

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

Na data de 22/03/2020, foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020, a qual possui o intento de flexibilizar diversas normas previstas na legislação trabalhista para o período adstrito a estado de calamidade pública sob o qual vive atualmente o Brasil.

Desta feita, passa-se a análise em detalhe dos principais aspectos da respectiva Medida Provisória:

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

O artigo 1^a estabelece que a MP 927/2020 se aplica durante o estado de calamidade e sua vigência estará adstrita durante o período, o qual é reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020 que constitui para fins trabalhistas hipótese de força maior, ou seja, compatível a aplicação dos artigos 501 a 504 da CLT.

Com relação ao Artigo 2^a dispõe que durante o estado de calamidade o empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, com a ressalva de que não há previsão de qualquer participação do Sindicato, o que certamente implicará em questionamento por parte do ente sindical.

Por este artigo é possível vislumbrar que a MP 927/20 outorga poderes aos Empregadores antes exclusivos aos Entes Sindicais, o que por sua vez acalienta longa discussão quanto as normas protecionista da Carta Magna de 1988.

O texto estabelece que o acordo coletivo individual prevalece sobre as negociações coletivas e a Lei, o que reforça o intento da norma de afastar qualquer participação sindical.

Pelo Artigo 3^a da MP 927/20 dispõe para os efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública para a preservação do emprego e da renda, de modo que dispõe sobre o rol exemplificativo das medidas supramencionadas, acarretando lacuna para tomada medidas sem prévia análise do crivo de constitucionalidade.

2-TELETRABALHO (CAPÍTULO II) – Artigos 4º e 5º

A MP 927/2020 disciplina o TELETRABALHO nos artigos 4^a e 5^a, e amplia o Poder Diretivo do Empregador, que por ato unilateral, poderá alterar o regime presencial para teletrabalho e deliberará para o regime remoto e retorno ao regime presencial. A legislação trabalhista outrora estipulava mútuo consentimento entre o empregado e empregador para alterar o regime de presencial para teletrabalho.

Ainda sobre o respectivo tema, estipula como exigência para alteração em regime de TELETRABALHO somente notificação ao empregado no período de 48 horas, com a ressalva que o referido regime impede a percepção de horas extras.

Importante destacar, ao contrário do previsto na CLT, não é necessário registrar a alteração na Carteira de Trabalho, evitando assim atos desnecessários em favor de maior flexibilidade e fortalecimento da economia.

Além dos empregados, os estagiários e os aprendizes também podem realizar o teletrabalho, o que demonstra uma decisão acertada na MP 927/2020, posto que estimula a inclusão social dos jovens em momento de crise.

Incumbe mencionar que as despesas e manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos ficarão a cargo do empregado, por óbvio, de modo que

este regime deve estar previsto em contrato escrito firmado pelo prazo de 30 dias, a contar do primeiro dia de mudança do regime de trabalho.

Vale frisar que todo equipamento para o trabalho poderá ser oferecido pelo empregador em regime de comodato, sem caracterizar verba de natureza salarial, em decorrência de se tratar de ferramenta de trabalho.

Todavia, a MP 927/20 estabelece que, uma vez que o empregador não oferecer o regime de comodato, o período de trabalho será considerado como tempo à disposição do empregador, logo computa-se como tempo de jornada de trabalho.

O uso de aplicativos e programas de comunicação, como por exemplo o WhatsApp, fora da jornada e trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, ou seja, somente poderá o empregador requerer execução de tarefas relativas ao trabalho durante a jornada contratual, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

4-DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (CAPÍTULO III) – Artigos 6º, 7º, 8º, 9º e 10º

Com relação aos comentários ao disposto na MP 927/20 acerca da antecipação de férias considera que o empregador informará ao empregado sobre a respectiva antecipação no prazo de 48 horas, por via escrita ou eletrônica, e com devida indicação do período de fruição das férias.

É possível vislumbrar que o prazo disposto no Artigo 137 da CLT de 30 dias para a comunicação da concessão de férias, não prevalece com relação ao estabelecido nos termos da MP 927/20, ou seja, conforme enfatizado, passa a ser de 48 horas a fim de dar celeridade e eficácia as medidas para o combate ao COVID-19.

Ainda pela MP é possível antecipar as férias ainda que o empregado não tenha completado o período aquisitivo, ou seja mesmo que incompleto os 12 meses, medida acertada para a manutenção do vínculo empregatício.

A MP ainda estabelece que os empregados em situação de risco (covid-19) serão priorizados para a fruição de férias, posto que tal ato protege aos demais empregados de possível contaminação.

Aos profissionais da saúde restou constituído que durante o período de calamidade pública as férias poderão ser suspensas, e reitera os meios de comunicação por meio escrito ou eletrônico, com a comunicação no prazo de 48 horas.

Sobre o pagamento da remuneração das férias durante o estado de calamidade pública, a MP dispõe que o pagamento não precisa ser realizado em 2 dias antes, nos termos do artigo 145 da 5-CLT, haja vista que estabelece que o empregador poderá pagar ao empregado a remuneração das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias do trabalhador.

No que diz respeito ao pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias, ele poderá ser feito após a concessão do descanso.

A data limite para pagamento do terço de férias é a mesma data de pagamento da gratificação natalina, ou seja, até o dia 20 de dezembro de 2020.

Caso o empregado venha a ser dispensado durante o período de calamidade pública, os valores ainda não adimplidos relativos às férias deverão ser pagos juntamente com o valor da rescisão.

Destaca-se que as medidas são pautadas na celeridade e flexibilidade contratual com nobre objetivo de manutenção do vínculo empregatício e o resguardo da economia enquanto se pendurar o estado de calamidade.

5-DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS (CAPÍTULO IV) – Artigo 11

O empregador poderá conceder férias coletivas, devendo notificar o conjunto de trabalhadores com antecedência mínima de 48 horas, não se aplicando o limite máximo de dois períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos por período (art. 139, § 1º da CLT). Em outras palavras, o empregador poderá conceder férias coletivas em períodos menores de 10 dias corridos e ainda poderá conceder tais férias em tantos períodos quanto necessário.

A MP n. 927/2020 não prevê o número mínimo de dias de cada período de férias, sendo certo por analogia, aplicar o prazo mínimo de 05 dias estabelecido para férias individuais (art. 143, § 1º da CLT), com intento de minimizar questões judiciais futuras.

Por fim, com relação ao disposto sobre férias coletivas a MP estabelece que o empregador está dispensado da comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, novamente flexibilizando o que estava disposto na CLT, em seu art. 139, §§ 2º e 3º.

6 - DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (CAPÍTULO V) – Artigo 13

Seguindo com os períodos de descanso, o empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, sendo que tais feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Quanto aos feriados religiosos, a antecipação dependerá de concordância do empregado, e deverá ser formalizado em acordo individual por escrito.

Para a respectiva antecipação, os empregadores deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico e com antecedência mínima de 48 horas, os empregados que se aproveitarão de tal medida, indicando quais os feriados aproveitados.

7-DO BANCO DE HORAS (CAPÍTULO VI) – Artigo 14

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, o empregador poderá interromper suas atividades e, conseqüentemente, poderá, por meio de acordo individual formal ou acordo coletivo, instituir regime de banco de horas tanto em favor do empregador quanto em favor do empregado.

Uma novidade trazida pela MP n. 927/2020, ao estabelecer que o banco de horas poderá ser em favor do empregador, é a possibilidade de haver uma espécie de *banco de horas negativo*, ou seja, as atividades da empresa são imediatamente interrompidas, o empregado cessa a prestação serviços e as horas não trabalhadas serão compensadas posteriormente.

Inobstante, a compensação das horas poderá ser realizada em até 18 meses contados a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública. Ou seja, a MP ampliou o banco de horas anual que seria de 12 meses para 18 meses os empregadores para que tenham mais tempo para saldar eventuais horas negativas em banco de hora.

Quando houver a compensação para recuperar o tempo interrompido, poderá haver a prorrogação de jornada diária em até duas horas, não podendo a jornada exceder a 10 horas diárias, evitando assim jornadas excessivas de trabalho.

Vale destacar que há muitas críticas ao Banco de Horas da MP 927/2020, posto que os protecionistas argumentam a possibilidade de jornada excessiva após o declínio do estado de calamidade, mas na realidade a norma visa a manutenção do vínculo de empregatício e o pagamento de salários no período em que as empresas terão suas atividades suspensas, por sua vez, respaldando os empregados em momento difícil em que mais precisam de renda para suportar grave colapso social oriundo do estado de calamidade pública.

8-DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (CAPÍTULO VII) – Artigos 15, 16 e 17

Durante o período de calamidade pública, há obrigatoriedade da realização **apenas dos exames demissionais**, sendo que os demais exames médicos clínicos e complementares poderão ser realizados em até 60 dias após o encerramento do período de calamidade pública (a não ser que o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional entenda que tal prorrogação implique em risco para o empregado); todavia, os exames demissionais podem ser dispensados caso o último exame do trabalhador tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Em suma, a MP dispensou os exames admissionais e ocupacional, salvo o demissional, salvo se último exame médico realizado dentro do período de 180 dias.

Quanto aos treinamentos periódicos dos atuais empregados, sua obrigatoriedade fica suspensa durante o estado de calamidade pública, podendo ser realizados no prazo de 90 dias após o encerramento de tal período ou, ainda, podendo ser realizados à distância.

Insta argumentar que a norma visa a proteção dos empregados e no esvaziamento de clínicas e hospitais no atual momento em que trabalhadores estariam mais suscetíveis e a uma possível contaminação ou adoecimento.

9-DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO – LAY OFF (CAPÍTULO IX) – Artigo 18

Prefacialmente, ainda que haja expressa revogação do referido artigo pela MP 928/2020, outra hipótese trazida pela medida provisória em questão é a polemica suspensão do contrato trabalho, ao qual visa trazer alternativas para a interrupção das atividades dos empregadores durante o período de calamidade pública, sendo que

suspensão se perduraria pelo período máximo de 04 meses, instituindo ao empregado a participação em curso ou programa de qualificação profissional não presencial a fim restringir a movimentação de trabalhadores em decorrência da pandemia do COVID-19).

Assim pelo entendimento da MP se vê que ainda se faz necessário a negociação coletiva de trabalho (artigo 476-A, CLT) mas prevalece o acordo ou convenção coletiva.

Deste modo, a suspensão não dependeria de acordo ou convenção coletiva, podendo ser acordada individualmente entre empregado e empregador, devendo ser registrada na CTPS do trabalhador.

Durante tal período, o empregador **poderia** conceder ao empregado uma ajuda compensatória mensal que não terá natureza salarial, sendo que o valor será livremente negociado entre empregado e empregador.

Neste tópico houve grande discussão sobre a constitucionalidade da MP, consoante as garantias trabalhista asseguradas no artigo 7º da Carta Magna de 1988, sendo que pelo texto se extrai que o empregado **poderia** durante o estado de calamidade pública suspender o contrato de trabalho por até 4 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, sendo que o empregado poderá ou não receber ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

O empregador poderia, ainda, voluntariamente, conceder eventuais benefícios que não integrarão o contrato de trabalho.

Caso houvesse a opção pela suspensão do contrato de trabalho para qualificação e o empregado continue trabalhando normalmente, evidente que a suspensão não perdurará, de modo que o empregador deveria pagar imediatamente todos os encargos e salários, além de ser submetido às penalidades previstas na lei e em acordo ou convenção coletiva.

Ainda sobre referido tema é possível concluir que não haverá a concessão de bolsa qualificação na modalidade do art. 476-A da CLT (seguro desemprego).

Sobre referido artigo é possível concluir que somente haveria a suspensão do contrato de trabalho se o empregador fornecer curso de qualificação ao empregado, sendo que pelo disposto na MP 927/20 está é a única hipótese que o empregador poderia deixar de pagar o salário.

Diante desta hipótese, sobre a faculdade do empregado receber ou não ajuda compensatória para o período máximo de 4 meses, causou impacto negativo, inclusive com severas críticas do Presidente do STF, Ministro Dias Toffoli, que sugeriu alterações com o fim de garantir segurança jurídica.

Nesse sentido, conforme dito alhures, acatando as ponderações do Ministro Dias Toffoli, o Presidente da República revogou o referido artigo pela MP 928/2020. O trecho permitia a suspensão do contrato de trabalho por quatro meses, com de acordo entre empregado e empregador independentemente do previsto nas leis trabalhistas.

10-DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (CAPÍTULO IX) – Artigos 19, 20, 21, 22, 23, 24 e 25

Importante medida que visa desafogar financeiramente os empregadores é a suspensão da exigibilidade dos depósitos de FGTS referentes a março, abril e maio de 2020 (com vencimento em abril, maio e junho de 2020 respectivamente). Tal medida pode ser tomada não importando o número de empregados, nem o regime de tributação, nem o ramo de atividade econômica, nem depende de adesão prévia.

O depósito do valor referente às parcelas suspensas poderá ser realizado em até 06 prestações mensais, sem incidência de atualização, multa e encargos, a vencer no sétimo dia de cada mês a partir de julho de 2020 - ou seja, a partir de julho de 2020, deverá ser feito o depósito do mês referência (competência de junho) somado uma fração sem juros das parcelas até então suspensas (competência março, abril e maio).

Para usufruir do benefício os empregadores devem declarar os valores até o dia 20 de junho de 2020 - caso não o faça, os valores não declarados serão considerados em atraso e serão aplicadas as penalidades cabíveis.

Caso haja rescisão do contrato de trabalho, a suspensão da obrigatoriedade dos depósitos deixa de existir, e o empregador fica obrigado ao recolhimento integral dos valores que ficaram para trás, pertencentes ao trabalhador desligado, sem incidência de multas e encargos (caso efetuado dentro do prazo legal), além do já costumeiro depósito dos valores do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior.

Portanto, resta suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos à contribuição do FGTS pelo prazo de 120 dias da entrada em vigor da MP.

Certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada da MP serão prorrogados por 90 dias.

Importante norma visa minimizar o impacto financeiro dos empregadores com esperada crise financeira oriunda do atual estado de calamidade.

11-OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA (CAPÍTULO X)

- Artigo 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 e 33

Com relação a estabelecimentos **de saúde (arts. 26 e 27)** a norma dispõe que é permitido que 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, seja pactuada a prorrogação da jornada de trabalho e a adoção de escalas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

A ainda a MP estabelece que as horas suplementares também 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, ainda, ser remuneradas como hora extra.

Os arts. 28 e 31 disciplinam a suspensão do **auto de infração** por 180 dias, com início a partir da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, e assim, pelo aludido prazo permanece suspenso 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.

Durante o prazo de 180 dias da publicação da MP compete aos auditores fiscais a atuação de maneira orientadora, exceto com relação as irregularidades relativas à falta de registro de empregado, situações de grave e eminente risco, acidente do trabalho em condições análogas de escravo ou trabalho infantil.

Pelo disposto nos artigo 29 é possível estabelecer que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, ou seja, não geram estabilidade, salvo prova do nexos causal, ocasião em que a doença possua relação com o trabalho, como o caso de ser adquirida no meio laboral.

13-DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020 (CAPÍTULO XI) - Artigos 34 e 35

Pelo disposto na MP 927/20 sobre o abono anual a norma estabelece o pagamento em 2 parcelas (abril e maio) ao beneficiário da previdência social que durante o curso deste ano receber auxílio - doença, auxílio - acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio reclusão.

Na hipótese de existir a previsão da cessão programada, o pagamento do abono será realizado de modo proporcional.

A lei abrange aos domésticos, estagiários.

14-DISPOSIÇÕES FINAIS (CAPÍTULO XII) – Artigos 36, 37, 38 e 40

O Governo Federal ao editar a MP 927/20 abarca normas adstritas ao Direito do Trabalho em razão do estado calamidade de saúde pública em razão da pandemia de coronavírus que aflige o País e o Mundo.

Pela análise da MP 927/2020 há o nítido intento de flexibilização dos direitos trabalhistas ao permitir ao empregador pactuar com os empregados acordo individual de trabalho com a previsão de sua preponderância sobre os demais instrumentos normativos legais, com respeito as normas constitucionais.

A MP 927/2020 em muitos pontos é tida como norma acertada a fim de atenuar os impactos nas relações de trabalhos e traz celeridade e flexibilidade no atual engessado ordenamento jurídico jus trabalhista, a título exemplificativo compete elencar regramento que permite ao empregador comunicar a concessão de férias no prazo de 48 horas aos seus empregados, mesmos que incompleto o período aquisitivo, suspender a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuição do FGTS pelo prazo de 120 dias da entrada em vigor da MP, ao contrário do previsto na CLT, não é necessário registrar a alteração do regime normal para teletrabalho ou remoto na Carteira de Trabalho, dentre outras possibilidades.

A MP 927/20 estipula medidas aos empregadores como alternativa à rescisão contratual, o que seria mais oneroso aos empregados em virtude do aumentaria o desemprego a curto prazo, posto que flexibiliza o rol exemplificativo do artigo 3^a da CLT, sem que haja qualquer negociação coletiva envolvendo o sindicato dos empregados, sendo apenas necessário a realização de acordo individual escrito entre empregado e empregado.

Nesse sentido, em vários dispositivos da MP há medidas unilaterais do empregadores para manutenção do contrato de trabalho, por exemplo, no que diz respeito ao teletrabalho dispõe que o empregador determina o regime de teletrabalho ao empregado, assim como com relação as férias individuais que o empregador informará ao empregado sobre a concessão das férias no prazo de 48 horas.

Feitas as considerações acima, as quais não esgotam os diversos temas abarcados pela MP, todavia, é de se notar que diante da complexidade do texto editado haverá desafios à aplicabilidade da MP.

Assim sendo, em face de ainda não existir segurança dos termos exatos da aplicabilidade e constitucionalidade, da MP, haja vista que, o chefe do Executivo anunciou a revogação do art. 18, ocasionará a edição de uma nova MP, que mesmo com força de lei necessitará de posterior aprovação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para converter definitivamente em lei ordinária.

Nesse sentido, a discussão sobre a repercussão das disposições normativa elencados na mencionada medida provisória, ensejará maiores discussões diante da promulgação do texto definitivo.

15- CRÍTICAS A MP Nº 927/20

A MP 927/20 ao deixar de prever de participação do Sindicato em negociações dos direitos dos seus associados causará impacto negativo as centrais sindicais, com crítica no sentido de repudiar a ausência da atuação sindical e com enfoque de ação de cunho discriminatório.

Outro ponto polêmico da norma editada se atém a permissão da suspensão da remuneração por até quatro meses, desde que o empregador ofereça um curso de qualificação profissional aos funcionários durante o período em que o contrato não está em vigor. A medida ainda permite que o empregador conceda aos empregados uma “ajuda compensatória mensal”, sem natureza salarial, com valor definido livremente.

Sobre a MP 927/20 em nota publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 23 de março de 2020, apresentou posição de répudio a referida medida provisória, ao afirmar que torna inócua a própria negociação, ao deixar a critério unilateral do empregador a escolha sobre a prorrogação da vigência da norma coletiva e ainda com a ressalva de ao permitir até o período de 4 meses para prolongar a suspensão do contrato de trabalho (art. 18) sem qualquer garantia de fonte de renda

para os trabalhadores, ao apenas dispor sobre “curso de qualificação” e, dentre outros aspectos de rejeição a norma condiz a supressão do direito ao efetivo gozo de férias, vez que não é garantido a tempo e modo, o adimplemento do 1/3 constitucional.

Em nota à imprensa emitida pelo Ministério Público do Trabalho nesta segunda-feira, 23, que vê trechos da MP 927 com extrema preocupação, em especial o exposto no art 18 da MP, que estipula o prazo de até 4 meses ao trabalhador exercer curso de capacitação sem percepção qualquer espécie de remuneração ou aporte, e aos olhos do Ministério Público do Trabalho contribui para acelerar a estagnação econômica.

Com relação ao Ministério Público do Trabalho, também emana preocupação diante da previsão da MP da não participação das entidades sindicais na condução de medidas entre as classes trabalhistas e empresarial.

A MP 927/20 ainda foi criticada pelo presidente da Câmara, Rodrigo Maia, e destacou postura de construir outra medida provisória junto a equipe econômica o que foi destaque no noticiário nesta segunda-feira em fala veiculada no site da UOL (<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/03/23/bolsonaro-diz-que-revogara-autorizacao-para-suspensao-do-contrato-de-trabalho.htm>).

Ainda, segundo nota do Ministério Público do Trabalho, a MP 927/20 desampara as negociações coletivas, e se contradiz ao estabelecer que no art. 2º que estão respeitados os limites estabelecidos na Constituição, haja vista que a negociação coletiva está prevista no art. 7º, inciso XIII, da CF.

No mais, além do fato da MP gerar inúmeros debates em face de críticas a partes do texto, por se mostrar inconstitucional, o que certamente será objeto de adequação à norma, e surtirá efeitos no universo jurídico.

Tanto é fato que o Presidente da República se adiantou atendeu parcialmente as críticas e revogou o artigo 18, da MP de nº 928/2020, conforme artigo 2º, da MP de nº. 928/2020.

No entanto, é de se notar que a norma é criada em situação atípica elencada como força maior em decorrência de uma pandemia, e procurou flexibilizar direitos trabalhistas diante da situação anormal arrostada, evitando com isso formento do número de desempregados e agravamento ainda maior do impacto econômico e possível agravamento da crise financeira que o País labuta.