



MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 - VIGÊNCIA A PARTIR DE 23 DE MARÇO DE 2020 ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2020 (DECRETO LEGISLATIVO Nº 06/2020), COM REVOGAÇÃO DO ART. 18 PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928/2020.

A Medida Provisória tem aplicação nas relações de trabalho regidas:

- a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), e
- b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#); e
- II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#), tais como jornada, banco de horas e férias.

As medidas trabalhistas adotadas por empregadores no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020 e que não a contrariem estão convalidadas.

1) TELETRABALHO:

- É considerado 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, aplicável também aos estagiários e aprendizes;
- Instituído e revertido a critério do empregador com comunicação ao empregado com no mínimo 48 horas de antecedência;
- A comunicação ao empregado poderá ser feita por escrito ou por meio eletrônico;
- Não há necessidade de acordos individuais ou coletivos neste caso;
- Dispensa alteração no contrato individual de trabalho;
- As despesas pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a serem reembolsadas ao empregado deverão constar em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho;
- Se 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, caberá ao empregador:



a) fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem caracterizar verba de natureza salarial; ou

b) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato acima, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

- 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; e

- As regulamentações de teleatendimento e telemarketing não se aplicam ao teletrabalho.

2) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS:

- Faculdade do empregador mediante comunicação ao empregado com antecedência mínima de 48 horas;

- Comunicação escrita ou por meio eletrônico, com indicação do período de férias a ser gozado pelo empregado;

- Prazo de férias não inferior a 05 dias corridos;

- Poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não esteja completo;

- Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;

- Prioridade para os empregados que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**COVID-19**) serão priorizados para o gozo de férias;

- Adicional de um terço de férias poderá, a critério do empregador, ser pago até a data em que é devida a gratificação natalina, na forma da Lei 4.749/1965;

- O empregador terá a faculdade de aceitar ou não, em caso de requerimento do empregado, a conversão de um terço de férias em abono pecuniário. Em caso de permissão, o pagamento poderá ser até a data em que é devida a gratificação natalina;

- A remuneração das férias concedidas deverá ser feita até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;

- Na hipótese de dispensa do empregado, os valores ainda não pagos das férias integram as verbas rescisórias; e

- 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 (escrita ou por meio eletrônico), preferencialmente com antecedência de 48 horas.



3) FÉRIAS COLETIVAS:

- Concedidas a critério do empregador;
- Notificação em conjunto dos empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas;
- Não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho; e
- Dispensa a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia (Trabalho) e aos sindicatos representativos da categoria profissional ([art. 139 da CLT](#)). OBS: A comunicação deverá ser feita *a posteriori*.

4) APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:

- O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais;
- O empregador deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência mínima de 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados;
- Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas; e
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

5) BANCO DE HORAS:

- Em caso de interrupção das atividades pelo empregador, poderá constituir regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado;
- Deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal;
- A compensação deverá ocorrer no prazo de até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas extras por dia, não podendo exceder dez horas diárias; e
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.



6) SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

- Suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais;
- Os exames suspensos serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- O médico coordenador de PCMSO que considerar que a prorrogação dos exames representa risco para a saúde do empregado, deverá indicar ao empregador a necessidade de sua realização;
- Exame demissional poderá ser dispensado caso o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias;
- Suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados;
- Os treinamentos períodos e eventuais dos atuais empregados serão realizados no prazo de noventa dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança; e
- A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes poderá ser mantida até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

~~7) DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO:~~

- ~~—O contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até 04 (quatro) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual;~~
- ~~—A suspensão não dependerá de acordo ou convenção coletiva;~~
- ~~—Poderá ser estabelecida por acordo individual com o empregado ou o grupo de empregados;~~
- ~~—Registrada na carteira de trabalho física ou eletrônica.~~
- ~~—O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual;~~



~~— O empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho;~~

~~— Se, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não for ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:~~

~~a) pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;~~

~~b) às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e~~

~~c) às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.~~

~~**OBS: Não há a possibilidade de se suspender o contrato de trabalho sem que seja para a realização de cursos, conforme definido por esta MP. (REVOGADO PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928/2020).**~~

8) DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS:

- 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;

- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada (em até seis parcelas mensais), 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;

- 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](#);

- Para usufruir do benefício, o empregador tem obrigação de declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), observado que:

a) as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

b) os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão acima ficará resolvida e o empregador obrigado:



- a) ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#), caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e
- b) ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990](#);
- c) eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

- As parcelas inadimplidas estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#);
- O prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS ficará suspenso pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado de 23/03/2020;
- A inadimplência das parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS;
- Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à 23/03/2020 serão prorrogados por noventa dias; e
- Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

9) OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA:

A) ESTABELECEMENTOS DE SAÚDE:

- Será permitido, 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](#).

- As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas acima poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.



B) PROCESSOS ADMINISTRATIVOS:

- Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada 23/03/2020, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

C) OS CASOS DE CONTAMINAÇÃO PELO CORONAVÍRUS (COVID-19) NÃO SERÃO CONSIDERADOS OCUPACIONAIS, EXCETO MEDIANTE COMPROVAÇÃO DO NEXO CAUSAL.

D) OS ACORDOS E AS CONVENÇÕES COLETIVOS VENCIDOS OU VINCENDOS, NO PRAZO DE 180 (CENTO E OITENTA) DIAS, CONTADO A PARTIR DE 23/03/2020, PODERÃO SER PRORROGADOS, A CRITÉRIO DO EMPREGADOR, PELO PRAZO DE NOVENTA DIAS, APÓS O TERMO FINAL DESTE PRAZO.

E) AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA:

Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado de 23/03/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- 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.

10) OUTRAS DISPOSIÇÕES:

A) CERTIDÃO DA SECRETARIA ESPECIAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL E PELA PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA:

O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até 180 (cento e oitenta) dias, contado data de emissão



da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

Colocamo-nos à disposição, ratificando que os manteremos informados em caso de alteração do atual cenário.

RONALDO SOUZA BARBOSA & ADVOGADOS ASSOCIADOS