São Paulo, 23 de Março de 2020.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

1. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020), da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

2. A MP será aplicada enquanto durar o estado de calamidade pública – art. 1º, parágrafo único; por ora, até 23 de setembro de 2020 – cf. art.

3. Fica permitido ao empregador adotar as seguintes frentes (art. 3º):

   - **Teletrabalho: arts. 4º e 5º**

i. Fica a critério do empregador substituir o trabalho presencial pelo remoto/à distância (fora das dependências do empregador) e determinar o retorno ao regime presencial, independente de acordos individuais ou coletivos – deve-se informar ao empregado com 48h de antecedência;
ii. As despesas com equipamentos para o trabalho remoto que forem arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado antes ou em até 30 dias, contados da data de mudança do regime;
iii. Caso o empregado não possua os equipamentos necessários, o empregador poderá fornecer em comodato e pagará pela infraestrutura, que não será considerada verba salarial; se o empregado ficar em casa, sem realizar trabalho, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo trabalhado.;
iv. O tempo disponível em aplicativos fora da jornada habitual de trabalho não será considerado tempo à disposição, salvo se o contrário for previsto em contrato individual ou coletivo;
v. O trabalho externo continua sendo trabalho externo;
vi. Portanto, o acordo individual fica sendo preponderante neste período de calamidade pública;
vii. Este regime pode ser aplicado a estagiários e aprendizes.

- **Antecipação de férias individuais: arts. 6º a 10**

i. A critério do empregador, devendo informar o empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, indicando o período;
ii. O período não pode ser inferior a 05 dias corridos e poderá ocorrer ainda que o empregado não tenha direito a férias (antes do período aquisitivo); esta antecipação poderá ser feita tambem por períodos futuros, mediante acordo;
iii. Os trabalhadores que estejam no grupo de risco do covid-19 terao prioridade na antecipação das férias, individuais ou coletivas;
iv. O empregador poderá suspender o período de férias ou licenças não remuneradas daqueles que desempenhem funções essenciais (p. ex. imprensa – cf. Decreto 10.288/20);
v. O pagamento de 1/3 ref. às férias concedidas neste período poderá ser pago posteriormente, até a data de pagamento do 13º salário;
vi. O pagamento da remuneração das férias concedidas no período deve ser efetuado ate o 5º dia útil do mês subsequente ao do início do gozo das férias;
vii. Se houver dispensa, haverá pagamento dos valores de férias não adimplidos, junto com as verbas rescisórias;

- **Concessão de férias coletivas: arts. 11 e 12**

i. O empregador poderá conceder férias coletivas, informando com antecedência de 48 horas, não aplicando o limite previsto na CLT;
ii. Dispensa-se o comunicado ao Ministério da Economia e sindicatos.

- **Aproveitamento e antecipação de feriados: art. 13**

i. O empregador poderá antecipar o gozo de feriado não religioso federal, estadual, distrital ou municipal, notificando por escrito ou meio eletrônico, com 48 horas de antecedência e indicando expressamente os feriados aproveitados.
ii. Os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas;
iii. No caso de feriados religiosos, é necessária a concordância do empregado por escrito.
iv. O calendário de federal de feriados é o seguinte: 1º de Janeiro (Confraternização Universal); Abril (Páscoa); 21 de Abril (Tiradentes); 1º de Maio (Dia do Trabalho); 7 de Setembro (Independência do Brasil); 12 de Outubro (Nossa Senhora de

Aparecida); 2 de Novembro (Finados); 15 de Novembro (Proclamação da República) e 25 de Dezembro (Natal).

- **Banco de horas: art. 14**

i. Possibilidade de constituição, pelo empregador, de banco de horas por meio de acordo, para compensação em até 18 meses a partir da cessação do estado de calamidade pública; independente de convenção coletivo ou acordo individual ou coletivo;
ii. O empregador pode usar as horas do período interrompido para debitar do banco de horas do trabalhador;
iii. A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, proibida a jornada diária com mais de 10 horas.

- **Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho: arts. 15 a 17**

i. No período, estão suspensas: (a) a realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto exame demissional, salvo se o empregado tiver um recente, datado de menos de 180 dias;
ii. Os exames suspensos deverão ser realizados em até 60 dias após encerrado o estado de calamidade pública;
iii. Os treinamentos de segurança e saúde no trabalho também estão suspensos no período, e só retornarão no prazo de 90 dias após o encerramento do período;
iv. Os processos eleitorais poderão ser suspensos e as CIPAs poderão ser mantidas.

~~- **Direcionamento do trabalhador para qualificação: art. 18**~~

~~**i.** O contrato de trabalho poderá ser suspenso pelo prazo de até 4 meses e o empregador deve oferecer curso ou programa de qualificação profissional não presencial, diretamente ou por meio de entidades, no período de suspensão;~~
~~**ii.** A referida suspensão: (a) não depende de acordo ou convenção coletiva; (b) pode ser feita de modo individual ou com um grupo de empregados; (c) deverá ser registrada na CTPS;~~
~~**iii.** O empregado poderá, neste período de suspensão, oferecer ajuda remuneratória, sem caráter salarial, cujo valor será acordado livremente;~~
~~**iv.** Se o empregado participar dos cursos mencionados no item (i) acima, fará jus a benefício voluntariamente concedido pelo empregador, que não integrará o contrato de trabalho;~~

~~**v.** Se o contrato de trabalho for suspenso mas o trabalhador continuar laborando normalmente, o empregador deverá (i) pagar imediatamente o salário e demais encargos; (ii) responder por penalidades e sanções previstas.~~

Artigo 18 revogado pela MP 928/20.

- **Diferimento do recolhimento FGTS: arts. 19 a 25**

i. Fica suspensa a exigibilidade de recolhimento do FGTS nos meses de competência março/abril e maio de 2020, com vencimento em abril/maio e junho de 2020, independente das condições da empresa (número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e adesão prévia);
ii. O recolhimento posterior poderá ser realizado de forma parcelada, em até 6 parcelas e com vencimento no dia 7 de cada mês, a partir de julho/2020, sem o acréscimo dos encargos legais; caso haja inadimplemento, haverá incidência de multa e encargos devidos, nos termos da Lei 8.036/90 e bloqueio do Certificado de Regularidade do FGTS;
iii. Para tanto, o empregador deve declarar as informações legais previstas na Lei 8.212/91 até o dia 20/06/2020;
iv. Caso haja rescisão do contrato de trabalho, não haverá suspensão de recolhimento e o empregador deverá recolher os valores, sem encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal;
v. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos do FGTS pelo prazo de 120, a partir da presente data;
vi. As certidões de regularidade emitidas anteriormente a esta data ficam prorrogadas por 90 dias;
vii. Caso haja parcela de FGTS a vencer nos meses de março/abril e maio de 2020, não impedirá emissão de Certificado de regularidade.

- **Outros assuntos em matéria trabalhista – principais pontos: arts. 26 a 33**

i. Os prazos de processos administrativos de infração trabalhista e notificação de débito de FGTS ficam suspensos por 180, a partir da presenta data;

ii. Os casos de contaminação covid-19 não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal (isto é, que o contágio foi na empresa);

iii. Acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias poderão ser prorrogados por mais 90 dias a critério do empregador;

- **Antecipação do pagamento de abono anual em 2020: arts. 34 e 35**

i. O abono anual devido ao segurado e ao dependente da Previdência Social que, durante o ano, recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão (cf. Lei 8.213/91) será efetuado em duas parcelas.

- **Outras disposições**

i. A validade da certidão da Fazenda Federal fica estendida, por até 180 dias, prorrogável caso a calamidade pública permaneça – art. 37

Ficamos à disposição para esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

VIEIRA CENEVIVA SOCIEDADE DE ADVOGADOS
Izabel Cristina P.C. Pantaleão Ferreira