relatório de saldo de horas. Não constam nos cartões de ponto qualquer possibilidade de controle pelo empregado a averiguar o respectivo saldo de horas, ou seja, mecanismos de controle dos débitos e dos créditos das horas lançados no referido banco. Com efeito, a compensação por meio de "banco de horas" exige prévio ajuste entre empregado e empregador acerca de como serão efetuadas as compensações decorrentes do sistema, ou seja, não basta a previsão normativa, mas é necessário que com alguma antecedência o empregado seja avisado dos

excessos ou, pelo menos, de quando haverá compensação. Logo, irregular o regime compensatório adotado na forma de banco de horas. Além disso, a presença habitual de horas extras reforça a invalidade do regime de compensação adotado. Impõe-se, então, acolher o pleito obreiro de invalidade do banco de horas, com deferimento das correlatas horas extras.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010382-16.2018.5.03.0001 (RO); Disponibilização: 21/09/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1270; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao)

6. DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A QUESTÃO DO EXAME DEMISSIONAL

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

7. INCENTIVOS: Diferimento do recolhimento de FGTS

Art. 19. 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 de 2020, respectivamente.

Art. 20. 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](#).

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no [caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

8. PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: MP 927/2020

- Possibilidades e limites

- Pagamento ou compensação

Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no [art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#); e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no [art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

ADI 6380: O Tribunal, por maioria, concedeu parcialmente a medida liminar para suspender a eficácia do artigo 29 da Medida Provisória 927/2020

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

LEI 8.213/91: DOENÇAS OCUPACIONAIS

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

9. ULTRATIVIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Art. 30. 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.

CLT: Art. 614. § 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.