

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

Foi publicada a MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

Destacam-se abaixo as principais previsões da MP. [O inteiro teor da norma está acessível aqui.](#)

Tópico	Medidas
Teletrabalho Artigos 4, 5 e 33	• Aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas • Contrato escrito firmado previamente ou no prazo de 30 dias da alteração do regime • Empregador pode fornecer equipamentos no regime de comodato e pagar pela estrutura • Na impossibilidade do comodato, considera-se tempo à disposição • Tempo de uso de aplicativos e programas da empresa fora do horário de trabalho não caracteriza sobreaviso ou prontidão, exceto previsão diversa no contrato Permitido para aprendiz e estagiário. • Não se aplica as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento ou telemarketing
Antecipação de Férias Artigos 6 ao 10	• Aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas • Período mínimo de 5 dias de férias • Concessão por ato do empregador, ainda que não efetivado o período aquisitivo • Período aquisitivo futuro depende de negociação por escrito entre empregado e empregador • Trabalhadores do grupo de risco tem prioridade para gozo das férias individuais e coletivas • Pode o empregador suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais (preferencialmente com antecedência mínima de 48 horas) • 1/3 pode ser pago após a concessão, até a data do pagamento do 13º salário • Abono depende de concordância do empregador • Pagamento das férias pode se dar até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias
Férias Coletivas Artigos 11 e 12	• Aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas • Não há limite máximo de períodos anuais e nem limite mínimo de dias corridos

	• Dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e Sindicato
Aproveitamento e Antecipação de Feriados Artigo 13	• Possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais • Aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas • Feriados podem compensar saldo do banco de horas • Feriados religiosos podem ser antecipados a depender da concordância (por escrito) do empregado
Banco de Horas Artigo 14	• Acordo individual ou coletivo • Prazo de 18 meses para compensação • Compensação mediante prorrogação da jornada em no máximo 2 horas, sem exceder 10 horas diárias • Compensação pode ser determinada pelo empregador, sem necessidade de negociação individual ou coletiva
Saúde e Segurança Artigo 15 e 17	• Suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, salvo determinação do médico coordenador do PCMSO • Devem ser realizados no prazo de 60 dias após encerramento do estado de calamidade • Obrigatória realização de exames demissionais, exceto se realizado exame médico ocupacional no prazo de 180 dias • Suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados. • Serão realizados no prazo de 90 dias após encerramento do estado de calamidade. • Os treinamentos podem ser realizados na modalidade de ensino a distância • CIPAS podem ser mantidas, com a suspensão do processo eleitoral em curso
Direcionamento para Qualificação (lay-off) Artigo 18	• Suspensão do contrato pelo prazo máximo de 4 meses • Depende de participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação • Não depende de negociação coletiva, pode ser feita por acordo individual • Deve ser registrada na CTPS do empregado • Empregador pode conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido livremente por negociação individual • Devido benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho

	• Descaracterizada a suspensão contratual se o empregado continuar trabalhando ou não for ministrado o curso. Empregador deve pagar os salários e encargos imediatamente, além das penalidades legais e sanções previstas em norma coletiva • Não haverá a concessão de bolsa qualificação na modalidade do art. 476-A da CLT (seguro desemprego)
FGTS Artigos 19 ao 25	• Suspensa a exigibilidade do recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente • Aplicável para todos os empregadores • Pode ser recolhido de forma parcelada, sem atualização, multa ou encargos • Pagamento pode se dar em até 6 parcelas mensais com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020 • Para usufruir da prerrogativa prevista no caput, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020 • Na rescisão do contrato o empregador deve recolher no prazo legal, sem multa ou encargos. Parcelas vincendas serão antecipadas • Suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias da entrada em vigor da MP • Certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta MP serão prorrogados por 90 dias
Estabelecimentos de Saúde Artigos 26 e 27	• Possibilidade de prorrogação da jornada, mesmo se atividade insalubre ou jornada 12x36 • Possibilidade de adotar escala de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo inter-jornada • Deve ser garantido o DSR • As horas suplementares podem ser compensadas no prazo de 18 meses do encerramento do estado de calamidade, por meio de banco de horas ou remuneradas como extras
Autos de Infração Artigos 28 e 31	• Suspensos, por 180 dias, prazos processuais para defesa e recursos administrativos • Durante 180 dias da publicação da MP, audiotes fiscais atuarão de maneira orientadora, exceto: falta de registro de empregado, situações de grave e iminente risco, acidente do trabalho fatal, trabalho em condições análogas a de escravo ou trabalho infantil.
Doença Artigo 29	• Casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais • Exceto prova do nexo causal

CCT e ACT Artigo 30	• Os ACTs e CCTs vencidos e vincendos no prazo de 180 da entrada em vigor da MP podem ser prorrogados por 90 dias após o termo final • A prorrogação dá-se a critério do empregador
Abono Anual Artigos 34 e 35	• Pagamento em 2 parcelas (abril e maio) ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão • Se prevista cessação programada, pagamento proporcional
Disposições Gerais	• Aplicável apenas durante estado de calamidade • Para fins trabalhistas, constitui força maior, nos termos do art. 501, CLT • Celebração de acordo individual escrito para garantir permanência no emprego, preponderância sobre negociado e legislado • São convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores nos 30 dias anteriores a entrada em vigor da MP, desde que não contrariem o disposto na MP • A MP entra em vigor em 22.03.2020