

**RODRIGO DIAS DA FONSECA
CLEBER MARTINS SALES**

**COMENTÁRIOS À MEDIDA
PRÓVISÓRIA Nº 927, DE 22
DE MARÇO DE 2020
ANÁLISE ARTIGO POR ARTIGO**



**tirant
lo blanch**



Copyright© Tirant lo Blanc

Editor Responsável: Aline Gostinski

Capa e Diagramação: Renata Milan

Imagem da capa: Tobias van Schneider

F747 Fonseca, Rodrigo Dias da
Comentários à medida provisória n.º 927,
de 22 de março de 2020 : análise artigo por artigo
[livro eletrônico] / Rodrigo Dias da Fonseca; Cleber
Martins Sales. – 1.ed. – São Paulo : Tirant lo Blanch,
2020.

1Mb : e-book

ISBN: 978-65-8609-332-2

1.Direito do trabalho. 2. Estado de calamidade
pública. 3. Coronavírus – COVID – 19. I. Título.

CDU: 349.2

É proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, inclusive quanto às características gráficas e/ou editoriais.

A violação de direitos autorais constitui crime (Código Penal, art.184 e §§, Lei n° 10.695, de 01/07/2003), sujeitando-se à busca e apreensão e indenizações diversas (Lei n°9.610/98).

Todos os direitos desta edição reservados à Tirant Empório do Direito Editorial Ltda.



**tirant
lo blanch**

Todos os direitos desta edição reservados à Tirant lo Blanch.

Avenida Nove de Julho n° 3228, sala 404, ed. First Office Flat

Bairro Jardim Paulista, São Paulo - SP

CEP: 01406-000

www.tirant.com.br - editora@tirant.com.br

Rodrigo Dias da Fonseca
Cleber Martins Sales

**COMENTÁRIOS À MEDIDA
PRÓVISÓRIA N° 927, DE 22 DE
MARÇO DE 2020**

ANÁLISE ARTIGO POR ARTIGO



tirant
lo blanch

2020

APRESENTAÇÃO E ESCLARECIMENTOS

Antes de expormos nossas primeiras impressões sobre a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, gostaríamos de fazer alguns rápidos esclarecimentos sobre o texto ora apresentado.

Naturalmente os autores possuímos um estilo redacional pessoal, e nos utilizamos de um vocabulário que nos é próprio. Nesse sentido, eventualmente mencionamos a Medida Provisória objeto desse breve estudo apenas sob a sigla MPV. Aliás, ao editar Medidas Provisórias, o Presidente da República, chefe do Poder Executivo da União, atua excepcionalmente como legislador e por isso esporadicamente referimo-nos à sua figura como “legislador extraordinário”.

Ainda, convém ressaltar que o uso de expressões como “neste momento”, “neste instante”, “a esta altura”, “momentaneamente”, “na atual quadra” e congêneres deve ser compreendido em função da data em que redigido este trabalho, em 23/03/2020, ou seja, no dia seguinte à edição da MPV analisada.

Na tentativa de sistematização e, principalmente, facilitar a compreensão do leitor, os comentários foram redigidos na estrita ordem dos artigos integrantes da MP 927/20. Por vezes a análise crítica foi concentrada em texto único abrangendo o caput ou cada parágrafo dos artigos; outras vezes, artigos e/ou parágrafos foram analisados em conjunto, sempre, cremos, sem prejuízo da fluidez da leitura.

Por fim, após o estudo a que nos dedicamos, disponibilizamos a redação integral da Medida Provisória 927/20, para consulta rápida.

Esperamos que o material que segue seja útil aos interessados.

Obrigado pela deferência da leitura e atenção.

Rodrigo Dias da Fonseca e Cleber Martins Sales
Os autores

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

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)

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 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.

Essa Medida Provisória foi muito aguardada por empregados, empregadores e respectivos sindicatos, justificadamente preocupados com os impactos que a paralisação de atividades, em virtude do necessário combate à pandemia do Coronavírus (Covid-19), trará para as relações de trabalho, bem como as medidas a serem tomadas para minorar seus efeitos danosos. Nos termos da MPV, o objetivo ge-

nérico é a “preservação do emprego e da renda”, desafio de enormes proporções e dificuldades.

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.

O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu “a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020” (art. 1º).

Assim, ante a previsão do parágrafo único ora em exame e o art. 39 desta MPV, as medidas ora adotadas têm vigência desde 22/3/2020 até 31/12/2020.

A referência à hipótese de força maior (CLT, arts. 501 a 504) deve ser interpretada com cuidado e atenção ao texto constitucional. Não há dúvida de que a pandemia e o conseqüente reconhecimento do estado de calamidade autorizam a aplicação das normas de força maior, *dentro dos limites constitucionais*.

O § 2º do art. 501 da CLT restringe os efeitos dos motivos de força maior apenas às empresas cuja situação econômica e financeira seja afetada por circunstância excepcional vivenciada. Embora haja casos muito pontuais de empresas que, sob certos aspectos, até se beneficiarão economicamente da crise atual (*v.g.*, alguns supermercados, que permanecem abertos e com vendas acima do normal), parece-nos correta a diretriz da MPV de se considerar que a situação emergencial caracteriza a força maior para todas as relações de trabalho. Afinal, mesmo nos casos excepcionais referidos, medidas várias terão de ser tomadas para assegurar o transporte, medidas de higiene, dentre outras, sendo inviável a averiguação casuística de que empresas teriam sido afetadas substancialmente pela crise por que passamos.

Para o caso de extinção de contratos de trabalho, o reconhecimento de força maior apenas autoriza, na forma da lei, o pagamento pela metade das verbas rescisórias na hipótese de “extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado” (CLT, art. 502, *caput*).

Por fim, talvez o questionamento feito com mais frequência nos últimos dias, relativamente à força maior: estaria autorizada a redução salarial prevista no art. 503, *caput* e parágrafo único, da CLT¹, enquanto durar o estado de calamidade? A nós, parece que a resposta é negativa.

Nos termos da Constituição Federal, art. 7º, VI², a redução salarial apenas é autorizada mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. A nosso entender, a disposição constitucional é clara e pretendeu prestigiar a negociação coletiva de trabalho, em estreita coerência com o que é disposto logo adiante, no inciso XXVI³.

Nada obstante, feita a ressalva quanto a nosso posicionamento pessoal, compreendemos o entendimento daqueles que, preocupados com os extraordinários impactos da crise ora enfrentada, pugnam pela possibilidade de redução salarial, acompanhada de proporcional diminuição da jornada. Parece-nos, todavia, um equívoco apontar o art. 503 da CLT como fonte normativa que justificasse essa posição. Esse artigo se reporta a redução salarial pura e simples, limitada a 25% (vinte e cinco por cento), sem nem cogitar de alteração da jornada de trabalho. Para tanto, a nosso sentir, é imprescindível a negociação coletiva, tal como afirmamos anteriormente e na linha de jurisprudência de nossos tribunais⁴.

1 Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

2 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

3 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

4 "DIFERENÇAS SALARIAIS – ALTERAÇÃO CONTRATUAL A alteração salarial,

Afigura-se mais palatável a tese de que, mantido o pagamento do salário de forma proporcional à jornada de trabalho, especialmente em razão de fator alheio à vontade do empregador e excluída a hipótese de sua imprevidência, não resta configurada propriamente *redução salarial*.

Por outros termos e nessa senda, reduzida a jornada de trabalho, caberia a conformação proporcional do salário. O Tribunal Superior do Trabalho, em um cenário menos grave, de certa maneira já chancelou essa concepção, consoante se nota da redação da Orientação Jurisprudencial nº 244, da Subseção de Direitos Individuais I, a qual admite que, reduzido o número de alunos e de aulas a serem ministradas, seja adequada a remuneração mensal do professor, desde que mantido o valor da hora-aula de trabalho⁵.

Não nos furtamos de um alerta óbvio: as empresas que optarem pelo caminho da redução da jornada e pagamento de salário/hora, sem negociação coletiva, devem estar cientes do grande risco de a medida ser invalidada judicialmente mais adiante.

De outra parte, temos visto nos últimos dias, especialmente após o reconhecimento formal do estado de calamidade pública, vários sindicatos assumindo com responsabilidade suas atribuições e celebrando convenções e acordos coletivos, com fito de adaptar as relações de trabalho a uma inesperada e árdua realidade transitória. Sempre que for possível, sem dúvida esse é o melhor caminho.

implicando redução do salário dos empregados, somente pode ocorrer em situações excepcionais e mediante a participação efetiva do sindicato profissional, nos exatos termos contidos na norma constitucional, art. 7º, VI. Embargos conhecidos e desprovidos" (E-RR-481783-60.1998.5.02.5555, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Wagner Pimenta, DEJT 27/09/2002).

5 OJ-SDI1-244 PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE (inserida em 20.06.2001)
A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

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.

O presente artigo visa à possível celebração de acordo individual escrito entre empregado e empregador, pelo qual serão definidas condições de trabalho durante o estado de calamidade pública.

Ante o objetivo da própria MPV, de preservação dos empregos no cenário catastrófico enfrentado, a própria garantia provisória do emprego, decorrente do acordo individual, afigura-se medida benfazeja.

Literalmente, os termos de acordo individual, no caso, prevalecem sobre a lei, em sentido estrito, e sobre as normas coletivas, somente encontrando limites no texto constitucional. Essa disposição deve ser encarada e aplicada com máximo cuidado, por ponderáveis razões.

A própria Constituição Federal prestigia as convenções e acordos coletivos de trabalho, inscrevendo-os como direito fundamental dos empregados (art. 7º, XXVI)⁶. A ainda recente Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) seguiu a mesma diretriz, valorizando a negociação coletiva e fixando seus limites (CLT, arts. 611-A e 611-B). Será no mínimo bastante questionável a constitucionalidade de disposição individual flagrantemente contrária à norma coletiva.

Igualmente, pensamos que todas as restrições à negociação coletiva, previstas expressamente na Lei da Reforma Trabalhista, não podem igualmente ser objeto de negociação individual, nem mesmo no panorama excepcional ora vivenciado. Isso porque as vedações previstas no art. 611-B da CLT remontam às disposições constitucionais (art. 7º), no mais das vezes repetindo na literalidade o seu texto⁷.

6 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

7 Coerentemente, pensamos, por isso mesmo, que as “normas de saúde, higiene e segurança

Com menor restrição encaramos a possibilidade excepcional e temporária de negociação individual de direitos previstos na legislação infraconstitucional, especialmente aqueles ordinariamente passíveis de negociação coletiva (CLT, art. 611-A).

Em suma, no contexto extraordinário enfrentado, pensamos que as garantias trabalhistas mínimas insertas no art. 7º da Carta Magna constituem o patamar mínimo assegurado aos empregados e, quanto ao mais, fica facultada a negociação individual nesse cenário e período, com os mesmos limites impostos ordinária e legalmente às convenções e acordos coletivos de trabalho.

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:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

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.

O artigo enuncia algumas medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores “para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do

no trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (CLT, art. 611-B) não se sujeitam à negociação individual prevista na MPV. Quanto a elas, a rigor, a própria MPV indicou que normas serão flexibilizadas no período de estado de calamidade pública.

emprego e da renda”, objetivo central da Medida Provisória. Trata-se de um rol meramente exemplificativo, logo não impede que outras medidas possam ser tomadas. Aliás, a nosso sentir, a melhor delas sequer está – e nem precisaria– indicada no artigo: a negociação coletiva com o sindicato de empregados.

Examinaremos cada uma das medidas referidas em particular na análise dos próximos artigos.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

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.

O *caput* do artigo, ao tratar do regime de *teletrabalho* (e nos reportamos aos comentários a seguir, do § 1º deste mesmo artigo, quanto à distinção conceitual entre teletrabalho e trabalho à distância), autoriza o empregador a alterar esse regime para o presencial e vice-versa, independentemente de acordo individual ou de tempo de suspensão contratual para adaptação à nova situação.

Dessa maneira, restam inaplicáveis, durante a vigência da Medida Provisória, as exigências previstas nos arts. 75-C, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT⁸.

§ 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.

8 Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O teor deste parágrafo esbarra em equívoco conceitual, posto que há diferença entre trabalho remoto ou trabalho à distância, de mesmo significado, e o teletrabalho⁹. No entanto, tendo em vista que a definição traçada no corpo do parágrafo repete praticamente na íntegra a definição legal de teletrabalho (CLT, art. 75-B), torna-se evidente que é a este instituto, o teletrabalho, que o legislador extraordinário se refere.

A referência ao art. 62, III, da CLT, igualmente não surpreende, posto que essa disposição, com a redação que lhe conferiu a Lei nº 13.467/2017, textualmente excepciona o teletrabalho do regime da duração do trabalho, a significar que, ante a presumida inviabilidade de fiscalização dos serviços, fora da esfera de vigilância imediata do empregador, o empregado não faria jus a horas extras, intervalos e adicional noturno.

Essa matéria é controversa e sua análise não cabe nos limites do presente texto. De todo modo, reportamo-nos ao entendimento externado em obra conjunta, de nossa coautoria, a respeito do tema:

“Destarte, com o artigo 62, inciso III, da CLT, o legislador reformador partiu da presunção *juris tantum* de que a jornada de trabalho do teletrabalhador não pode ser controlada, até mesmo porque o prestador de serviços à distância labora fora do centro de vigilância e supervisão do empregador.

(...)

No entanto, caso o empregador determine que o trabalho remoto seja executado em horários por ele estabelecidos, sob pena de penalização em caso de descumprimento da ordem, havendo o efetivo controle dos horários do início, das pausas e do término do trabalho, a presunção de impossibilidade de controle da jornada, prevista no inciso III do artigo 62 consolidado cederá espaço para o controle

9 As expressões *trabalho remoto* e *trabalho à distância* parecem-nos ter a mesma acepção: o trabalho realizado fora do espaço geográfico em que se centralizam fisicamente as atividades do empregador. O teletrabalho ou trabalho em *home office* tem a característica especial de ser realizado mediante uso das ferramentas tecnológicas de comunicação a distância. Há uma relação de gênero e espécie: o trabalho remoto ou à distância é um gênero, do qual é espécie o teletrabalho. Um exemplo distinto: o trabalho de uma empregada, costureira, em sua residência, não é exercido com o uso dos meios tecnológicos de informação e comunicação, não se classificando como teletrabalho. Logo, o trabalho domiciliar é também uma espécie do gênero *trabalho à distância* ou *remoto*.

de jornada e a aplicação ao prestador de serviços das disposições do Capítulo II do Título II da CLT referentes à duração do trabalho. São exemplos de efetivo controle da jornada a vigilância e a supervisão constantes por parte do empregador ou de seus prepostos e a fiscalização dos horários de trabalho por meio de webcams que ficam ligadas durante todo o tempo da prestação de serviços, transmissão de dados por computadores, *paggers*, *palmtops* e *smartfones* em vários horários predeterminados pelo empregador durante o dia, elevado número de chamadas telefônicas diárias realizadas entre empregado e empregador ou o constante contato por via de aplicativos de troca instantânea de mensagens no início, durante e no término da jornada laboral para se verificar o cumprimento do horário de trabalho.

(...)

O novo dispositivo celetista estabelece, como regra geral, que a jornada do teletrabalhador não pode ser controlada, entendendo o legislador reformador que a maior flexibilidade da administração do tempo pelo funcionário e o distanciamento deste da supervisão direta e pessoal do empregador é incompatível com as regras referentes à duração da jornada. A possibilidade de controle da jornada do teletrabalhador é exceção, e, como tal, deve ser cabalmente demonstrada pelo empregado, pois o ordinário se presume e o extraordinário se prova.¹⁰

§ 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.

A mudança do regime de teletrabalho para o presencial e vice-versa deverá ser comunicada ao empregado dentro de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, para mínima adaptação do laborista à nova forma de prestação de serviços¹¹.

10 SALES, Cleber M; BRITO, Marcelo P; AZEVEDO NETO, Platon T; FONSECA, Rodrigo D. Reforma Trabalhista Comentada – Lei nº 13.467/2017: Análise de todos os artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2017, p. 83-86.

11 Note-se que a CLT não prevê ordinariamente prazo algum no caso de mudança do regime presencial para o teletrabalho, mas confere ao empregado “prazo de transição de no mínimo quinze dias” para a alteração contrária. A nosso ver, isso implica, ordinariamente, na interrupção contratual (logo, com pagamento de salários, mas sem prestação de serviços) no segundo caso. Para maiores esclarecimentos, recomendamos, dentre outras, a leitura de nossa obra, referida na nota de rodapé anterior.

Esse comunicado pode ser feito por escrito ou por meio eletrônico, ou seja, por e-mail, aplicativos de mensagens como WhatsApp, Telegram, etc. - sendo que nestes últimos casos sequer será necessária a comunicação escrita, sendo igualmente válida a mensagem de voz/áudio, dado o registro que garante a segurança da notificação.

§ 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.

A previsão relativa ao custo de aquisição e manutenção dos equipamentos e infraestrutura usados para a comunicação remota, bem como eventual reembolso de despesas efetuadas pelo empregado, deve ordinariamente ser objeto de previsão contratual, nos termos do art. 75-D, *caput*, da CLT¹².

As empresas que já se utilizam dessa espécie de prestação de serviços, portanto, já devem contar com essa previsão contratual. Para aquelas que passem a se utilizar do teletrabalho a partir da edição desta MPV – medida recomendável a fim de incentivar o isolamento domiciliar requerido para reduzir a velocidade de alastramento do vírus pandêmico – foi conferido o prazo de trinta dias para formalizar em contrato escrito a disciplina de tais custos.

§ 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:

12 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.

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.

O teletrabalho requer do empregado o acesso equipamentos como computador, *tablet*, *palm top*, *scanner*, aparelho celular, ou equipamentos similares; linha telefônica, com conexão à internet, tudo obviamente demandando energia elétrica. Naturalmente tudo isso tem um custo para aquisição e manutenção, a ser previsto em contrato escrito, como já visto.

Se o empregado não possuir esses equipamentos e serviços, o empregador poderá fornecê-los, sob regime de comodato¹³, possibilitando a prestação do trabalho remoto. Tratando-se de empréstimo dos equipamentos, findo o período de vigência da MPV, poderá o empregador retomá-los e suspender eventual pagamento da infraestrutura usada para os serviços.

Caso o empregado não possua os equipamentos e infraestrutura imprescindíveis à prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, nem o empregador os providencie, considerar-se-á que aquele esteve à disposição deste por toda a sua jornada ordinária de trabalho (CLT, art. 4º, *caput*).

§ 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.

Pensamos que o parágrafo diz menos do que deveria. Obviamente o mero fato de o empregado dispor de equipamentos de co-

13 Cód. Civil, arts. 579 a 585

municação à distância com o empregador, usados para a prestação de serviços, não significa necessariamente que ele esteja a trabalhar efetivamente ou mesmo se encontre em regime de sobreaviso ou prontidão. Aliás, nesse sentido o teor da Súmula nº. 428, I, do TST¹⁴.

Logicamente, o tempo de uso dos aplicativos e programas de comunicação para atividades particulares do empregado não se considera à disposição do empregador. Vamos além: se o empregado usa tais programas de forma voluntária e eventual, para responder ou mandar mensagens, especialmente quando não haja determinação ou cobrança quanto ao momento de o fazer, também pensamos que esse tempo não deve ser computado como de serviço. Afinal, nos casos e momentos em que seja inviável separar o tempo de uso dos equipamentos para atividades particulares da sua utilização para o serviço, sendo o caso de trabalho na residência do empregado, presume-se a ausência de fiscalização.

Todavia, acreditamos ser irrecusável que, sempre que for demonstrada a exigência, pelo empregador, da efetiva e comprovada prestação de serviços além da jornada ordinária, seja devida a remuneração ao empregado. O trabalho comprovado, além dos limites legal e constitucionalmente impostos, demanda a correspondente contraprestação.

Assim, a previsão de convenção ou acordo coletivo, referida ao fim do parágrafo, serviria apenas para fixar tempo de sobreaviso ou prontidão mediante uso de aplicativos de comunicação à distância. Parece por razões evidentes irreal cogitar de negociação coletiva que estabelecesse que o uso de aplicativos, a todo momento e para qualquer finalidade, além dos horários contratuais de trabalho, implicaria tempo à disposição do empregador.

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.

14 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

No regime de trabalho do aprendiz (CLT, art. 428) e do estagiário (Lei nº 11.788/2008), em vista da finalidade dos respectivos contratos, o serviço costuma ser executado internamente, nas instalações do empregador ou da empresa concedente do estágio. Com efeito, não será simples conciliar o objetivo de aprendizagem de um ofício ou de uma atividade profissional mediante o trabalho à distância.

Entretanto, não se pode perder de vista a razão de ser da MPV em testilha. Quanto mais se puder afastar os trabalhadores do ambiente fechado, interno, de trabalho, evitando aglomerações e riscos de contaminação pelo Covid-19, melhor. E portanto, ainda que com as reconhecidas dificuldades eventuais, também o aprendiz e o estagiário poderão trabalhar no sistema de *home office*.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

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.

Em face da emergência enfrentada, o período de férias dos empregados poderá ser antecipado, tendo sido também flexibilizado o prazo para comunicação do novo período do descanso.

Como regra, o empregador deve informar o empregado sobre a concessão das férias com no mínimo trinta dias de antecedência (CLT, art. 135, *caput*). Durante a vigência do estado de calamidade pública, essa comunicação poderá ser feita com antecipação de apenas quarenta e oito horas.

Embora tão curto período possa dificultar o planejamento de férias pelo empregado, esse é um aspecto que, embora importante, deve ser relevado, ante os objetivos maiores ultimados com a medida. Ademais, não será possível ou recomendável que, como ordinariamente ocorre, o empregado use desse período de férias para viagens, reuniões com amigos, etc. Em razão da pandemia enfrentada, a tendência e mesmo a exortação é de que permaneça recluso em sua própria residência, como todos os cidadãos.

Esse aviso de antecipação da data das férias pode ser feito por escrito ou por meio eletrônico, ou seja, por e-mail, aplicativos de mensagens como WhatsApp, Telegram, etc. - sendo que nestes últimos casos sequer será necessária a comunicação escrita, sendo igualmente válida a mensagem de voz/áudio, dado o registro que garante a segurança da notificação.

§ 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.

A restrição ao gozo de férias inferiores a cinco dias já consta da legislação em vigor (CLT, art. 134, § 1º, parte final). Tempo inferior a isso não proporciona sequer o mínimo descanso reparatório necessário à recomposição da fadiga acumulada durante período mais extenso de trabalho.

O inciso II já revela uma novidade importante. Há muito se controverte a respeito da possibilidade de concessão de férias ao empregado que ainda não completou o período aquisitivo. Essa possibilidade é expressa na legislação quanto às férias coletivas, mas omissa em relação às férias individuais, o que permite cogitar do silêncio eloquente do legislador. Sob essa ótica, a antecipação das férias a quem ainda não tem integralizado o período aquisitivo não seria possível. Acreditamos que como regra geral essa é a conclusão apropriada. Todavia, nas hipóteses restritas e atípicas, como quando a concessão das férias é efetuada para atender interesse indiscutível do empregado ou de ambos os sujeitos da relação, pensamos ser admissível a concessão antecipada, mesmo antes de se completar o período aquisitivo de serviços.

A legislação emergencial admite a concessão de férias aos empregados que não tiveram o período aquisitivo completo. A autorização é importante, ante a declarada intenção de vários empregadores em conceder férias a parte de seus empregados, muitos dos quais não possuem o período aquisitivo completo.

Uma série de questões, não abordadas pela MPV, terão de ser definidas mais adiante, como as consequências do rompimento contratual ainda antes que se completasse o período aquisitivo, tendo o empregado recebido férias integrais, por exemplo. Haverá ainda o custo de, ao se retomarem normalmente as atividades, alguns empre-

gados terem de laborar consecutivamente longo período até novamente gozar de novas férias.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

A hipótese aqui versada é um tanto preocupante e inusitada. O empregador está autorizado, por esta disposição legal, a antecipar períodos de férias relativos a tempo de serviço futuro.

O gozo imediato de férias futuras, isto é, relativas a períodos aquisitivos que nem se iniciaram, exigirá, por parte do empregado, um tempo muito extenso de serviço a seguir, até obter novo período de descanso anual, sobrecarga que decerto aumentará a fadiga física e mental; por parte do empregador, o risco de prejuízos oriundos da ruptura contratual antes de usufruir do trabalho nos períodos aquisitivos cujas férias já concedeu e pagou antecipadamente.

§ 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.

Empregadores devem priorizar a concessão de férias aos empregados idosos, ou com deficiências crônicas, ou portadores de qualquer tipo de imunodeficiência.

Naturalmente, por exceção, os profissionais da área de saúde, integrantes do grupo de maior risco de contágio, não integram o grupo de empregados a que se deve conceder prioritariamente período de férias; muito pelo contrário, aliás, como será abordará no artigo seguinte.

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.

No período de estado de calamidade pública, os empregados que se ativem em atividades essenciais - especialmente trabalhadores na área de saúde, dada a natureza da pandemia em curso – e que estejam em gozo de férias poderão ser convocados para retomar seus postos de trabalho. Isso significa, na prática, a suspensão das férias em curso, assegurado o gozo futuro, para atendimento a necessidades urgentes e essenciais da população.

Pensamos que a medida exige sacrifício pessoal desses empregados, que naturalmente retomarão suas atividades e sujeitar-se-ão a risco de contágio superior ao ordinário. A medida, não obstante, se justifica, na medida em que revela a preponderância do interesse público sobre o individual (CLT, art. 8º, *caput*).

A convocação para retorno ao serviço pode ser feita por escrito ou por meio eletrônico (neste caso, como anteriormente já referido, inclusive por mensagem de voz), preferencialmente com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas. Portanto, dentro desse prazo, deve o empregado se reapresentar ao serviço obrigatoriamente; e, se for possível e conforme a sua própria conveniência, essa reassunção das funções pode ser feita em tempo inferior.

Novamente, a MPV focou a atenção no problema imediato e relegou à regulamentação futura, ou a decisão judicial se for necessário, outras questões importantes, como o tratamento legal a ser dado ao período de férias suprimido desses empregados.

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.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o *caput*.

O pagamento das férias concedidas durante o estado de calamidade pública não abrangerá necessariamente o acréscimo do terço constitucional (art. 7º, XVII), o qual poderá ser quitado, a critério do empregador, até o dia 20 de dezembro de 2020, mesma data para pagamento da segunda parcela do 13º salário (Lei nº 4.749/65, art. 1º)

Quanto ao abono pecuniário, vale dizer, a conversão da terça parte do período de férias do empregado em pecúnia (popularmente conhecida como “venda de férias”) é, em geral, uma faculdade do empregado (CLT, art. 143, *caput*)¹⁵. No entanto, durante o período de estado de calamidade, essa conversão está sujeita à aquiescência do empregador, o que faz todo o sentido, pois seria desarrazoado obrigá-lo a adquirir período de férias do empregado sem que tivesse a perspectiva de obter deste a regular prestação de serviços, possivelmente prejudicada em virtude das restrições causadas pela pandemia.

Na hipótese de empregado e empregador ajustarem pelo cabimento do abono pecuniário, o pagamento correspondente poderá ser feito até o dia 20 de dezembro de 2020, mesmo prazo limite para pagamento do terço constitucional de férias.

15 Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

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.

Relativamente aos períodos de férias concedidos durante o estado de calamidade pública, o pagamento das férias comuns ou antecipadas será efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, da mesma forma como previsto para o pagamento do salário mensal (CLT, art. 459, § 1). Não se aplica, portanto, durante esse período emergencial, a regra ordinária do art. 145 da CLT¹⁶. Esse pagamento não abrangerá necessariamente o acréscimo constitucional de 1/3 (art. 7º, XVII), o qual poderá ser quitado a critério do empregador até o dia 20 de dezembro de 2020, mesma data para pagamento da segunda parcela do 13º salário (Lei nº 4.749/65, art. 1º)¹⁷.

16 Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

17 Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

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.

O artigo trata da hipótese de extinção contratual antes do pagamento do terço constitucional de férias e do abono pecuniário, se houver. Afinal, é facultado ao empregador, como visto no artigo anterior, o pagamento dessas parcelas até o dia 20 de dezembro de 2020.

Para ambas as parcelas, o artigo fixa a antecipação da exigibilidade, devendo então ser quitadas junto com as verbas rescisórias (CLT, art. 477, § 6º).

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.

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.

As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados, ou aos de certos estabelecimentos ou setores de uma empresa (CLT, art. 139, *caput*¹⁸).

Há, por força da redação algo imprecisa da norma celetista, certa celeuma a respeito da possibilidade de concessão de férias coletivas a parte dos empregados da empresa, ou a uma parcela daqueles que laboram em um setor ou em um estabelecimento específico. Por outros termos, a controvérsia reside em definir a possibilidade de parte dos empregados de um mesmo setor ou estabelecimento gozar férias coletivas, enquanto outros sigam trabalhando.

A despeito da interpretação literal sugerir o contrário, parece-nos que sim, é franqueada essa possibilidade ao empregador, não apenas porque não vislumbramos nenhum prejuízo aos empregados, mas ainda porque cabe aqui as interpretações lógica e teleológica da norma.

18 Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Com efeito, não faz sentido que em certos setores, essenciais ao funcionamento de uma empresa, somente se possa dar férias coletivas a *todos* os empregados. Isso significaria, na prática, ante a essencialidade dos trabalhos do setor, que não seria factível a concessão de férias coletivas aos seus integrantes. Ademais, a finalidade da norma é justamente dispensar os serviços dos empregados num momento de menor necessidade, para otimizar o aproveitamento futuro dessa mão de obra, o que pode perfeitamente ocorrer com a concessão de férias coletivas a *parte* dos empregados de um setor ou estabelecimento.

Ante a disposição da parte final do *caput* do art. 11 da MPV, faculta-se ao empregador a concessão de ilimitados períodos de férias coletivas a seus empregados – na prática, acreditamos que ocorrerá de alguns períodos sucederem imediatamente a outros –, sem restrição quanto à sua duração mínima. Essa é uma disposição dura, mas absolutamente adequada ao momento vivido, pois decerto ocorrerão longos períodos sem qualquer possibilidade de prestação de serviços pelos empregados, em vista de medidas sanitárias emergenciais em curso. A concessão de férias coletivas com menos restrições tem potencial de preservar empregos, pois do contrário muitos empresários, premidos economicamente, preferirão dispensar os empregados.

A comunicação aos empregados sobre as férias coletivas deve ser feita no prazo de quarenta e oito horas, sendo inexigível a notificação à Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Economia, sucessora do Ministério do Trabalho, e ao sindicato de empregados. Portanto, durante o período do estado de calamidade pública, ficam os empregadores dispensados das obrigações previstas no art. 139, § 2º, da CLT¹⁹.

19 § 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.

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.

§ 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.

Considerando o cenário que se vislumbra neste momento, é provável que o empregador conceda uma quantidade grande de folgas aos empregados no futuro imediato, ante tantas restrições imediatas à prestação de serviços: imposições de isolamento, quarentena, restrição ao funcionamento de empresas etc.

Por essa razão, o art. 13 em tela autoriza o empregador a antecipar o afastamento para gozo de feriados civis que sobrevirão nesse período de estado de calamidade pública. Retomada a prestação de serviços normalmente, mais à frente, os empregados trabalharão nesses dias de feriados cujo gozo tenha sido antecipado.

Desse modo, os feriados civis nacionais de 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro a ocorrer ainda este ano (Lei nº 662/1949), bem como os estaduais e municipais podem ser trabalhados pelos empregados, desde que anteriormente o empregador os tenha dispensados do serviço em dias correspondentes. Compensa-se o trabalho no feriado com a dispensa do labor em data anterior.

A medida pode ser útil ao empregador, posto que se espera que ao menos no segundo semestre, se possível até antes, haja a retomada plena da atividade econômica e então possa a mão de obra dos empregados ser usufruída mesmo nos feriados, posto que anteriormente eles já tiveram o gozo respectivo.

Também poderá o empregador requisitar a prestação de serviços nesses feriados civis, mediante compensação com saldo positivo acumulado no sistema de banco de horas, de que se tratará a seguir.

Com relação aos feriados religiosos (sexta-feira santa, dia 10/4; dia de Nossa Senhora Aparecida, dia 12/10; finados, dia 2 de novembro; e Natal, dia 25/12), as mesmas regras podem se aplicar, mas para tanto será necessário o ajuste individual por escrito com o empregado.

CAPÍTULO VI

DO BANCO DE HORAS

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.

Em razão dos atuais fatos impeditivos à regular prestação de serviços, dificilmente o trabalho em feriados no restante do ano, conforme estabelecido no artigo anterior, será o bastante para compensar as folgas que terão sido concedidas anteriormente. Uma alternativa ao empregador será compensar essas folgas no sistema de banco de horas.

Para tanto, a MPV 927/2020 instituiu provisoriamente a possibilidade mais ampla de compensação de jornada, validando sua instituição por acordo individual ou coletivo, em prazo de até dezoito meses após o encerramento do estado de calamidade pública. Assim, é possível que o prazo para a compensação se aproxime de dois anos.

Antes desta MPV, o banco de horas podia ser ajustado individual ou coletivamente, para compensação no prazo máximo seis meses ou um ano, respectivamente, nos termos do art. 59, §§ 2º e 5º, da CLT²⁰. A maior extensão do prazo decorre da constatação realista mencionada anteriormente: ante a perspectiva de liberação do trabalho por tempo mais extenso durante o surto da pandemia, bem

20 § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 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.

como os limites de prorrogação da jornada de trabalho mesmo nesse regime do banco de horas, será necessário um período mais longo para a compensação das muitas folgas concedidas.

§ 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.

Como referido no exame do *caput* do artigo, há uma limitação legal ao cumprimento de horas extras a no máximo duas por dia. O legislador extraordinário não inovou no particular, ante disposição expressa similar do art. 59, *caput*, da Consolidação²¹ e, de forma implícita, nos §§ 2º e 5º do mesmo artigo.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Consoante a norma em tela, o empregador terá plena discricção para definir os dias e as horas a serem trabalhadas após a jornada ordinária, com fito de proceder à compensação nesse sistema de banco de horas facultado pela MPV 927/2020, observada naturalmente a limitação do § 1º, independentemente de previsão individual ou coletiva.

Essa disposição afigura-se estranha, a nosso sentir: se o próprio empregador firmar acordo individual, fixando a forma como exigirá a compensação, parece despropositado que essa disposição contratual não valha ou não seja observada. Por outro lado, será bastante questionável a constitucionalidade desse §2º, caso haja conflito entre a vontade do empregador e a disposição coletiva, no que pertine à forma como a compensação ocorrerá, ante a valorização dos acordos e convenções coletivas, na Carta Magna (art. 7º, XXVI), elevados que foram a direitos fundamentais dos empregados.

21 Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

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.

§ 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.

§ 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.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

O presente artigo tem por objetivo evitar, tanto quanto possível, que o empregado tenha de frequentar ambientes mais propensos ao contágio pelo Covid-19.

Por isso, a previsão legal é de dispensa transitória dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exigidos legalmente (CLT, art. 168). A única exceção é o exame demissional, cuja exigência regular pode ser dispensada caso o empregado tenha realizado exame ocupacional há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Quanto aos demais exames, devem ser realizados em até 60 (sessenta) dias após o término do estado de calamidade pública. Todavia, se a postergação dos exames causar risco à saúde do empregado, consoante parecer médico, deve o empregador providenciar sua imediata realização.

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.

§ 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.

§ 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.

Tendo em vista uma série de atividades que acarretam risco à saúde e segurança do empregado, as Normas Regulamentadoras (NRs) preveem uma série de treinamentos e cursos de capacitação. Esses cursos usualmente requerem que empregados se concentrem e permaneçam aglomerados, ou ao menos acompanhados de algumas pessoas, ou ainda em ambiente fechado. Com intuito de diminuir a probabilidade de contágio nesse momento de pandemia, o artigo suspende a obrigatoriedade dos referidos cursos e treinamentos.

Encerrado o período do estado de calamidade pública, esses treinamentos prorrogados devem ser providenciados pelo empregador em até 90 (noventa) dias.

Nada obstante, se o treinamento requerido puder ser realizado à distância, sem prejuízo ao conteúdo e aprendizagem, fica o empregador autorizado a proporcioná-lo com o uso das ferramentas de comunicação remota, orientando para que as atividades práticas sejam realizadas de forma segura. Essa é uma faculdade do empregador, conforme § 2º em exame, mas nos parece que melhor será, por envolver menos riscos e maior efetividade, que o treinamento venha a ser feito após o encerramento do período de estado de calamidade pública, nos termos do § 1º do artigo.

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.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA têm composição variável anualmente, posto ser essa a duração do mandato dos representantes eleitos pelos empregados (CLT, art. 164, § 3)²².

Se acaso o mandato do cipeiro findar no período de estado de calamidade pública, a regular realização de novas eleições, nesse contexto excepcional, é desaconselhável, pois: a) não haverá sequer meios de contato com os empregados, para apresentação de propostas e tentativas de convencimento pelos candidatos; e b) a campanha e, especialmente, as eleições inevitavelmente implicam aglomeração de pessoas e, por consequência, maior probabilidade de contágio pelo Covid-19, o que se busca evitar.

Portanto, os mandatos a findar no curso do estado de calamidade pública serão automaticamente prorrogados, até o encerramento desse período, sendo suspensos os processos eleitorais eventualmente em curso.

22 § 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

CAPÍTULO VIII

DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

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.

§ 1º A suspensão de que trata o *caput*:

- I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva;
- 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.

§ 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.

§ 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:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

§ 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.

Este artigo previa a suspensão de contratos de trabalho por até quatro meses, “para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial.”

A suspensão contratual significaria que não seriam devidos salários no período, exceto auxílios e benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, sem natureza salarial.

A medida seria implantada independentemente de negociação coletiva e caso o afastamento do empregado não fosse acompanhado efetivamente da realização dos cursos, ou se fossem prestados serviços nesse período, a suspensão contratual seria descaracterizada, sendo devidos os salários e encargos sociais incidentes, além de aplicadas as penalidades legais e convencionais.

Por fim, o § 5º fixava não ser devida bolsa ao empregado durante o afastamento para qualificação, o mesmo ocorrendo nos casos semelhantes, previstos no art. 476-A da CLT²³.

Essa análise tão sintética prende-se à revogação do presente dispositivo, por meio do at. 2º da MPV 928, de 23 de março de 2020²⁴.

23 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.

24 Art. 2º Fica revogado o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

A decisão de revogar o dispositivo em tela foi salutar, por seus traços de inconstitucionalidade. Na forma como o artigo fora redigido, o empregado estaria obrigado a participar de cursos e treinamentos, mas, ainda assim, sem direito a qualquer remuneração. Ora, a hipótese representaria a absoluta redução salarial unilateral, além de impor uma obrigação (participação de cursos) sem contraprestação, com violação à liberdade do empregado.

Dessa maneira, ainda que provavelmente os motivos que inspiraram sua revogação tenham sido de ordem política, juridicamente parece-nos a melhor solução.

CAPÍTULO IX

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

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.

O FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, em regime de emprego, com previsão expressa na Constituição Federal de 1988, conforme seu art. 7º, III²⁵.

A disciplina gerencial e de adimplemento dos depósitos para o FGTS encontra-se na Lei nº 8.036/90, extraíndo-se daí a obrigatoriedade de recolhimento do equivalente a 8% da remuneração dos empregados no prazo até o dia sete de cada mês, conforme art. 15 da aludida norma²⁶.

25 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

26 Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

A MPV 927/20, neste particular, não revoga o direito, até porque não poderia fazê-lo, devido a obediência à Constituição da República. Apenas suspende a exigibilidade dos depósitos para o Fundo, temporariamente, remanescendo a obrigação patronal de regularização da obrigação nos moldes disciplinados nos artigos seguintes.

Trata-se de uma espécie de moratória concedida pelo Governo para os tempos atuais de pandemia, cuja abrangência o texto da Medida Provisória deixou clara ao prever que os empregadores poderão fazer uso desta prerrogativa 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.

A medida poderá ser adotada a critério e unilateralmente pelo empregador, valendo-se desta faculdade como um dos mecanismos que possam minorar os danos causados pela drástica redução da atividade econômica no Brasil e no mundo.

Como afirmado acima, não se trata de uma extinção da obrigação, mas apenas de um ganho de prazo e de condições de adimplemento fundamentais para o momento de aguda crise pelo qual passa a sociedade, atingindo fortemente as relações produtivas de trabalho.

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.

O *caput* estabelece que a quantia relativa aos depósitos para o FGTS dos meses de março, abril e maio de 2020 poderá ser paga de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036/90²⁷, em até seis parcelas

27 Art. 22. O empregador que não realizar os depósitos previstos nesta Lei, no prazo fixado no art. 15, responderá pela incidência da Taxa Referencial – TR sobre a importância correspondente.

§ 1º Sobre o valor dos depósitos, acrescido da TR, incidirão, ainda, juros de mora de 0,5% a.m. (cinco décimos por cento ao mês) ou fração e multa, sujeitando-se, também, às obrigações e sanções previstas no Decreto-Lei no 368, de 19 de dezembro de 1968.

§ 2º A incidência da TR de que trata o *caput* deste artigo será cobrada por dia de atraso, tomando-se por base o índice de atualização das contas vinculadas do FGTS.

§ 2º-A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem:

I – 5% (cinco por cento) no mês de vencimento da obrigação;

mensais, com vencimento até o 7º dia útil de cada mês, a partir de julho de 2020, nos moldes do art. 15, *caput*, da Lei do FGTS, já transcrito nos comentários ao art. 19 desta Medida Provisória.

Para usufruir da prerrogativa prevista no *caput* do art. 22 da Lei do FGTS e livrar-se das consequências ali fixadas, o empregador fica obrigado a declarar as referidas informações até o dia 20 de junho de 2020, cujos registros prestados: (1) constituirão declaração e reconhecimento dos créditos deles decorrentes; (2) caracterizarão de confissão de débito; (3) constituirão de instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e (4) implicarão que os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Em suma, embora o art. 20 da MPV 927/20 não exija “adesão prévia” dos empregadores para se valerem da moratória do FGTS ora examinada, estabelece o prazo limite até 20 de junho 2020 para que eles prestem as informações inerentes aos depósitos relativos às competências de março, abril e maio deste exercício.

Esse prazo, por falta de exceção no texto na própria Medida Provisória, é peremptório, fazendo cessar, caso não observado, a prerrogativa patronal de parcelamento dos depósitos para o Fundo.

Também como consequência lógica, não declarados corretamente os valores ou mesmo se não forem declarados, considerar-se-ão em atraso e, automaticamente, incidirão os encargos legais (art. 22 da Lei nº 8.036/90).

Do ponto de vista do empregado, mantido o emprego, não se vislumbram prejuízos, pois não teria mesmo, em situação de normalidade, acesso à sua conta vinculada ao FGTS. De um lado, portanto, a medida desafoga de alguma maneira o empregador de obrigações imediatas em período de acentuada crise macroeconômica e, de ou-

II – 10% (dez por cento) a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação.

§ 3º Para efeito de levantamento de débito para com o FGTS, o percentual de 8% (oito por cento) incidirá sobre o valor acrescido da TR até a data da respectiva operação.

tro, protege o trabalhador aumentando a chance de manutenção de seu emprego.

Para a hipótese de rompimento do contrato de trabalho no ínterim da suspensão dos pagamentos do FGTS, conferir os comentários ao art. 21 da MPV 927/20.

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 no *caput*, 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.

Rescindido o contrato de trabalho, automaticamente dar-se-á por resolvida (rompida) a moratória prevista no art. 19 da MPV 927/20.

De todo modo, neste caso, exime-se o empregador da multa e encargos legais sobre o FGTS caso realize o recolhimento dos valores correspondentes dentro do prazo previsto na lei (art. 15 da Lei nº 8.036/90), antecipando-se o vencimento das parcelas vincendas para enquadramento no art. 18 da Lei nº 8.036/90²⁸.

É dizer, no caso de rescisão do contrato de trabalho durante a suspensão da exigibilidade dos depósitos para o FGTS ou no curso

28 Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados.

do respectivo parcelamento, antecipam-se as obrigações típicas rescisórias do empregador, sintetizadas, na hipótese, no art. 18 da Lei nº 8.036/90. E, por força do § 1º do referido artigo, será devida a indenização equivalente a 40% sobre o valor dos depósitos do FGTS relativos a todo o contrato de trabalho, na hipótese de dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador.

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.

Como consequência lógica da inadimplência patronal relativamente às competências objeto do parcelamento, estas serão devidas com a multa e os encargos originários do já citado art. 22 da Lei do FGTS.

Natural a previsão em causa, a fim de evitar adesões à moratória meramente para protelar os pagamentos sem intuito de efetivo adimplemento.

Medidas e concessões deste jaez, quando feitas pelo Estado, visam à utilização segundo os fins a que almejam, não se coadunando com práticas lesivas aos interesses públicos ou dos titulares dos direitos flexibilizados.

Louvável e absolutamente lógica, portanto, a previsão normativa ora comentada.

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.

O prazo prescricional inerente ao FGTS foi reconhecido como idêntico ao dos demais direitos trabalhistas, ou seja, cinco anos, durante a vigência do contrato de trabalho, até o limite de dois anos após a extinção do pacto laboral (art. 7º, XXIX, da CF²⁹), conforme decisão tomada na sessão plenária do STF de 13.11.2014, no julgamento do recurso extraordinário com agravo (ARE) 709212, com repercussão geral reconhecida.

A matéria restou assim sintetizada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Súmula nº 362, com nova redação³⁰, posterior à decisão do STF.

Já a contagem do prazo prescricional dá-se a partir do inadimplemento da parcela. No caso, isso se dará a partir do descumprimento do prazo previsto no art. 15, *caput*, da Lei nº 8.036/90, isto é, até o sétimo dia de cada mês³¹.

Ocorre que a Medida Provisória 927/20 contempla diferimento do vencimento dos depósitos para o FGTS de março, abril e maio de 2020 (vide comentários ao art. 19), estendendo-os para julho, agosto e setembro, do mesmo ano, e assim não se poderia consentir

29 XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

30 Súmula nº 362 do TST. FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015.

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

31 Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

com a possibilidade de curso do prazo prescricional enquanto a obrigação encontrar-se inequivocamente suspensa.

Salutar, portanto, a previsão do art. 23 da MPV 927/20, ora comentada, no sentido de estabelecer prazo de suspensão de 120 (cento e vinte) dias para que não se corra o risco de perecimento de direito (pretensão de cobrança dos depósitos não realizados) pelos empregados enquanto os créditos fundiários sequer estariam em condição de exigibilidade.

Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Cuida-se de outra consequência automática para a hipótese de inadimplemento das obrigações do empregador quanto ao diferimento dos depósitos para o FGTS, subtraindo-lhe o respectivo certificado de regularidade, documento essencial para o desenvolvimento de uma série de atividades empresariais³² e para obtenção de empréstimos, financiamentos e benefícios financeiros junto a bancos oficiais³³.

O art. 24 da MPV 927/20 revela-se, pois, medida juridicamente propedêutica e afinada com o propósito de a concessão do parcelamento não incentivar práticas meramente protelatórias em relação a este direito constitucional dos empregados.

32 A propósito, dispõe o art. 27, da Lei nº 8.036/90, que a apresentação do Certificado de Regularidade do FGTS, fornecido pela Caixa Econômica Federal, é obrigatória nas seguintes situações:

- a) habilitação e licitação promovida por órgão da Administração;
- b) obtenção, por parte da União, Estados e Municípios, ou por órgãos da Administração Federal, Estadual e Municipal, direta, indireta, ou fundacional, ou indiretamente pela União, Estados ou Municípios, de empréstimos ou financiamentos junto a quaisquer entidades financeiras oficiais;
- c) obtenção de favores creditícios, isenções, subsídios, auxílios, outorga ou concessão de serviços ou quaisquer outros benefícios concedidos por órgão da Administração Federal, Estadual e Municipal, salvo quando destinados a saldar débitos para com o FGTS;
- d) transferência de domicílio para o exterior;
- e) registro ou arquivamento, nos órgãos competentes, de alteração ou distrato de contrato social, de estatuto, ou de qualquer documento que implique modificação na estrutura jurídica do empregador ou na sua extinção.

33 Art. 1º É vedado às instituições de crédito realizar operações de financiamento ou conceder dispensa de juros, de multa ou de correção monetária ou qualquer outro benefício, com lastro em recursos públicos ou oriundos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a pessoas jurídicas em débito com o FGTS. ” (Lei nº 9.012/95).

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.

Através deste dispositivo a Medida Provisória prorroga por 90 (noventa) dias os prazos de validade dos certificados de regularidade do FGTS emitidos até o dia 22 de março de 2020 (data da entrada em vigor da MPV 927/20). A medida harmoniza-se com a não exigência de “prévia adesão” do empregador à faculdade ou prerrogativa de diferimento e parcelamento do pagamento do Fundo relativo aos meses de março, abril e maio de 2020.

De igual forma, ressalva o parágrafo único sob comentário que os parcelamentos do FGTS que já estejam em curso e que prevejam vencimentos para os meses de março, abril e maio de 2020, não serão causa impeditiva para a emissão de certificado de regularidade.

Vê-se, nesse contexto, que a preocupação do Poder Executivo foi de deixar claro o tratamento diferenciado das obrigações patronais para com o FGTS durante o período que se divisa como de maior impacto econômico-sanitário da pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19), preservando, na ótica operária, a plenitude do direito com os oportunos depósitos a partir de julho de 2020.

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:

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.

Os sujeitos destinatários do presente artigo são os estabelecimentos de saúde e os seus empregados, no contexto do estado de calamidade decretado em razão da pandemia do Novo Coronavírus (Covid-19).

Institui-se, transitoriamente, a possibilidade de negociação individual mediante acordo escrito, mesmo para as atividades insalubres e o labor em regime de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso (12x36), tendo por objeto tanto a prorrogação de jornada, quanto a fixação de escalas de trabalho durante o estado de calamidade pública.

Importante, para visualizarmos a dimensão deste regramento temporário de crise, notarmos que o art. 61 da CLT, prevê, *in verbis*:

“Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer

face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.”

De seu turno, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) deu nova redação ao § 1º do referido artigo: “§ 1º. O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

A conjugação dos dispositivos da MPV 927 (art. 26) e da CLT (art. 61), passa a permitir, excepcionalmente por força das circunstâncias de grave pandemia, que o acordo individual para a prorrogação de jornada se desenhe mesmo nas atividades insalubres (típicas e comuns no setor de saúde) e nas jornadas 12 x 36, como se vê pelo inciso I do art. 26, da MPV ora comentada³⁴.

Flexibiliza-se, pois, a regra supra, com a manifesta intenção do Poder Executivo de dar condições contratuais para os estabelecimentos de saúde e seus empregados negociarem jornadas e turnos de trabalho compatíveis com a altíssima demanda de serviços na área médico-hospitalar, ante as notórias projeções de até mesmo um possível colapso dos sistemas públicos e privados de saúde caso não se contenha a projeção exponencial dos contágios pelo Novo Coronavírus.

Por outro lado, o inciso II acaba por autorizar a adoção de escalas invadindo o intervalo interjornada, mais exatamente entre a 13ª e a 24ª horas seguintes, ou seja, podendo chegar mesmo à transmutação do regime 12 x 36 para um 12 x 12, por exemplo, sem que isto atraia penalidade administrativa.

34 Confira-se a mudança de paradigmas, considerada a redação do art. 60 da CLT: “Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.
Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Obviamente que o dispositivo inspira críticas, pois não seria o intervalo de apenas 12 (doze) horas após outras 12 (doze) trabalhadas suficiente para a completa recuperação física e mental do trabalhador, mas, lembre-se, a regra é temporária e absolutamente excepcional, dependendo, frise-se, da concordância do empregado, afinal o artigo ora comentado fala em “acordo individual escrito”.

Destaque-se, por fim, que o referido inciso II, do art. 26, da MPV 927/20, garante ao empregado que adira ao acordo de prorrogação ou turnos diferenciados a fruição do repouso semanal remunerado mínimo, previsto no atual art. 67 da CLT³⁵.

35 Art. 67. É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.
Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização

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.

Implementada a situação prevista no art. 26, supra analisado, abrem-se duas possibilidades práticas: a compensação das horas realizadas em excesso ou a remuneração desse tempo como extra.

A espécie de banco de horas criada para o período de crise e de altíssima demanda no setor médico-hospitalar tem limite temporal máximo de 18 meses para se operacionalizar a possível compensação, a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

Em sendo pagas as horas extras, deve-se observar o pagamento do adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento), previsto no art. 7º, XVI, da Constituição Federal³⁶ e art. 59, § 1º, da CLT³⁷.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes do término deste período, o eventual saldo de horas deverá ser pago juntamente e no prazo de quitação das verbas rescisórias, nos termos do art. 59, § 3º, da CLT³⁸.

Vide também comentários ao art. 14 da MPV 927/20.

36 XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

37 § 1º. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

38 § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

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.

A exemplo do que ocorreria em relação aos prazos no Poder Judiciário, suspensos em razão da pandemia do Novo Coronavírus (Covid-19), a Medida Provisória houve por bem fazer o mesmo no âmbito processual administrativo, especificando, porém, que a suspensão por 180 (cento e oitenta dias) atinge estritamente, por sua literalidade, os prazos para *“apresentação de defesa e recurso”* nos processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.

Alinha-se a suspensão em causa, por exemplo, com a sistemática de diferimento dos depósitos do FGTS relativos às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimentos no 7º dia útil de cada mês, a partir de julho de 2020, como já comentamos no contexto dos artigos 19 e seguintes da MP 927/20.

Importante, porém, registrar que a suspensão ora comentada atinge também o prazo para defesa e/ou recursos *“no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas”*, não necessariamente envolvendo questões sobre FGTS.

Salvaguarda conferida, portanto, para que o foco dos empregadores esteja, no contexto trabalhista, na tentativa de preservação dos empregos durante e depois do estado de calamidade pública inspirar desta Medida Provisória.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo Coronavírus (co-vid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

O dispositivo acima está posto de modo genérico no ordenamento trabalhista e previdenciário.

Genericamente considerado, não aporta nenhuma novidade, pois não há, de fato, presunção acidentária em contaminação em contextos de epidemias ou pandemias. Sobre o assunto, vejamos o art. 20, § 1º, alínea “d”, da Lei nº 8.213/91:

“Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

(...)

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.”

O trabalhador que, infelizmente, for acometido pela doença batizada como Covid-19 e compreender que o contágio se deu em razão das atividades que desenvolvera junto ao empregador, deverá demonstrar o respectivo nexo causal para atrair a configuração acidentária para fins previdenciários e indenizatórios.

Pode-se sustentar, no entanto, que o artigo precise ser lido sistematicamente, pois há situações em que o nexó técnico epidemiológico (NTEP) implica em presunção de que o adoecimento decorreu da atividade, invertendo-se o interesse (ônus) de se demonstrar o contrário. Para tanto, porém, como o NTEP é uma metodologia que tem o objetivo de identificar quais doenças e acidentes estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional pelo INSS no Brasil, seria necessário que estatisticamente as contaminações por Coronavírus na área médico-hospitalar, por exemplo, tivessem tal *status* reconhecido pela Previdência.

De todo modo, o artigo em causa não elide a possibilidade de configuração do nexó, antes o prevê como fato extraordinário. Assim, muito especialmente quanto aos trabalhadores que estão na linha de frente de combate aos males causados pela pandemia, é razoável compreender plenamente possível a demonstração do nexó causal, caso adoeçam.

Em resumo, a regra normativa é pela não configuração acidentária do adoecimento pelo contágio do Novo Coronavírus, mas, caso se demonstre a existência de nexó de causalidade entre este fato e a atividade desenvolvida pelo empregado junto à sua empregadora, poderá a doença ser enquadrada como ocupacional, gerando efeitos (1) previdenciários, (2) trabalhistas, como a estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, e (3) indenizatórios, observadas a responsabilidade patronal e a extensão dos eventuais danos.

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.

Como é sabido, as negociações coletivas são travadas entre sujeitos bem especificados na norma, sendo os sindicatos, nas Convenções Coletivas de Trabalho, e os sindicatos e empresas, estas diretamente, nos Acordos Coletivos de Trabalho (CLT, arts. 611, *caput* e § 1º)³⁹.

Há no art. 30 da MPV 927/20 inegável imprecisão técnica ao referir-se à prorrogação do prazo de vigência dos instrumentos coletivos estritamente “*a critério do empregador*”, pois de nenhuma eficácia será o negócio jurídico, qualquer que seja ele, modificado em sua própria vigência por terceiro estranho ao ajustado (caso das CCT’s “prorrogadas” pelo empregador) ou mesmo por um apenas dos seus sujeitos (hipótese de “prorrogação” operada apenas pela empresa no contexto de um ACT).

Nos moldes postos, o dispositivo soa inoperante quando testado pelo próprio art. 611-A, *caput*, da CLT: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)”.

Obviamente, a máxima da prevalência do negociado sobre o legislado pressupõe norma coletiva válida e vigente, ferindo, data vênua, o princípio constitucional da igualdade a previsão de que a critério exclusivo de apenas uma das partes da relação de emprego uma norma coletiva expirada no tempo permanecerá surtindo os seus efeitos.

39 Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Vale dizer, a par de uma manifesta incoerência sistêmica, dotar o empregador, exclusivamente, de força para impor efeitos de norma coletiva caduca vulnera também o reconhecimento constitucional da autonomia da vontade e dos agentes coletivos, consoante exegese dos arts. 7º, XXVI, e 8º, VI, da CF⁴⁰.

Em outras palavras, a Medida Provisória 927/20 não coopera com a segurança jurídica neste particular, não sendo recomendável aos empregadores que nela se fiem para estender os efeitos de normas coletivas já expiradas ou que venham a expirar durante o estado de calamidade que originou esta iniciativa do Poder Executivo.

Obviamente, como a matéria passará pelo crivo do Congresso Nacional, pode ocorrer alguma emenda de redação para ao menos prever essa espécie de “ultratividade temporária” dos efeitos de normas coletivas mediante acordo entre empregados e empregados, sem prejuízo das considerações constitucionais inspiradas nos citados arts. 7º, XXVI, e 8º, VI, da CF.

40 Art. 7º.

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

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:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

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.

O artigo ora analisado interfere diretamente na atividade dos Auditores Fiscais do Trabalho, vinculados atualmente ao Ministério da Economia e, por certo, sofrerá a máxima resistência por parte desta categoria de servidores públicos, muito especialmente pelo argumento da independência funcional no desempenho das suas atividades fiscalizatórias.

Pode-se sustentar, também, inconstitucionalidade do dispositivo por vulneração do art. 7º, XXII, da CF, ao prever a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, cujo alcance poderia estar em xeque com a interferência nas atividades fiscalizatórias trabalhistas.

De todo modo, o fato é que o art. 31 da MPV 927/20 estabelece uma diretriz geral de atuação meramente “orientadora” por parte da auditoria fiscal do trabalho, devendo ser repressiva apenas nas hipóteses de: a) falta de registro de empregados, “a partir de denúncias”; b) situações de grave e iminente risco; c) ocorrência de acidente fatal; e d) trabalho em condições análogas à de escravo ou trabalho infantil.

Ainda assim, restringe, nos casos de situações graves de iminentes riscos e de acidente laboral fatal, a ação fiscal “*somente para*

as irregularidades imediatamente relacionadas”, ou seja, sem a possibilidade de desdobramento da investigação para fatos pretéritos ou ilicitudes laborais que persistam à situação concreta fiscalizada.

Se por um lado é importante que se tenha parcimônia quanto a uma série de formalidades em tempos tão dramáticos para toda a sociedade, aí incluídos empregados e empregadores, o disposto em exame flexibiliza em demasia a atividade fiscal, porque na óptica oposta podemos assistir à péssimos exemplos de falta de cuidado com as pessoas envolvidas nas relações de trabalho exatamente no período de crise e ao argumento dela.

Melhor seria, pois, traçar genericamente a recomendação.

Em perspectiva de normatividade do dispositivo, porém, deve ser interpretado sistematicamente com as demais regras celetistas e esparsas inerentes, por exemplo, à saúde e segurança do trabalho, de modo que será razoável concluir que o rol constante dos incisos do art. 31 da MPV 927/20 seja meramente exemplificativo, podendo a fiscalização do trabalho, à vista de manifesta violação das leis trabalhistas, atuar no estrito cumprimento do seu dever legal.

Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

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.

O artigo 32, supra, se ocupou de especificar os setores trabalhistas alcançados pela Medida Provisória.

Estão sujeitos às regras ora comentadas, portanto, os trabalhadores urbanos em geral (CLT), as relações de trabalho temporário, aí incluídas as atividades objeto de terceirização (Lei nº 6.019/74), os contratos de trabalho rural (Lei nº 5.889/73) e o trabalho doméstico (Lei Complementar nº 150/15), observadas as suas peculiaridades legais e, obviamente, a compatibilidade de cada dispositivo da Medida Provisória.

Neste aspecto, louvável a previsão, reduzindo discussões acerca de quais contextos laborais poderão ser afetados pelo ato normativo ora comentado.

Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

Nos termos da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, o *teletrabalho* tem regulamentação específica, nos termos do arts. 75-A a 75-E e art. 62, III, da CLT, vide os precedentes comentários aos arts. 4º e 5º, da Medida Provisória nº 927/20.

Em essência, portanto, o que o art. 33 da MPV 927/20 promove é a exclusão da aplicação da regulamentação tutelar do trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da CLT ao teletrabalho previsto nos arts. 4º e 5º da norma sob comentário.

Em outras palavras, nega-se aplicação da disciplina das normas tutelares “DOS EMPREGADOS NOS SERVIÇOS DE TELEFONIA, DE TELEGRAFIA SUBMARINA E SUBFLUVIAL, DE RADIOTELEGRAFIA E RADIOTELEFONIA”, mais especificamente aquelas contidas nos arts. 227 a 231 da CLT, excluindo, por exemplo, o enquadramento no regime especial de seis horas diárias de trabalho (art. 227).

Assim se previu, certamente, a fim de evitar possíveis pedidos de enquadramento na jornada especial referida a partir de uma situação excepcional de deslocamento dos trabalhadores para alguma forma de trabalho fora dos muros da empresa.

CAPÍTULO XI

DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABO-NO ANUAL EM 2020

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 benefícios da competência maio.

Dispõe o art. 40 da Lei nº 8.213/91:

“Art. 40. É devido abono anual ao segurado e ao dependente da Previdência Social que, durante o ano, recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão.

Parágrafo único. O abono anual será calculado, no que couber, da mesma forma que a Gratificação de Natal dos trabalhadores, tendo por base o valor da renda mensal do benefício do mês de dezembro de cada ano.”

Comparando o abono anual previsto na Lei de Benefícios e o disposto no art. 34 ora comentado, verifica-se que a intenção é a de antecipar, embora em duas parcelas, a disponibilidade ou pagamento do respectivo benefício, atraindo o que usualmente ocorre nos meses de junho e dezembro de cada ano para os meses de abril e maio vindouros.

A par de contemplar diretamente os beneficiários para fazer frente às suas despesas durante a fase de pandemia e de drásticas res-

trições de convívio social, com esta medida o Governo injeta na economia montante considerável de recursos que, mais cedo ou mais tarde, serão convertidos em consumo no contexto macroeconômico.

As vantagens, portanto, são manifestas para o contexto de calamidade pública referido no art. 1º da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

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.

Naturalmente, se a percepção do benefício originário (auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão) tiver cessação já programada para antes do final do presente exercício (31 de dezembro de 2020), o art. 35 da MPV 927/20 determina o pagamento do abono anual pelo valor proporcional ao tempo de duração do benefício no presente ano.

Já para a hipótese de cessações prematuras, antes da data programada ou do fim do prazo inicialmente previsto (benefícios temporários), está previsto o encontro de contas entre o valor pago antecipadamente e o que seria efetivamente devido, e, neste caso, identificado o pagamento em quantia superior à devida, é razoável concluir que deverá ser promovida a devolução ou ressarcimento pelo segurado ao erário, evitando enriquecimento sem causa (ilícito).

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.

A Medida Provisória em comento representa típica norma temporária, vigendo desde a sua publicação (22 de março de 2020) até o final do estado de calamidade pública reconhecido nos moldes do Decreto Legislativo nº 6/2020.

Confira-se os comentários ao art. 1º deste breve estudo.

Pois bem.

No período anterior à edição desta Medida Provisória, grassou uma série de perplexidades, interpretações, dúvidas e controvérsias a respeito do cabimento de medidas imediatas e excepcionais para enfrentar os efeitos danosos que a pandemia do Coronavírus já acarretava nas relações de trabalho. Ante a urgência da tarefa, muitos empregadores adotaram medidas e providências de incerta validade, para enfrentar o problema atual e iminente.

O presente artigo busca criar uma espécie de convalidação geral de atos pretéritos, com a ressalva de que não contrariarem os termos da própria Medida Provisória. Prevê, em suma, a convalidação das medidas trabalhistas adotadas por empregadores no período de trinta dias anteriores à data de entrada em vigor da MPV (22.03.2020).

Há que se tomar certa cautela neste ponto: o que o artigo em exame convalida são medidas tomadas pelo empregador relacionadas às dificuldades impostas pelo alastramento do surto do Coronavírus. O alerta é importante porque no trintídio anterior à publicação desta MPV, muitas medidas foram tomadas por empregadores sem

nenhuma relação com esse fato, de modo que quanto a estas não há convalidação alguma.

Mais ainda, embora talvez seja excessivo fazer ressalva tão clara: os atos dos empregadores, nos trinta dias precedentes à publicação desta MPV, são confirmados desde que não contrariem norma constitucional ou lei então em vigor. Isso porque naturalmente os atos anteriores à Medida Provisória nº 927, deviam respeito estritamente à Constituição e às Leis (*lato sensu*) vigentes, não se coadunando a previsão de convalidação de atos pretéritos com a Constituição Federal (arts. 5º, caput e incisos II e XXXVI, que cuidam dos princípios da reserva legal⁴¹ e irretroatividade⁴²) e tampouco com a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Não se trata, pois, em termos práticos, de carta em branco capaz de convalidar atos pretéritos praticados no âmbito dos contratos de trabalho, exatamente porque cada um deles esteve regido pela lei vigente ao seu tempo e não pela futura regulação ora trazida pela MPV 927/20.

Na verdade, diversos empregadores tomaram providências, no período em questão, muito similares ao que esta MPV veio a disciplinar, ou ao menos sem contrariar os seus termos, além de não desatender as leis então vigentes, de sorte que, imprecisões terminológicas à parte, é importante, por segurança jurídica e tranquilidade empresarial, que essa garantia tenha vindo disposta nos termos deste artigo.

41 II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

42 XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

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)

A Certidão Negativa de Débito – CND é exigida para as empresas contratarem com poder público, para alienação ou oneração de imóveis e de móveis de alto valor, registro cartorial de alterações contratuais, dentre outras hipóteses menos frequentes. A Lei de Custeio do INSS (Lei nº 8.212/91) não definia que órgão(ãos) seria(m) responsável(eis) pela expedição da certidão e prescrevia o prazo de validade de apenas sessenta dias, a partir de sua emissão, prorrogável para até 180 (cento e oitenta) dias, “por regulamento”⁴³.

43 Para melhor compreensão, segue o teor integral do artigo em questão, com a redação anterior, tachada, e a atual, objeto da MPV 927/2020:

Art. 47. É exigida Certidão Negativa de Débito-CND, fornecida pelo órgão competente, nos seguintes casos:

I - da empresa:

a) na contratação com o Poder Público e no recebimento de benefícios ou incentivo fiscal ou crédito concedido por ele;

b) na alienação ou oneração, a qualquer título, de bem imóvel ou direito a ele relativo;

c) na alienação ou oneração, a qualquer título, de bem móvel de valor superior a Cr\$ 2.500.000,00 (dois milhões e quinhentos mil cruzeiros) incorporado ao ativo permanente da empresa;

d) no registro ou arquivamento, no órgão próprio, de ato relativo a baixa ou redução de capital de firma individual, redução de capital social, cisão total ou parcial, transformação ou extinção de entidade ou sociedade comercial ou civil e transferência de controle de cotas de sociedades de responsabilidade limitada;

II - do proprietário, pessoa física ou jurídica, de obra de construção civil, quando de sua averbação no registro de imóveis, salvo no caso do inciso VIII do art. 30.

§ 1º A prova de inexistência de débito deve ser exigida da empresa em relação a todas as

Conforme nova regra traçada na MPV, a CND será emitida conjuntamente Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, com prazo de duração de cento e oitenta dias, prorrogáveis excepcionalmente em caso de reconhecimento de estado de calamidade pública, por prazo a ser definido pelos mesmos órgãos.

Portanto, na atual conjuntura, todas as CNDs emitidas estão sujeitas a prorrogação de prazo, conforme decidirem a Receita Federal do Brasil e a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

suas dependências, estabelecimentos e obras de construção civil, independentemente do local onde se encontrem, ressalvado aos órgãos competentes o direito de cobrança de qualquer débito apurado posteriormente.

§ 2º A prova de inexistência de débito, quando exigível ao incorporador, independe da apresentada no registro de imóveis por ocasião da inscrição do memorial de incorporação.

§ 3º Fica dispensada a transcrição, em instrumento público ou particular, do inteiro teor do documento comprobatório de inexistência de débito, bastando a referência ao seu número de série e data da emissão, bem como a guarda do documento comprobatório à disposição dos órgãos competentes.

§ 4º O documento comprobatório de inexistência de débito poderá ser apresentado por cópia autenticada, dispensada a indicação de sua finalidade, exceto no caso do inciso II deste artigo.

“O prazo de validade da Certidão Negativa de Débito - CND é de sessenta dias, contados da sua emissão, podendo ser ampliado por regulamento para até cento e oitenta dias.”

§ 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 927, de 2020)

a) a lavratura ou assinatura de instrumento, ato ou contrato que constitua ratificação, ratificação ou efetivação de outro anterior para o qual já foi feita a prova;

b) a constituição de garantia para concessão de crédito rural, em qualquer de suas modalidades, por instituição de crédito pública ou privada, desde que o contribuinte referido no art. 25, não seja responsável direto pelo recolhimento de contribuições sobre a sua produção para a Seguridade Social;

c) a averbação prevista no inciso II deste artigo, relativa a imóvel cuja construção tenha sido concluída antes de 22 de novembro de 1966.

d) o recebimento pelos Municípios de transferência de recursos destinados a ações de assistência social, educação, saúde e em caso de calamidade pública.

e) a averbação da construção civil localizada em área objeto de regularização fundiária de interesse social, na forma da Lei nº 11.977, de 7 de julho de 2009.

Lei nº 4.591, de 16 de dezembro de 1964, poderá obter documento comprobatório de inexistência de débito, desde que comprove o pagamento das contribuições relativas à sua unidade, conforme dispuser o regulamento.

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)

A Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, “dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019”, conforme sua ementa. Para tanto, em seu art. 3º arrola exemplificativamente uma série de providências, dentre elas a entrada, saída e locomoção dentro do território nacional.

A propósito, esse artigo 3º já tivera recentemente sua redação modificada pela MPV 926/2020, para definir e separar competências estaduais e federal no âmbito das providências tomadas para contenção da surto do Coronavírus.

Pois bem, desta feita restou fixado que, após recomendação da ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária, a restrição excepcional e temporária de entrada, saída e locomoção no território brasileiro será regulamentada por ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura, podendo delegar “competência para a resolução dos casos nele omissos.”

Art. 39. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Publicada em 22 de março de 2020, esta Medida Provisória entra em vigor de imediato.

Conforme consta de seu art. 1º, parágrafo único, o disposto na MPV “se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020”. Este, por seu turno, reconheceu “a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020” (art. 1º).

Portanto, a própria Medida Provisória limita seu alcance temporal, até o fim do ano de 2020. Apenas ressalvamos que, conforme já analisado, algumas normas traçadas na MPV terão efeitos protraídos no tempo para além do presente ano, como se passa no caso do banco de horas, com validade por até dezoito meses, após o término do estado de calamidade (art. 14).

Brasília, 22 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Paulo Guedes

Presidência da República
Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO
DE 2020**

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)***

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 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.

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.

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.

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:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

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

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 tra-

balho 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.

§ 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.

§ 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:

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.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

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.

§ 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.

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.

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.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono 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.

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.

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.

§ 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

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.

§ 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.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

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.

§ 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.

§ 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.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

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.

§ 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.

§ 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.

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.

CAPÍTULO VIII

DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

~~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. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)~~

~~§ 1º A suspensão de que trata o **caput**: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)~~

~~I= não dependerá de acordo ou convenção coletiva; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)~~

~~II= poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)~~

~~III= será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)~~

~~§ 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. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)

§ 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. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)

§ 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: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)

§ 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. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020)

CAPÍTULO IX

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

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 no **caput**, 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:

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.

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.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**COVID-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação donexo causal.

Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vencidos, 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.

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:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

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:

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 teletendimento e **telemarketing**, 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

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.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Paulo Guedes



tirant
lo blanch

ISBN 978-658609332-2



9

786586

093322