

QUADRO COMPARATIVO

MP 927/2020 DO TRABALHO NO COVID-19

Resumo preliminar dos pontos gerais:

- Medida flexibiliza as normas trabalhistas enquanto durar o estado de calamidade pública;
- No geral as representações sindicais foram desconsideradas, prevalece acordos individuais para adoção de algumas medidas;
- Para preservação do emprego e da renda estabelece como alternativa:
 - teletrabalho;
 - antecipação de férias individuais;
 - concessão de férias coletivas;
 - aproveitamento e a antecipação de feriados;
 - banco de horas;
 - suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
 - direcionamento do trabalhador para qualificação e o;
 - diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- Prevê a suspensão, 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. E a ajuda compensatória será negociada individualmente (Art. 18, § 1º). Na legislação em vigor previa-se que o valor seria definido por convenção ou acordo coletivo.

- A MP prevê que não se aplica a bolsa de qualificação para o trabalhador. Atualmente é garantido da mesma forma como é calculado o Seguro-Desemprego, modalidade Formal, o valor mensal do benefício Bolsa Qualificação baseia-se na média dos três últimos salários recebidos pelo trabalhador. Contudo, a parcela mensal nunca será inferior ao salário mínimo;
- Prevê a liberação para descumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho;
- Estabelece antecipação de férias ou concessão de férias coletivas com aviso de até 48 horas;
- Define que o pagamento do adicional de um terço de férias poderá por decisão do empregador se pago após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina;
- Como medida, prevê que na dispensa do empregado o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias;
- Implantação de banco de horas com compensação em até 18 meses; e
- Prorrogação de acordos e convenções, a critério do empregador, que vençam nos próximos 180 dias por até 90 dias;
- Antecipação do pagamento do abono anual;
- Regras se aplicam para trabalho rural, doméstico e temporário.

E dos pontos específicos da MP 927:

Sindicatos

- Aponta flagrante inconstitucionalidade ao afrontar o artigo 8 da Constituição Federal. A medida desconsidera a importância da definição de soluções coletivas para problemas comuns para os trabalhadores, causada principalmente pelo afastamento da participação dos sindicatos na defesa dos trabalhadores (Art. 2º);
- A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho que na medida adotada para enfretamento da crise flexibilizou a condição de trabalho independente de acordo individual ou coletivo. Algo que anula qualquer proteção jurídica ao trabalhador nessa alternativa de trabalho.

Ou seja, senão estiver tudo previsto no contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, não terá validade (Art. 4);

- Permite acordo coletivo para autorização da interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas. No entanto a compensação será determinada pelo empregador independente de convenção ou acordo individual ou coletivo (Art. 14);

- O direcionamento do trabalhador para qualificação afasta a participação da entidade sindical, sem a necessidade de acordo ou convenção. O problema é que a ajuda compensatória será negociada individualmente e na legislação em vigor prevê que o valor seria definido por convenção ou acordo coletivo (Art. 18, § 1º).

Audidores Fiscais

- Prevê que os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto na:

- 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 (Art. 31).

- Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória 927, 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. 28).

Profissionais da saúde

- Prevê que durante o estado de calamidade pública, 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. 7º);

- Permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, prorrogar jornada e adotar escalas suplementares mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso (Art. 26).

Recomendações

A MP tem validade de 120 dias e a depender da tramitação adotada pelo Congresso Nacional, normal ou urgente, recomendasse:

- A partir da avaliação dos pontos críticos será necessária apresentação de emendas aditivas, modificativas e supressivas durante os próximos seis dias no Congresso Nacional;

- Pelos prazos definidos a Medida Provisória foi feita somente para o período excepcional e de validade de quatro meses. No entanto, o decreto de calamidade vai até 31 de dezembro de 2020.

Calendário e tramitação da MP

Vigência: 22/03/2020 até 20/07/2020

Apresentação de Emendas: 23/03/2020 até 30/03/2020 (de maneira online pelo e-mail institucional do parlamentar ou sistema interno com assinatura eletrônica)

Será criada uma Comissão Mista presidida por um DEPUTADO e terá como relator um SENADOR

A MP pode ser deliberada pelo Plenário virtual - Sistema de Deliberação Remota (SDR).

Veja o quadro comparativo da MP 927 com a CLT:

| Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 | Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) | Comentário |
|---|---|---|
| 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) | - | Existe o Programa de Seguro-Emprego (PSE) desconsiderado na medida provisória como medida para garantir o emprego e possibilidade de manutenção da renda do trabalhador neste momento de crise. |
| 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 | - | - |

| | | |
|---|---|--|
| <p>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.</p> | | |
| <p>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.</p> | - | - |
| <p>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.</p> | - | <p>É uma medida inconstitucional afrontando o artigo 8. E derruba, mesmo de forma temporária, um dos principais dispositivos da reforma trabalhista sobre a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação. A medida desconsidera a importância da definição de soluções coletivas para problemas comuns para os trabalhadores, causada principalmente pelo afastamento da participação dos sindicatos na defesa dos trabalhadores.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>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:</p> | | <p>Traz as medidas adotadas de antidesemprego pelo governo sem contrapartida do Estado. Tudo é transferido ao trabalhador.</p> <p>Alternativas: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.</p> |
| <p>I - o teletrabalho;</p> | | <p>-</p> |
| <p>II - a antecipação de férias individuais;</p> | | <p>-</p> |
| <p>III - a concessão de férias coletivas;</p> | | <p>-</p> |
| <p>IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;</p> | | <p>-</p> |

| | | |
|---|--|---|
| 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 | | A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho que na medida adotada para enfrentamento da crise flexibilizou a condição de trabalho independente de acordo individual ou coletivo. Algo que anula qualquer proteção jurídica ao trabalhador nessa alternativa de trabalho. Ou seja, senão estiver tudo previsto no contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do |

| | | |
|--|--|---|
| | | regime de trabalho, não terá validade. |
| 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. | CLT, Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. CLT, Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal | Excetua alguns cargos que não poderão ser submetido ao regime de teletrabalho como os gerentes. |

condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%

| | | |
|---|---|---|
| | (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) | |
| § 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. | CLT, Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. | Prevê 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: | - | Inovação. |
| 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. | - | Aplica para estagiários e aprendizes. |
| CAPÍTULO III | - | - |
| DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS | - | Estabelece antecipação de férias ou concessão de férias coletivas com aviso de até 48 horas. |
| 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. | - | - |

| | | |
|---|---|---|
| <p>§ 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.</p> | - | <p>Define que o grupo de risco ao Covid terá preferência para antecipação de férias.</p> |
| <p>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.</p> | - | <p>Prevê que durante o estado de calamidade pública, 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.</p> |
| <p>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.</p> | - | <p>Prevê que o pagamento do adicional de um terço de férias poderá por decisão do empregador se pago após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.</p> |
| <p>Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono</p> | - | - |

| | | |
|---|---|---|
| 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. | - | Prevê que na 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. | CLT, Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. § 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja | Flexibiliza regras previstas no artigo 139 da CLT 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. |

inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

| | | |
|--|---|---|
| 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. | - | Permite 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 | - | - |

| | | |
|---|--|--|
| <p>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.</p> | <p>-</p> | <p>Permite acordo coletivo para autorização da interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas. No entanto a compensação será determinada pelo empregador independente de convenção ou acordo individual ou coletivo.</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.</p> | <p>CLT, Art, 59, § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> | <p>-</p> |
| <p>CAPÍTULO VII</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>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.</p> | <p>CLT, Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.</p> | <p>Dispensa a obrigação de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>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.</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>§ 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.</p> | - | - |
| <p>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.</p> | - | - |
| <p>CAPÍTULO VIII</p> | - | - |
| <p>DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO</p> | - | - |
| <p>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.</p> | <p>CLT, Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.</p> | <p>Prevê como alternativa a suspensão, 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.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| § 1º A suspensão de que trata o caput : | - | - |
| I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; | CLT, Art. 476-A, § 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. | Afasta a participação da representação sindical sem necessidade de acordo ou convenção, e, portanto, sem o empregador notificar o respectivo sindicato. O problema é que a ajuda compensatória será negociada individualmente e na legislação em vigor previa que o valor seria definida por convenção ou acordo coletivo. No geral aplica regras previstas na CLT. |
| II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e | - | - |
| III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. | - | - |
| § 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. | CLT, Art. 476-A, § 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. | - |

| | | |
|--|--|---|
| <p>§ 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.</p> | <p>Art. 476-A, CLT, § 4º 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.</p> | <p>-</p> |
| <p>§ 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:</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>Lei 7998/1990 (FGTS/FAT), Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o</p> | <p>Atualmente é garantido da mesma forma como é calculado o Seguro-Desemprego, modalidade Formal, o valor mensal do benefício Bolsa Qualificação baseia-se na média dos três últimos salários recebidos pelo trabalhador. Contudo, a</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. | parcela mensal nunca será inferior ao salário mínimo. |
| CAPÍTULO IX | - | - |
| DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO | - | A MP suspende 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. |
| 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 nocaput , 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: | - | Permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, prorrogar jornada e adotar escalas suplementares 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. | - | - |

| | | |
|--|---|---|
| <p>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.</p> | - | <p>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.</p> |
| <p>Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.</p> | - | - |
| <p>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.</p> | - | <p>Prorrogação de acordos e convenções, a critério do empregador, que vençam nos próximos 180 dias por até 90 dias.</p> |
| <p>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:</p> | - | <p>Atuação orientadora dos auditores Fiscais do Trabalho.</p> |
| <p>I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;</p> | - | - |

| | | |
|---|---|--|
| 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: | - | Regras se aplicam para trabalho rural, doméstico e temporário. |
| 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 etelemarketing , 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 | | Antecipação do pagamento do abono anual. |

| | | |
|--|---|---|
| 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 benefício 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. | - | - |
| | | - | - |
| § 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 | - | - |
| | | - | - |
| § 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. | - | - |