

COMENTÁRIOS SOBRE A MP 927 DE 22.3.2020

*Hélio Antonio Bittencourt Santos**

1 – Aplicação durante o estado de calamidade pública, enquadrando-se como força maior (art. 501 da CLT).

Foram convalidadas todas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariarem o teor da Medida Provisória, desde que tomadas no período de trinta dias anteriores à vigência da MP.

2 – Revogação do art. 18 pela Medida Provisória 928 de 23.3.2020, que autorizava a suspensão do contrato de trabalho.

3 – Possibilidade de celebração de acordo individual escrito prevalecendo sobre as normas e respeitados os limites constitucionais.

Primeiramente, os direitos trabalhistas constantes na Constituição Federal brasileira foram resguardados. Dessa forma, por exemplo, como a CF (art. 7º VI) condiciona a redução de salário ao ajuste em norma coletiva, o acordo individual não poderá dispor sobre isso.

A norma possibilita o negociado sobre o legislado de natureza individual, inclusive de forma mais ampla do que de forma coletiva, pois somente resguarda o que está previsto na CF. Assim, normas coletivas não podem suprimir ou reduzir direitos listados no art. 611-B da CLT, mas o acordo individual apenas não poderá suprimir. Exemplificativamente, embora as férias estejam previstas na CF, seu quantitativo não está, então deve ser sempre garantido o direito e os 30 (trinta) dias por norma coletiva, mas por acordo individual somente o direito, passando a ser permitida sua redução.

Entende-se, objetivamente, que esse dispositivo afronta diretamente a base principal de existência do Direito do Trabalho que é o princípio da irrenunciabilidade, que se manifesta na imperatividade das normas de proteção ao trabalho, como argumento inicial para a inconstitucionalidade do dispositivo, ainda que em caso de calamidade pública decorrente de força maior, uma vez que a relação empregatícia ficaria totalmente desfigurada.

4 – Adoção do Teletrabalho.

O capítulo II-A da CLT, nos artigos 75-A a 75-E, já regulamentava o teletrabalho. A alteração é que sua implantação, que é originariamente acordada, passou a ser provisoriamente a critério do empregador.

Interessante observar que o § 4º do art. 4º da MP estabelece que caberá ao empregador providenciar os equipamentos tecnológicos (comodato) e a infraestrutura necessária e adequada (pagamento) caso o empregado não a possua, do contrário “o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador”.

Também foi autorizado o trabalho remoto para estagiários (que não são empregados, mas isso mantém o desenvolvimento da carga horária de estágio, especialmente essencial em se tratando de estágio curricular) e aprendizes.

* Auditor Fiscal do Trabalho e Professor Universitário do Centro de Ensino Superior Dom Bosco

5 – Autorização para antecipação de férias individuais com comunicação de, no mínimo, quarenta e oito horas para o trabalhador.

Primeiramente, é lógico que as férias vencidas (com período aquisitivo completo) podem ser concedidas, aplicando-se a redução do prazo de comunicação. Destaca-se, ainda, que foi estabelecida prioridade para os “trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19)”, inclusive para férias coletivas.

A MP autorizou a concessão das chamadas férias proporcionais, ou seja, a antecipação das férias cujo período aquisitivo ainda não tenha se encerrado.

Em seguida, também possibilitou, condicionando a acordo individual escrito (o que não é nenhuma proteção diante do temor reverencial do trabalhador), a antecipação de férias futuras, sem limitar o quantitativo. Nesse aspecto, flagrante a inconstitucionalidade, pois a CF prevê férias anuais (art. 7º, XVII), cujo intuito é o descanso como preservação da saúde física e mental do trabalhador, e sua antecipação por períodos subsequentes fará com que futuramente o trabalhador desempenhe suas atividades por anos consecutivos sem o gozo de férias.

Quanto à questão salarial autorizou:

a) “o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina” (décimo terceiro salário) – Nesse aspecto, evidencia-se nova inconstitucionalidade, a CF (art. 7º, XVII) explicitamente estabelece como direito o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”, deixando claro que tal adicional deve ser pago para que o trabalhador o usufrua durante as férias. Registra-se que os empregadores já defenderam a tese de que o adicional de um terço somente seria devido se as férias fossem gozadas, na intenção de não pagar quando verba rescisória, tanto que foi editada a Súmula n. 328 do Tribunal Superior do Trabalho estabelecendo que “o pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/88, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII”. Portanto, entende-se que o art. 145 da CLT permanece aplicável, com a necessidade do pagamento do terço de férias até dois dias antes do início das férias (considerando que a comunicação de férias ficou em quarenta e oito horas, o pagamento deve ser na mesma data).

b) pagamento das férias no prazo legal até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias – Quanto ao salário das férias, entende-se ser razoável a previsão, inclusive enfatizando que a maioria dos servidores públicos optam por não receber antecipadamente. No entanto, para que se aceite com legal, é necessário que o salário integral seja pago continuamente até o quinto dia útil, do contrário estaria evidente uma redução salarial indireta pela postergação do pagamento (exemplificando, férias do dia 16 de um mês até o dia 15 do outro mês, o salário dos primeiros 15 dias trabalhados juntamente com os primeiros 15 dias de férias tem que ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente – não se admite pagar no quinto dia útil do mês subsequente somente os 15 dias trabalhados e no quinto dia útil do mês seguinte os 30 dias de férias mais o 15 dias trabalhados após o retorno das férias).

c) a conversão de um terço das férias em abono pecuniário sujeita à concordância do empregador – Trata da chamada “venda das férias”, que somente é permitida parcialmente, limitada a um terço; a alteração se refere ao fato de que o requerimento do trabalhador no prazo legal vinculava o empregador “a comprar” parte das férias, passando a ficar a seu critério durante o estado de calamidade.

Por fim, foi autorizada a suspensão das férias, bem como de licenças não remuneradas, dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais. Até então, não havia na legislação esse tipo de previsão, que efetivamente se adequa ao estado de calamidade pública.

6 – Autorização para concessão de férias coletivas com comunicação de, no mínimo, quarenta e oito horas para o trabalhador.

Explicitamente consta como “não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos”. Quanto à antecipação de períodos de férias, o assunto foi comentado nas férias individuais. No que diz respeito à inobservância do limite mínimo, entende-se como inexequível a concessão de férias por menos de cinco dias corridos, o que fica mais evidente em caso de calamidade pública.

Também o empregador foi dispensado de comunicar previamente ao “órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional”.

Na regulamentação das férias coletivas, nada foi consignado quanto ao pagamento dos salários, entendendo-se possível a aplicação das mesmas regras referentes às férias individuais, sendo mantidos os mesmo comentários.

7 – Aproveitamento e antecipação dos feriados

“Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais”, podendo “ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas”, desde que haja “concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito”.

Sendo assim, caso o trabalhador concorde (o que normalmente ocorre decorrente do poder reverencial), afastamentos do trabalho durante a quarentena poderão ser consideradas folgas de feriados futuros que, por consequência, serão trabalhados em suas datas (não houve limitação).

Quanto à inclusão do feriado em banco de horas, considerando o disposto supra, a autorização deve estar voltada para os que permanecerem trabalhando, especialmente os trabalhadores em atividades essenciais, que posteriormente ficarão com o crédito do feriado trabalhado para folga futura.

8 – Autorização de Banco de Horas por até 18 Meses por meio de Acordo Coletivo ou Individual

Foi autorizado o banco de horas, por meio de acordo coletivo ou individual, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Dessa forma, o banco de horas, antes limitado a doze meses por norma coletiva e a seis meses por acordo individual, foi autorizado para ambas as formas com ampliação do prazo para compensação para dezoito meses e postergação do início de sua da contagem (tanto horas dispensadas quanto trabalhadas em excesso) para a data de encerramento do estado de calamidade pública.

A MP ratifica a regra geral de que “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” e estabelece que “a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo”, evidenciando que o ajuste serve apenas para autorizar e não para dispor sobre os dias de compensação.

9 – Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

A MP suspende “a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais” (dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias), que deverão ser realizados no prazo de sessenta dias contado da data do encerramento do estado de calamidade pública. Dá, todavia, ao médico coordenador do PCMSO – programa de controle médico de saúde ocupacional o poder de indicar ao empregador a necessidade de sua realização quando considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do trabalhador.

Também suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, que serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Possibilita sua realização na modalidade de ensino a distância, cabendo “ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança”.

Estabelece, ainda, que “as comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos”, ou seja, possibilita, implicitamente a critério do empregador, a prorrogação de todos os mandatos do integrantes da CIPA até o final do estado de calamidade pública.

Considerando se estar tratando de saúde no trabalho, aproveita-se o ensejo para transcrever o art. 29 da MP: “Os casos de contaminação pelo coronavírus (**COVID-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”

10 – Diferimento do Recolhimento do FGTS

O FGTS devido referente aos salários de março, abril a maio de 2020, com vencimento de abril a junho de 2020, teve sua exigibilidade suspensa para todos os empregadores, podendo o recolhimento ser efetuado de forma parcelada em até seis vezes, sem a incidência de qualquer encargo, a partir do sétimo dia de julho de 2020 (ou seja, a primeira parcela com vencimento igual ao do FGTS de junho de 2020). Tal direito está condicionado à declaração das informações previstas em lei relativa às três competências até 20 de junho de 2020. Dessa forma, o empregador pode postergar o depósito das três competências, pagando-as parceladamente e com previsão de quitação total apenas no sétimo dia de dezembro de 2020; no entanto, no caso de rescisão contratual, deverá ser providenciada a quitação integral do FGTS do trabalhador respectivo.

Destaca-se que o FGTS, que é direito do trabalhador, teve seu recolhimento adiado, mas os encargos previdenciários incidentes sobre a mesma folha de pagamento não tiveram o mesmo tratamento.

A MP, quanto ao prazo prescricional do FGTS, suspende a sua contagem pelo prazo de cento e vinte dias contados da sua vigência; bem como prorroga por noventa dias os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de sua vigência.

11 – Regras Especiais nos Estabelecimentos de Saúde

Para os estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo em atividades insalubres e para as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, foi autorizada a prorrogação da jornada de trabalho, que “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”.

No caso de prorrogação na jornada 12x36 horas, foi possibilitado o trabalho “entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado”. Sendo assim, restou autorizada, para estabelecimentos de saúde, a exaustiva jornada de vinte e quatro horas de trabalho com vinte e quatro horas de repouso (24x24h), ou seja, permitida a ocorrência de doze horas extras em cada uma das escalas; além de considerar um dos intervalos de vinte e quatro horas como de repouso semanal remunerado.

12 – Prorrogação de Norma Coletiva pelo Empregador

Dispõe o art. 30 da MP que “os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo”. Sendo assim, todas as normas coletivas com vencimento nos cento e oitenta dias contados de 22.3.2020 poderão ter sua vigência prorrogada por noventa dias a critério do empregador.

Essa medida também evidencia inconstitucionalidade, pois as convenções e os acordos coletivos de trabalho foram reconhecidos constitucionalmente (art. 7º, XXVI) e têm natureza consensual, momento no qual é firmado o período de sua vigência. Autorizar o empregador a prorrogar a vigência equivale a permitir ao empregador o poder de normatizar e conflita diretamente com o princípio da legalidade (art. 5º, II, CF – “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”).

13 – Impactos na Inspeção do Trabalho

A Fiscalização do Trabalho, desenvolvida pela ação dos Auditores Fiscais do Trabalho, atuará de maneira orientadora durante cento e oitenta dias contados da vigência da MP. Dessa forma, fica suspensa a lavratura de auto de infração e também a lavratura de notificação de débito de FGTS, pois, embora esta (a NDFC) não tenha natureza punitiva, não se pode considerar orientadora, já que origina um processo administrativo no qual é cabível o contraditório e a ampla defesa e sua liquidez é vinculante como título executivo extrajudicial.

As únicas hipóteses de autuação foram enumeradas como exceção:

a) falta de registro de empregado, a partir de denúncias – Sempre foi considerada a infração trabalhista mais grave, pois o registro é a legalização do vínculo empregatício e reconhecimento formal pelo empregador da existência da relação laboral, e, portanto, exigível a autuação imediata. Agora, todavia, há um condicionamento à existência de denúncias, o que cria um entrave administrativo, uma vez que o empregador fiscalizado não pode ter conhecimento da denúncia pelo sigilo da fonte. No entanto, ao que parece, a MP buscou proibir a autuação decorrente de fiscalização planejada, pressupondo uma denúncia para abertura da ação fiscal, seja de trabalhador(es) envolvido(s), de sindicato, do Ministério Público do Trabalho ou mesmo de qualquer cidadão; bem como não ficou consignada nenhuma obrigatoriedade de revelar o denunciante.

b) situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação – Assim, protege-se a integridade física e a saúde do trabalhador, entendendo-se que seriam situações cabíveis de embargo ou interdição, ainda que essas providências não venham a ser tomadas. Registra-se que a(s) autuação(ões) somente é(são) cabível(is) quanto à(s) infração(ões) principal(is), não estando autorizada autuação por todas as infrações relacionadas.

c) 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 – Dessa forma, somente investigação de acidente de trabalho cujo resultado tenha sido o falecimento do trabalhador possibilita autuação, com a mesma ressalva do item anterior.

d) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil – São situações de precariedade, que atentam contra a dignidade humana e, portanto, injustificáveis em quaisquer situações, mesmo em estado de calamidade pública, tendo sido mantida a autuação.

Observa-se, portanto, que a MP praticamente torna o Inspeção do Trabalho um órgão consultivo, o que conflita com as convenções internacionais e com o reconhecimento constitucional dessa atividade. Ora, poder de polícia sem coercibilidade equivale à sua inexistência. Dessa forma, o assunto também é passível de controle de constitucionalidade, uma vez que caberia à própria Fiscalização do Trabalho traçar diretrizes de atuação.

No que diz respeito aos processos administrativos decorrentes de autos de infração trabalhista ou de notificações de débito de FGTS, que tramitam nas unidades de multas e recursos das Superintendências Regionais do Trabalho e na Coordenação-Geral de Recursos, os prazos processuais foram suspensos por cento e oitenta dias contados da vigência da MP.

Importante mencionar que tanto a limitação da atuação da Fiscalização do Trabalho quanto os prazos processuais administrativos tiveram o prazo preestabelecido de cento e oitenta dias, independentemente do tempo de duração do estado de calamidade pública. Na verdade, mais sensato seria estabelecer a suspensão dos prazos até 30 (trinta) dias após o término do estado de calamidade pública, considerando o prazo proposto por ser o mesmo para apresentação de defesa e interposição de recurso.

MP 927 DE 22.3.2020

Presidência da República Secretaria-Geral Subchefia para Assuntos Jurídicos

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

Exposição de motivos

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (**COVID-19**)

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](#).

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o 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.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e 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 - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a 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.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no [inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º 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.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**COVID-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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.

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o **caput**.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

CAPÍTULO IV

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na [Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o [art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

CAPÍTULO V

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, 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, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

CAPÍTULO VI

DO BANCO DE HORAS

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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.

§ 1º 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.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Os exames a que se refere **caput** serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o **caput** serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o **caput** 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.

Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

CAPÍTULO VIII

DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

~~Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro 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. [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~§ 1º A suspensão de que trata o **caput**: [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no **caput**, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho. [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador: [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva. [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

~~§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o [art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#). [\(Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020\)](#)~~

CAPÍTULO IX

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 20. 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 previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no **caput** será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no [caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no [inciso IV do caput do art.](#)

[32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999,](#) observado que:

I - 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; e

II - 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 nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.](#)

Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990,](#) caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II - ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.](#)

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.](#)

Art. 23. 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.

Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Parágrafo único. 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.

CAPÍTULO X

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no [art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;](#) e

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 nos termos do disposto no [art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.](#)

Art. 27. 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.

Art. 28. 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.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta 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;

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.

Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), e

b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#); e

II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#), tais como jornada, banco de horas e férias.

Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta 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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452](#).

CAPÍTULO XI

DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o [art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), 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; 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.

Art. 35. 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.

Parágrafo único. 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.

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. Consideram-se convalidadas 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.

Art. 37. A [Lei nº 8.212, de 1991](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 47.

.....” (NR)

[§ 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.

.....” (NR)

Art. 38. A [Lei nº 13.979, de 2020](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

.....” (NR)

[§ 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 do caput.

[§ 6º-A](#) O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

.....” (NR)

Art. 39. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR
Paulo Guedes

MESSIAS

BOLSONARO

Presidência da República
Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos

[MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928, DE 23 DE MARÇO DE 2020](#)

Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Exposição de motivos

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º A [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º-B Serão atendidos prioritariamente os pedidos de acesso à informação, de que trata a [Lei nº 12.527, de 2011](#), relacionados com medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de que trata esta Lei.

§ 1º Ficarão suspensos os prazos de resposta a pedidos de acesso à informação nos órgãos ou nas entidades da administração pública cujos servidores estejam sujeitos a regime de quarentena, teletrabalho ou equivalentes e que, necessariamente, dependam de:

I - acesso presencial de agentes públicos encarregados da resposta; ou

II - agente público ou setor prioritariamente envolvido com as medidas de enfrentamento da situação de emergência de que trata esta Lei.

§ 2º Os pedidos de acesso à informação pendentes de resposta com fundamento no disposto no § 1º deverão ser reiterados no prazo de dez dias, contado da data em que for encerrado o prazo de reconhecimento de calamidade pública a que se refere o [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#).

§ 3º Não serão conhecidos os recursos interpostos contra negativa de resposta a pedido de informação negados com fundamento no disposto no § 1º.

§ 4º Durante a vigência desta Lei, o meio legítimo de apresentação de pedido de acesso a informações de que trata o [art. 10 da Lei nº 12.527, de 2011](#), será exclusivamente o sistema disponível na internet.

§ 5º Fica suspenso o atendimento presencial a requerentes relativos aos pedidos de acesso à informação de que trata a [Lei nº 12.527, de 2011](#).” (NR)

“Art. 6º-C Não correrão os prazos processuais em desfavor dos acusados e entes privados processados em processos administrativos enquanto perdurar o estado de calamidade de que trata o [Decreto Legislativo nº 6, de 2020](#).

Parágrafo único. Fica suspenso o transcurso dos prazos prescricionais para aplicação de sanções administrativas previstas na [Lei nº 8.112, de 1990](#), na [Lei nº 9.873, de 1999](#), na [Lei nº 12.846, de 2013](#), e nas demais normas aplicáveis a empregados públicos.” (NR)

Art. 2º Fica revogado o [art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020](#).

Art. 3º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 23 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Wagner de Campos Rosário
Jorge Antonio de Oliveira Francisco