



MEDIDA PROVISÓRIA DISPÕE SOBRE MEDIDAS TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA DECORRENTE DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19)

(Medida Provisória nº 927, de 22 de março 2020 – D.O.U. de 22 de março 2020 – edição extra)

Foi publicada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março 2020 – D.O.U. de 22 de março 2020 – edição extra), que dispõe sobre 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 2020, até 31 de dezembro de 2020**) e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

A MP em foco, *que reconhece a hipótese de “força maior” para os fins do art. 501 da CLT*, prevê que 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.

Ainda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas, em síntese:

1. Teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância

O empregador poderá, a seu critério, alterar, inclusive para estagiários e aprendizes, o regime de trabalho presencial para o de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à 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 alteração do regime de trabalho será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico.

Eventual indenização ou fornecimento dos insumos necessários à prestação de serviços nestas condições (tais como acesso à internet, equipamento de informática, etc) será previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial. Na impossibilidade de oferecimento de equipamentos, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Não há necessidade de controle de horário de trabalho do empregado, pois o regime de trabalho remoto é tratado como equivalente a trabalho externo.



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.

2. Antecipação de Férias Individuais

Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado

Neste caso, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Ainda, durante o estado de calamidade pública:

- I. 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;
- II. 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 (13º salário);
- III. o requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

No caso de extinção contratual, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

3. Concessão de Férias Coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas, comunicando o conjunto de empregados com 48 horas de antecedência.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) também serão priorizados para o gozo de férias coletivas.

A Medida Provisória dispõe que não são aplicáveis os limites máximo de períodos e mínimo de dias corridos previstos na CLT.



INFORMATIVO 07/2020 | MARÇO

Por fim, não há necessidade de comunicação aos órgãos oficiais e ao sindicato laboral da concessão de férias coletivas.

4. Aproveitamento e da Antecipação de Feriados

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, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

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

5. Banco de Horas

Está autorizada 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.

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.

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

Durante o estado de calamidade pública, está suspensa:

- I. a obrigatoriedade de realização dos **exames médicos** ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Encerrado o estado de calamidade pública, os exames deverão ser realizados no prazo de 60 dias. Se o médico coordenador de PCMSO considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, deverá indicar ao empregador a necessidade de realização dos exames. Exame médico demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias;
- II. a obrigatoriedade de realização de **treinamentos** periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo, contudo, o empregador realizá-los no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Ainda, durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.



As Comissões Internas de Prevenção de Accidentes (CIPAs) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

7. Suspensão do Contrato de Trabalho – Direcionamento do Trabalhador para Qualificação

Poderá ser acordada mediante acordo individual ou com grupo de trabalhadores (não depende de CCT ou ACT) a suspensão do contrato de trabalho por até 4 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, com o respectivo registro em carteira de trabalho física ou eletrônica.

Durante o período de suspensão não há o pagamento de salários, mas apenas da ajuda compensatória, sem natureza salarial, em valor a ser negociado individual e livremente. Ficam, contudo, mantidos os benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, os quais não integrarão o contrato de trabalho.

Se no período de suspensão 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 ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período e às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

Por fim, não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador enquadrado na presente situação.

8. FGTS

Está suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS relativo às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, podendo o recolhimento respectivo ocorrer de forma parcelada, sem atualização, multa e encargos, em até 6 parcelas, vencível no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Se não observado o novo prazo, o débito fica sujeito à incidência de atualização, multa e encargos, além do que ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Para usufruir da vantagem acima, o empregador interessado (independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia) deve declarar as informações, até 20 de junho de 2020, sendo que as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.

Valores não declarados serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.



INFORMATIVO 07/2020 | MARÇO

Em havendo rescisão, o empregador deve recolher os valores devidos (antecipa-se o vencimento das parcelas postergadas e ainda não pagas), sem incidência da multa e dos encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização, bem como deve proceder no depósito da multa de 40%.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

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. Abono Anual

Abono anual devido pelo Previdência Social ao segurado que recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será pago em duas parcelas, sendo a 1ª parcela no Mês de abril (50% do valor do benefício) e a 2ª parcela (diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada) em maio, autorizado o pagamento proporcional para a hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020.

Ocorrendo a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

10. Outras disposições:

A Medida provisória nº 927, de 22 de março 2020, ainda dispõe que:

- I. 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, prorrogar a jornada de trabalho e 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. 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;
- II. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, **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**
- III. Os **casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais**, exceto mediante comprovação do nexos causal;
- IV. Os **acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados**, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo; e



INFORMATIVO 07/2020 | MARÇO

- V. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho](#).

Observe-se que as disposições previstas na Medida Provisória aplicam-se às relações de trabalho regidas pelas Leis 6.019/73 (Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas), 5.889/73 (Trabalhador Rural) e pela [Lei Complementar nº 150/2015](#) (Empregado Doméstico);

Por fim:

- o Ministério Público do Trabalho e a ANAMATRA já se posicionaram de forma contrária à MP 927;
- há notícias na imprensa de que o Presidente da República revogou o artigo da MP que trata da suspensão do contrato de trabalho. Tão logo tenhamos informações precisas a respeito, enviaremos novo informativo.