

# DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN

Publicado en 22/03/2020 | Edición: 55-L | Sección: 1 - Extra | Página: 1  
Órgano: Actos del Poder Ejecutivo

## MEDIDA PROVISIONAL Nº 927, DE 22 DE MARZO DE 2020

Dispone sobre las medidas laborales para el enfrentamiento del estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo nº 6, de 20 de marzo de 2020 y de la emergencia de salud pública de importancia internacional originada por el coronavirus (  **covid-19**  ), y da otras providencias.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**, en el uso de su atribución que le confiere el art. 62 de la Constitución, adopta la siguiente Medida Provisional, con fuerza de ley;

### CAPÍTULO I

#### LAS ALTERNATIVAS LABORALES PARA EL ENFRENTAMIENTO DEL ESTADO DE CALAMIDAD PÚBLICA Y DE LA EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE IMPORTANCIA INTERNACIONAL OCASIONADA POR EL CORONAVIRUS ( **COVID-19** )

Art. 1º Esta Medida Provisional dispone sobre las medidas laborales que se podrán adoptar por los empleadores para preservación del empleo y de la renta y para el enfrentamiento del estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo nº 6, de 20 de marzo de 2020, y de la emergencia de salud pública de importancia internacional ocasionada por el coronavirus (  **covid-19**  ), decretada por el Ministro de Estado de la Salud, el 3 de febrero de 2020, en los términos de lo dispuesto en la Ley nº 13.979, de 6 de febrero de 2020.

Párrafo único. Lo dispuesto en esta Medida Provisional se aplicará durante el estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo nº 6, de

2020, y, para fines laborales, constituye hipótesis de fuerza mayor, en los términos de lo dispuesto en el art. 501 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1 de mayo de 1943.

Art. 2º Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, el empleado y el empleador podrán celebrar acuerdo individual escrito, a fin de garantizar la permanencia del vínculo laboral, que tendrá preponderancia sobre los demás instrumentos normativos, legales y negociales, respetando los límites establecidos en la Constitución.

Art. 3º Para el enfrentamiento de los efectos económicos ocasionados por el estado de calamidad pública y para la preservación del empleo y de la renta, se podrán adoptar por los empleadores, entre otras, las siguientes medidas:

- I - el teletrabajo;
- II - la anticipación de vacaciones individuales;
- III - la concesión de vacaciones colectivas;
- IV - el aprovechamiento y la anticipación de días festivos;
- V - el banco de horas;
- VI - la suspensión de exigencias administrativas en seguridad de salud en el trabajo;
- VII - el direccionamiento del trabajador para cualificación; y
- VIII - el aplazamiento del pago del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio - FGTS.

## CAPÍTULO II

### EL TELETRABAJO

Art. 4º Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, el empleador podrá, a su criterio, cambiar el régimen de trabajo presencial por el teletrabajo, el trabajo remoto u otro tipo de trabajo a distancia y determinar el regreso al régimen de trabajo presencial, independientemente de la existencia de acuerdos individuales o colectivos, dispensado el previo registro de alteración en el contrato individual de trabajo.

§ 1º A efectos de lo dispuesto en esta Medida Provisional, se entenderá como teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia la prestación de servicios preponderante o totalmente fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías de la información y comunicación que, por su naturaleza, no configuren trabajo externo, aplicable lo dispuesto

en el inciso III **caput** del art. 62 de la Consolidación de las Leyes Laborales, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1943.

§ 2º La alteración de la cual trata el **caput** será notificada al empleado con antelación de, como mínimo, cuarenta y ocho horas, por escrito o por medio electrónico.

§ 3º Las disposiciones relativas a la responsabilidad por la adquisición, manutención o suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada a la prestación del teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia y al reembolso de costes asumidos por el empleado serán previstas en contrato escrito, realizado previamente o en el plazo de treinta días, contado desde la fecha del cambio del régimen de trabajo.

§ 4º en la hipótesis de que el empleador no posea los equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada a la prestación del teletrabajo, del trabajo remoto o del trabajo a distancia:

I - el empleador podrá suministrar los equipos en régimen de comodato y pagar por servicios de infraestructura, que no caracterizarán subvención de naturaleza salarial; o

II - en la imposibilidad del ofrecimiento de régimen de comodato del cual trata el inciso I, el periodo de la jornada normal de trabajo se computará como tiempo de trabajo a disposición del empleador.

§ 5º El tiempo de uso de aplicaciones o programas de comunicación fuera de la jornada de trabajo normal del empleado no constituye tiempo a disposición, régimen de disponibilidad o de sobre aviso, salvo si hubiere previsión en acuerdo individual y colectivo.

Art. 5º Queda permitida la adopción del régimen de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia para pasantes y aprendices, en los términos de lo dispuesto en este Capítulo.

### CAPÍTULO III

#### LA ANTICIPACIÓN DE VACACIONES INDIVIDUALES

Art. 6º Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, el empleador informará al empleado sobre la anticipación de sus vacaciones con antelación de, como mínimo, cuarenta y ocho horas, por

escrito o por medio electrónico, con la indicación del periodo a ser disfrutado por el empleado.

§ 1º Las vacaciones:

I - no se podrán disfrutar en periodos inferiores a cinco días calendarios;  
y

II - se podrán proporcionar por acto del empleador, aunque el periodo adquisitivo relativo a ellas no haya transcurrido.

§ 2º Adicionalmente, empleado y empleador podrán negociar la anticipación de periodos futuros de vacaciones, mediante acuerdo individual escrito.

§ 3º Se dará prioridad a los trabajadores que pertenezcan al grupo de riesgo del coronavirus ( **covid-19** ) para el disfrute de las vacaciones, individuales y colectivas, en los términos de lo dispuesto en este Capítulo y en el Capítulo IV.

Art. 7º Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, el empleador podrá suspender las vacaciones o licencias no remuneradas de los profesionales del área o de aquellas que desempeñen funciones esenciales, mediante comunicación formal de la decisión al trabajador, por escrito o por medio electrónico, preferencialmente con antelación de cuarenta y ocho horas.

Art. 8º Para las vacaciones concedidas durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, el empleador podrá optar por efectuar el pago del adicional de un tercio de vacaciones tras su concesión, hasta la fecha en la cual se debe la gratificación navideña prevista en el art. 1º de la Ley nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Párrafo único. El eventual requerimiento por parte del empleado de conversión de un tercio de vacaciones en bonificación pecuniaria estará sujeto a concordancia del empleador, aplicable el plazo al cual se refiere el **caput**.

Art. 9º El pago de la remuneración de las vacaciones concedidas en razón del estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º se podrá efectuar hasta el quinto día hábil del mes posterior al inicio del disfrute de las vacaciones, no aplicable lo dispuesto en el art. 145 de la Consolidación de las Leyes Laborales, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1943.

Art. 10. En la hipótesis de dispensa del empleado, el empleador pagará, juntamente con el pago de los haberes de indemnización, los valores aún no cumplidos relativos a las vacaciones.

## CAPÍTULO IV

### LA CONSECIÓN DE VACACIONES COLECTIVAS

Art. 11. Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, el empleador podrá, a su criterio, conceder vacaciones colectivas y deberá notificar al conjunto de empleados afectados con antelación de, como máximo, cuarenta y ocho horas, no aplicables el límite máximo de periodos anuales y el límite mínimo de días calendarios previstos de la Consolidación de las Leyes Laborales, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1943.

Art. 12. Quedan exentas la comunicación previa al órgano local del Ministerio de la Economía y la comunicación a los sindicatos representativos de la categoría profesional, del cual trata el art. 139 de la Consolidación de las Leyes Laborales, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1943.

## CAPÍTULO V

### EL APROVECHAMIENTO Y LA ANTICIPACIÓN DE DÍAS FESTIVOS

Art. 13. Durante el estado de calamidad pública, los empleadores podrán anticipar el disfrute de días festivos no religiosos federales, estaduales, distritales y municipales y deberán notificar, por escrito o por medio electrónico, al conjunto de empleados beneficiados con antelación de, como mínimo, cuarenta y ocho horas, mediante indicación expresa de los días festivos aprovechados.

§ 1º Los días festivos a los cuales se refiere el **caput** se podrán utilizar para compensación del saldo en banco de horas.

§ 2º El aprovechamiento de feriados religiosos dependerá de concordancia del empleado, mediante manifestación en acuerdo individual escrito.

## CAPÍTULO VI

### EL BANCO DE HORAS

Art. 14. Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, quedan autorizadas la interrupción de actividades por el empleador y la constitución de régimen especial de compensación de jornada, por medio de banco de horas, en favor del empleador o del empleado, establecido por medio de acuerdo colectivo o individual formal, para la compensación en el plazo de hasta dieciocho meses, contado a partir de la fecha del cierre del estado de calamidad pública.

§ 1º La compensación de tiempo para recuperación del periodo interrumpido se podrá hacer mediante prórroga de jornada en hasta dos horas, que no podrá exceder diez horas diarias.

§ 2º La compensación de saldo de horas podrá ser determinada por el empleador independientemente de convención colectiva o acuerdo individual o colectivo.

## CAPÍTULO VII

### LA SUSPENSIÓN DE EXIGENCIAS ADMINISTRATIVAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 15. Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, queda suspendida la obligatoriedad de realizaciones de exámenes médicos ocupacionales, clínicos y complementarios, salvo de los exámenes de despido.

§ 1º Los exámenes a los cuales se refiere el **caput** serán realizados en el plazo de sesenta días, contado desde la fecha de cierre del estado de calamidad pública.

§ 2º En la hipótesis de que el médico coordinador de programa de control médico y salud ocupacional considere que la prórroga representa riesgo para la salud del empleado, el médico indicará al empleador la necesidad de su realización.

§ 3º El examen de despido podrá ser dispensado caso el examen médico ocupacional más reciente se haya realizado desde hace menos de ciento ochenta días.

Art. 16. Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, queda suspendida la obligatoriedad de realización de entrenamientos

periódicos y eventuales de los actuales empleados, previstos en normas reguladoras de seguridad y salud en el trabajo.

§ 1º Los entrenamientos de los cuales trata el **caput** se realizarán en el plazo de noventa días, contado desde la fecha de cierre del estado de calamidad pública.

§ 2º durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, los entrenamientos de los cuales trata el **caput** podrán realizarse en la modalidad de enseñanza a distancia y corresponderá al empleador observar los contenidos prácticos, de modo a garantizar que las actividades se ejecuten con seguridad.

Art. 17. Las comisiones internas de prevención de accidentes se podrán mantener hasta el cierre del estado de calamidad pública y los procesos electorales en marcha se podrán suspender.

## CAPÍTULO VIII

### ~~EL DIRECCIONAMIENTO DEL TRABAJADOR PARA CAPACITACIÓN~~

~~Art. 18. Durante el estado de calamidad pública al cual se refiere el art. 1º, el contrato de trabajo se podrá suspender, por el plazo de hasta cuatro meses, para participación del empleado en curso o programa de calificación profesional no presencial ofrecido por el empleador, directamente o por medio de entidades responsables de la calificación, con duración equivalente a la suspensión contractual.~~

~~§ 1º La suspensión de la cual trata el **caput**:~~

~~I no dependerá de acuerdo o convención colectiva;~~

~~II se podrá acordar individualmente con el empleado o el grupo de empleados; y~~

~~III será registrada en libreta de trabajo física o electrónica.~~

~~§ 2º El empleador podrá conceder al empleado ayuda compensatoria mensual, sin naturaleza salarial, durante el periodo de suspensión contractual en los términos de lo dispuesto en el **caput**, con valor definido libremente entre empleado y empleador, mediante negociación individual.~~

~~§ 3º Durante el periodo de suspensión contractual para participación en curso o programa de capacitación profesional, el empleado deberá hacer honor a los beneficios voluntariamente concedidos por el empleador, que no integrarán el contrato de trabajo.~~

~~§ 4º En las hipótesis de que, durante la suspensión del contrato, el curso o programa de capacitación profesional no sea impartido o que el empleado permanezca trabajando para el empleador, la suspensión quedará desnaturalizada y someterá al empleador:~~

~~I - al pago inmediato de los sueldos y los encargos sociales referentes al periodo;~~

~~II - a las penalidades pertinentes previstas en la legislación en vigor; y~~

~~III - a las sanciones previstas en acuerdo o convención colectiva.~~

~~§ 5º No habrá concesión de becas de calificación en el ámbito de la suspensión de contrato de trabajo para la calificación del trabajador del cual trata este artículo y el art. 476 A de la Consolidación de Las Leyes Laborales, aprobada por el Decreto Ley 5.452, de 1943.~~

~~Este artículo fue revocado por MP 928, del 23/03/20.~~

## CAPÍTULO IX

### EL APLAZAMIENTO DEL PAGO DEL FONDO DE GARANTÍA DEL TIEMPO DE SERVICIO

Art. 19. Queda suspendida la exigibilidad del pago del FGTS por los empleadores, referente a las competencias de marzo, abril y mayo de 2020, con vencimiento en abril, mayo y junio de 2020, respectivamente.

Párrafo único. Los empleadores podrán hacer uso de la prerrogativa prevista en el **caput** independientemente:

I - del número de empleados;

II - del régimen de tributación;

III - de la naturaleza jurídica;

IV - del ramo de actividad económica; y



## V - de la adhesión previa

Art. 20. El pago de las competencias de marzo, abril y mayo de 2020 podrá ser realizado en cuotas, sin la incidencia de la actualización, de la multa y de los encargos previstos en el art. 22 de la Ley nº 8.036, de 11 de mayo de 1990.

§ 1º el pago de las obligaciones referentes a las competencias mencionadas en el **caput** será saldado en hasta seis cuotas mensuales, con vencimiento en el séptimo día de cada mes, a partir de julio de 2020, observado lo dispuesto en el **caput** del art. 15 de la Ley nº 8.036, de 1990.

§ 2º Para gozar de la prerrogativa prevista en el **caput** el empleador queda obligado a declarar las informaciones, hasta el 20 de junio de 2020, en los términos de lo dispuesto en el inciso IV del **caput** del art. 32 de la Ley nº 8.212, de 24 de julio de 1991, y en el Decreto nº 3.048, de 6 de mayo de 1999, observado que:

I - las informaciones prestadas constituirán declaración y reconocimiento de los créditos derivados de ellas, caracterizarán confesión de débito y Constituirán instrumento hábil y suficiente para el cobro del crédito de FGTS; y

II - los valores no declarados, en los términos de lo dispuesto en este párrafo, serán considerados pendientes, y obligarán el pago integral de la multa y de los encargos debidos en los términos de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley nº 8.036, de 1990.

Art. 21. En la hipótesis de rescisión del contrato de trabajo, la suspensión prevista en el art. 19 quedará resuelta y el empleador quedará obligado:

I - al pago de los valores correspondientes, sin incidencia de la multa y de los encargos debidos en los términos de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley nº 8.036, de 1990, caso se efectúe dentro del plazo legal establecido para su realización; y

II - al depósito de los valores previstos en el art. 18 de la Ley nº 8.036, de 1990

Párrafo único. En la hipótesis prevista en el **caput**, las eventuales cuotas

A vencer tendrán su fecha de vencimiento anticipada para el plazo aplicable al pago previsto en el art. 18 de la Ley nº 8.036, de 1990.

Art. 22. Las cuotas de las cuales trata el art. 20, si no se cumplieren, estarán sujetas a multa y a los encargos debidos en los términos de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley nº 8.036, de 1990.

Art. 23. Queda suspendido el contaje del plazo de prescripción de los débitos relativos a contribuciones del FGTS por el plazo de ciento veinte días, contado desde la fecha de entrada en vigor de esta Medida Provisional.

Art. 24. El incumplimiento de las cuotas previstas en el § 1º do art. 20 conllevará al bloqueo del certificado de regularidad del FGTS.

Art. 25. Los plazos de los certificados de regularidad emitidos anteriormente a la fecha de entrada en vigor de esta Medida Provisional se prorrogarán por noventa días.

Párrafo único. Las parcelaciones de débito del FGTS en marcha que tengan cuotas a vencer en los meses de marzo, abril y mayo no impedirán la emisión de certificado de regularidad.

## CAPÍTULO X

### OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA LABORAL

Art. 26. Durante el estado de calamidad pública a la cual se refiere el art. 1º, se permite a los establecimientos de salud, mediante acuerdo individual escrito, aun para las actividades insalubres y para la jornada de doce horas de trabajo por treinta y seis horas de descanso:

I - prorrogar la jornada de trabajo, en los términos de lo dispuesto en el art. 61 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1943; y

II - adoptar escalas de horas suplementarias entre la décima tercera y la vigésima cuarta hora de la pausa de trabajo, sin que haya penalidad administrativa, garantizado el reposo semanal remunerado en los términos de lo dispuesto en el art. 67 de la Consolidación de las Leyes Laborales, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1943.

Art. 27. Las horas suplementarias computadas en el transcurso de la adopción de las medidas previstas en los incisos I y II del **caput** del art. 26 se podrán compensar, en el plazo de dieciocho meses, contado desde la fecha de cierre del estado de calamidad pública, por medio del banco de horas o remuneradas como hora extra.

Art. 28. Durante el periodo de ciento ochenta días, contado desde la fecha de entrada en vigor de esta Medida Provisional, los plazos procesuales para presentación de defensa y recurso en el ámbito de procesos administrativos originados a partir de autos de infracción laborales y notificaciones de débito de FGTS quedan suspendidos.

Art. 29. Los casos de contaminación por el coronavirus (  **covid-19**  ) no se considerarán ocupacionales, salvo mediante comprobación del nexo causal.

Art. 30. Los acuerdos y las convenciones colectivos vencidos o a vencer, en el plazo de ciento ochenta días, contado desde la entrada en vigor de esta Medida Provisional, se podrán prorrogar, a criterio del empleador, por el plazo de noventa días, tras el término final de este plazo.

Art. 31. Durante el periodo de ciento ochenta días, contado desde la fecha de entrada en vigor de esta Medida Provisional, los Auditores Fiscales del Trabajo del Ministerio de la Economía actuarán de manera orientadora, salvo en cuanto a las siguientes irregularidades:

I - falta de registro del empleado, a partir de denuncias;

II - situaciones de grave e inminente riesgo, solamente para las irregularidades inmediatamente relacionadas con la configuración de la situación;

III - ocurrencia de accidente de trabajo fatal apurado por medio de procedimiento fiscal de análisis de accidente, solamente para las irregularidades inmediatamente relacionadas a las causas del accidente; y

IV - trabajo en condiciones análogas a las de esclavo o trabajo infantil.

Art. 32. Lo dispuesto en esta Medida Provisional se aplica:

I - a las relaciones laborales regidas:

a) por la Ley nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, y

b) por la Ley nº 5.889, de 8 de junio de 1973; y

II - en lo que compete, a las relaciones regidas por la Ley Complementaria nº 150, de 1 de junio de 2015, tales como jornada, banco de horas y vacaciones.

Art. 33. No se aplican a los trabajadores en régimen de teletrabajo, en los términos de lo dispuesto en esta Medida Provisional, las reglamentaciones sobre trabajo en teleatendimiento y **telemarketing**, dispuestas en la Sección II del Capítulo I del Título III de la Consolidación de las Leyes Laborales, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452.

## CAPÍTULO XI

### LA ANTICIPACIÓN DEL PAGO DE BONIFICACIÓN ANUAL EN 2020

Art. 34. En el año de 2020, el pago de la bonificación anual del cual trata el art. 40 de la Ley nº 8.213, de 24 de julio de 1991, al beneficiario de la previsión social que, durante este año, haya recibido auxilio enfermedad, auxilio accidente o jubilación, pensión por muerte o auxilio por reclusión será efectuado en dos cuotas, excepcionalmente, de la siguiente forma:

I - la primera cuota corresponderá a cincuenta por cien del valor del beneficio debido en el mes de abril y se pagará juntamente con los beneficios de esa competencia; y

II - la segunda cuota corresponderá a la diferencia entre el valor total del abono anual y el valor de la cuota anticipada y se pagará juntamente con los beneficios de la competencia mayo.

Art. 35. En la hipótesis de cesación programada del beneficio previsto antes del 31 de diciembre de 2020, se pagará el valor proporcional del abono anual del beneficiario.

Párrafo único. Siempre que ocurriere la cesación del beneficio antes de la fecha programada, para los beneficios temporarios, o antes del 31 de diciembre de 2020, para los beneficios permanentes, se deberá providenciar el encuentro de cuentas entre el valor pagado al beneficiario y el efectivamente debido.

## CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES

Art. 36 Se consideran convalidadas las medidas laborales adoptadas por empleadores que no estuvieren en contradicción con lo dispuesto en esta Medida Provisional, tomadas en el periodo de los treinta días anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Medida Provisional.

Art. 37. La Ley nº 8.212, de 1991, pasa a vigorar con las siguientes alteraciones:

«Art. 47. ....  
.....  
.....

§ 5º el plazo de validez del certificado expedido conjuntamente por la Secretaría Especial de la Receta Federal de Brasil por la Fiscalía General de la Hacienda Nacional del Ministerio de la Economía, referente a los tributos federales y la deuda activa de la Unión por ella administrados, será de hasta ciento ochenta días, contado desde la fecha de emisión de la certificación, prorrogable, excepcionalmente, en caso de calamidad pública, por el plazo determinado en acto conjunto de los referidos órganos.

.....\* (NR)

Art. 38. La Ley nº 13.979, de 2020, pasa a vigorar con las siguientes alteraciones

"Art. 3º

.....  
.....

§ 6º Acto conjunto de los Ministros de Estado de la Salud, de la Justicia y Seguridad Pública y de la Infraestructura dispondrá sobre la medida prevista en el inciso VI del caput.

§ 6º- El acto conjunto al cual se refiere el § 6º podrá establecer delegación de competencia para la resolución de los casos en él omisos.

.....\* (NR)

Art. 39. Esta Medida Provisional entra en vigor en la fecha de su publicación.

Brasilia, 22 de marzo de 2020; 199º de la Independencia y 132º de la República.

**JAIR MESSIAS BOLSONARO**

*Paulo Guedes*

Este contenido no sustituye el publicado en la versión certificada.