

MEDIDA PROVISÓRIA MP 927 (COVID-19) ALTERAÇÕES NA FOLHA DE PAGAMENTO



A inteligência, a tecnologia e a expertise humana
de que você precisa para encontrar respostas confiáveis.



the answer company™

THOMSON REUTERS®

Veja as mudanças que ocorreram na folha de pagamento com a Medida Provisória 927, de 22.03.2020, que estabelece as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelas empresas para preservação do emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

As alterações descritas são válidas enquanto durar o estado de calamidade pública. O Congresso Nacional possui o prazo de 120 dias para analisar a Medida Provisória e convertê-la em Lei. Caso contrário, esta perderá sua eficácia, porém serão conservadas as relações jurídicas constituídas e decorrentes dos atos praticados durante a sua vigência.

Medidas que podem ser adotadas

- o Home office (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 (Revogado); e
- o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Home Office (Teletrabalho)

O trabalho à distância está previsto na CLT desde a Reforma Trabalhista, porém a grande diferença da medida provisória é que o Empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, sem necessidade de concordância do empregado ou aditivo contratual.

Deverá apenas notificar o empregado com antecedência mínima de 48 horas e fornecer os equipamentos e infraestrutura necessários para realização do trabalho à distância. Caso não forneça as condições necessárias, este período será computado como tempo de trabalho à disposição da empresa.

Também será permitido o trabalho à distância para estagiários e aprendizes.

Não se aplica ao regime de Teletrabalho, as regulamentações de teleatendimento e telemarketing.

Antecipação das Férias

- Deve ser informado ao empregado sobre a antecipação das férias com antecedência de no mínimo 48 horas. Essa comunicação pode ser feita por escrito, e-mail etc.;
- Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos; e
- Poderão ser concedidas mesmo que o empregado não tenha seu período aquisitivo completo.
- As pessoas que fazem parte do grupo de risco possuem prioridade para a antecipação das férias.
- O pagamento das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo das férias, ou seja, o pagamento não precisa ocorrer dois dias antes. No sistema, esta alteração poderá ser feita quando for calcular as férias, basta alterar o campo Data de Pagamento.
- No caso de antecipação de férias, o 1/3 de férias pode ser pago imediatamente ou até o dia 20/12/2020, a critério da empresa.

Esta alteração já está disponível, e você poderá ver o passo a passo sobre como proceder clicando no item abaixo:

[Como Calcular Férias conforme MP 927/2020 e o Adicional de 1/3 na Folha Mensal ou Rescisão \[COVID-19\]?](#)

- O abono pecuniário só poderá acontecer se a empresa concordar.
- Para os profissionais da saúde ou aqueles que desempenham funções essenciais, as férias ou licenças não remuneradas podem ser suspensas durante o estado de calamidade pública;
- Para as férias coletivas o que mudou foi que a empresa não precisa comunicar a concessão das férias às autoridades competentes e ao sindicato com a antecedência mínima de 15 dias. Basta que a comunicação seja feita a todos os empregados com 48 horas de antecedências, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos.

Aproveitamento e Antecipação de Feriados

- Os feriados futuros poderão ser utilizados para compensar os dias de paralisação;
- A empresa deve comunicar o empregado com 48 horas de antecedência;
- Para os feriados religiosos exige-se a concordância do empregado manifestada por escrito;
- Os feriados que ocorrem nos domingos, entende-se que somente poderão ser aproveitados caso a empresa funcione aos domingos.

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;
- O empregado terá que concordar com a instituição de um banco de horas especial, para a compensação no prazo de até 18 meses;
- Essa manifestação do trabalhador deverá ser feita por escrito ou pode ser substituída por autorização do respectivo sindicato em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- A compensação deverá observar o limite máximo de duas horas extras diárias e jornada máxima de 10 horas por dia.

Exigências Administrativas

- Ficam dispensados a realização de exames ocupacionais, como o admissional, periódico, de retorno etc., até o dia 31/12/2020.
- A única exceção é o exame demissional que continua sendo obrigatório, a não ser que o último exame periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Recolhimento do FGTS

- Fica suspenso o recolhimento do FGTS referente aos meses de Março, Abril e Maio de 2020, salvo se houver despedida do empregado;
- O pagamento será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de 07/2020, sem incidência de atualização, da multa e dos encargos;
- Conforme publicação da [Circular CAIXA nº 893](#): A GFIP deve continuar sendo declarada até o dia 7 de cada mês, mesmo que não esteja tendo o recolhimento do FGTS. Caso não seja declarada nesta data, poderá ser feita obrigatoriamente até a data limite de 20 de junho 2020 para fins de não incidência de multa e encargos.
- O código de recolhimento nesse caso deve ser o 1 – Declaração ao FGTS e à Previdência.

Outras Disposições em Matéria Trabalhista

- Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.
- Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Revogação do Programa de Qualificação Profissional

O Art. 18º da MP foi revogado em 23/03/2020, onde dizia que o empregador poderia optar por suspender o contrato de trabalho pelo prazo de até 4 meses, onde o empregado participaria de cursos de qualificação não presenciais, sem direito a ajuda de natureza salarial.

O texto original do artigo 18 da medida provisória previa a possibilidade de o Empregador suspender o contrato de trabalho por até 4 meses em razão de curso ou programa de qualificação profissional (artigo 476 da CLT), porém sem a necessidade de acordo ou convenção coletiva.

Neste período o empregado não receberia sua remuneração, porém os benefícios seriam mantidos.

Contudo, o referido artigo foi revogado pela Medida Provisória 928 em uma edição extra do Diário Oficial da União na noite do dia 23/03/2020.

As alterações estipuladas por esta medida provisória são aplicáveis também aos trabalhadores terceirizados, temporários, rurais e domésticos.

Por fim, é importante mencionar que além das alterações desta medida provisória, existem alternativas juridicamente válidas no sentido de reduzir o custo da folha de pagamentos em um momento como este. Podemos citar como exemplo, a hipótese de Lay-off (Lei 4.923/1965) para empresas que enfrentam dificuldades financeiras decorrente da conjuntura econômica desfavorável.

Validade MP 927

A MP 927 perdeu a validade no dia 20/07/2020, por isso a partir dessa data não poderá ser efetuado mais nenhum procedimento previsto nesta legislação, inclusive o cálculos das férias sem o adicional de 1/3 constitucional.