



# MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DA CRISE

Entenda os impactos da MP 927/2020 que traz medidas trabalhistas emergenciais

Material elaborado em 23/03/2020 às 16h



## MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS

ENTENDA O IMPACTO DA MP 927/2020 NA SUA EMPRESA



mapah. 20  
anos

## VIGÊNCIA DAS MEDIDAS

As medidas tratadas na MP 927/2020 tem vigência apenas durante o estado de calamidade pública decretado pelo governo.

Nesse período, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício.

Esse acordo terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

## MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS

Para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII – suspensão do contrato de trabalho; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Nos slides seguintes iremos tratar sobre cada uma das modalidades:

## TELETRABALHO

**Alteração do regime de trabalho presencial x teletrabalho:** o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o 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.

**Conceito de teletrabalho:** é o trabalho remoto ou trabalho à distância: a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador.

**Prazo:** A mudança do regime deverá ser comunicada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas. Esse regime também é extensivo à estagiários e aprendizes.

## TELETRABALHO

**As condições do teletrabalho** (aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos, infraestrutura para a prestação dos serviços, reembolso de despesas, etc.) deverão constar em contrato escrito, mas pode ser firmado dentro do prazo de 30 dias da mudança do regime de trabalho.

**Equipamentos:** se o empregado não possuir equipamentos o empregador poderá fornecer gratuitamente e pagar os serviços com a infraestrutura, mas não terão natureza salarial.

**Comodato – impossibilidade:** caso não seja possível o comodato, o período da jornada será computado como tempo à disposição do empregador (não poderá ser descontado).

Uso dos aplicativos e programas fora da jornada de trabalho não serão computadas. Exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

## ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

**Comunicação:** o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

**Prazo mínimo de gozo:** as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido (períodos futuros de férias).

**Negociação:** 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.

## ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

**Prazo pagamento do 1/3 de férias:** o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data (20/12/2020) em que é devida a gratificação natalina.

**Prazo pagamento das férias:** o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

**Abono pecuniário (10 dias):** o eventual requerimento por parte do empregado de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

**Nota:** na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.



## FÉRIAS COLETIVAS

**Permissibilidade – prazo de comunicação:** o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

**Fracionamento do período de gozo:** não são aplicáveis o limite máximo de dois períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos previstos na CLT.

**Dispensa comunicação prévia ao sindicato:** ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

## APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

**Feriados – antecipação de descanso:** 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.

**Banco de horas** - os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

**Acordo:** o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

## BANCO DE HORAS

**Acordo:** obrigatoriedade do acordo coletivo ou individual escrito.

**Prazo compensação:** é de 18 meses, contados a partir do encerramento de estado de calamidade pública.

**Limite de prorrogação:** a compensação para recuperar o período interrompido poderá ser feita mediante a prorrogação da jornada em até 2h por dia, não podendo ultrapassar 10h diárias.

**Compensação do saldo de horas:** não precisará de convenção ou acordo coletivo, sendo determinada pelo empregador.

## SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

**Exames médicos - suspensão:** empresas ficam desobrigadas de encaminhar seus empregados para a realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

**Nota:** aguardaremos novas orientações do governo sobre a permanência da obrigatoriedade da realização dos exames demissionais, uma vez que muitos estabelecimentos que realizam tais serviços médicos ocupacionais não estão em atividades devido ao enfrentamento do estado de calamidade da saúde pública.

**Exame demissional:** poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

**Prazo de realização exames médicos:** os exames serão realizados no prazo de 70 dias, contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública.

## SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

**Prorrogação – risco à saúde do empregado:** caso o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO) considere que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, este poderá indicar ao empregador a necessidade de sua realização.

**Treinamentos periódicos e eventuais - suspensão:** fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de EAD e caberá ao empregador garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

**Suspensão do contrato de trabalho – prazo:** por até 4 meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação não presencial.

**Curso ou programa de qualificação:** deverá ser fornecido pelo empregador ou por entidades responsáveis pela qualificação, durante todo o período da suspensão – custeado pelo empregador.

**Acordo:** não depende de acordo ou convenção coletiva, pode ser acordado individualmente ou com grupos de empregados.

**Nota:** deverá ser registrada na CTPS física ou eletrônica.

**Obs.:** art. 18 da MP 927/20 que trata sobre a suspensão do contrato de trabalho deve ser revogada em breve.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

**Prestação serviços – proibição:** nesse período não poderá haver prestação de serviços;

**Suspensão salário – ajuda compensatória:** não haverá pagamento de salário, mas o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal – sem natureza salarial – durante a suspensão.

**Acordo ajuda compensatória:** o valor da ajuda ao empregado é livremente pactuado entre empregador e empregado através de negociação individual.

**Ajuda compensatória – não incorpora ao salário:** o empregado fará jus aos benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador e não integrarão ao contrato de trabalho.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

**Suspensão do contrato x prestação de serviços:** Se durante a suspensão o empregado trabalhar, ficará descaracterizada a suspensão e o empregador deverá efetuar o pagamento imediato dos salários e encargos sociais referente a todo período e ficará sujeito as penalidades cabíveis e previstas na legislação, no acordo coletivo e na convenção coletiva.

Nesta situação o empregado não terá direito ao recebimento de bolsa qualificação por meio do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), como ocorria anteriormente nos casos de afastamento do empregado para qualificação.



## SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

**CIPA** - as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

## DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

**Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS** pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020 (que têm vencimentos em abril, maio e junho de 2020).

**Abrangência:** tal prerrogativa dos empregadores independe do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia.

**Competências - parcelamento:** o recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.

**Atenção, se inadimplidas, ficarão sujeitas à multa e encargos devidos na legislação e ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.**

## DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

**Parcelas:** o pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

**Confissão da dívida:** o empregador fica obrigado a declarar as informações sob pena de perder o parcelamento.

**Rescisão do contrato de trabalho:** a suspensão prevista ficará resolvida e o empregador fica obrigado a fazer o recolhimento dos valores sem incidência da multa e dos encargos e ao depósito dos valores previstos em lei. Ainda, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipadas para o prazo aplicável ao recolhimento previsto na lei.

## DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

**Prazo prescricional:** fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos à contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias a partir da entrada em vigor dessa MP.

**Prazos dos certificados** de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor dessa MP, serão prorrogados por 90 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

**Estabelecimentos de saúde – prorrogação da jornada de trabalho:** é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 por 36 horas de descanso, a prorrogação de jornada em duas horas diárias e a adoção de escalas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora de descanso entre as jornadas, permanecendo a obrigatoriedade do descanso semanal remunerado.

As horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Durante o período de 180 dias, contado a partir da data de entrada em vigor dessa 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

**Nexo causal:** os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados doenças do trabalho, exceto mediante comprovação de que a doença tem correlação com atividade de trabalho.

**Acordos e convenções coletivas:** vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados a partir da data de entrada em vigor dessa Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final desse prazo.

**Fiscalização:** durante o período de 180 dias, contados a partir da data de entrada em vigor dessa Medida Provisória, 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;

## OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

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.

O disposto na Medida Provisória não se aplica aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing

## ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

No ano de 2020, o pagamento do abono anual ao beneficiário da previdência social que, durante esse ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

I - a primeira parcela corresponderá a 50% do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.



## ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Sempre que ocorrer 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.

## DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

### **Redução de salário**

Não há previsão na MP, porém, entende-se que desde que sejam respeitados os limites constitucionais e que seja feito em norma coletiva, é lícita a redução da jornada e, conseqüentemente, a redução do salário de forma proporcional;

### **Suspensão do contrato de Trabalho – revogação art. 18**

Recomendamos cautela sobre a tomada de decisão acerca desse tema polêmico até que tenhamos uma melhor definição e segurança jurídica sobre o assunto.

## DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

**Acordo individual – preponderância:** os termos do acordo individual entre empregado e empregador terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na constituição, com objetivo de garantir ao trabalhador a continuidade do vínculo empregatício e do contrato de trabalho.

**Negociação individual – homologação sindical:** não depende de homologação ou aprovação do sindicato, da secretaria do trabalho (Ministério da Economia), ou de autorização em acordos e convenções coletivas firmadas para a categoria.

## DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

### **Domésticos**

Poderá ser aplicada a MP aos domésticos, no que couber.

Algumas hipóteses previstas na MP são incompatíveis com os domésticos, tais como: a suspensão do contrato de trabalho para qualificação do empregado e o teletrabalho, mas, algumas flexibilizações como banco de horas, férias, etc. é possível a aplicação.

## DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

### **Suspensão do contrato de Trabalho – revogação art. 18**

Recomendamos cautela sobre a tomada de decisão acerca desse tema polêmico até que tenhamos uma melhor definição e segurança jurídica sobre o assunto.

## DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

### **Redução de salário**

Não há previsão na MP, porém, entende-se que desde que sejam respeitados os limites constitucionais e que seja feito em norma coletiva, é lícita a redução da jornada e, conseqüentemente, a redução do salario de forma proporcional;

## DISPOSIÇÕES IMPORTANTES

### **Acordo individual**

Os termos do acordo individual entre empregado e empregador terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na constituição, com objetivo de garantir ao trabalhador a continuidade do vínculo empregatício e do contrato de trabalho.

A negociação individual não depende de homologação ou aprovação do sindicato, da secretaria do trabalho (Ministério da Economia), ou de autorização em acordos e convenções coletivas firmadas para a categoria.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nessa Medida Provisória, tomadas no período dos 30 dias anteriores à data de entrada em vigor dessa Medida Provisória.

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 dias, contados a partir da data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.



## DISPOSIÇÕES FINAIS

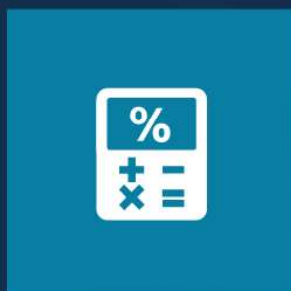
Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre medidas relacionadas à restrição excepcional e temporária, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, por rodovias, portos ou aeroportos de entrada e saída do país e locomoção interestadual e intermunicipal.

O ato conjunto poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

A Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

**mapah** 20  
anos

CONTABILIDADE



CONSULTORIA



AUDITORIA



GOIÂNIA - GO | VITÓRIA - ES | OLÍMPIA - SP  
CALDAS NOVAS - GO | SÃO PAULO - SP | SÃO LUÍS - MA | RIO DE JANEIRO - RJ

 /grupomaph

 @grupomaph

 in/grupomaph

[www.mapah.com.br](http://www.mapah.com.br)