



MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Glaucia Massoni e Alberto Carvalho

26/03/2020

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Em razão da pandemia causada pelo Coronavírus (SARS-Co-2), sobre a qual a OMS já se manifestou como sendo a crise atual uma das maiores da humanidade, sem dúvida a maior do nosso século, declaração do estado de calamidade pública, necessidade de isolamento da população e fechamento de estabelecimentos, gerando incertezas e inseguranças, impactando fortemente na economia e relações de trabalho, caracterizada a Força Maior, conforme dispõe o art. 501 da CLT, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927/2020, visando a preservação de emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública.

É claro que atual momento se enquadra no conceito legal de força maior, e que medidas compatíveis com esta condição excepcionalíssima precisam ser previstas nos diplomas normativos existentes, de forma a dar alguma segurança às relações, como, na expressão de Vólia Bomfim Cassar, *ipsis litteris*:

Entretanto, diante de casos extremos e de situação emergencial, como um evento de força maior, a interpretação das regras trabalhistas deve ser flexibilizada e harmonizada com o princípio da função social da empresa (art. 170 da CF), para priorizar a sua proteção e garantia de sobrevivência, evitando, como consequência, centenas de despedidas e fechamento de estabelecimentos. A própria CLT flexibilizou suas regras em caso de dificuldade econômica força maior, demonstrando a intenção do legislador de proteger as empresas e empregos neste momento crítico, como nos artigos 61, 486, 501, 503 e na Lei 4.923/65. Partindo deste raciocínio, excepcionalmente poderão ser aceitas suspensões ajustadas entre patrão e empregado, mas a medida é arriscada quando não prevista em norma coletiva.

(Cassar, Vólia Bomfim. Coronavírus (COVID-19) Impactos nas relações Trabalhistas...)

A Medida Provisória não tem sua aplicabilidade restrita aos empregados em contratos por tempo indeterminado, com suas disposições alcançando os trabalhadores rurais, domésticos e temporários.

A Medida Provisória inova, no seu art. 2º, ao estabelecer que, enquanto perdurar o estado de calamidade pública, **o acordo individual escrito com os empregados** terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. Importante observar que o texto entra em contradição com o disposto no artigo 611-A da CLT, que estabelece a prevalência da norma coletiva sobre a Lei Ordinária. Embora a MP desobrigue, diante das possíveis discussões futuras, é aconselhável que os acordos individuais sejam chancelados pelo Sindicato.

Importante observar que a MP faz menção aos limites estabelecidos pela Constituição Federal. De modo geral, o artigo 7º da Carta Magna dispõe sobre todas as garantias e direitos fundamentais do trabalhador que exigem que a alteração seja exclusiva por acordo ou convenção coletiva do trabalho.

TELETRABALHO

Cumpre, inicialmente, registrar que, no capítulo de teletrabalho, a MP nº 927/2020 inclui, sob a mesma rubrica, teletrabalho, trabalho remoto e outro tipo de trabalho à distância, mesclando gênero e espécie, e condições bastante específicas de labor fora da unidade produtiva da empresa, sendo aplicável a todos os empregados, e, inclusive, estagiários e aprendizes, mas havendo explícita disposição de que ao teletrabalho não se aplicam as disposições relativas a teleatendimento e telemarketing (art. 227 e ss. da CLT), diante do quanto disposto no art. 33 da Medida Provisória.

Consoante o art. 75-B da CLT, 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”, devendo constar expressamente tal condição no contrato de trabalho, tendo, porém, sido dispensada esta condição na MP. Assim, o regime jurídico do teletrabalho é exercido fora das dependências da empresa, utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação,

especialmente por meio da internet, como e-mail, Whatsapp, Facebook, para recebimento e envio das atribuições ao empregado.

A MP prevê que a alteração do regime de labor para teletrabalho seja informado ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, não sendo necessária a anotação no contrato de trabalho, tampouco as especificações das atividades que serão realizadas pelo empregado, dispensando assim o disposto no artigo 75-C da CLT. Em razão do regime de teletrabalho, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT de modo que o teletrabalhador não fica submetido a controle de jornada. Contudo, há de se observar o quanto disposto no **inciso II do § 4º da MP, que estabelece, para o caso de impossibilidade do oferecimento de comodato** de que trata o inciso I do mesmo dispositivo, que **o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador**, o que poderá acarretar discussões, já que poderá ser interpretado como tempo de trabalho à disposição do empregador e, por óbvio, gerar as repercussões que do seu controle decorrem (sobrejornada, intervalo, etc.). A dubiedade pode trazer algum problema interpretativo posterior, afastando ainda que parcialmente a segurança que se pretendia dar às relações.

Com relação à alteração do regime de trabalho que, como antecitado, deverá ser comunicada ao empregador em até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência. O empregador deverá, em até 30 (trinta) dias contados da mudança para o regime de teletrabalho, formalizar **contrato escrito estabelecendo as disposições referentes à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho**, nos termos do §3º do artigo 4º da MP.

É oportuno que o empregador estabeleça toda a regulamentação do teletrabalho, como disposições éticas envolvidas, fornecimento de equipamento e infraestrutura, guarda e conservação dos equipamentos, segurança da informação, formas de comunicação, dados sigilosos, etc., devendo ainda manter o controle dos equipamentos que estão sendo retirados da empresa, acautelando-se através de termos de responsabilidade específicos para o fim a que se destina, bem como estabeleça de forma expressa que a utilização de equipamentos ou comunicações com o empregador não configurarão tempo à disposição, diante da aplicabilidade do artigo 62, III da CLT. Neste documento deverão constar as obrigações tanto do empregado.

FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

Com relação às **férias individuais**, o art. 6º da MP prevê antecipação, **ainda que não tenha completado o período aquisitivo**, sendo possível o aviso com **antecedência mínima de quarenta e oito horas**, podendo ser feito mediante meio eletrônico ou por escrito, informando o período a ser gozado pelo empregado. É, todavia, obrigatório que as **férias não se deem por período inferior a cinco dias corridos**. Há, ainda, a possibilidade de **antecipação de períodos futuros de férias**, mas, **nesta hipótese, necessitará de acordo escrito**. Caso ocorra **posterior rescisão do contrato de trabalho**, os valores pagos e dias antecipados do(s) período(s) aquisitivo(s) incompleto(s) poderão ser deduzidos no **cômputo das parcelas rescisórias**.

O pagamento das férias **concedidas poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente** (diferindo da antecipação prevista na regra geral) e há previsão de que o **terço constitucional seja adimplido ao empregado até a data para pagamento da gratificação natalina** (décimo-terceiro salário). Não é aplicada ao caso a Súmula 450 do TST, que estabelece o pagamento em dobro da remuneração de férias mais terço constitucional, com base no artigo 137 da CLT na hipótese de descumprimento do prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

Quanto às **Férias Coletivas**, há previsão, na MP, de que se deem de forma tal qual prevista na CLT, em **período não inferior a dez dias**, inclusive com contagem de novo período aquisitivo após o retorno dos empregados com menos de doze meses, a única distinção é a **dispensa da formalização ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional**.

Merece destaque que, ainda que sem prever apenação para o seu descumprimento, há no §3º do art. 6º da MP a disposição para que os empregados que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus (SARS-CoV-2) serão priorizados na inclusão daqueles que participarão dos programas de férias individuais e coletivas, no que couber.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Nos termos do art. 13 da MP nº 927/2020, fica autorizado o aproveitamento de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo o empregador informar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados beneficiados (com a utilização dos referidos feriados), com antecedência mínima de quarenta e oito horas, inclusive com possibilidade de utilização para compensação no saldo do banco de horas. O aproveitamento de feriados religiosos, contudo, estarão sob a condição de concordância formal do empregado.

BANCO DE HORAS

Há, quanto ao Banco de Horas, algumas novidades trazidas pela MP nº 927/2020, como a possibilidade de se dar por acordo coletivo ou individual formal, bem como a compensação em até **dezoito meses após o término do estado de calamidade pública** (pela regra geral, seriam apenas seis meses).

Merece registro ainda que a compensação poderá ser feita em até duas horas por dia, não superior a dez horas de jornada, e a compensação de eventual saldo de hora pode ser determinada pelo empregador independentemente de acordo ou convenção coletiva, ou mesmo de acordo individual.

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares ficam suspensos, sendo postergados para o prazo de até sessenta dias da data do encerramento do estado de calamidade pública. Os exames demissionais, todavia, ficarão dispensados apenas se o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias. Apenas nas hipóteses dos médicos responsáveis pelo PCMSO entenderem que a postergação dos exames representa risco que será indicada ao empregador sua antecipação.

Os treinamentos periódicos e eventuais dos empregados estarão suspensos para o prazo de até noventa dias da data do encerramento do estado de calamidade pública, devendo ser preferida a utilização de ensino à distância, imputando ao empregado a observação do conteúdo prático ali contido.

CIPA

Nos termos do art. 17 da MP nº 927/2020, 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.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A MP nº 927/2020, inicialmente, abriu a possibilidade de que sejam, em razão do estado de calamidade pública de que fala o art. 1º, suspensos os contratos de trabalho pelo prazo de até quatro meses. **Os períodos de suspensão do contrato de trabalho são períodos em que não existe prestação de serviço para a empresa, ficando o empregador dispensado do cumprimento da sua obrigação por excelência: o pagamento do salário (e verbas consectárias). Deveria o empregador, nesta condição, fornecer curso de qualificação profissional ao empregado, como havia sido previsto pela MP.**

Diante do quadro apresentado, a MP autorizava a suspensão do contrato, **seguindo a CLT, com a distinção de se dar mediante acordo individual, quando a CLT obriga que a suspensão se dê através de Convenção ou Acordo Coletivo, bem como** previa, nos §§ 2º e 3 do art. 18 da MP, a possibilidade de pagamento de **ajuda compensatória mensal e benefícios, voluntariamente concedidos** (sem natureza salarial), o que também é previsto na CLT (art. 476-A).

A mais clara repercussão da identificação da natureza jurídica das parcelas se pauta precisamente nos impactos que terão nos recolhimentos incidentes.

Ainda dentro da possibilidade de aplicação do art. 476-A da CLT, diante da exigência da participação do Sindicato na autorização da suspensão do contrato, na atual conjuntura, se afigura viável a utilização do quanto disposto no caput do art. 617 da CLT, que prevê a formação de um grupo composto pelos empregados, que poderão comunicar ao Sindicato da categoria a sua resolução em negociar o Acordo Coletivo, e fixar um prazo com consequência para seu transcurso *in albis*, que seria precisamente a de que os empregados possam prosseguir diretamente na negociação e contratação coletiva. Embora o dispositivo legal estabeleça o prazo de 8 (oito) dias (§1º do art. 617), em razão do estado de calamidade já reconhecido, justifica-se prazo inferior, porquanto absolutamente razoável.

Atenção deve ser dada ao fato de que a MP não fazia qualquer previsão com relação à dispensa do empregado no curso da suspensão do contrato - o que viola uma regra no Direito do Trabalho, já que comumente o contrato fica resguardado no período em que durar a suspensão, ou seja, durante a suspensão não poderá haver desligamento, devendo observar que o art. 471 da CLT estabelece. Em adição, o § 5º do art. 476-A da CLT estabelece que “o empregador não poderá despedir o empregado desde o afastamento até 3 (três) meses após o retorno, sob pena de arcar com multa, em favor do empregado, em valor previsto em convenção ou acordo coletivo, no valor mínimo correspondente à última remuneração mensal do empregado anterior à suspensão do contrato.”

Embora não exista previsão de sanção na MP para rescisões de contratos durante a suspensão ou imediatamente após a suspensão, não se descarta a possibilidade de que seja aplicada a interpretação contida no art. 476-A, §5º da CLT, mas, no momento atual, antecipar qualquer posicionamento ainda é postura prematura.

Conquanto tenha sido revogado o art. 18 da MP nº 927/2020, cabe registrar que o instituto, ainda que modificado em alguma medida, deve ser objeto de reedição nos próximos dias, o que obriga a menção a ele, ainda que sem conhecimento do seu texto final. Como como já esclarecido, embora revogado o art. 18 da MP, **a CLT já previa a suspensão do contrato de trabalho, mas com intervenção sindical**, a demonstrar a possibilidade das suspensões dos contratos de trabalho, ainda que sem a previsão da MP, sendo necessária a negociação coletiva.

DA EVENTUAL APLICAÇÃO DO ART. 503 DA CLT

Embora o tema não tenha sido objeto da Medida Provisória, até mesmo diante da polêmica existente, já que há uma forte corrente no sentido de que referido artigo não foi recepcionado pela Constituição Federal (art. 7º, incisos VI e X), a previsão de redução salarial merece abordagem diante da aplicabilidade do art. 503 da CLT, que prevê a redução salarial de até 25%, respeitado o salário mínimo, neste cenário onde a existência de força maior é declarada. Entretanto, a interpretação do artigo 503 da CLT e sua aplicação é controversa, como já dito.

Conforme a corrente que admite a sua validade, o art. 503 da CLT tem sempre utilização e interpretação limitada, restrita, e deve obedecer rigorosamente aos critérios legais ali estabelecidos: existência de Força Maior (com prejuízos comprovados no caso), Redução geral dos salários em 25% (indistintamente), bem como associação à perda uma compensação como por exemplo redução de jornada, já que o TST se posicionou em alguns julgados neste sentido.

Assim, para maior segurança, a alternativa viável seria a redução, proporcional, da jornada para o mesmo período, sem prejuízo da demonstração efetiva do impacto que o evento (força maior) trouxe à atividade empresarial, mediante avença com sindicato da categoria, diante da limitação constitucional do art. 7º, VI.

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

A MP criou a modalidade de diferimento do recolhimento das parcelas fundiárias, permitindo que os meses de março a maio (com vencimento de abril a junho), sejam quitados em até seis meses (i.e., de forma parcelada).

Para este diferimento, determinou a condição de **declarar os pagamentos até 20/06/2020** e de assumir o ônus de que as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizando **confissão de débito e constituindo instrumento hábil e suficiente para a cobrança** do crédito de FGTS. Ainda, 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. Caso os

empregados sejam dispensados, as empresas perdem os benefícios do parcelamento, conforme art. 21 da CLT.

DOS ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE E DOS CASOS DE CONTAMINAÇÃO PELO CORONAVÍRUS (SARS-Co-2)

A medida provisória autorizou ainda que, durante o de estado de calamidade pública, os estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12X36, prorroguem a jornada de trabalho, com adoção de escalas de horas suplementares entre a 13ª e 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja apenação administrativa. Fica garantido o repouso semanal remunerado, podendo ser compensadas as horas suplementares em até dezoito meses da data do encerramento do estado de calamidade pública.

Muito embora o art. 29 da Medida Provisória tenha previsão expressa de que a contaminação pelo Coronavírus não deverá ser considerada como doença ocupacional (ausência de nexo causal), merece destaque que para os profissionais da área de saúde que estarão envolvidos no atendimento de pacientes contaminados, a discussão sobre a inexistência de nexo causal fica superada, mesmo com a inversão do ônus da prova criado pela MP.

PROCESSOS/PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS E FISCALIZAÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Ficaram suspensos por cento e oitenta dias, contados a partir da entrada em vigor da MP, todos os prazos para apresentação de defesa e recursos no âmbito de processos administrativos originados de Autos de Infração trabalhistas e notificação de débitos de fundiários.

As fiscalizações dos Auditores do Ministério da Economia, todavia, somente não atuarão de maneira orientadora quanto à 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; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

A MP retoma a possibilidade de ultratividade das normas coletivas com o que prevê o seu art. 30. Por ele, a contar da data em vigor da Medida Provisória, os acordos e convenções vencidos ou vincendos no prazo de cento e oitenta dias poderão ser prorrogados por mais noventa dias, a critério do empregador.

Ainda, diante do estado de calamidade e consequentes dificuldades, prorrogam-se inclusive mandatos de dirigentes até as próximas eleições, assembléias, etc.

Insta salientar que o art. 36 da MP nº 927/2020 convalidou todos os atos não contrários a ela que foram realizados pelos empregadores, em razão do Coronavírus e a prevenção da sua pandemia, nos últimos 30 (trinta dias) antes da sua publicação.

Bem se sabe que o intuito nesse momento de calamidade pública é buscar a manutenção dos empregos e esse é o intuito por detrás da edição da MP. Contudo, não se descarta a hipótese da necessidade de rescisões de contratos de trabalho e a dúvida que persiste é se será possível a aplicação do art. 502 da CLT.

A CLT é clara ao estabelecer que em caso de força maior que acarrete na extinção da empresa ou de um estabelecimento, **a dispensa sem justa causa do empregado** terá tratamento diferenciado (ausência de aviso prévio e indenização sobre o saldo do FGTS pela metade). Porém, nos casos em que há uma redução parcial da empresa ou do estabelecimento, suficiente, todavia, para impactar a atividade empresarial ao ponto de exigir ajustes abruptos no quadro de empregados, não se descarta a possibilidade de aplicação de mencionado artigo, além da possibilidade de eventualmente se aplicar, quando e no que couber, a teoria do *Factum Principis* às extinções dos contratos de trabalho. Não se sabe qual o posicionamento a ser adotado pelos Tribunais, já que se nos afigura inédito fato

desta magnitude, mas entendemos ser possível a aplicação de referido dispositivo, mesmo cientes de que tal entendimento será possivelmente diverso daquele exposto outrora em temas similares.

Por fim, merece registro que a prática juslaboralista não admite a recontração de empregado dispensado recentemente, normalmente emprestando ao caso a teoria da unicidade contratual, podendo ainda ser alegada como fraude, com intuito de liberação do FGTS por exemplo, Assim, os empregadores deverão se acautelar em caso de dispensa e recontrações, recomendando-se que seja observado um prazo mínimo de ao menos 30 (trinta) dias.

Nossa equipe trabalhista do escritório Fragata e Antunes está totalmente à disposição para auxiliar sua empresa e esclarecer eventuais dúvidas.

Glaucia Massoni

glaucia.massoni@fragataeantunes.com.br

Praça Dom José Gaspar, 30 - 1º andar

República - 01047-010

São Paulo - SP

Tel.: +55 (11) 99418-2063

Alberto de Carvalho

alberto.carvalho@fragataeantunes.com.br

Rua Portugal, 5/7, 1º andar, Edifício Status

Comércio - Salvador/BA

CEP: 40.015-903

Tel: +55 71 3254-5800