



## Gustavo Martins: Quais as consequências do fim da MP 927

A Medida Provisória nº 927, editada pelo presidente da República em 22 de março de 2020, trouxe diversas discussões, e a proposta de manter os empregos diante da crise econômica decorrente da pandemia causada pelo novo coronavírus. De imediato, é preciso destacar que a referida MP não possui mais efeitos, pois o prazo de sua vigência esgotou-se no dia 19 de julho. Ainda assim, há diversas implicações produzidas pela MP 927/20 no meio jurídico durante o período de sua validade e, também,



Hoje, as empresas não podem mais alterar e/ou flexibilizar os

contratos de trabalho regidos pela CLT. Assim, as matérias tratadas pela MP 927/20 voltam a ser comandadas pela Consolidação das leis do Trabalho (CLT), sobretudo sobre os temas: teletrabalho; férias individuais e coletivas; prestação de serviço em dias considerados como feriados; banco de horas negativo; exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, além dos prazos para recolhimento do FGTS e de vigência das convenções e acordos coletivos de trabalho, artigo 3º, da referida Medida Provisória.

Em termos práticos, o que implica o fim da MP 927/20 para as questões trabalhistas? Pela redação da MP 927, o artigo 4º dispõe que durante o período de calamidade pública:

*"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."*

A MP mostrou na prática como isso seria operacionalizado. O parágrafo 2º do artigo 4º estabelece que "a alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico".



Agora, para que o teletrabalho seja adotado, o empregador deve ter a anuência do empregado conjuntamente com o termo aditivo contemplando a alteração do regime presencial para o teletrabalho (artigo 75, CLT). O prazo de retorno das atividades do regime de teletrabalho também deve seguir o determinado pela CLT — 15 dias (artigo 75-C, CLT). Assim, somente passado este prazo é possível retornar para o trabalho presencial.

O inciso II do artigo 3º e art. 6º da MP 927/20 trata sobre a possibilidade de antecipação das férias, mesmo que o empregado não tivesse preenchido o período aquisitivo de 12 meses. Agora, volta a vigor o texto da CLT, onde o empregado não pode antecipar mais férias cujo comunicado seja inferior aos 30 dias.

Já o artigo 3º, inciso III, e art. 11 da MP 927/20 tratam sobre a possibilidade de concessão de férias coletivas e contam com a seguinte redação:

*"o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 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."*

A antecipação dos feriados também não será mais permitida. Um ponto bem importante, e sempre questionável, é relativo ao banco de horas, pois havia regras mais simplificadas no texto da MP 927. Dessa forma, o artigo 14 da MP assim dispôs:

*"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."*

Em linhas gerais, o que a MP 927 fez foi permitir que, no caso de interrupção das atividades da empresa, a compensação das horas poderia ocorrer no prazo de até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, ou seja, a partir de 1 de janeiro de 2021, desde que estabelecida a compensação por meio de acordo individual ou coletivo. Agora, o prazo de compensação é de até seis meses, se firmado por acordo individual, ou de um ano, se houver negociação coletiva.



Com base no exposto, de imediato surgem duas dúvidas: os acordos firmados no período da MP, quando encerrar o prazo, terão que se adequar à nova regra? Caso contrário, estarão em desacordo e poderão ser considerados nulos? Assim, deve ser observado os artigos 59, §2º e §5º, 59-B, § único e 611-A, II, todos da CLT no que tange ao banco de horas. O fato é que eventuais créditos e débitos a serem considerados para a compensação, após o dia 31 de dezembro (que é o marco para o fim do estado de calamidade, segundo o Decreto 6/2020), são aqueles computados até a data em que a MP perdeu sua vigência. Isso implica em dizer que os marcos temporais são importantes para fixar o período também de sua compensação; ou seja, horas levadas ao banco a partir de 20/07/2020 deverão ser compensadas no período de seis meses ou um ano, nos termos dos artigos 59, §2º e §5º, 59-B, § único e 611-A, II, todos da CLT.

No que se refere às exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, como a realização de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, com o "fim" da MP 927/20, as empresas devem voltar a realizá-los.

Outro ponto que merece atenção diz respeito à possibilidade do diferimento do recolhimento do fundo de garantia por tempo de serviço. Tema tratado no art. 19 da MP 927/2020: *"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."*

Essa afirmação se extrai inclusive do sítio eletrônico da Caixa Econômica Federal: "Os empregadores que encaminharam informação declaratória ao FGTS para as competências março, abril e/ou maio de 2020 até o dia 20 de junho de 2020 suspenderam a exigibilidade das obrigações dessas competências e realizarão o pagamento do valor declarado de forma parcelada, conforme a MP nº 927/20".

A título de esclarecimento, as seis parcelas mensais, a primeira venceu dia 7 de julho e a última venceu em 7 de dezembro de 2020, não terão a incidência de multa e encargos. Com o "fim" da MP 927, as empresas não têm mais direito — previsão legal — para adiar o prazo de recolhimento ou de parcelamento do valor devido a título de FGTS. Isso significa que os empregadores que não encaminharam informação declaratória ao FGTS para as competências referidas acima, até o dia 20 de junho de 2020, estão obrigados ao pagamento do FGTS com incidência de multa por atrasos, nos termos do artigo 22 da Lei nº 8.036/90.

Dentre todas as alterações trazidas pela MP, estes são os apontamentos que merecem maior destaque. Por óbvio, demandas trabalhistas poderão advir; o importante é estar atento ao período de vigência da MP 927/20 e organizar de forma cronológica os fatos e alegações contidas nas reclamações trabalhistas.



Em suma, a MP foi útil e capaz de salvar os empregos, ou seja, cumpriu seu papel. As empresas ganharam uma condição para redefinir suas estratégias. Essa alteração trazida pela MP 927/2020 facilitou a manutenção de empregos, agilizou soluções no mundo empresarial! O questionamento é: Por que a MP não se tornou lei? Por decisão política, uma opção desastrosa, divorciada da realidade e sem análise dos efeitos práticos. É possível que ocorram muitas dispensas, geradas pela impossibilidade das empresas se manterem, encerrando suas atividades, uma vez que se tornou insustentável todo o custo (não só trabalhista), durante o período de calamidade pública fixado pelo Decreto nº. 6/20, até o dia 31 de zembro.

Em termos práticos, de 19/07/20 (fim da MP) até 31/12/20, o estado de calamidade pública decorrente da pandemia é um fato. Mas o setor empresarial não pode mais se valer das alternativas trazidas pela MP 927/20. Vale ressaltar que a demissão/dispensa impacta uma cadeia inteira de consumo e diversas pessoas. Para o bem ou para o mal, o fim da Medida Provisória nº. 927/20, demanda pensar em outros mecanismos para superar e atravessar o presente momento. Neste cenário, existem algumas saídas. Eu citaria a flexibilização dos contratos de qualquer natureza, sejam eles civis, de aluguel, prestação de serviços etc. Outra solução é procurar a mediação e a arbitragem para encontrar as medidas mais adequadas e céleres. E, por fim, a recuperação judicial, opção que deveria ser melhor explorada, pois tem o potencial de garantir a manutenção de empresas e empregos, nos termos do artigo 47, Lei nº. 11.101/2005.

**Date Created**

21/08/2020