

Orientações Consultoria de Segmentos

Medida Provisória nº 927/2020 – Medidas Trabalhistas para enfrentamento ao COVID-19

23/03/2020





	0
1 Questão	2
2 Normas Apresentadas pelo Cliente	2
2.1 Medida Provisória nº 927/2020	2
3 Análise da Consultoria	3
3.1 Alternativas trabalhistas para o cenário atual da calamidade que é o corona vírus	3
3.2 Antecipação das férias individuais	4
3.3 Férias coletivas	5
3.4 Aproveitamento de antecipação dos feriados	5
3.5 Banco de Horas	5
3.6 Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho	6
3.7 Diferimento do recolhimento do fundo de Garantia do tempo de Serviço	6
3.8 Jornada de trabalho (estabelecimento saúde)	7
3.9 Prazos Processuais	8
4.0 COVID-19 X Ocupacional	8
4.1 Prorrogação de Acordos e Convenções	8
4.2 Fiscalização	8
4.3 Disposições dessa medida	8
4.4 Antecipação do pagamento do abono anual de 2020	8
4.5 Disposições finais	9
5 Conclusão	9
5 Informações Complementares	10
6 Referências	10
7 Histórico de alterações	10



1 Questão

Abordaremos nessa orientação as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto legislativo nº 6, de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus (covid-19) e outras providencias, prevista na MP nº 927/2020.

2 Normas Apresentadas pelo Cliente

Cita a MP nº 927/2020

2.1 Medida Provisória nº 927/2020

Medida Provisória nº 927/2020

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as 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 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

[...]

DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020

Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

[...]



A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3 Análise da Consultoria

Inicialmente esclarecemos que a medida provisória nº 927/2020, dispõe de novos aspectos que vão introduzir alterações na legislação trabalhista, foi publicada em 22 de Março de 2020. Essa medida visa fazer a mudança no período de estado de calamidade. Tendo abrangência de 22 de Março a dia 31 de Dezembro de 2020. Lembrando que essas alterações que poderão ser adotadas não são permanentes, ou seja, foram introduzidas para atender o enfrentamento do COVID-19, durante o estado de calamidade, conforme previsto pelo decreto legislativo nº 6/2020. Para maior explanação, vamos discorrer sobre as medidas por capítulos, e apontar as principais mudanças dentro de cada capítulo, facilitando assim o entendimento.

3.1 Alternativas trabalhistas para o cenário atual da calamidade que é o corona vírus

❖ Acordo Individual

Fica autorizado ao empregador a celebração de acordo individual, entre empregado e empregador, tendo prevalência esse acordo da norma coletiva e sobre a lei, respeitando apenas a Constituição Federal. Aqui fica claro a permissão por acordo individual seja sobreposto a própria CLT. Desta maneira, tudo o que for acordado por escrito, isso para tenha maior formalidade, entre as partes (empregado/empregador) prevalecem sobre as normas celetistas.

❖ Prazo de Vigência

Essa medida tem duração durante todo o período em que perdurar o estado de calamidade, de acordo com a decreto legislativo nº 6/2020. Decreto esse que dispõe sobre a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do presidente da república encaminhada por meio de mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Que tem abrangência de 22 de março a dia 31 de dezembro de 2020.

❖ Medidas que poderão ser adotadas

Outra medida que ficou permitida foi o teletrabalho, trabalho remoto e outros trabalhos a distância, durante esse período de calamidade, eles poderão ser estabelecidos por decisão exclusiva do empregador, que deve apenas comunicar ao empregado, valendo para qualquer trabalhador, seja estagiário, aprendiz. Sendo que o empregador



pode determinar o retorno do empregado as atividades presenciais a qualquer momento, independente de acordo, devendo notificar ao trabalhador quarenta e oito horas por escrito ou por meio eletrônico. Ou seja, o empregador poderá a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outros tipos de trabalho a distância não precisando ter o registro dessa alteração em seu contrato de trabalho individual, até mesmo por se tratar de ser provisório.

Em relação as responsabilidades pela aquisição, manutenção e o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária a prestação do serviço via remoto ou trabalho a distância e aos possíveis reembolso de despesas arcadas pelo trabalhador, serão previstas em contrato escrito, firmando previamente ou no prazo de 3º dias, contando da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o trabalhador não possuir equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária a prestação dos serviços a distância o empregador poderá:

- ✓ Fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.
- ✓ Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, conforme descrito acima, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Destacamos que, o tempo que o trabalhador utilizar em aplicativos e programas de comunicação fora da sua jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

3.2 Antecipação das férias individuais

Nesse momento o empregador poderá colocar o trabalhador de férias, visto que no cenário atual para alguns setores a demanda de serviços é quase que nula. Tendo alguns pontos alterados são eles:

- ✓ As antecipações das férias poderão ser informadas ao funcionário no período mínimo de 48 horas, seja por meio escrito ou eletrônico, que tenha a indicação do período a ser gozado pelo funcionário;
- ✓ Período mínimo de férias não poderá ser inferior a 5 dias corridos, podendo ser fracionada, mas com o mínimo de 5 dias;
- ✓ Concessão das férias ao funcionário, mesmo que ainda não tenha o período aquisitivo;
- ✓ 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 corona vírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;



- ✓ Os profissionais da área de saúde, como enfermeiros, médicos, ou aqueles que desempenham funções essenciais, poderão ter as férias suspensas ou licenças não remuneradas, mediante escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas;

O pagamento do adicional do terço das férias, o empregador poderá optar por realizar após a sua concessão, até a data da gratificação natalina, ou seja, dia 20/12/20.

A conversão das férias por dinheiro (abono pecuniário), que antes era um direito do funcionário, agora deverá ser negociado com o empregador e ficará sujeito a concordância do empregador.

O pagamento das férias que antes era antes do gozo, agora será poderá ser até o 5 dia útil do mês subsequente ao início das férias;

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

3.3 Férias coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder as férias coletivas, devendo avisar aos funcionários com antecedência mínima de 48 horas. Não havendo a necessidade de comunicar ao órgão local do ministério da econômica e ao sindicato representativo da categoria profissional. Também não tendo os limites mínimos e máximos de férias, ou seja, de 2 períodos no máximo e no mínimo de 10 dias.

3.4 Aproveitamento de antecipação dos feriados

É permitido a antecipação dos feriados, não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Devendo o empregador avisar-los por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas, mediante a indicação expressas dos feriados que forem aproveitados. Ou seja, o trabalhador irá gozar agora do feriado e no respectivo feriado irá trabalhar, desde que não seja religioso. E para os feriados religiosos também haverá a antecipação da folga agora para trabalhar depois, desde que haja acordo individual com o trabalhador.

3.5 Banco de Horas

Ficam autorizadas 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, ou seja, até dia 31/12/20.

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.



Nesse momento o banco de horas, será muito utilizando, partindo da ideia em que a empresa esteja com seus serviços paralisados, e os respectivos funcionários estejam em casa, o empregador acaba acumulando horas a seu favor, de modo que no futuro, quando essa calamidade passar, tendo os serviços normalizados, o funcionário estará devendo ao empregador X horas de trabalho, de modo que a empresa poderá convocar ao trabalhador para realizar horas extras sem ter que pagar, pois será uma compensação.

Exemplo: Funcionário ficou 20 dias em casa, o empregador terá 18 meses, após 31/12/20 para cobrar essas horas até a liquidação desse banco.

3.6 Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Durante esse período, os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, ficam suspensos. Voltando a normalidade para realização no prazo de 60 dias, contando após o encerramento dessa calamidade.

Se o médico responsável pelo PCMSO, considerar que essa prorrogação pode representar risco a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame Demissional poderá ser dispensado, desde que o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Estão dispensados a realização de treinamentos periódicos, e eventuais dos atuais empregados, que são previstos em normas regulamentadoras (NR's) de segurança e saúde no trabalho. Os treinamentos serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Durante essa situação (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 acidentes (CIPA), poderão ser mantidas até o encerramento dessa calamidade e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

3.7 Diferimento do recolhimento do fundo de Garantia do tempo de Serviço

Os meses de Março, Abril e Maio/2020, com vencimento em Abril, maio e Junho de 2020 o recolhimento do FGTS pelos empregados ficam suspensas. Podendo o empregador utilizar essa prerrogativa independente de:

- ✓ Número de empregados;
- ✓ Regime de tributação;
- ✓ Natureza jurídica;
- ✓ Ramo de atividade econômica;
- ✓ Adesão prévia.

Poderá ser parcelado o recolhimento das competências Março, Abril, e Maio /2020, sem a incidência de multas e encargos. O pagamento dessa obrigação referentes às competências mencionadas deverão ser quitadas em até 6 parcelas mensais, com vencimento de 7 dia de cada mês, a partir de Julho/2020.

Para o empregador que queira utilizar esse benefício, será obrigado declarar as informações até o dia 20 de Junho de 2020, observado 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;
- ✓ 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.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista das competências dos meses de Março, Abril e Maio/2020, ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

- ✓ Ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização;
- ✓ Ao depósito dos valores das multas caso seja pago fora do prazo legal estabelecido.

Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto. Ou seja, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

As parcelas das competências dos meses Março, Abril e Maio/2020, caso deixem de realizar o pagamento conforme prazo estipulado, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, desta forma dia 22/03/20.

O não pagamento das competências (Março, Abril e Maio/2020) que forem parceladas em 6 vezes, conforme estipulada, ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

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.

3.8 Jornada de trabalho (estabelecimento saúde)

É permitido durante esse período, mediante acordo individual escrito, a jornada doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, aos estabelecimentos de saúde, mesmo para as atividades insalubres. Podendo:

- ✓ I - Prorrogar a jornada de trabalho
- ✓ 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.

As horas suplementares computadas, conforme descrito acima, 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.



3.9 Prazos Processuais

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta 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.

4.0 COVID-19 X Ocupacional

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. A menos que seja comprovado o nexo de causalidade, mas isso é ônus para o trabalhador, depende da comprovação.

4.1 Prorrogação de Acordos e Convenções

Há a possibilidade da prorrogação da negociação coletiva que está em vigor e que vence no prazo de 180 dias, após 22 de Março de 2020, a critério do empregador por até 90 dias, ou seja, a negociação coletiva que está em vigor e a que vai vencer no prazo de 180 dias após 22/03/20, ela pode ser estendida por mais 90 dias.

4.2 Fiscalização

Durante o período de cento e oitenta dias, contado a partir de 22/03/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- ✓ Falta de registro de empregado, a partir de denúncias
- ✓ Situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação
- ✓ 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
- ✓ Trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

4.3 Disposições dessa medida

As disposições dessa medida, aplica-se as relações de trabalhos regidas por:

- ✓ Pela Lei nº 6.109 /1974 – que dispõe sobre os **trabalhos temporários**
- ✓ Pela Lei nº 5.889/1973 – que dispõe sobre as relações de **trabalhos rurais**

Lei Complementar nº 150/2015- no que couber, que dispõe sobre o **contrato de trabalho doméstico**, tais como jornada, banco de horas e férias.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

4.4 Antecipação do pagamento do abono anual de 2020

No ano de 2020, o pagamento do abono anual ao beneficiário da previdência social que, durante este 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 cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência.

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.

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.

4.5 Disposições finais

Consideram-se válidas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no **período dos trinta dias anteriores** à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

A Lei nº 8.212/1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Passam a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 47 – § 5º – 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 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.

A lei 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art.3º §6º – Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI desse artigo que trata sobre a restrição excepcional e temporária, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, por rodovias, portos ou aeroportos.

§ 6º A – O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

5 Conclusão

Diante das informações apresentadas e do cenário atual de calamidade pública, fica claro que as alterações advinda por essa MP nº 927/2020, tem como objetivo facilitar os processos burocráticos que trazem impactos aos empregadores frente a esse pandemia (COVID-19). Importante destacar que, que elas serão válidas até que perdure essa situação, ou seja, não são permanentes, e após a normalidade da situação, elas não serão mais válidas. Até porque toda medida provisória, como o próprio nome diz, tem caráter provisório e para tornar- se lei, precisará de aprovação.



Em meio ao caos provocado por essa pandemia (COVID-19), cabe ao empregador, observar os respectivos tópicos alterados, como também poderá utilizar-se do bom senso quando forem aplicadas, prevalecendo concordância entre as partes (empregado/empregador).

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias”.

5 Informações Complementares

Não há

6 Referências

- [Medida Provisória nº 927/2020](#)
- [Decreto legislativo nº 6/2020](#)

7 Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado/ Ticket
JOL	23/03/2020	1.00	Medida Provisória nº 927/2020 – Medidas trabalhistas para enfrentamento COVID-19	8581922