The background of the slide is a gradient of light blue to dark blue, overlaid with numerous 3D-rendered virus particles. The particles are spherical with prominent, irregular spikes protruding from their surfaces, resembling coronaviruses. They are scattered across the frame, with some appearing larger and more detailed than others, creating a sense of depth and movement.

**MP 927/2020
CADUCOU.
E AGORA?**

Matriz de Risco Trabalhista – Pandemia do Coronavírus (COVID-19)

Caducidade da MP 927/2020 – Vigência de 22/03/2020 a 19/07/2020

Cenário Atual

1) O surto do Coronavírus identificado na China (COVID-19) evoluiu de uma emergência internacional para uma pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11/03/2020. No Brasil, foi editada Lei Federal de Quarentena (Lei nº 13.979/2020) e foi declarada pelo Congresso Nacional situação de calamidade pública até 31/12/2020, atendendo a pedido do governo federal. Inúmeros Decretos foram editados pelos Estados e Municípios em sentido análogo, inclusive para medidas de enfrentamento da pandemia decorrente da COVID-19.

2) Como forma de amenizar os impactos sociais e econômicos desta crise, o governo federal editou, em **22/03/2020**, a **Medida Provisória 927/2020**, que reconhece a força maior da pandemia do COVID-19 e altera/flexibiliza regras da CLT para adequá-las ao cenário da COVID-19.

3) Diversas medidas paliativas estão contempladas na MP 927, como o **teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o pagamento diferido do FGTS.**

4) No dia 26/03/2020, o ministro do STF Marco Aurélio afastou a inconstitucionalidade dos dispositivos da MP 927 suscitados na Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI 6.342). A decisão ainda que em sede liminar é bastante emblemática e importante por reforçar que as alternativas contidas na Medida Provisória visam a manutenção dos vínculos de emprego em um cenário crítico e emergencial da COVID-19, e, por isso, deverão ser analisadas à luz do princípio da razoabilidade e proporcionalidade.

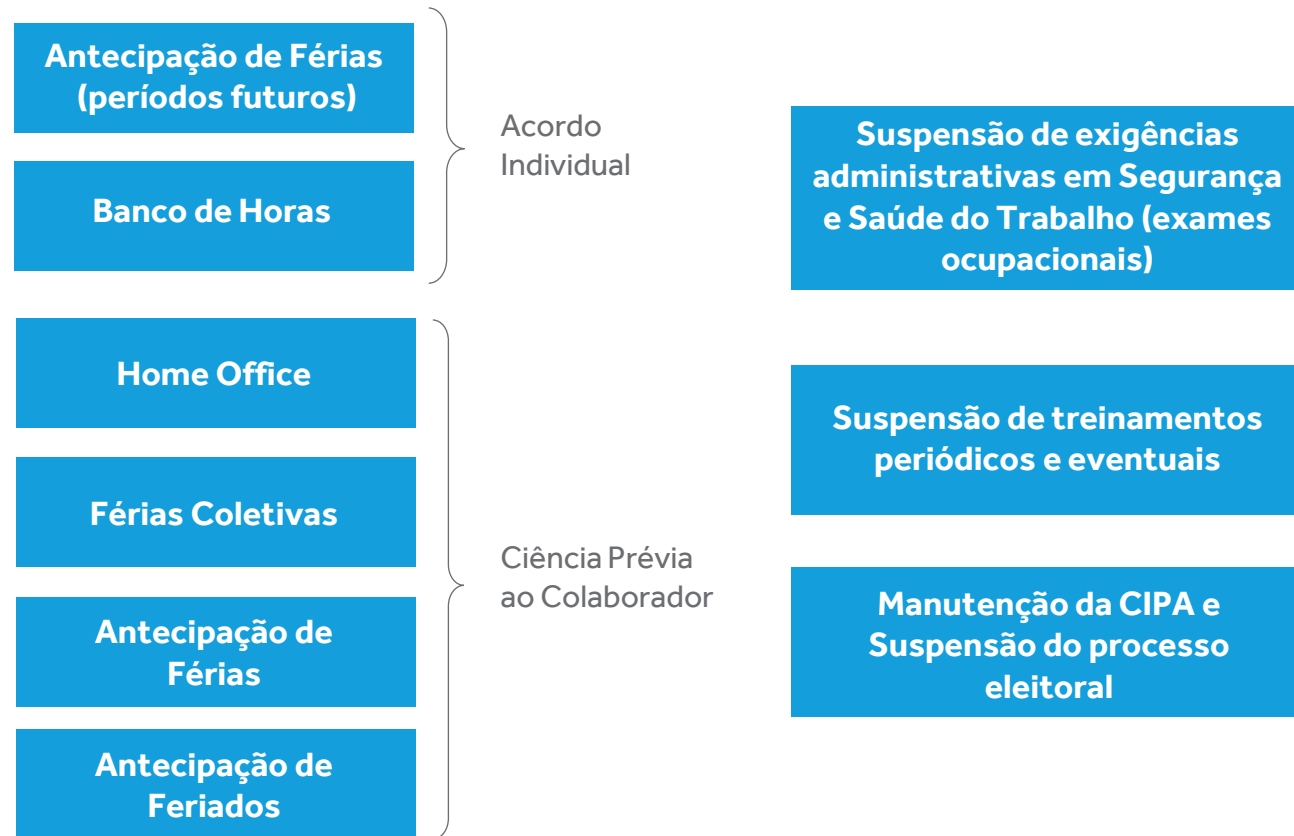
5) **Em 19/07/2020**, em razão de falta de consenso entre Executivo e Legislativo, **a MP 927 deixou de ser votada no Senado e perdeu sua eficácia.**


6) Com a queda da MP, compete ao Senado editar, no prazo de 60 dias após a perda da sua eficácia, um decreto legislativo para disciplinar as relações jurídicas dela decorrentes. **Caso não seja editado o decreto, os atos praticados durante a sua vigência serão preservados.**

7) As considerações e orientações ora apresentadas retratam uma **análise preliminar** dos impactos gerados pela caducidade da MP 927. No entanto, em razão das inúmeras mudanças legislativas e interpretativas vivenciadas nos últimos meses, novas interpretações poderão ser conferidas, sobretudo se sobrevier o decreto legislativo.

PRINCIPAIS ALTERNATIVAS PREVISTAS NA MP 927

(VIGÊNCIA 22/03/2020 a 19/07/2020)



Alternativa	Como era na MP 927	E agora?	Base Legal	Recomendação
<p>Teletrabalho Trabalho Remoto- Home Office</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Preponderância do trabalho fora ou totalmente fora das dependências do empregador</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ato unilateral do empregador; 2) Prazo para comunicação da alteração da modalidade presencial para remota: 48h de antecedência; 3) Isenção do controle de jornada, caso a empresa não tivesse como controlar os horários de forma remota; 4) Responsabilidade pelo fornecimento, aquisição e manutenção de equipamentos, infraestrutura e reembolso de despesas havidas pelo empregado para a execução do trabalho remoto: previsão em contrato escrito; 5) Fornecimento de equipamentos pelo empregador através de comodato; 6) Tempo de uso de aplicativos ou programas de comunicação fora do horário normal de trabalho: não caracteriza sobreaviso ou tempo à disposição; 7) Silente sobre prazo de retorno à modalidade presencial. 8) Permissão expressa de teletrabalho para aprendizes e estagiários; 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Acordo entre as partes (previsão em contrato ou aditivo contratual), desde que haja preponderância do trabalho remoto em relação ao presencial; 2) Prazo para comunicação da alteração da modalidade presencial para remota: silente; 3) Isenção do controle de jornada, caso a empresa não tenha como controlar os horários de forma remota; 4) Responsabilidade pelo fornecimento, aquisição e manutenção de equipamentos, infraestrutura e reembolso de despesas havidas pelo emprego para a execução do trabalho remoto: previsão em contrato escrito; 5) Regras de Ergonomia: compete ao empregador instruir expressa e ostensivamente quanto às precauções a serem adotadas para se evitar doenças e acidentes de trabalho, inclusive colhendo a ciência do empregado em termo de responsabilidade próprio; 6) Prazo para retorno às atividades presenciais: 15 dias, mediante a celebração de aditivo ao contrato de trabalho. 7) Ausência de expressa permissão de trabalho para aprendizes e estagiários; 	<p>Artigos 75-A a 75-E da CLT + Artigo 62, III da CLT</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Caso haja a manutenção do home office, orientamos a elaboração de um aditivo ao contrato de trabalho para ratificação da Política de Home-Office; 2) O controle de jornada, se já praticado, deverá ser mantido. Caso a empresa não esteja procedendo com o controle por total impossibilidade de fazê-lo, deverá fazer constar no aditivo o enquadramento do empregado na exceção prevista no artigo 62, III da CLT; 3) No aditivo contratual deverá constar a ciência do empregado quanto à responsabilidade de observância das regras ergonômicas; 4) A empresa deverá regrar o fornecimento dos equipamentos e reembolso de despesas havidas pelo empregado para execução do trabalho remoto; 5) O retorno às atividades presenciais deverá observar o prazo de 15 dias, devidamente registrado em aditivo contratual, salvo se houver acordo entre as partes para retorno sem observância do prazo mínimo; 6) Aprendizes e estagiários poderão continuar em home office, desde que a empresa demonstre e evidencie efetivamente a supervisão das atividades e aditive o contrato de estágio e o contrato de aprendizagem.

Alternativa	Como era na MP 927	E agora?	Base Legal	Recomendação
<p>Férias Individuais</p>	<p>1) Antecipação de férias, ainda que com período aquisitivo incompleto; 2) Antecipação de períodos futuros de férias, assim entendidos aqueles nos quais o período aquisitivo ainda não tivesse iniciado; 3) Prazo para aviso: 48 horas; 4) Prazo para pagamento: até o 5º dia útil ao mês subsequente ao início de gozo das férias; 5) Prazo de pagamento do terço constitucional: até o dia 20/12/2020; 6) Abono pecuniário: sujeito à concordância da empresa; 7) Possibilidade de compensação do pagamento das férias já concedidas na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, com o pagamento apenas do período faltante.</p>	<p>1) Concessão de férias apenas com período aquisitivo completo; 2) Prazo para aviso: 30 dias; 3) Prazo para pagamento das férias e terço constitucional: até 2 dias antes do início do gozo das férias; 4) Abono pecuniário: independe da concordância da empresa, desde que o empregado tenha solicitado a conversão; 5) Impossibilidade de compensação de qualquer valor referente às férias antecipadas em rescisão do contrato de trabalho.</p>	<p>Artigo 130 da CLT Artigo 134 da CLT Artigo 135 da CLT Artigo 143 da CLT Artigo 145 da CLT</p>	<p>1) A partir de 20/07/2020, as férias individuais deverão ser concedidas e pagas com base nas regras contidas na CLT, como ocorria anteriormente à edição da MP 927; 2) Se a empresa pré-avisou o empregado acerca das férias com 48 horas de antecedência, na vigência da MP, mas o início das férias ocorreria a partir de 20/07/2020, orientamos, de forma acautelatória, que a empresa cancele o aviso de férias e proceda com novo aviso (observando-se o prazo de 30 dias). Caso não faça o cancelamento, deverá ter ciência de que haverá risco de autuação em eventual fiscalização em razão da não observância dos prazos previstos na CLT. No entanto, como matéria defensiva poderá ser alegado que o aviso (fato gerador) ocorreu na vigência da MP 927, portanto se aplicaria as regras nela contidas; 3) Se não houver o cancelamento das férias pré-avisadas na vigência da MP e iniciadas a partir de 20/07/2020, orientamos que o pagamento ocorra imediatamente, inclusive do terço constitucional. A adoção dos prazos de pagamento previstos na MP poderá configurar risco de autuação em eventual fiscalização.</p>

Alternativa	Como era na MP 927	E agora?	Base Legal	Recomendação
Férias Coletivas	1) Concessão a critério do empregador; 2) Prazo para notificar os empregados: 48 horas do início das férias; 3) Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT; 4) Dispensa de comunicar o Sindicato de Classe e o Ministério da Economia.	1) As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos; 2) Prazo para notificar empregados, Sindicato de Classe e Ministério da Economia: 15 dias antes do início das férias.	Artigo 139 da CLT	1) A partir de 20/07/2020, as férias coletivas deverão ser concedidas e pagas com base nas regras contidas na CLT, como ocorria anteriormente à edição da MP 927.

Alternativa	Como era na MP 927	E agora?	Base Legal	Recomendação
<p>Aproveitamento e Antecipação de Feriados</p>	<p>1) Antecipação de feriados não religiosos por ato unilateral da empresa; 2) Prazo de comunicação: 48 horas da data do feriado a ser antecipado; 2) Antecipação de feriados religiosos mediante acordo individual escrito; 3) Possibilidade de utilização dos feriados para compensação de saldo em banco de horas.</p>	<p>Impossibilidade de aproveitamento ou antecipação de feriados.</p>	<p>Lei 605/49</p>	<p>Os feriados já antecipados ou aproveitados pela empresa, na vigência da MP 927/20, não sofrem qualquer alteração, ainda que o feriado recaia em data posterior a 20/07/2020. No entanto, a partir de 20/07/2020, a prática não mais poderá ser adotada por ato unilateral. A troca de dia de feriado é possível mediante negociação coletiva, conforme artigo 611-A da CLT.</p>

Alternativa	Como era na MP 927	E agora?	Base Legal	Recomendação
Banco de Horas	<p>1) Banco de Horas Especial (conhecido como banco de horas invertido, para que sejam levadas as horas negativas em razão da interrupção ou redução da atividade empresarial);</p> <p>2) Firmado via acordo coletivo ou individual escrito;</p> <p>2) Prazo de compensação: 18 meses, a contar do término do estado de calamidade pública (31/12/2020).</p>	<p>1) Prazo para compensação:</p> <p>1.1. Acordo Individual: até 6 meses;</p> <p>1.2. Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho: até 12 meses</p> <p>1.3. Acordo Individual, tácito ou escrito: para compensação no mesmo mês.</p>	Artigo 59 da CLT	<p>1) Caso a empresa tenha adotado o Banco de Horas Especial de acordo com a MP 927, as horas crédito e/ou débito poderão ser compensadas em até 18 meses após o término do estado de calamidade pública. No entanto, ainda que haja acordo firmado nos termos da MP 927, nossa orientação é no sentido de que as horas a partir de 20/07/2020 não mais sejam lançadas neste Banco Especial, porquanto não mais se terá base legal para justificar a compensação delongada.</p> <p>2) A partir de 20/07/2020, a empresa, se assim o quiser, poderá implementar novo Banco de Horas, observando-se para tanto as condições e prazos de compensação estabelecidos na CLT. Orientamos que seja analisada a Convenção Coletiva de Trabalho para verificar se há condições especiais para implementação de banco de Horas.</p> <p>3) Com a caducidade da MP 927, orientamos a celebração de um novo acordo de Banco de Horas, individual, a partir de 20/07/2020, para compensação em 6 meses ou alternativamente via negociação coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho) para compensação em até 12 meses.</p>

Alternativa	Como era na MP 927	E agora?	Base Legal	Recomendação
<p>Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho</p>	<p>1) Exames admissionais e periódicos suspensos; 2) Prazo para realização: até 60 dias após o encerramento estado de calamidade pública (31/12/2020); 3) Exame demissional dispensado na hipótese de haver exame médico ocupacional realizado há menos de 180 dias, a contar da data do desligamento; 4) Suspensão da realização dos treinamentos previstos nas Normas Regulamentadoras (NR's); 5) Prazo para realização: até 90 dias após o encerramento estado de calamidade pública (31/12/2020);</p>	<p>1) Realização de exame admissional antes do início das atividades; 2) Observância dos prazos previstos nos itens 7.4.3.2 a 7.4.3.5.2 da NR-7;</p>	<p>NR-7 (Itens 7.4.3.1 a 7.4.3.5.2)</p>	<p>1) Nossa orientação é para que os exames médicos ocupacionais sejam retomados imediatamente; 2) Caso a empresa tenha que realizar exames de muitos colaboradores, orientamos que seja criado um cronograma, para a sua realização nos próximos 60 dias, a contar de 20/07/2020, adotando-se o mesmo racional da MP 927/20. Entendemos que na hipótese de questionamentos, haverá a possibilidade de manejo de tese defensiva; 3) Os treinamentos previstos nas NR's igualmente deverão ser retomados imediatamente, criando-se um cronograma para sua realização nos próximos 90 dias, a contar de 20/07/2020, adotando-se o mesmo racional da MP 927/20, caso não seja possível realizá-los antes desse prazo. Entendemos que na hipótese de questionamentos, haverá a possibilidade de manejo de tese defensiva.</p>

Alternativa	Como era na MP 927	E agora?	Base Legal	Recomendação
<p>Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho</p>	<p>1) Manutenção da CIPA e suspensão dos processos eleitorais até o encerramento do estado de calamidade pública (31/12/2020)</p>	<p>3) Continuidade das atividades da CIPA e retomada dos processos eleitorais.</p>	<p>NR- 5 (itens 5.38 a 5.45)</p>	<p>1) Caso tenha havido a suspensão do processo eleitoral da CIPA durante a vigência da MP 927 e conforme por ela autorizado, entendemos que o processo deverá ser retomado de imediato, observando-se para tanto os prazos previstos na NR-5, a contar de 20/07/2020. Entendemos que na hipótese de questionamentos, haverá a possibilidade de manejo de tese defensiva; 2) Quanto aos mandatos, nosso entendimento é no sentido de que encerrar-se-ão no dia imediatamente anterior à posse da nova gestão da CIPA.</p>



VERIDIANA POLICE
veridiana.police@fius.com.br



GIOVANNI CUNHA
giovanni.cunha@fius.com.br



CAMPINAS
Condomínio L´Office
R. Avelino Silveira Franco, 149
Cj. 438 - Sousas
Campinas/SP
CEP 13105-822
+55 19 3252-6176

SÃO PAULO
Av. Pacaembu, 1976
Sala 17 – Pacaembu
São Paulo/SP
CEP 01234-000
+55 11 3511-1143