

MP 927/2020  
Alterações das  
Relações de Trabalho  
durante o Coronavírus

O atual momento que vivemos, em todos os prismas, deve ser analisado com serenidade e seriedade.

Verificamos que há um excesso de informações nos noticiários e nas redes sociais acerca do que os empregadores podem e devem fazer nesse momento tão delicado.

Diante disso, gostaríamos de lembrar que cada empresa deve analisar com extrema cautela qual a opção que melhor se adapta ao seu caso concreto.

Ressaltamos que o direito permite algumas interpretações, havendo as mais cautelosas e aquelas que possuem certo grau de risco e, diante dessas interpretações cabe a empresa avaliar (custo/risco/benefício) qual(is) a(s) medida(s) que será(ão) adotada(s).

O Governo Federal publicou a MP 927 que trouxe algumas medidas que podem ser adotadas pelos empregadores durante o estado de Calamidade Pública para fins trabalhistas.

Essas medidas, se aplicadas corretamente, podem atenuar os impactos que a pandemia causará na economia brasileira evitando maiores prejuízos para as empresas e demissões em massa dos empregados.

As informações são para conhecimento das empresas e repetimos, a aplicação de qualquer medida deve ser muito bem avaliada, haja vista o período de exceção que se vive no momento.

Por fim, informamos que, diante das informações que são trazidas pelo Governo Federal diariamente, há grande possibilidade de novas medidas serem editadas nos próximos dias.

## Principais medidas previstas na MP nº 927/2020 nas relações de trabalho:

### 1 – Acordo Individual Escrito Entre Empregado e Empregador:

Para garantir a continuidade do contrato do trabalho os acordos individuais entre empregados e empregadores terão preponderância sobre os outros instrumentos coletivos, desde que respeitada a Constituição Federal.

### 2 – Teletrabalho e Home Office:

- Adoção do regime sem a existência de acordo individual ou coletivo;
- Notificação prévia de 48 horas ao empregado;
- Será aplicado o artigo 62, III da CLT;
- Dispensada a alteração prévia do contrato de trabalho;
- Alteração do contrato deve ocorrer até 30 dias após a adoção do regime;
- Tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação não serão considerados tempo à disposição;
- Permissão de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

### 3 – Férias Individuais:

- Férias individuais podem ser antecipadas (inclusive para aqueles que não possuem período aquisitivo completo);
- Comunicação prévia de 48 horas;
- Vedação de férias inferiores a 5 dias;
- Antecipação de períodos futuros de férias;
- Grupo de risco devem ser priorizados;
- Suspensão de férias dos profissionais de saúde e serviços essenciais (comunicação prévia de 48 horas preferencialmente);
- Possibilidade de recusa do abono pecuniário;
- Pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- Pagamento do terço de férias juntamente com o 13º salário;
- Em caso de demissão as férias devem ser quitadas.

### 4 – Férias Coletivas:

- Comunicação prévia de 48 horas aos empregados;
- Dispensada comunicação ao Sindicato e ao Ministério de Economia;
- Não é necessário aplicar o limite máximo de períodos anuais e o mínimo de dias corridos

## 5 - Antecipação e Aproveitamento de Feriados:

- Antecipação de feriados não religiosos;
- Comunicação prévia escrita de 48 horas;
- Indicação dos feriados que serão aproveitados;
- Os feriados poderão ser compensados do saldo de banco de horas;
- Antecipação de feriados religiosos depende de concordância individual do empregado;

## 6 – Banco de Horas:

- Realizado por acordo individual ou coletivo;
- Compensação das horas em até 18 meses após encerrado o período de calamidade pública;
- Compensação com prorrogação da jornada em até 2 horas sem exceder 10 horas diárias;
- Compensação de horas determinada pelo empregador, independente de CCT ou ACT;

## 7 - Suspensão das Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

- Suspensão da necessidade de ASO admissional e periódico;
- Os exames deverão ser realizados até 60 dias após o término da Calamidade Pública;
- Caso de risco, o médico do trabalho poderá determinar a realização do ASO;
- Exame demissional dispensado se houver ASO dentro do período de 180 dias;
- Suspensão da obrigatoriedade dos treinamentos previstos nas NR's;
- Treinamentos deverão ser realizados até 90 dias após o término do estado de Calamidade Pública;
- Possibilidade de treinamentos à distância;
- CIPA poderá ser mantida e os processos eleitorais suspensos;

## 8 – FGTS:

- Suspensa a exigibilidade das competências de março, abril e maio 2020, com pagamento em até 6 parcelas, sem atualização, multa e encargos, e partir de julho de 2020;
- Em caso de demissão o FGTS deverá ser recolhido;

## 9 – Jornada 12 x 36

- Permissão de acordo individual na área da saúde, inclusive em ambiente insalubre, para jornada suplementar.

## 10 – Empregados Infectados com CODIV-19:

- Infecção por Coronavírus não será considerado doença de trabalho (salvo se comprovado nexos causal).

## 11 – Negociação Coletiva:

- As CCT's e ACT's vencidas e vincendas poderão ser prorrogadas por 90 dias, a critério do empregador.

## 12 – Aplicabilidade da MP 927:

- Empregados CLT
- Empregados temporários
- Empregados Rurais
- Domésticas: jornada, banco de horas e férias;

## 13 - Não Aplicabilidade da MP 927

- Teleatendimento
- Telemarketing

## 14 - Abono Salarial

- Antecipação do abono salarial em 2 parcelas: 50% em abril de 2020 e 50% em maio de 2020.

## 15 - Convalidação das Medidas Anteriores:

- As medidas que já foram adotadas pela empresa 30 dias antes da edição da MP 927 foram chanceladas.

