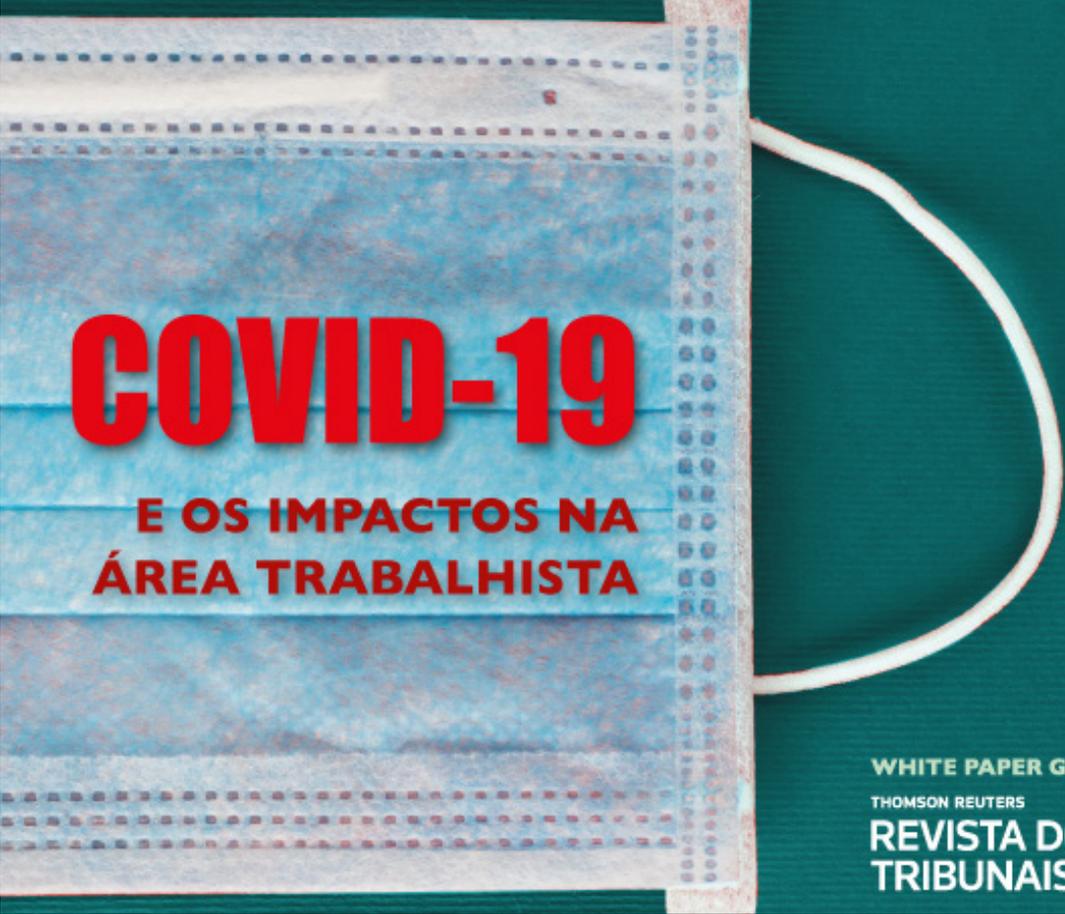


Antonio Umberto de Souza Júnior
Danilo Gonçalves Gaspar
Fabiano Coelho
Raphael Miziara

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

comentada artigo por artigo

De acordo com:
Medida Provisória nº 928 de 2020, que revogou o artigo 18 da MP nº 927
Decreto nº 10.292 de 2020, que alterou a definição de serviços públicos e o
rol de atividades essenciais



COVID-19

E OS IMPACTOS NA ÁREA TRABALHISTA

WHITE PAPER GRATUITO

THOMSON REUTERS

REVISTA DOS
TRIBUNAIS™

*A todos os profissionais da área de saúde,
pela luta incansável e pela coragem
de arriscar suas próprias vidas para
salvar as dos seus semelhantes.*



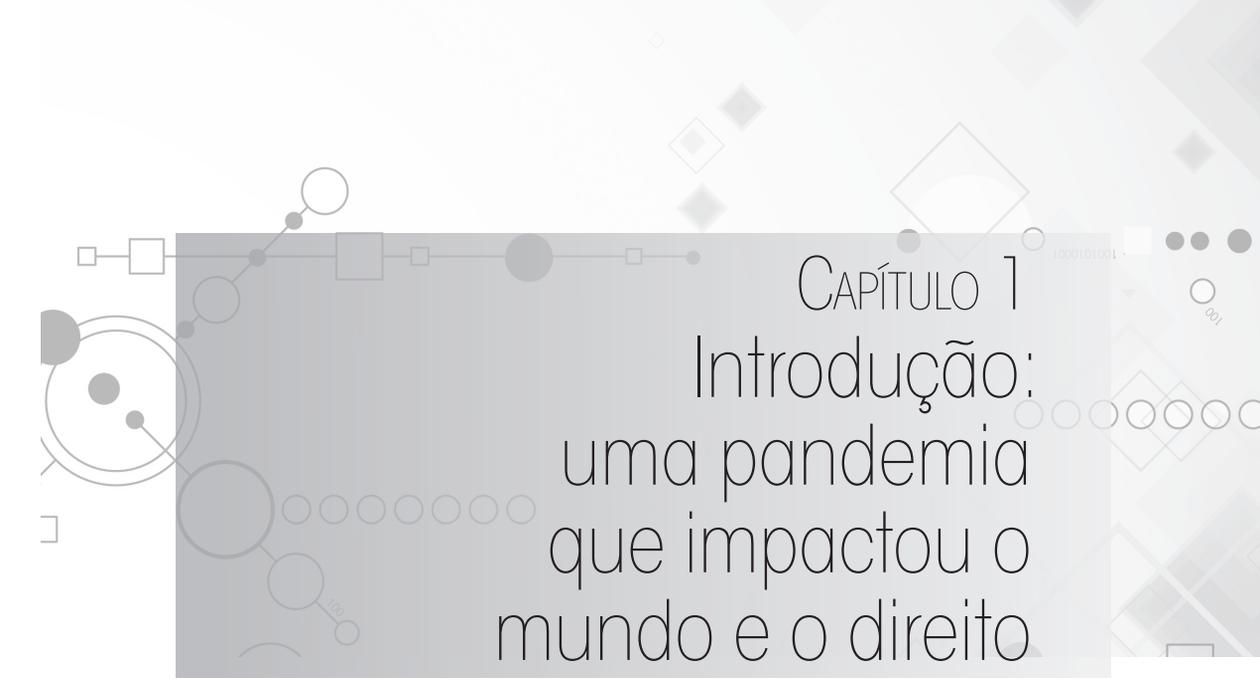
Sumário

Capítulo 1 – Introdução: uma pandemia que impactou o mundo e o direito	7
Capítulo 2 – Acesso à Justiça no contexto da pandemia da covid-19	15
2.1. Atendimento diretamente a partes sem advogado	15
2.2. Suspensão, prorrogação e interrupção de prazos processuais	16
2.3. Dilação de prazos e exclusão de multas em acordos com prestações vencidas durante o período de suspensão dos prazos processuais	18
Capítulo 3 – Prescrição trabalhista no contexto da pandemia da covid-19	21
3.1. Apresentação do problema	21
3.2. Prescrição. Noções gerais	21
3.3. Causas suspensivas da prescrição	22
Capítulo 4 – A polêmica acerca da configuração do fato do princípio	33
Capítulo 5 – Comentários artigo por artigo	45
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)	46
Artigo 1º	46
Objeto da MP nº 927/2020	46
Eficácia da MP nº 927/2020	47

Estado de calamidade pública como hipótese de força maior e a discussão sobre a possibilidade de redução salarial por ajuste individual.....	48
Artigo 2º	53
Prevalência do acordo individual	53
Artigo 3º	57
Medidas que podem ser adotadas pelo empregador	57
CAPÍTULO II – DO TELETRABALHO	58
Artigo 4º	58
Regime jurídico do Teletrabalho na MP nº 927 de 2020.....	59
Alteração do regime de teletrabalho	62
O prazo de transição do regime de trabalho	62
Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura	62
Empregado que não possui os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância	65
Tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação	66
Inaplicabilidade do regime de <i>telemarketing</i>	79
Artigo 5º	68
Teletrabalho para estagiários e aprendizes.....	68
CAPÍTULO III – DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS	68
Artigo 6º	68
Antecipação de férias individuais	69
Prazo de comunicação da antecipação de férias individuais.....	69
Tempo mínimo do período de gozo das férias e fracionamento das férias ...	71
Período aquisitivo incompleto.....	72
Antecipação de períodos futuros de férias	72
Prioridade dos trabalhadores que pertençam a grupo de risco	73
Artigo 7º	73
Suspensão de férias e licenças dos profissionais de saúde	74
Artigo 8º	77
Pagamento do terço constitucional das férias.....	77
Venda de 1/3 das férias a critério do empregador	78
Artigo 9º	79
Pagamento da remuneração das férias	79
Artigo 10	80
Pagamento das férias em caso de dispensa do empregado.....	80
CAPÍTULO IV – DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS	80
Artigo 11	80
Concessão de férias coletivas.....	81
Artigo 12	81
Desnecessidade de comunicação ao Sindicato e ao Ministério da Economia	81
Pagamento das férias coletivas	82

CAPÍTULO V – DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS ...	82
Artigo 13	82
Aproveitamento e antecipação dos feriados.....	82
CAPÍTULO VI – DO BANCO DE HORAS.....	85
Artigo 14	83
Regras relacionadas ao banco de horas.....	84
CAPÍTULO VII – DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	85
Artigo 15	85
Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames.....	85
Artigo 16	88
Suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos	88
Artigo 17	89
CIPAs.....	89
CAPÍTULO VIII – DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUA- LIFICAÇÃO	90
Artigo 18	90
Suspensão do contrato e a revogação do artigo 18 da MP nº 927 de 2020....	92
CAPÍTULO IX – DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.....	97
Artigo 19	97
Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS.....	97
Artigo 20	98
Parcelamento do FGTS.....	98
Artigo 21	99
Artigo 22	99
Artigo 23	100
Suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a con- tribuições do FGTS	100
Artigo 24	100
Bloqueio do certificado de regularidade do FGTS	100
Artigo 25	101
Prazos dos certificados de regularidade.....	101
CAPÍTULO X – OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA.....	102
Artigo 26	102
Jornada nos estabelecimentos de saúde.....	102
Artigo 27	102
Compensação das horas suplementares	103
Artigo 28	103
Suspensão de prazos em processos administrativos	103
Artigo 29	104
Doença ocupacional e covid-19.....	104
Artigo 30	109
Vigências das normas coletivas vencidas ou vincendas	109

Artigo 31	110
Normas relacionadas à Fiscalização do Trabalho.....	110
Artigo 32	113
Terceirizados, rurais e domésticos	113
Artigo 33	118
Não aplicação ao teletrabalho das regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e <i>telemarketing</i>	118
CAPÍTULO XI – DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020	118
Artigo 34	118
Antecipação do abono anual.....	119
Artigo 35	120
Antecipação do abono e cessação programada do benefício.....	120
CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES FINAIS.....	121
Artigo 36	121
Convalidação de medidas trabalhistas.....	121
Artigo 37	122
Validade de certidão negativa	122
Artigo 38	123
Restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País e locomoção interestadual e intermunicipal	123
Artigo 39	124
Vigência da MP	124
Capítulo 6 – Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020	125



CAPÍTULO 1

Introdução: uma pandemia que impactou o mundo e o direito

A crise mundial de múltiplas faces (social, humanitária, sanitária, científica, política, cultural, econômica etc.) trazida por um inimigo invisível a olho nu, que começou, ao que tudo indica, em território chinês e se espalhou por todos os continentes, levando a Organização Mundial da Saúde a reconhecer, em 11 de março de 2020, uma pandemia (Covid-19), tem deixado perplexa a sociedade internacional.

Em tal circunstância de “emergência de saúde pública de importância internacional”¹, o avanço rápido do processo de contaminação comunitária impõe ao poder público a adoção de medidas de socorro aos enfermos e de contenção da propagação do vírus, suscitando não poucos questionamentos que, mais cedo ou mais tarde, acabam desembocando na seara jurídica.

Como as medidas de contenção da propagação do coronavírus impactam, ainda que em diferentes graus (acabam experimentando um incremento em seus resultados as atividades econômicas essenciais como a prestação de serviços de saúde, o abastecimento e comercialização de gêneros de primeira necessidade para a população como alimentos, produtos de higiene pessoal e limpeza ambiental e medicamentos e atividades que asseguram a imprescindível logística para a continuação de tais atividades fundamentais como o abastecimento de combustível para veículos), severamente sobre as empresas, emergem inevitáveis problemas a serem superados pelo Direito do Trabalho, despreparado, normativamente (soube-se só agora), para dar todas as respostas necessárias.

Assim, o recesso geral de atividades econômicas acarreta o dilema empresarial entre:

(i) suportar os ônus (inerentes à livre iniciativa privada responsável, constitucionalmente impregnada pela ideia indissociável de um valor social

conjugado com o valor social do trabalho) da atividade econômica, absorvendo os prejuízos ou as frustrações de receitas, transferindo as tarefas compatíveis de seus empregados para o teletrabalho, reformulando o seu modelo de negócios (“deliveryzando-o”), buscando antecipação de receitas, utilização de reservas financeiras ou socorros bancários ou simplesmente fechando seu estabelecimento definitiva ou temporariamente;

(ii) reduzir os custos imediatos do empreendimento mediante negociação coletiva que propicie a redução salarial com a contrapartida da garantia de emprego durante o período de crise (CF, art. 7º, VI; CLT, art. 611-A, § 3º), invocação da pandemia como motivo de força maior para redução das despesas rescisórias (CLT, art. 503), concessão de férias coletivas (CLT, art. 139), renegociação de prazos de pagamento dos compromissos com fornecedores e dilatação de prazos para entrega dos produtos e serviços aos consumidores, dentre outras medidas, e

(iii) reivindicar perante os agentes políticos, individualmente ou por meio de suas representações como confederações sindicais patronais, associações setoriais e outros grupos de pressão (muitas vezes “legitimados” pelo amparo financeiro prévio ou prometido nas campanhas eleitorais de tais agentes), para postergação dos recolhimentos tributários, inclusive decorrentes dos vínculos de emprego, criação de linhas de crédito especiais, flexibilização pejorativa das condições em vigor para os contratos de trabalho, alterações de regras em relações de consumo reguladas e mesmo subvenções estatais diretas (gratuitas ou levemente onerosas ou com prazos de amortização generosos), inclusive às custas de imposição de sacrifícios a outros segmentos, como as ideias de redução temporária de subsídios dos servidores públicos para compensação dos gastos adicionais decorrentes dos pacotes governamentais de socorro.

Evidentemente, tais medidas de acomodação empresarial ao período de crise acabam por repercutir, em geral negativamente, sobre o proletariado, seja pela perda do emprego, seja pela sua precarização (temporária ou não),² gerando um clima de angústia onde os trabalhadores se dividem entre o pavor daquilo

2. Na denominada “doutrina de choque”, forjada por NAOMI KLEIN, aproveitam-se tais momentos de crise econômica, em que os parlamentos tendem a ser mais cooperativos e menos críticos, para aprofundar medidas de cariz neoliberal, como o aprofundamento da fragilização dos sistemas de proteção jurídica do trabalho subordinado. Sobre o tema: CARELLI, Rodrigo. *Coronavírus e a regulação do trabalho: a urgência, o risco e a oportunidade*. *Blog do Rodrigo Carelli*. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2020/03/21/coronavirus-e-a-regulacao-do-trabalho-a-urgencia-o-risco-e-a-opor-tunidade/>> Acesso em 22.3.2020.

que o outro possa carregar (por dever comunitário e ao mesmo tempo egoísta de autopreservação somos persuadidos a ver no outro uma ameaça aleatória de um vírus que se comporta nos organismos humanos hospedeiros como uma autêntica roleta russa que tanto pode matar quanto não incomodar minimamente), o medo do presente profissional e o drama da incerteza do futuro enquanto ser humano e enquanto ser que dedica sua energia a outrem.

É nesse ambiente tenso e confuso decorrente da emergência de saúde pública de importância internacional imposta pela expansão da contaminação comunitária pelo coronavírus, que veio a lume, na noite de um domingo, a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, em seguida alterada pela revogação de um de seus dispositivos, na noite seguinte, por meio de outra Medida Provisória (de número 928, de 23 de março de 2020).

Neste breve estudo debruçamos sobre as inovações, criticamente, buscando os seus propósitos, harmonizando-as com o direito vigente e tentando decifrar o sentido e o alcance de cada regra.

Antes de mais nada, porém, é importante destacar o espírito que permeia todo o novo texto legal.

É certo que o maior número de dispositivos se volta a simplificar certas rotinas trabalhistas para agilizar a adoção de mecanismos que deem ao empregador alternativas para gestão de seu pessoal diante da monumental crise. Abolição ou redução de prazos, suspensão de certas formalidades, postergação de recolhimentos de encargos sociais. Até aí, afora algum exagero pontual, a flexibilização proposta na Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, rima bem com o momento de tomada de decisões rápidas que o avanço do coronavírus pelo território nacional inspira, legítima e impõe.

Absolutamente natural que as precauções da legislação trabalhista sejam mitigadas, inclusive em favor dos próprios trabalhadores. Afinal, a suspensão de certas exigências formais ou prazos pode animar o empregador a adotar soluções paliativas para minorar os impactos financeiros sobre sua atividade. É o que acontece com as alterações alusivas ao teletrabalho, concessão de férias individuais ou coletivas e a antecipação de feriados.

Todavia, a medida mais abrangente trazida pelo novo ato normativo do Poder Executivo não está em tal simplificação trabalhista, mas no abandono da própria noção essencial do Direito do Trabalho, ao autorizar a estipulação contratual de renúncia, abolição ou diminuição dos direitos não assegurados constitucionalmente e não contempla nenhuma subvenção oficial ou mecanismo compensatório que gere a sensação de que a preocupação genuína do Poder Executivo é com todos os atores do mundo do trabalho – e não apenas com um

de seus fundamentais segmentos,³ sem falar nas tenebrosas consequências econômicas com o empobrecimento maciço, súbito e brutal da população.

O Direito do Trabalho de Emergência, nesta parte, veste-se de um não-Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho de Emergência nega o Direito do Trabalho ou dele se esquece quando se descarta qualquer uso de recursos públicos ou de contribuições empresariais adicionais, certamente em nome do equilíbrio fiscal e do respeito ao teto de gastos (a despeito do paradoxo de já ter sido decretado o estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 6/2020), situação que propicia a extrapolação das despesas estatais para enfrentar com mais vigor e liberdade orçamentária as consequências da pandemia do coronavírus), e quando confere autonomia para que as partes derroguem todo edifício normativo de proteção do trabalho empregatício que se situe à margem da Constituição Federal.

Assim, para viabilizar o alívio das empresas, transfere o Governo da regulação heterônoma da lei e autônoma das normas coletivas para a autonomia contratual individual a disciplina das medidas de enfrentamento da crise do coronavírus na área trabalhista.

O que mais se enxerga na medida provisória é a ideia socialmente perversa de prevalência da vontade dos empregados e empregadores sobre a lei e os pactos coletivos. Ou seja, considerando a total falta de equilíbrio nas relações de emprego, equilíbrio mais fragilizado ainda em épocas de terror social pelo medo da pandemia, a conta da Covid-19, no mundo do trabalho, será paga pelas vítimas mais vulneráveis diante da escolha de Sofia entre aceitar permanecer empregado em condições precarizantes e perder o emprego e receber algo para a subsistência imediata (se não se tratar de empregador com seus recursos em frangalhos).

3. No instante em que este texto era elaborado, veio a notícia, por meio da página do Presidente da República no *tweeter*, no final da manhã de 23 de março, depois de poucas horas antes negar incisivamente a ausência de qualquer subvenção estatal para os empregados com contrato suspenso, de que o art. 18 da medida provisória em foco seria revogado (provavelmente a norma com força de lei mais exígua da história), como de fato foi (Medida Provisória nº 928, art. 3º) após severas críticas no seio dos demais Poderes e da sociedade civil, revertendo, assim, a solução da suspensão bilateral gratuita do contrato de trabalho (ainda assim, para fins históricos, comentada como adendo ao final deste opúsculo). Ou seja, além do caos sanitário e econômico, vivencia-se um verdadeiro caos político, impingindo um desnecessário clima de insegurança jurídica pelo açodamento de medidas legislativas juridicamente questionáveis e socialmente condenáveis.

Não precisa ser sociólogo ou cientista político para antever o potencial de geração de uma crise social sem precedentes no país, inclusive no plano da segurança pública, se o patronato nacional aproveitar a brecha inventada na medida provisória. No pior momento de suas existências boa parte da população está sendo convidada a um dilema atroz: perder o emprego (com pagamento integral ou reduzido de algumas verbas rescisórias pela caracterização da hipótese como força maior, nos termos do artigo 501 da CLT) ou permanecer empregado com a perspectiva de um regime jurídico inferiorizado e sem nenhuma contrapartida financeira ou meramente jurídica, seja do empregador, seja do Estado brasileiro.

Somem-se a esses empregados colocados perante uma verdadeira escolha de Sofia os outros milhões desempregados, subempregados e pequenos “empregadores”, igualmente sem nenhuma garantia ou perspectiva de renda no período de confinamento progressivo obrigatório. No que que isso pode dar? Teme-se muito pela resposta que virá das ruas, mesmo vazias.

Do ponto de vista do direito comparado, não se acompanharam os bons exemplos recentes de países em que o Estado assumiu parte do pagamento dos salários dos trabalhadores afetados pelas medidas de combate à pandemia de 2020⁴, evitando que uma tragédia de gigantescas proporções os assolasse, juntamente com o insidioso e invisível vírus.

-
4. Na França, “se há uma baixa no movimento da atividade econômica da empresa que induza ao seu fechamento temporário ou a redução do horário de trabalho abaixo da duração legal, o governo pagará aos empregados um benefício previsto na lei, mantendo-se o contrato em vigor, porém suspendendo seus efeitos. O empregador paga 70% dos salários relativos às horas que não estão sendo trabalhadas e integralmente aquelas em que há trabalho, sendo indenizado parcialmente pelo Estado de acordo com o número de empregados. Estão nessa situação até agora 21 mil empresas e 400.000 trabalhadores”; na Itália, “foi proibida a dispensa imotivada de trabalhadores por um período de dois meses. Aos trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos, será concedida licença com pagamento pelo Estado de 50% da contribuição aos empregados, servidores e autônomos. Serão pagos integralmente os trabalhadores em quarentena e obviamente os que desenvolveram a doença. Os trabalhadores autônomos receberão a quantia de 600 euros, o que pretensamente atingirá 4.850.000 pessoas”. Já a Espanha “prepara um pacote de 200 bilhões de euros, mais de 1 trilhão de reais, que conterà auxílio às empresas, permissão de afastamento de trabalhadores para cuidados de pessoas vulneráveis, suspensão de hipotecas e proibição de cortes de serviços básicos como água e luz para trabalhadores atingidos pela crise, além de eliminação da carência para o seguro-desemprego”. Na Holanda, “o governo pagará diretamente aos trabalhadores 90 por cento das horas de trabalho diminuídas pela crise gerada pelo Coronavírus, sendo que o restante será arcado pela empresa. Na Dinamarca, o governo bancará 75% dos salários”. Os Estados Unidos devem gastar 500 bilhões de dólares “diretamente aos

Portanto, o foco de parte da medida provisória é jurídica, econômica e socialmente equivocado. Não é suspendendo a proteção jurídica do trabalho subordinado que se resolverá o problema do país. Sim, porque a inexigibilidade de salários procura resolver apenas o problema das empresas em dificuldades (que certamente teriam de contar com algum tipo de alívio), mas cria um enorme problema para a maior parte da população, agora duplamente angustiada pelo pavor da morte e pela incerteza de sua situação profissional.

Ademais, nenhum filtro foi adotado nas possibilidades de flexibilização trazidas pela Medida Provisória nº 927/2020. Independentemente de sua situação instantânea, todo empregador, inclusive rural e doméstico (art. 32), poderá valer-se da inédita liberdade contratual para precarizar a condição jurídica e econômica de seus empregados. Ou seja, mesmo empresas que poderão lucrar mais com a crise (empresas de telecomunicações, de entretenimento virtual, supermercados, farmácias e serviços de *delivery*, por exemplo) estão com o passaporte nas mãos para migrar para o regime jurídico de proteção mitigada dos trabalhadores.

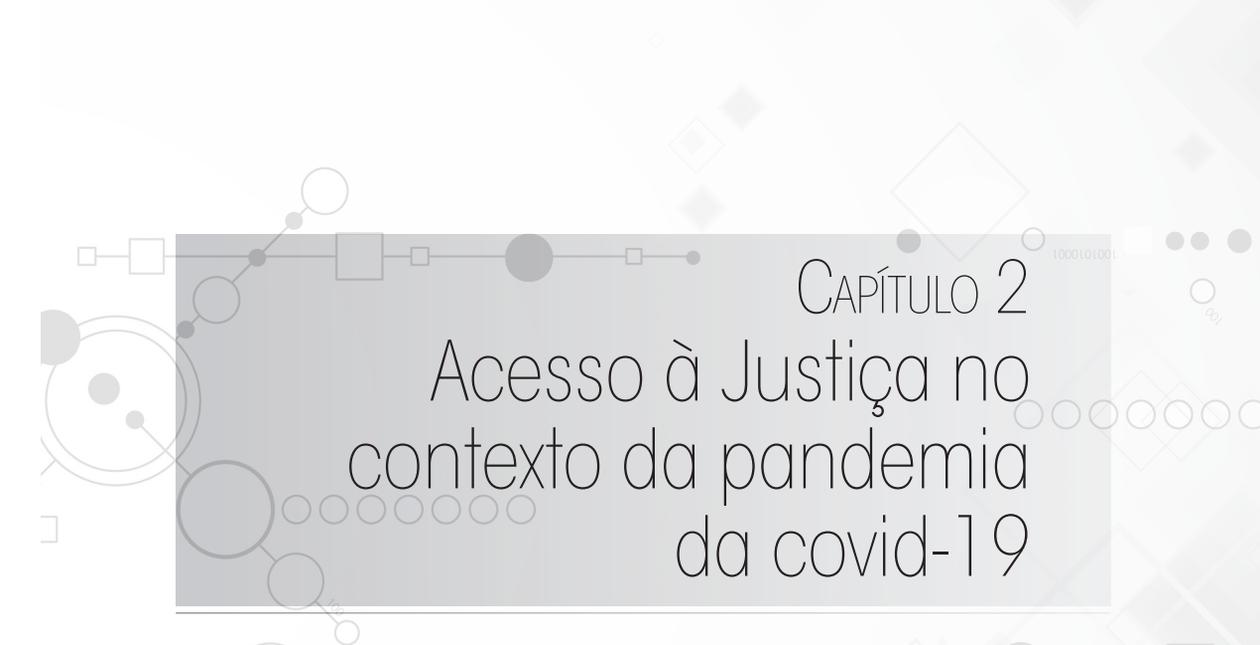
Também notável que nenhuma contrapartida mínima tenha sido assegurada na hipótese de deslegalização das condições de trabalho por meio de contrato individual de manutenção do emprego.

Outro grande vácuo normativo se percebe na questão que aflige um contingente numeroso de empregados com seu direito de locomoção afetado pela ameaça da Covid-19. Queremos nos referir às pessoas em confinamento compulsório por integrarem os grupos mais vulneráveis ao coronavírus (maiores de 60 anos, gestantes e pessoas com doenças crônicas). Essas pessoas estarão num limbo trabalhista e previdenciário, pois não estão infectados (não podendo receber a licença remunerada do empregador e o subsequente auxílio-doença, assegurados pela Lei nº 13.979/2020) nem podem comparecer ao trabalho (dada a recomendação das autoridades sanitárias de confinamento residencial). Sem falar nas demais pessoas assintomáticas, fora de tais grupos, que preferem

cidadãos, 300 bilhões para empréstimos a pequenas empresas, 50 bilhões para companhias aéreas e 150 bilhões para outros setores afetados”. Na Inglaterra, cogita-se do “pagamento de 80% dos salários dos empregados que não tiverem trabalho durante o combate ao Coronavírus, até o máximo de 2500 libras, que é o salário médio britânico, com o fim de mantê-los no emprego. Também foi oferecido auxílio de 250 bilhões de libras a empresas atingidas pela crise. Também foi previsto um crédito universal de 1000 libras para pessoas desempregadas, pretendendo atingir 4 milhões de famílias vulneráveis” (CARELLI, Rodrigo, *op. cit.*).

seguir a orientação de permanência em suas casas para evitar o contágio. A esses nenhuma palavra, mesmo provisória, do sistema legal, extremamente seletivo e comedido na sua atenção nessa época de crise.

Também um silêncio fortemente censurável reinou sobre os microempreendedores individuais e demais prestadores de serviços autônomos, como diaristas, avulsos e eventuais, sem nenhum tipo de renda mínima assegurada em período onde a demanda por seus serviços tende a desmoronar vertiginosamente.



CAPÍTULO 2

Acesso à Justiça no contexto da pandemia da covid-19

A pandemia do coronavírus perturbou o funcionamento não apenas dos estabelecimentos privados, mas também das instituições públicas. Afinal, o esforço de contenção do processo de contágio da Covid-19 passa, segundo as orientações da Organização Mundial da Saúde, pela redução drástica do convívio das pessoas, mediante o chamado isolamento social, dada a grande facilidade de disseminação do vírus temido.

Tal cenário impôs a todos os poderes a adoção de medidas drásticas e repentinas. No âmbito do Poder Judiciário, depois de uma profusão de atos no âmbito dos tribunais brasileiros, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, para uniformizar minimamente o modo de funcionamento do Poder Judiciário durante o período de calamidade pública. Para tanto, a prestação presencial de serviços foi reduzida ao mínimo necessário para a continuação dos serviços, o teletrabalho passou a ser a regra tanto para magistrados quanto para servidores e os prazos processuais foram suspensos.

Evidentemente, o funcionamento anômalo dos tribunais, considerando a essencialidade do direito de acesso à Justiça, traz de imediato enormes problemas a serem contornados. Cogitemos de alguns deles.

2.1. ATENDIMENTO DIRETAMENTE A PARTES SEM ADVOGADO

Em primeiro lugar, houve necessidade de suspensão do atendimento presencial de “partes, advogados e interessados” (Resolução CNJ nº 313/2020, art. 3º, *caput*). Curiosamente, a norma, ao estabelecer a hipótese de atendimento presencial excepcional, reservou-o para os atores profissionais – advogados públicos e privados, defensorias e Ministério Público (Resolução CNJ nº 313/2020,

art. 3º, § 2º). O Ato Conjunto CSJT.GP VP CGJT/TST nº 1/2020, editado para implementação da resolução do CNJ, não toca no tema do atendimento presencial, limitando-se a impor a exclusividade dos meios telefônicos e eletrônicos para as comunicações às partes, advogados e interessados (art. 7º).

A regra restritiva esbarra na circunstância da persistência da possibilidade de exercício do direito de ação diretamente pelo interessado, nas demandas trabalhistas (CLT, art. 791), na impetração de *habeas corpus* (CPP, art. 654) e no ajuizamento de ações de menor vulto nos juizados especiais cíveis (Lei nº 9.099/95, art. 9º).

Como o espaço de exercício do poder regulamentar autônomo do Conselho Nacional de Justiça não pode contrariar parâmetros (constitucionalmente válidos) estabelecidos na lei,¹ há de ser emprestada interpretação conforme a tais disposições para assegurar, ao menos nos casos de urgência e naqueles em que a pessoa não consiga atendimento remoto, o exercício do direito de postulação em juízo, nas hipóteses em que a intervenção do advogado não seja obrigatória.

2.2. SUSPENSÃO, PRORROGAÇÃO E INTERRUÇÃO DE PRAZOS PROCESSUAIS

Dentre as medidas mais radicais (e corajosas) adotadas na Resolução CNJ nº 313/2020, está aquela atinente aos prazos processuais. O art. 5º da Resolução CNJ nº 313/2020 determina: “*ficam suspensos os prazos processuais a contar da publicação desta Resolução, até o dia 30 de abril de 2020*”. Esse termo final é prorrogável por ato monocrático do Presidente do CNJ, consoante delegação a ele outorgada pelo art. 12 da mesma resolução.

Embora não atribua a lei ou a Constituição, de modo literal, tamanho poder ao CNJ, é preciso convir que a uniformidade de tratamento dos processos judiciais em um momento tão caótico é salutar e tranquilizadora. E, sendo o CNJ órgão de cúpula para o planejamento e controle da atuação dos tribunais, a iniciativa inédita de suspensão geral dos prazos na Justiça, por meio de norma regulamentar, não só deve ser vista como lícita como elogiável.

É certo que a força maior, ordinariamente, propicia apenas a prorrogação dos prazos – e não sua suspensão. É o que nos diz claramente o art. 775, § 1º, II, da CLT.

1. Sobre o tema: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. *Bola dividida: a possível confusão de papéis confiados ao CNJ e ao TCU no controle dos atos administrativos dos tribunais*. In: STOCO, Rui; PENALVA, Janaína (Org.). *Dez anos de reforma do Judiciário e o nascimento do Conselho Nacional de Justiça*. São Paulo: RT, 2015, v.1, p. 89-99.

Porém, o art. 222 do CPC, aplicável supletivamente ao processo do trabalho (CPC, art. 15), possibilita ao juiz a suspensão dos prazos processuais por até dois meses, no caso de dificuldade de transporte, sendo tal prazo suscetível de elasticidade, sem limite expresso, no caso de calamidade pública (§ 2º), justamente a hipótese que se vivencia na pandemia do coronavírus.

Portanto, tanto a prorrogação como a suspensão dos prazos processuais no caso de calamidade pública encontram arrimo na lei processual, devendo prevalecer, seja pela especialidade da norma sobre calamidade pública, seja pelo seu efeito garantidor maior do exercício dos direitos inerentes ao acesso a Justiça, a tese de suspensão processual.

Todavia, a norma do art. 775, § 1º, II, da CLT poderá ser útil no *day after* da crise sanitária iniciada em março de 2020. É que a suspensão dos prazos processuais combinada com a continuação das atividades jurisdicionais em expediente interno propiciará uma verdadeira enxurrada de prazos a correrem simultaneamente, podendo dificultar enormemente a atuação dos advogados, defensores e procuradores, especialmente em relação aos prazos preempatórios.

Em tal previsível cenário, será razoável reivindicar a prorrogação do término dos prazos processuais, genericamente, por meio de novo ato normativo do CNJ ou do TST ou no âmbito dos TRTs, ou requerê-lo, individualmente, em cada caso.

Para evitar dissabores e dificuldades de reversão de situações processuais, soa necessário que o pedido de prorrogação, não havendo ato genérico a assegurá-la para todos, seja formulado anteriormente ao vencimento do prazo preclusivo afetado pela suspensão estabelecida na resolução do CNJ.

Ainda, outro desdobramento da suspensão dos prazos processuais merece ser comentado.

Em relação à contagem de prazos processuais recursais, o art. 1.004 do CPC prescreve que, havendo força maior no curso deles, seja o prazo restituído por inteiro, configurando hipótese de interrupção.² Eis o texto legal:

Art. 1.004. Se, durante o prazo para a interposição do recurso, sobrevier o falecimento da parte ou de seu advogado ou ocorrer motivo de

2. Neste sentido: STRECK, Lenio Luiz *et alli* (Org.). *Comentários ao Código de Processo Civil*, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 1.362; THEODORO JÚNIOR, Theodoro. *Curso de Direito Processual Civil*, 47ª ed., v. III. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 979; WAMBIER, Teresa Arruda Alvim *et alli*. *Primeiros comentários ao novo Código de Processo Civil*. São Paulo: RT, 2015, p. 1.434.

força maior que suspenda o curso do processo, será tal prazo restituído em proveito da parte, do herdeiro ou do sucessor, contra quem começará a correr novamente depois da intimação.

A diferença é abissal. Em se tratando de suspensão de prazos processuais, haveria a paralisação de sua contagem na véspera da publicação da referida resolução (a publicação ocorreu no mesmo dia da edição do ato – 19 de março), a ser retomada imediatamente após o término do período fixado originalmente (ou da nova data indicada no ato complementar da presidência do órgão). Em se tratando de interrupção, o prazo é iniciado como se jamais tivesse decorrido algum tempo.

Portanto, em relação aos prazos recursais, a suspensão determinada na resolução do CNJ, fundada em notória situação de força maior (calamidade pública de proporção nacional), provoca, na verdade, a interrupção dos prazos.³

2.3. DILAÇÃO DE PRAZOS E EXCLUSÃO DE MULTAS EM ACORDOS COM PRESTAÇÕES VENCIDAS DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO DOS PRAZOS PROCESSUAIS

Outra questão que o contexto perturbador da pandemia da Covid-19 apresenta e que precisa ser enfrentado é a situação de inadimplência dos acordos judiciais celebrados com prestações a serem cumpridas durante o período de calamidade pública.

O primeiro obstáculo consiste no fechamento ou funcionamento irregular das agências bancárias, impossibilitando ou dificultando a quitação das parcelas constantes das conciliações homologadas judicialmente. Quanto a este ponto, a facilidade de uso dos meios tecnológicos disponibilizados abundantemente pelas instituições bancárias, inclusive por práticos aplicativos instalados nos *smartphones*, fragiliza o discurso de justa causa para não realização dos pagamentos.

O segundo obstáculo diz respeito à possibilidade de alívio das cláusulas penais estabelecidas na conciliação.

Em relação a tal aspecto, o juiz do trabalho poderá reduzir ou até mesmo afastar a multa convencionada, segundo as circunstâncias do caso concreto, em

3. Faz-se aqui o registro da pioneira percepção de tal fenômeno de metamorfose parcial da suspensão de prazos em interrupção de prazos, a partir da resolução do CNJ, na decisão prolatada pelo Juiz do Trabalho Reinaldo Branco de Moraes, Titular da Vara do Trabalho de Indaial (SC), nos autos do Processo nº 0000707-44.2019.5.12.0032, datada de 20 de março de 2020.

especial ao analisar o tamanho do impacto concreto da crise sanitária sobre o inadimplente. Para tanto está autorizado pelos artigos 537, § 1º, II (em se tratando de título judicial) e 814, parágrafo único (para os títulos extrajudiciais, do CPC, restando configurada, a depender da prova produzida, a justa causa para o descumprimento.

O terceiro obstáculo que se pode vislumbrar é de ordem financeira: a depender do ramo de atividade e do tamanho do impacto das medidas locais para combate ao coronavírus, as empresas e pessoas naturais com acordos pendentes de cumprimento poderão estar impossibilitadas de honrá-los a tempo e modo por absoluta falta de liquidez.

Vem daí a pergunta: *a suspensão dos prazos processuais atinge o vencimento dos acordos?*

Não nos parece.

O prazo para pagamento de acordo não é exatamente um prazo processual, mas um lapso cujo curso independe do funcionamento do Poder Judiciário. Ninguém tem dúvida de que a estipulação do vencimento de um acordo para pagamento no recesso natalino não permite a postergação do pagamento para o primeiro dia útil após o dia 20 de janeiro. É que o pagamento de acordo não é um ato processual (ainda que gere consequências no plano processual), mas uma operação material.

É verdade que não estamos em tempos normais no período da crise sanitária de 2020. A implementação de severas medidas restritivas de circulação e de exercício da atividade econômica (ressalvadas as situações das atividades consideradas essenciais – Decretos nºs 12.282, 12.288 e 12.292/2020) perturba a saúde das empresas e das pessoas, gerando maiores ou menores dificuldades a depender da existência de reservas financeiras ou de generoso capital de giro.

Tal cenário, como reconhecido no parágrafo único do artigo 1º da Medida Provisória nº 927/2020, configura motivo de força maior.

Por outro lado, afora situações de especulação financeira, os pedidos de parcelamento decorrem da dificuldade de quitação do acordo em parcela única e na projeção de arrecadação do devedor, fortemente frustrada em períodos de crise, sendo o insucesso de seu empreendimento desapegado de qualquer responsabilidade sua.

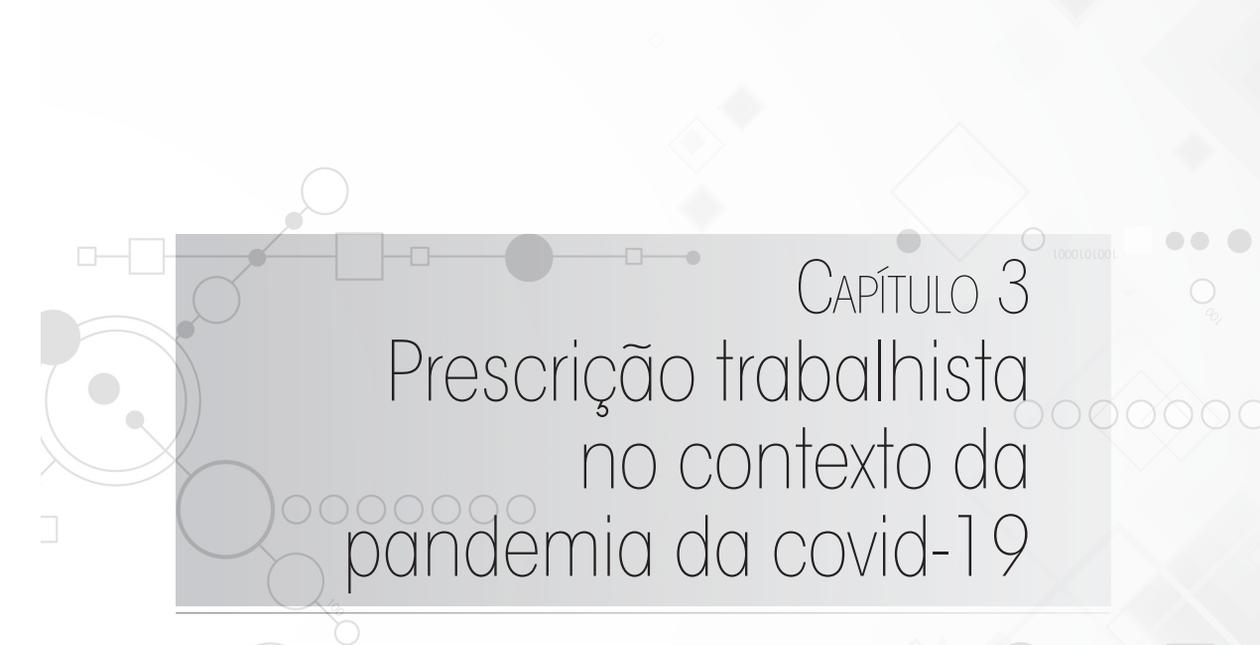
Porém, há também de ser considerado o drama do outro lado – o credor, compreensivo ao concordar com o parcelamento no momento da celebração do acordo, estará ávido por receber porque também ele poderá estar vivenciando um momento extremo de penúria financeira.

Obviamente, a melhor das soluções será que as partes ajustem novas condições, se realmente for impossível o cumprimento do acordo nas bases originalmente estipuladas, em novação a ser apresentada ao juiz do trabalho que haverá de homologá-la.

Todavia, não se pode apostar que o consenso e o bom senso imperarão em todas as situações. E neste caso restará ao juiz a difícil missão de deliberar entre aliviar o devedor, frustrando o credor, ou manter o que fora acordado.

Em tal cenário de atingimento de todos, contaminados ou não, pela chegada do coronavírus, soa como atitude mais sensata não postergar, compulsoriamente, o vencimento da parcela. Tal indeferimento terá pouco efeito prático imediato, considerando a suspensão de todos os prazos processuais e, no caso da Justiça do Trabalho, de todas as notificações. Ou seja, as execuções de tais acordos ficarão, no que diz respeito a atos constritivos, igualmente suspensas até o pior passar, ressalvadas as hipóteses de urgência a serem trazidas e justificadas pelos credores interessados.

Concluimos, assim, pela impossibilidade de prorrogação judicial dos prazos dos acordos.



CAPÍTULO 3

Prescrição trabalhista no contexto da pandemia da covid-19

3.1. APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA

A Medida Provisória nº 927/2020 suscita diversos questionamentos e dúvidas, porém o seu pano de fundo também é fértil em perplexidades.

Um dos problemas mais instigantes, e de repercussões práticas gigantescas, consiste em se saber se os prazos prescricionais em curso durante o período de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus hão de ser contados normalmente ou se estariam suspensos.

Neste capítulo, procuramos construir uma resposta a esse desafiador problema.

3.2. PRESCRIÇÃO. NOÇÕES GERAIS

O tema da prescrição é daqueles temas que, como certos vinhos, à medida que mais envelhecem mais surpresas trazem. Guardam uma capacidade, aparentemente inesgotável, de propiciar invenções ou descobertas de novos problemas dignos de uma permanente iluminação doutrinária.¹ A começar por sua posição fronteira entre os âmbitos do direito material e do direito processual,² exhibe

1. Confira-se, como prova inequívoca desta inesgotabilidade doutrinária em torno do tema, o ensaio de JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO (Prescrição, indenização acidentária e doença ocupacional. *Revista LTr* 70-01 (janeiro/2006), p. 5-12).
2. “Vê-se que a prescrição modula a atividade dos negócios ou relações jurídicas. Logicamente, só pode viver nos domínios do direito material, no qual ambos se constituem. Entretanto, é no processo que sua atuação se faz sentir, sendo a ação o único veículo

a prescrição uma coloração toda própria na seara trabalhista, seja pelo exótico critério constitucional de contagem – com a adoção de dois prazos distintos e interdependentemente paralelos.

Pense-se, por exemplo, na questão das lesões contratuais que só se consolidam com o contrato findo – os danos pós-contratuais (ofensas morais a ex-empregado e concessão definitiva de reajuste em sentença normativa transitada em julgado mais de dois anos após a rescisão contratual, por exemplo) – ou na problemática das ofensas laborais contemporâneas ao contrato de trabalho só sabidas muito tempo depois do desligamento do trabalhador (certas doenças contraídas com a atividade laboral, mas de efeitos nocivos imediatamente imperceptíveis, por exemplo).

A própria forma da ruptura dos contratos de trabalho interfere na verificação do fenômeno prescricional. Afinal, ao contrário do que assevera incisivamente JOSÉ LUÍS FERREIRA PRUÑES,³ interessa, para a contagem prescricional, a modalidade de extinção do contrato de trabalho, pois o contrato fica apenas suspenso (e não terminado) na aposentadoria por invalidez (CLT, art. 475), podendo ser reativado com o pleno restabelecimento do trabalhador involuntariamente aposentado (Lei nº 8.213/91, art. 47), aplicando-se neste caso a prescrição quinquenal ao invés da bienal.

3.3. CAUSAS SUSPENSIVAS DA PRESCRIÇÃO

Guiado teleologicamente pela ânsia de perenizar a paz social,⁴ o instituto da prescrição parte, como regra geral, do lema óbvio e fundamental de que “o tempo

reconhecido para se obter declaração positiva ou negativa do efeito prescricional *aquisitivo* [...] ou *extintivo* [...]. Exatamente por isso, a *prescrição* passa aos incautos a ilusão de ser um instituto jurídico processual, quando é simples incrustação processual de um instituto de direito material” (ibidem, p. 7).

3. PRUÑES, José Luís Ferreira. *A prescrição no Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992, p. 482.
4. Cf., por todos, LEAL, A. Luís da Câmara. *Da prescrição e da decadência*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1959, p. 29-30; BEVILÁQUA, Clóvis. *Código Civil dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro: Rio, 1975, v. 1, p. 435; WALD, Arnoldo. *Curso de Direito Civil brasileiro: Introdução e Parte Geral*. 7. ed. São Paulo: RT, 1992, p. 222; PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, v. 1, p. 437, e TEPEDINO, Gustavo, BARBOZA, Heloísa Helena e MORAES, Maria Celina Bodin de. *Código Civil interpretado conforme a Constituição da República*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, v. 1, p. 354-355.

não pára”⁵. Isto é, se a finalidade da prescrição é envolver determinados litígios com o manto da inexigibilidade de determinado direito em razão da inércia de seu possível titular, as hipóteses de adiamento da contagem dos prazos prescricionais devem estar taxativamente estipuladas em lei.⁶ Por conta disto proíbe a lei que os prazos prescricionais sejam alterados por avença das partes (Cód. Civil, art. 192).

Como o tema proposto parte de uma premissa fática inédita (decretação de estado de calamidade pública sanitária com cessação parcial das atividades econômicas em geral e recomendação de confinamento residencial pelas autoridades sanitárias, com a redução máxima possível de contatos com outras pessoas), é preciso visitar estudos pretéritos em que essa delicada questão da suspensão da prescrição trabalhista foi enfrentada.

Talvez o episódio mais significativo, em tal perspectiva comparativa laboral brasileira, foi a discussão em torno do que poderíamos chamar de teoria da dupla suspensão (indução ou não da suspensão do prazo prescricional em virtude da suspensão do contrato de trabalho)⁷, cizânia superada na jurisprudência desde a edição da OJ 375/SDI-1/TST.

Na doutrina, divisavam-se duas tendências para justificação da *teoria da dupla suspensão*: uma vertente apontava para as condições adversas do trabalhador, nos períodos de suspensão do contrato; outra, apoiava-se na aplicação do art. 199, I, do Código Civil/2002. Demos voz aos autores.

CARRION pontua, representando a primeira vertente, numa visão quase profética pela similitude da abordagem com o momento da crise sanitária de 2020, o seguinte:

“As circunstâncias fáticas que rodeiam o trabalhador, quando da licença por doença, na realidade lhe impedem de ajuizar a ação que ponha termo à prescrição. Isto em virtude não só de suas dificuldades primárias, como a de arcar com os custos dos remédios, de subsistência, de locomoção e de incertezas de saúde, como pela sua inexperiência e isolamento de seu mundo laborativo, que é mais evoluído do que o de seu círculo pessoal. Tudo isso convence para que essa anomalia, a da licença por doença, deva ser incluída como de impedimento. Tal como

-
5. CAZUZA. O tempo não pára. In: *O tempo não pára*. Rio de Janeiro: Phillips, 1988. Disco em vinil.
 6. LEAL, ob. cit., p. 178; TEPEDINO, BARBOZA e MORAES, ob. cit., p. 372 e 390.
 7. Vide SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. Prescrição e suspensão do contrato de trabalho. *Revista LTr*, v. 60, p. 701-706, 2006.

ocorre com outras situações previstas pelo CC, art. 197 (incapacidade jurídica, ausência do País etc.). Não se interrompe a prescrição, mas se suspende, contando-se o período anterior e continuando a fluir depois que cessar o impedimento.”⁸

Com argumentação diversa, leciona ALICE MONTEIRO DE BARROS:

“É indiscutível que, por ocasião da interrupção, o contrato de trabalho continua produzindo efeitos. E tanto é que o período de afastamento do trabalhador é computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, fazendo jus o empregado, inclusive, ao recebimento de salários. Em conseqüência vem entendendo a doutrina que, durante a interrupção do contrato, há fluência do prazo prescricional; o mesmo, entretanto, não ocorre na suspensão do contrato (cf. Ísis de Almeida. *Curso de Legislação do Trabalho*, 1982). Aqui, embora ocorra a cessação temporária da prestação de serviços, não há pagamento de salário, e tampouco o período de afastamento é considerado para os efeitos legais, excetuada a ausência motivada por acidente do trabalho e por prestação de serviço militar obrigatório, quando, então, o afastamento será computado como tempo de serviço para fins de indenização, estabilidade e FGTS, e a licença-maternidade, cujo afastamento é computado como de serviço para todos os efeitos legais.

Uma hipótese que ocorre na prática, com certa freqüência, diz respeito ao afastamento do empregado motivado por doença, a partir do 16º dia (já que os 15 primeiros correspondem à interrupção do contrato), passando a usufruir de benefício previdenciário. Ocorrendo violação do direito do trabalhador nesse período ou sendo inviável a concessão de férias no seu decorrer, entendo que não se opera a prescrição, uma vez que se encontra pendente de condição suspensiva. A doença do trabalhador, no caso, suspende a fluência do prazo prescricional (art. 199, I, do Código Civil de 2002).

[...] Entendemos que tanto na suspensão como na interrupção do contrato poderá não ocorrer fluência de prazo prescricional sempre que a hipótese estiver pendente de condição suspensiva ou de outras causas, compreendidas virtualmente entre as suspensivas da prescrição (impossibilidade de se locomover para reclamar).”⁹

8. CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 75.

9. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1010-1011.

Como visto pelas transcrições acima, eram, portanto, duas as linhas de sustentação jurídica da *teoria da dupla suspensão*: a incidência da regra do art. 199, I, do Cód. Civil/2002 (antigo art. 170, I, do Cód. Civil/1916) e a peculiaridade da situação potencial do trabalhador afastado em gozo de benefício previdenciário, simples ou acidentário.

Assim, fosse por recair sobre a situação uma causa suspensiva à luz do Direito Civil, fosse porque o trabalhador poderia encontrar-se em circunstância tal que não lhe fosse possível exercer o seu direito de ação, defendia-se que a suspensão contratual em casos de licença previdenciária ou aposentadoria por invalidez suspenderia o fluxo do prazo prescricional.

É certo que, omissa a CLT, é inevitável o socorro integrador das regras do Direito Civil em torno das hipóteses impeditivas, suspensivas e interruptivas do fluxo do prazo prescricional (CLT, art. 8º, § 1º).

O dispositivo em tela mantém-se intacto desde 1916, já que o Código Civil de 2002 o reproduziu integralmente, apenas acrescentando-lhe o sujeito “a prescrição”, oculto na versão primitiva. Assim, dispõem os arts. 170, I, do Cód. Civil/1916 e 199, I, do Cód. Civil/2002:

“Não corre igualmente [a prescrição]:

I – pendendo condição suspensiva; [...]”

Compulsando desde os autores clássicos até os comentaristas contemporâneos do Código Civil de 2002, é possível ouvir um coro monótono quanto ao sentido e alcance da regra transcrita. Sendo a condição suspensiva toda circunstância cuja verificação seja imprescindível para que o direito efetivamente exista (Cód. Civil/2002, art. 121), transformando uma expectativa de direito em direito adquirido, a regra do art. 199, I, do Cód. Civil/2002, é completamente supérflua e óbvia: enquanto pendente condição suspensiva, não há direito; não havendo direito, impossível falar-se em lesão e, sem esta, pelo princípio da *actio nata*,¹⁰ não surge o interesse de agir nem o termo inicial de contagem do lapso prescricional.

10. “Se o direito não é atual, isto é, completamente adquirido, mas futuro, por não se ter acabado de operar sua aquisição, não tendo entrado ainda, definitivamente, para o poder do titular, não é passível de violação, e não pode, portanto, justificar o nascimento de uma ação. [...] Não basta, porém, que o direito tenha existência atual e possa ser exercido por seu titular, é necessário, para admissibilidade da ação, que esse direito sofra alguma violação que deva ser por ela removida. É da violação, portanto, que nasce a ação. E a prescrição começa a correr desde que a ação teve nascimento, isto é, desde a data em que a violação se verificou” (LEAL, ob. cit., p. 36).

Damos a voz à doutrina de ontem e de hoje, começando por BEVILAQUA:

“Nos tres casos deste artigo [art. 170 do antigo Código Civil], ainda não existe a acção para exigir o cumprimento da obrigação ou o reconhecimento do direito. Por isso, em rigor, poderia o Código Civil brasileiro, como outros, deixal-os em silencio. [...] Os dois primeiros casos, o da condição suspensiva e o do prazo são muito claros. Sòmente depois de realizada a condição ou vencido o prazo, é que o titular do direito póde agir, e, sòmente então, o seu direito está sujeito a prescrever” [respeitada a ortografia original].”¹¹

Já para CARVALHO SANTOS:

“Desde o advento do Código francês que a regra aí afirmada não tem opositores, todos unânimes em aceitar como um dogma a verdade de que a prescrição não corre pendendo uma condição suspensiva. É óbvio o porquê dessa afirmativa: um direito subordinado a uma condição suspensiva não é ainda um direito adquirido, ao qual corresponda qualquer ação, nos termos do art. 118, de sorte que não podia haver início da prescrição sem a ação já nascida.”¹²

CÂMARA LEAL, inevitável referência em qualquer investigação brasileira sobre prescrição, pondera:

“O direito sujeito a uma condição suspensiva não tem existência atual e não é exigível, não podendo, portanto, servir de fundamento a uma ação, pelo que não é passível de prescrição, uma vez que esta supõe, como condição elementar, uma ação exercitável: *actioni nondum natae non praescribitur*. Eis porque o Código só se refere à condição suspensiva, como causa impeditiva, não pròpriamente do curso prescricional, mas da possibilidade da prescrição.”¹³

Já sob a atmosfera de vigência do Novo Código Civil, anotam TEPEDINO, BARBOZA e MORAES:

“O CC manteve a redação do art. 170 do CC1916, que contemplava, dentre as causas suspensivas ou impeditivas do prazo prescricional,

11. BEVILAQUA, ob. cit., p. 448-449.

12. CARVALHO SANTOS. *Código Civil brasileiro interpretado*. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1937, v. 3, p. 412.

13. LEAL, ob. cit., p. 167.

as hipóteses acima referidas. A doutrina, contudo, criticou a inclusão desse dispositivo legal, afirmando que se trata de preceito supérfluo. A prescrição não poderá ocorrer nesses casos pelo simples fato de que não existe ainda pretensão para exigir o cumprimento de uma obrigação. No art. 199, I, tem-se apenas uma expectativa de direito, que somente será adquirido com a verificação da condição estipulada pelas partes, que se constitui, como se sabe, em evento futuro, porém incerto.¹⁴

Como se vê, o preceito civil não servia de escora à sedutora tese da dupla suspensão (contratual e prescricional). Em resumo, a regra diz da impossibilidade de nascimento da contagem prescricional enquanto não existente o direito. Estando o direito sujeito a condição ou termo, não se pode cogitar, ainda, de prescrição, fenômeno jurídico que tem como pressuposto a existência de possível lesão a um direito.

Assim, se, ao longo de um contrato de trabalho, pairam direitos a serem judicialmente perseguidos (a falta de depósitos do FGTS e o não pagamento de horas extras, por exemplo), não há condição suspensiva a afetar tais pretensões, pois o direito à pretensão nasceu da violação de direitos trabalhistas, no caso, o pagamento salarial sem o recolhimento fundiário (Lei nº 8.036/90, art. 15) e a extrapolção horária sem contraprestação (CF, art. 7º, XIII e XVI), fatos jurígenos sem qualquer nexo de causalidade ou prejudicialidade com a superveniente suspensão do contrato de trabalho. Em outras palavras: já havia direito às prestações trabalhistas, sendo juridicamente incoerente que direitos violados voltem a uma etapa preconstitutiva por força do disposto no art. 199, I, do Cód. Civil/2002, que se volta a direitos ainda inexistentes, como demonstrado.

Em outros termos, indaga-se: o alegado direito ao FGTS ou às horas extras estará sujeito a condição suspensiva no momento em que o trabalhador passar pela contingência de se afastar do serviço por um problema de saúde ou de acidente do trabalho? A resposta é simples: não. A infração das disposições legais acerca do FGTS e duração do trabalho terá produzido a lesão imediatamente após a data de vencimento das obrigações (7º e 5º dias úteis do mês seguinte, respectivamente). A partir de tais datas, então, haverá de fluir o prazo prescricional.

Assim, ao que se vê do texto legal e da interpretação uníssona da doutrina civilista, os arts. 170, I, do Cód. Civil/1916, e 199, I, do Cód. Civil/2002, não suspendem o prazo prescricional (ainda não iniciado, como visto), mas obstam o início de seu cômputo. Ou seja, não constituem causa suspensiva nem obstativa da prescrição, mas obstativa da própria formação do direito, mera latência.

14. TEPEDINO, BARBOZA e MORAES, ob. cit., p. 374.

A licença previdenciária e a aposentadoria por invalidez – duas hipóteses comuns de suspensão do contrato de trabalho – são, em síntese, fatos jurídicos independentes em relação a violações intracontratuais.

Por outro lado, as regras impeditivas, suspensivas e interruptivas – moderação da regra geral de prescrição – estão sempre a exigir previsão expressa. Afinal, se o móvel do instituto da prescrição é a necessidade de estabilização das relações sociais, somente ao legislador há de caber o papel de definir em que circunstâncias se obsta, suspende ou interrompe o prazo prescricional.

É preciso ponderar, no entanto, que a taxatividade das hipóteses legais de impedimento, suspensão e interrupção do fluxo do prazo prescricional tem sido atenuada por uma interpretação extensiva, ou seja, é defensável que se amplie a enumeração das hipóteses da lei, “aditando-lhe aquelas que, embora não expressas, se acham, virtualmente nela contidas”¹⁵. Porém, qualquer alargamento a ser promovido nas situações imaginadas no art. 199 do Cód. Civil/2002 ficará refém do enquadramento de hipóteses em que, efetivamente, o direito não tenha sido ainda constituído, sob pena de total desvirtuamento da atividade interpretativa, transformando-a em atividade integrativa.

Poder-se-á, então, voltar os olhos às situações em que a lei civil determina a suspensão do fluxo prescricional. Mas o desfecho não parece ser diverso. Afinal, as situações descritas no art. 197 do Cód. Civil/2002 (cônjuges, ascendentes e descendentes, tutelados e tutores e curatelados e curadores) não são assimiláveis à relação empregado-empregador, caracterizada fundamentalmente pela subordinação do contrato de trabalho (CLT, art. 3º), onde a dependência jurídica do trabalhador não suprime dele a liberdade pessoal, enquanto indivíduo. Crer em tal hipótese seria, simplesmente, afastar qualquer incidência prescricional no curso dos contratos de trabalho, circunstância constitucionalmente rechaçada.

Já o artigo 198 cuida de pessoas contra as quais não corre prescrição (incapazes, ausentes e militares a serviço do país em tempo de guerra). As duas últimas hipóteses não inspiram nenhuma aproximação possível. Já a primeira encerra hipótese absolutamente compatível com a suspensão contratual em circunstâncias tão graves que impeçam o trabalhador de exprimir, livre e conscientemente, a sua vontade. O artigo 198, I, refere-se expressamente às pessoas incapazes de que trata o art. 3º do mesmo diploma civil: os menores de 16 anos (18 anos, na seara trabalhista)¹⁶.

15. LEAL, *op. cit.*, p. 178.

16. Aqui, na esfera trabalhista, mantém-se a regra, de maior alcance tutelar e por não ser omissa a legislação social, do art. 440 da CLT, que estabelece não poder correr a prescrição contra menores de 18 anos.

Interessante observar que, na edição do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), parte dos grupos de pessoas consideradas absolutamente incapazes, abrigadas no artigo 3º do Código Civil (único dispositivo mencionado no art. 198, I), foi deslocada para os conjuntos de pessoas relativamente incapazes (inserindo ali “aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade (Cód. Civil, art. 4º, III).

Com isso, tais pessoas ficaram, aparentemente desguarnecidas da proteção da ausência de decurso do prazo prescricional. Diz-se aparentemente, porque não se pode imputar inércia (elemento subjetivo da prescrição) a quem, temporária ou permanentemente, não possa exprimir sua vontade.

Ainda dentro do antigo problema doutrinário e jurisprudencial da irradiação ou esterilidade dos efeitos da suspensão do contrato de trabalho sobre o fluxo prescricional, é importante destacar que nem toda suspensão contratual derivada de licença previdenciária ou aposentadoria por invalidez pressupõe privação de sentidos, de consciência ou de meios de expressão. A fratura de um fêmur, por exemplo, deixará o trabalhador braçal sem condição para a atividade laboral durante o período de imobilização e fisioterapia, mas não lhe reduz nem lhe elimina a capacidade de discernimento das coisas a seu redor.

Portanto, não seria sustentável, no debate aqui reconstituído, à luz do art. 199, I do Código Civil, ou de qualquer outra disposição dedicada a situações de impedimento ou suspensão da prescrição, que a suspensão contratual induzisse a suspensão do prazo prescricional, mas, sim, a situação peculiar do trabalhador com contrato suspenso.

A tese de CARRION, embora espelhe a sensibilidade de um homem com uma biografia devotada ao Direito do Trabalho, é digna de reparo, se se quer preservar o instituto da prescrição utilmente. Sustenta o saudoso jurista que as contingências da licença por doença “na realidade lhe impedem de ajuizar a ação que ponha termo à prescrição. Isto em virtude não só de suas dificuldades primárias, como a de arcar com os custos dos remédios, de subsistência, de locomoção e de incertezas de saúde, como pela sua inexperiência e isolamento de seu mundo laborativo, que é mais evoluído do que o de seu círculo pessoal”¹⁷. Ora, as dificuldades relatadas, lamentavelmente, não são monopólio do doente ou acidentado: a maioria da massa trabalhadora experimenta, em doses variadas, as mesmas vicissitudes narradas. Preocupação com a subsistência, ignorância dos direitos violados, orçamento doméstico comprimido, tais situações não são exclusivas de empregados com contratos suspensos.

17. CARRION, *op. cit.*, p. 73-74.

Assim, ao fim e ao cabo, afora a incontornável falta de previsão legal de adoção de outros motivos obstativos do fluxo prescricional em tema de base constitucional (prescrição trabalhista), aceitar as razões humanitárias postas levaria, forçosamente, a estendê-las, isonomicamente, para todo o conjunto de trabalhadores, tornando a prescrição um vácuo jurídico. Por conseguinte, pairaria eternamente sobre as empresas a ameaça de ações reparatórias, mesmo depois de decorridas algumas décadas, o que atenta contra o princípio da segurança jurídica, corolário fundamental do instituto da prescrição e de qualquer Estado Democrático de Direito que se preze.¹⁸

Ao final, prevaleceu na jurisprudência uma posição intermediária onde se passou a admitir que o fluxo prescricional pudesse ser suspenso nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho somente quando o trabalhador afastado estivesse, temporária ou definitivamente, incapacitado civilmente (Código Civil, art. 198, I), ou seja, quando o trabalhador integrasse o grupo dos menores de 18 anos (CLT, art. 440) ou dos que não pudessem exprimir sua vontade (Código Civil, art. 4º, III).

Feita essa já longa digressão, voltemos ao problema atual.

Certamente, não estamos diante de uma discussão individualizada para verificar se a prescrição há ou não de ser suspensa durante a crise sanitária do coronavírus. Para aqueles que ficaram internados com dificuldades respiratórias severas ou em unidades de terapia intensiva, sedadas ou em coma induzido, a resposta é mais singela – temporariamente não puderam exprimir sua vontade e por isso não podem ser castigadas por uma inércia absolutamente não querida. Importa verificar como ficam as demais pessoas, que, assintomáticas, não infestadas ou com suaves consequências do contágio, precisavam ajuizar ações. Esse período de confinamento comunitário interfere na contagem do fluxo prescricional.

O cenário resultante das medidas implementadas a partir do reconhecimento nacional da situação de emergência de saúde pública de importância internacional parece ter produzido uma circunstância singular de privação comunitária do livre exercício do direito de ação.

Que cenário é este?

Temos uma situação caótica devido à grande contagiabilidade do coronavírus e à aleatoriedade de seus efeitos sobre os organismos humanos, compelindo

18. MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Curso de direito administrativo*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 81.

as autoridades governamentais, com o mínimo de responsabilidade política e social e valendo-se da competência concorrente (e, mais que isso, cooperativa) na prestação dos serviços de saúde, a adotarem um conjunto de medidas drásticas para buscar frear o ritmo de contaminação comunitária. Isso implicou, em variadas doses, a submissão de pessoas a isolamento, quarentena ou confinamento residencial, fechamento do comércio em geral, interrupção ou redução dos serviços de transporte terrestre, aquático e aéreo, paralisação das competições esportivas, cancelamento de apresentações culturais, desativação de parques e cinemas, instalação de barreiras nas fronteiras dos estados para controle sanitário da entrada e saída de pessoas e cargas e suspensão das atividades escolares, além da orientação geral à população para somente sair de suas casas em caso de extrema necessidade e com cuidados de higiene e de proteção, em especial nos grupos mais vulneráveis (idosos, gestantes, doentes crônicos e pessoas com imunidade reduzida).

Ou seja, impôs-se à sociedade uma disciplina que implicou na inevitável restrição à liberdade de locomoção a todo aquele com senso de sobrevivência e atento às recomendações das autoridades sanitárias.

Mas há mais.

Para quem precisa do Judiciário, o esforço de contenção da Covid-19 levou o Conselho Nacional de Justiça a praticamente fechar as portas dos tribunais, com o mesmo propósito de diminuir sensivelmente a circulação das pessoas pelas cidades. A Resolução nº 313/2020 suspendeu todos os prazos processuais e instituiu o Plantão Extraordinário, transferindo o atendimento presencial para o atendimento remoto.

Um detalhe importante, no tocante à Justiça do Trabalho, é que o atendimento remoto ou, em caráter excepcionalíssimo, presencial somente foi franqueado aos profissionais atuantes na Justiça (advogados públicos e privados, defensores públicos e procuradores do trabalho), não deixando nenhuma brecha, nesse período de calamidade, ao exercício do *jus postulandi* diretamente pelas partes (CLT, art. 791).

Com isso, juízes, servidores, advogados e procuradores passaram a ficar fisicamente inacessíveis.

Tal cenário de restrições trouxe um quadro de impossibilidade prática do exercício do direito de ação por motivo de força maior: a atermação presencial das reclamações suspensa, a falta de mecanismo alternativo remoto para reclamações sem a atuação de advogado ou defensor e os agentes de patrocínio das demandas judiciais estão temporariamente inalcançáveis, sujeitos igualmente às recomendações sanitárias de confinamento residencial.

Portanto, a conjugação da campanha de confinamento residencial com o fechamento das instalações prediais onde ficam os tribunais e os escritórios de advocacia formou um quadro de geração (involuntária e colateral) de obstáculo incontornável, ordinariamente, ao exercício do direito de reclamar na Justiça.

Some-se a tudo isso um argumento em torno da analogia: a Medida Provisória nº 927/2020 suspendeu, pelo período da calamidade pública sanitária, o prazo prescricional para reclamação do FGTS (art. 23). Soa atentatória à ideia de tratamento isonômico não estender às demais pretensões suscetíveis de soterramento pelo avanço inevitável do tempo, resguardando exclusivamente apenas uma parcela acessória, ainda que muito relevante.

A própria CLT insinua uma solução para tal problema ao conferir ao juiz o poder de prorrogar prazos pelo tempo necessário quando ocorrente algum motivo de força maior que prive a parte de exercer seu direito fundamental de acesso à Justiça (CLT, artigo 775, § 1º, II), ainda que se possa argumentar que o preceito aborda prazos processuais e o prazo prescricional é exoprocessual, ou seja, fluente fora de qualquer processo judicial.

Logo, os prazos prescricionais devem ser considerados suspensos durante o período de calamidade pública – para ser mais preciso, dado o seu caráter decisivo para construção da presente tese, enquanto vigorar a determinação de suspensão dos prazos processuais e do atendimento presencial pelo Conselho Nacional de Justiça.

CAPÍTULO 4

A polêmica acerca da configuração do fato do príncipe

A pandemia caracterizada pela disseminação mundial da covid-19 tem feito a doutrina trabalhista revisitar velhos institutos, outrora praticamente relegados ao oblivio. Nesse particular, destaca-se o agora tão falado **fato do príncipe**, também comumente designado pela expressão *factum principis*.

Instituto até poucos dias desconhecido da maioria da população, o fato do príncipe ganhou foros de notoriedade depois que o Presidente da República afirmou publicamente que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém regra que imputa ao Estado a responsabilidade pelo pagamento de algumas verbas trabalhistas decorrentes da cessação contratual provocada por ato estatal.

Infelizmente, as medidas de isolamento social para contenção do coronavírus tornará inviável a continuidade de alguns empreendimentos, em especial pequenos negócios, cujos proprietários não dispõem de fluxo de caixa e, assim, têm muita dificuldade de manter a empresa saudável com duas ou três semanas de fechamento. Com a necessidade de dispensa de empregados de empresas fechadas surge a seguinte dúvida: *o empresário pode exigir que o Poder Público (Estado) seja responsabilizado pelo pagamento dos acertos rescisórios de seus empregados? Ou, seriam tais valores de responsabilidade daquele que empreende, em razão da assunção dos riscos do negócio?*

Responder esse questionamento é imprescindível para melhor esclarecer empregados e empregadores quanto ao tema. Trata-se de questão a ser examinada com prudência, pelo potencial de produzir um rombo orçamentário expressivo, a depender da interpretação que for dada à matéria.

O artigo 2º da CLT, ao conceituar a figura do empregador, afirma que este é aquele que “*assume os riscos da atividade econômica*”. Em outras palavras, o

empregado está alheio aos riscos do empreendimento, no que se convencionou chamar de princípio da assunção dos riscos ou *ajenidad* dos riscos. A propósito, bem calha a lição de Alain Supiot, ao lecionar que “*enquanto a atividade do trabalhador independente põe em jogo o seu próprio patrimônio (e, nomeadamente, a sua própria clientela), a do trabalhador põe em jogo o patrimônio de outrem*”.¹ No mesmo sentido, Bayon Chacon e Perez Botija, ao tratarem sobre a alienação dos riscos, afirma que “*sobre el empresario recaiga el resultado económico, favorable o adverso, sin que el trabajador sea afectado por el mismo, ni exista, pues, participación suya em el riesgo económico*”.²

No entanto, parece-nos que a CLT se refere aos **riscos ordinários do empreendimento** (*álea ordinária*), tais como se verifica em momentos de crises econômicas que naturalmente ocorrem de tempos em tempos, inadimplência dos clientes etc. Já para os **riscos extraordinários** (*álea extraordinária*), como o que parece agora se verificar com a pandemia da covid-19, a CLT prevê as hipóteses de força maior e/ou fato do príncipe, a depender do entendimento que se tenha da questão, como adiante se procurará demonstrar.³

Sobre o tema, importa inicialmente mencionar que a cessação do contrato pode ocorrer de modo **i) normal** – quando termina conforme previsto originalmente pelas partes – ou por modo **ii) anormal** – quando se dá antecipadamente, por motivo de **ii.a)** resilição ou **ii.b)** resolução ou **ii.c)** rescisão, a depender da causa ensejadora. Interessa-nos sobretudo a **resolução**, que é a cessação do contrato ensejada por **causa estranha à vontade das partes**, como se dá nas hipóteses de força maior, **fato do príncipe** ou outro motivo imperioso, que escape à dinâmica ordinária ou à previsibilidade dos sujeitos contratuais.

1. SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 82.
2. CHACON, Bayon; BOTIJA, Peres. *Manual de derecho del trabajo*. volumen I. Madrid: Marcial Pons, 1974. p. 16.
3. Mas, sobre o tema, Maurício Godinho Delgado adverte que “[...] a prática jurisprudencial raramente tem acolhido essa modalidade de ruptura do contrato, uma vez que considera as modificações e medidas legais e administrativas do Estado, que possam afetar a empresa, mesmo gravemente, como parte inerente do risco empresarial. Em consequência, não configuram *factum principis* ocorrências como, maxidesvalorizações cambiais, implementação de planos econômicos oficiais, mudanças governamentais nas regras relativas a preços, tarifas, mercado, etc. Também não seria *factum principis*, de maneira geral, em princípio, o fechamento do estabelecimento por ato da autoridade administrativa sanitária, no exercício de sua atribuição fiscalizadora; menos ainda, o fechamento por decisão judicial (despejo, por exemplo)” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1293).

De fato, podem ocorrer certas situações objetivas que impossibilitam às partes prestar trabalho ou de o receber. Elas se constituem em causas próprias de dissolução do vínculo contratual, pois decorrentes de causas desconexas com a vontade do empregador e da do trabalhador, isto é, de uma causa alheia a qualquer vontade jurídico-extintiva da relação de trabalho.

Com efeito, dispõe o artigo 486, *caput*, da CLT, com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951, que, “No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”.

A partir deste dispositivo, várias discussões serão travadas, em razão das mais variadas interpretações que se dão à caracterização e ao alcance do instituto. Procurar-se-á demonstrar aqui as principais linhas de pensamento doutrinário e jurisprudencial, sobretudo a partir de textos produzidos já no atual contexto de calamidade pública.

Cientificamente o fato do príncipe é motivo de força maior e, caso caracterizado, “o legislador determina que, no fechamento da empresa ocasionado por ato da autoridade, perdure íntegro o direito do trabalhador de receber as indenizações, que serão, no entanto, pagas pela pessoa jurídica de direito público interno que houver dado causa à cessação do serviço”.⁴

O Fato do Príncipe (*le fait du prince*) deita suas raízes históricas no direito administrativo francês e foi importado para o direito administrativo brasileiro. Segundo a doutrina administrativista o fundamento teórico-doutrinário da obrigação de indenizar por danos decorrentes do fato do príncipe reside no fato de que a Administração Pública não pode causar prejuízos aos administrados, ainda que por atos lícitos de alcance geral, na defesa dos interesses da coletividade (interesse público primário), seja o ato vinculado ou discricionário, como se dá, por exemplo, na elevação da alíquota de um tributo. E, acrescentam que fundamento constitucional da responsabilidade objetiva do Estado está no § 6º do art. 37 da Lei Maior, enquanto o legal encontra-se na alínea “d” do inciso II do art. 65 da Lei nº 8.666/93 e no § 5º desse mesmo artigo.⁵

4. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. V. I. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 688.

5. Nesse sentido, vale conferir: GASPARINI, Diógenes. *Direito administrativo*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 574; OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. *Curso de direito administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 2018, edição eletrônica; NOHARA, Irene Patrícia.

O direito do trabalho, como visto, possui regra própria (art. 486 da CLT), de modo que as normas do direito comum só serão aplicadas subsidiariamente em caso de lacuna (art. 8º, § 1º, da CLT). Para o direito do trabalho, entende-se por fato do príncipe, espécie do gênero força maior, a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade.

Desde já, observa-se que, a exemplo do que prevalece na doutrina administrativista, a Consolidação das Leis do Trabalho não traz como pressuposto para caracterização do fato do príncipe que a conduta estatal seja na defesa de interesse público primário ou secundário, tampouco que o ato seja vinculado ou discricionário e, ainda que a impossibilidade resultante seja econômica ou jurídica. Mas, como se procurará demonstrar adiante, tais pressupostos são bastante controvertidos na doutrina trabalhista, sobretudo no que se refere à produção doutrinária já engendrada em tempos de pandemia.

Em razão da séria controvérsia doutrinária acerca do alcance e caracterização do fato do príncipe no direito do trabalho, os seus pressupostos podem ser caracterizados em *a) pressupostos comumente aceitos; e, b) pressupostos controvertidos.*

Inicialmente, observa-se que não haverá *factum principis* se o ato da autoridade não impedir absolutamente a continuidade da atividade empresarial afetada, apenas tornando-a mais difícil ou onerosa, como se deu no caso. A causa de cessação do contrato supõe impossibilidade absoluta de continuação do trabalho.

Importa investigar de que natureza seria essa impossibilidade de prosseguimento da empresa a que alude o art. 486 da CLT. Bastaria a prova de indisponibilidade de recursos financeiros ou a impossibilidade teria de ser jurídica?

A resposta a tal indagação não parece singela nem tem ocupado as prateleiras virtuais e auditórios dos tribunais, mas tem desdobramentos práticos, em especial no tocante ao alcance da regra legal, de enorme relevância.

Ao não adjetivar a impossibilidade, o texto legal arranca de uma lógica em que o fechamento da empresa seja incondicional (ou, num plano discursivo mais lógico, apenas condicionado ao ato governamental indutor de seu fechamento).

Em outras palavras, do mesmo modo que há consenso de que a impossibilidade seja absoluta – e não apenas relativa (recorde-se julgado do TST que

Direito administrativo. São Paulo: Atlas, 2011, p. 413; DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo.* 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 324.

afastou o fato do príncipe ao constatar que determinada empresa, diretamente afetada pela proibição de uma atividade que explorava, desenvolvia outros negócios independentes daquele proibido, no mesmo estabelecimento), parece incontornável que essa impossibilidade independa das condições singulares de cada empresa.

A não ser assim, a caracterização do fato do príncipe trabalhista não seria objetiva, mas totalmente circunstancial, conjuntural.

Se o empresário fosse mais cuidadoso na gestão de seu negócio e se preocupasse em manter reservas financeiras para situações excepcionais e outro, atuando no mesmo ramo econômico e na mesma localidade, vivesse o tempo todo em situação de arrocho, seria estranho que ao imprudente se reconhecesse o dever solidário da comunidade de assumir parte de seu passivo trabalhista.

Não se pode deixar de realçar que, sendo o fato do príncipe modalidade singular de motivo de força maior, a ele também se deva aplicar a regra do art. 501, § 1º: “*a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior*”.

A impossibilidade jurídica guarda a virtude, pois, de dispensar um tratamento isonômico em que todos com sua atividade inviabilizada terão a mesma possibilidade de alívio.

Assim, se lei municipal de zoneamento do solo urbano veda o funcionamento de postos de combustíveis em determinado bairro residencial, tal proibição atingirá igualmente empresas grandes e pequenas, sólidas ou insolventes, novas e antigas.

Historicamente, é o que se deu, por exemplo, nos casos clássicos de fato do príncipe citados pela doutrina trabalhista: o fechamento de cassinos no início da década de 1960, diante da edição de norma proibitiva desta atividade econômica.

Por outro lado, o alargamento do alcance do texto legal para beneficiar também situações de impossibilidade meramente econômica traz sérios problemas no campo da aferição. Enquanto na impossibilidade jurídica o fechamento da empresa é inevitável e prescinde de qualquer apuração, na impossibilidade econômica será sempre preciso apurar se, de fato, o empreendimento tornou-se economicamente inviável, o que passa não só pela análise do momento de crise decorrente da pandemia, mas o levantamento da situação pretérita do empreendimento e a existência ou ausência de alternativas ao fechamento das portas em cada caso concreto.

Poder-se-á contestar tal posição com a lembrança de que não só a paralisação definitiva, mas também a temporária ensejaria a caracterização da impossibilidade por outras razões.

Não nos parece. Embora o texto legal fale em paralisação temporária ou parcial do trabalho, evidentemente esta só pode ser decorrência da paralisação temporária ou parcial do empreendimento. E não é difícil divisar tal possibilidade. Imagine-se o bloqueio total dos acessos a determinado estabelecimento para realização de uma obra viária com previsão de conclusão em dois anos. A rigor, não terá havido nenhuma proibição direta da atividade definitivamente, mas a situação impede absoluta e objetivamente qualquer possibilidade de prosseguimento do negócio, estando aí presente no mínimo uma situação de impossibilidade material, igualmente aferível de modo totalmente objetivo e igualitário em relação a todos os particulares na mesma situação.

Por fim, oriundos de toda a sociedade, direta ou indiretamente contribuinte, os recursos para pagamento das indenizações pelos danos causados pelo fato do príncipe e orientando a CLT que deva prevalecer o interesse público sobre os interesses de classe ou individuais (CLT, art. 8º, caput), a solução interpretativa ora defendida tem por efeito colateral não sobrecarregar a coletividade para amenizar a situação de empresários mal sucedidos, não necessariamente pela fatalidade do advento de uma calamidade pública de monumental dimensão.

Daí ser a posição defendida pela maioria dos autores desta obra, ressalvada a posição diversa de RAPHAEL MIZIARA, que advoga a tese da impossibilidade meramente econômica.

Para este, a exemplo de outros ilustres juristas, não sendo suficientemente minucioso o texto legal, é defensável a tese que abraça uma concepção mais ampla no tocante à amplitude legal da impossibilidade de continuação empresarial, alcançando também estabelecimentos com as portas cerradas por não suportarem o baque da vertiginosa queda de receitas no período da pandemia. Tal tese tem por consequência o aumento da possibilidade de alguma recuperação dos créditos trabalhistas rescisórios e amplia significativamente a clientela de empresas candidatas ao alívio extraordinário contemplado no art. 486 da CLT.

Fácil notar que a prevalência da tese da impossibilidade jurídica da continuação da atividade afasta a pandemia do novo coronavírus como hipótese de fato do príncipe; ao contrário, vingando a tese de que seja suficiente a impossibilidade econômica, todas empresas fechadas por força da crise sanitária de 2.020 terão êxito no pleito de condenação da Fazenda Pública às indenizações rescisórias.

Ainda, impossível vislumbrar *factum principis* quando o empregador concorre para a paralisação do trabalho, agindo de modo ilícito, irregular ou simplesmente culposo. Isso porque, sendo o *factum principis* espécie de força maior, a constatação de culpa ou de mera imprevidência do prejudicado exclui as razões

que justificam sua invocação. É o que ocorre, por exemplo, quando o empregador dá causa ao fechamento de seu estabelecimento porque não renova o alvará. Tal circunstância, como dito, reforça a previsibilidade do evento, pois é razoável a expectativa de que a Administração Pública feche o estabelecimento. Nesse ponto, é pertinente citar que, no caso da vedação dos bingos por meio da MP 168/04, a posição majoritária da doutrina e jurisprudência se firmou pela inexistência de *factum principis*, pois a autorização para a prática do jogo de azar era precária e de constitucionalidade duvidosa desde o início.

Portanto, não pode ser invocado o Fato do Príncipe para fundamentar a impossibilidade do cumprimento da obrigação contratual se a conduta estatal era **previsível e/ou evitável**, de acordo com diligência comum, no momento em que a obrigação foi assumida. Assim, a **imprevisibilidade** do fato é *conditio sine qua non* para aplicação da teoria.

Outrossim, não haverá espaço para aplicação da teoria do Fato do Príncipe e conseqüente imputação à Administração Pública da responsabilidade pelos riscos inerentes ao negócio, quando o funcionamento da empresa está sujeito à **ato precário** do Poder Público, que condiciona o exercício dessa atividade à autorização regulamentar.

De igual modo, não há que se falar em *factum principis* caso o devedor da obrigação não tenha experimentado todas as possibilidades que lhe foram oferecidas para superar ou remover a resistência da Administração Pública.⁶ Assim, caso o Poder Público assumira parte ou a totalidade das obrigações salariais durante o período de calamidade – como se tem propagado na mídia – e, ainda assim, o empregador dispensar o empregado, não poderá o primeiro invocar o Fato do Príncipe, pois lhe foi oferecida medida para superar o ato administrativo.

6. Nesse sentido já decidiu a Corte de Cassação italiana: “*La liberazione del debitore per sopravvenuta impossibilità della prestazione può verificarsi, secondo la previsione degli artt. 1218 e 1256 c.c., solo se ed in quanto concorrano l’elemento obiettivo della impossibilità di eseguire la prestazione medesima, in se considerata, e quello soggettivo dell’assenza di colpa da parte del debitore riguardo alla determinazione dell’evento che ha reso impossibile la prestazione. Pertanto, nel caso in cui il debitore non abbia adempiuto la propria obbligazione nei termini contrattualmente stabiliti, egli non può invocare la predetta impossibilità con riferimento ad un ordine o divieto dell’autorità amministrativa (“factum principis”) sopravvenuto, e che fosse ragionevolmente e facilmente prevedibile, secondo la comune diligenza, all’atto della assunzione della obbligazione, ovvero rispetto al quale non abbia, sempre nei limiti segnati dal criterio della ordinaria diligenza, sperimentato tutte le possibilità che gli si offrivano per vincere o rimuovere la resistenza o il rifiuto della pubblica autorità”*. (Cass. Civ., Sez. III, n. 14915 del 08.06.2018) (gn).

Em resumo, pode-se dizer que, de forma pacífica (pressupostos não controvertidos), **não se aplica o fato do príncipe quando:** a) o fato for previsível e/ou evitável; b) a paralisação da atividade se deu em razão de conduta do empregador, ou seja, o empregador não pode concorrer para ocorrência do ato; c) a atividade empresarial se fundar em ato precário; d) o empregador não se valeu de esquemas alternativos compensatórios oferecidos pela própria Administração; e) estiver ausente o nexo de causalidade entre a conduta estatal e a paralisação do trabalho; f) não houver impossibilidade absoluta para a continuação do negócio.

E, quanto aos **pressupostos controvertidos:** a) o ato administrativo não pode ser um ato vinculado, pois para parcela dos estudiosos, o Estado somente assume a responsabilidade quando o fato do príncipe é ato fundado em conveniência e oportunidade; b) a conduta estatal deve se fundar na defesa de interesse público secundário e não primário (interesse da coletividade); c) a impossibilidade de prosseguimento da atividade poderá ser jurídica ou econômica, a depender da corrente albergada.

Uma derradeira observação merece ser feita no tocante ao enquadramento ou não da pandemia do novo coronavírus como situação ensejadora de condenação do poder público pela presença de fato do príncipe.

É preciso apontar que as determinações de isolamento, quarentena, confinamento, proibição ou limitação de circulação de pessoas e bens e fechamento de estabelecimentos exploradores de atividades consideradas não essenciais não tiveram como propósito evitar que os empregados ou consumidores ou transeuntes ou empresários ou agentes sanitários e demais agentes públicos, individual ou coletivamente considerados, ficassem mais vulneráveis ao risco de contração da Covid-19. Todos brasileiros, todas pessoas jurídicas e todos os entes públicos foram de algum modo afetados pelas medidas. Seu espectro de intervenção e atenção tem uma dimensão somente comparável com outra pandemia, a crise da gripe espanhola no não de 1918, que ceifou a vida de dezenas de milhões de pessoas ao redor do mundo. E não derivou do poder discricionário estatal, tão próprio dos atos de império do poder público, mas de uma ordem internacional irresistível (no plano das organizações mundiais, à frente de todas a OMS, da comunidade científica e das autoridades sanitárias), integrando o Brasil esse esforço conjunto para superar o mais rápido e da maneira menos trágica possível, dos pontos de vista sanitário e humanitário, a crise sanitária.

Portanto, é defensável argumentar que não se trata de medidas interventivas pontuais ou, ainda que gerais, voltadas a preservação de determinado nicho de interessados (como a economia, os produtores culturais ou as instituições financeiras ou os motoristas de determinada região), mas de ações cruciais para

impedir uma verdadeira carnificina monumental, dado o altíssimo condão de contágio do novo vírus e a impossibilidade material de atendimento simultâneo de todas as pessoas maciçamente contaminadas, “**não havendo falar em *factum principis* quando a ação do poder público tem por objetivo resguardar o interesse de toda população**” (RR-58900-44.2005.5.08.0004 Data de Julgamento: 28/05/2008, Relator Ministro: Vantuil Abdala, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/06/2008).⁷

Nesse sentido, também argumenta Rodrigo Dias o ato lícito que enseja o dever de indenizar é aquele que ocasiona um dano anormal e específico a pessoas determinadas, violando o princípio da isonomia segundo o qual os ônus sociais da atividade administrativa devem ser igualmente distribuídos entre todos. Para o autor, este dano especial, anormal e específico, pode ser considerado, simplificadamente, como aquele que ultrapassa os inconvenientes da vida em sociedade e atinge somente destinatários determinados. O autor vale-se do escólio de Celso Antônio Bandeira de Mello para quem o dano especial é aquele “*que corresponde a um agravo patrimonial que incide especificamente sobre certo ou certos indivíduos e não sobre a coletividade ou sobre genérica e abstrata categoria de pessoas. Por isso, não estão acobertadas, por exemplo, as perdas de poder aquisitivo da moeda, decorrentes de políticas estatais inflacionárias*”. É dizer, prejuízo generalizado, partilhado por toda a sociedade, não caracteriza a responsabilidade civil do Estado.⁸

Por fim, Ivani Contini Bramante sustenta não haver fato do príncipe porque a pandemia, causa das medidas governamentais, é circunstância que exclui o nexó causal, não havendo que se falar em responsabilidade do Estado. Para ela, o instituto jurídico adequado é o estado de necessidade, caso em que, não se poderia exigir do agente público conduta diversa.⁹

-
7. O autor Raphael Miziara entende que as premissas fáticas presentes no julgado citado são diversas das enfrentadas na situação de calamidade causada pela covid-19. No caso em comento, o empregador teve seu estabelecimento fechado em razão de sua conduta culposa, diante de irregularidades constatadas na Clínica de sua propriedade. Nesse caso, o Estado atuou no interesse da coletividade no exercício de seu poder de polícia administrativa, situação distinta da vivenciada pelos empregadores atualmente.
 8. FONSECA, Rodrigo Dias da. *A pandemia do novo coronavírus e o fato do príncipe*. Texto divulgado em redes sociais.
 9. Posição manifestada em grupo de *whatsapp* no dia 30/03/2020, às 23h45m.

As principais posições doutrinárias podem ser assim resumidas:

Pressupostos para a caracterização do fato do príncipe	
1ª linha de pensamento	2ª linha de pensamento
Não se aplica caso o ato seja vinculado	Aplica-se tanto para atos vinculados como discricionários
Não se aplica caso o ato se dê na defesa de toda a coletividade (interesse público primário)	Aplica-se caso o ato seja praticado para defesa da coletividade (interesse público primário), seja para defesa dos interesses próprios do ente estatal (interesse público secundário)
A impossibilidade de continuação da atividade há de ser jurídica	A impossibilidade de continuação da atividade há de ser jurídica ou econômica
Prejuízo generalizado, partilhado por toda a sociedade, não caracteriza a responsabilidade civil do Estado, pois para que haja fato do príncipe é preciso que o dano seja específico, a pessoas determinadas, violando o princípio da isonomia.	Se a conduta da Administração foi na tutela de toda a coletividade, esta deve arcar com os custos, por meio do próprio Estado.
O empregador não pode concorrer para ocorrência do ato	O empregador não pode concorrer para ocorrência do ato
O fato não pode ser for previsível e/ou evitável	O fato não pode ser for previsível e/ou evitável
A atividade empresarial não pode se fundar em ato precário	A atividade empresarial não pode se fundar em ato precário

Pressupostos para a caracterização do fato do príncipe	
1ª linha de pensamento	2ª linha de pensamento
Não há fato do príncipe se o empregador não se valeu de esquemas alternativos compensatórios oferecidos pela própria Administração	Não há fato do príncipe se o empregador não se valeu de esquemas alternativos compensatórios oferecidos pela própria Administração
É preciso o nexo de causalidade entre a conduta estatal e a paralisação do trabalho	É preciso o nexo de causalidade entre a conduta estatal e a paralisação do trabalho

Caso se vislumbre a ocorrência do fato do príncipe a obrigação do Poder Público abrange unicamente os valores diretamente resultantes da rescisão do contrato de trabalho, vale dizer, as indenizações previstas nos artigos 478, 479 ou 497, quando aplicáveis; a indenização compensatória de 40% (ou de 20% se se levar em consideração a norma do art. 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90) do FGTS. As demais parcelas rescisórias são de responsabilidade do próprio empregador, porque relacionadas a fatos geradores anteriores à própria ruptura do vínculo.

Há aqui nítido paralelismo entre as regras de delimitação da reparação estatal das indenizações rescisórias (CLT, art. 486) e as regras de delimitação das reduções das indenizações rescisórias no caso de dispensa do trabalhador por motivo de força maior (CLT, arts. 501 e 502). Assim, a lista pormenorizada das indenizações atingidas pela ruptura contratual por força maior deve servir de elemento de apoio integratório ou hermenêutico para definição das verbas a serem suportadas pela Fazenda Pública em caso de reconhecimento do fato do príncipe. Por isso se estranhar a defesa de consideração do aviso prévio ou de outras verbas rescisórias.

Importante destacar que, de toda sorte, verbas derivadas do contrato de trabalho sem gênese na rescisão involuntária não poderão ser contempladas na condenação estatal com lastro no art. 486 da CLT.

Quanto aos aspectos processuais, caso o magistrado entender não ser o caso de fato do príncipe, irá indeferir a pretensão do empregador em decisão irrecurável de imediato, pois a irresignação do empregador deverá ser manifestada por ocasião de eventual interposição de Recurso Ordinário. Por outro lado, caso

prevaleça a tese pela ocorrência do fato do príncipe, é preciso dizer como será procedimentalizada a responsabilidade do Poder Público.

De acordo com o § 1º do art. 486 da CLT, “*sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria*”.

Não é caso de aplicação do art. 338 do CPC (“*Alegando o réu, na contestação, ser parte ilegítima ou não ser o responsável pelo prejuízo invocado, o juiz facultará ao autor, em 15 (quinze) dias, a alteração da petição inicial para substituição do réu*”) porque o art. 486, § 1º, da CLT, com a simplicidade inerente ao processo do trabalho e claramente norteado pela diretriz principiológica do art. 765 da CLT, já confere ao juiz do trabalho um comando cogente para que determine, pelo simples teor da defesa a denunciar a hipótese de fato do príncipe, a notificação da pessoa jurídica de direito público a quem se atribua a autoria do ato governamental.

De todo modo, não soa pertinente, à luz do disposto no art. 486, § 1º, da CLT, mandar notificar a Administração Pública a partir de requerimento na reclamação trabalhista como **litisconsorte inicial passivo** na reclamação trabalhista. Será a empresa quem, manifestando nessa linha, irá requer o chamamento do poder público ao feito, em questão a ser explicitada na defesa.

Por fim, o § 3º do art. 486 da CLT indica que “*verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum*”. No entanto, entendemos que a possível responsabilidade da Administração Pública constitui pretensão relacionada a dano decorrente da relação de trabalho, fixando a **competência** da Justiça do Trabalho para resolver a questão, na própria sentença da reclamação trabalhista, por invocação do **inciso VI do artigo 114 da Constituição da República**, não tendo sido, pois, nesta parte, recepcionado o velho dispositivo pela atual ordem constitucional.



CAPÍTULO 5

Comentários

artigo por artigo

Ementa

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.

Prevê a ementa da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que a referida Medida Provisória “*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*”.

Pela ementa as medidas trabalhistas buscam i) enfrentar estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020); e, ii) enfrentar a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus – covid-19 (Portaria MS nº 356 – Medidas de Enfrentamento ao COVID – 19, que dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus – covid-19).

O Estado de calamidade pública, como se nota, fora reconhecido, em 20 de março de 2020, pelo Decreto Legislativo nº 6, que, em seu artigo 1º, previu que “*Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e*

da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.”.

Como se vê, o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19 passou a valer a partir de 20/03/2020 (data da publicação, no Diário Oficial da União – DOU, do Decreto Legislativo nº 6), com efeitos até 31 de dezembro de 2020.

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)

Artigo 1º

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.

Objeto da MP nº 927/2020

O artigo 1º revela o objeto da norma. Efetivamente, *do que trata a Medida Provisória nº 927?* A resposta a esse questionamento está logo em sua ementa – como já acenado acima –, bem como em seu artigo 1º. A norma dispõe principalmente sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Disso também se pode afirmar que os principais objetivos da Medida Provisória são: *a) o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública; e, b) a preservação do emprego e da renda.*

Alinhada ao estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, o art. 1º da MP 927/2020 prevê que o seu objeto se concentra nas *“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”*.

Assim, o artigo 1º, em boa técnica legislativa, identifica o propósito da norma provisória editada, vinculando suas disposições à emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do avanço da contaminação comunitária pela Covid-19, doença respiratória causada pelo Novo Coronavírus (neste texto chamado simplesmente de coronavírus).

Desta maneira, há, por parte do art. 1º da MP 927/2020, uma “promessa social” no sentido de criação de *“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”*.

Eficácia da MP nº 927/2020

Por sua vez, o parágrafo único do artigo 1º da MP 927/2020 estabelece que o seu conteúdo *“se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020”*, ou seja, se aplica a partir da publicação do texto da MP 927/2020 no DOU, o que ocorreu em 22/03/2020, até 31 de dezembro de 2020, data final dos efeitos do estado de calamidade pública fixado pelo art. 1º do Decreto Legislativo nº 6.

Trata-se, portanto, de *ato normativo com eficácia temporária* limitada à vigência do Decreto Legislativo nº 6/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública. Isso significa que todas as alterações na regulação trabalhista perderão sua eficácia quando a crise do coronavírus for superada, exceto quanto ao banco de horas previsto no artigo 14, cuja compensação poderá se dar no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Elogiável, a propósito, que tenha o legislador poupado a CLT de qualquer alteração em seu texto, facilitando a compreensão, interpretação e aplicação das normas temporárias.

Estado de calamidade pública como hipótese de força maior e a discussão sobre a possibilidade de redução salarial por ajuste individual

A parte final do parágrafo único do art. 1º da MP 927/2020 prevê que o estado de calamidade pública de causa sanitária, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, para fins trabalhistas, “constitui hipótese de força maior”.

De fato, entendemos que a pandemia do COVID-19, que levou ao reconhecimento, no Brasil, do Estado de Calamidade Pública, é, para os fins jurídicos, uma hipótese de força maior e por isso pode influenciar na quantificação das verbas rescisórias.

No âmbito da CLT, o artigo 501, *caput*, define força maior como “*tudo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente*”, justamente o que ocorre com a pandemia do COVID-19.

Uma das consequências possíveis, diante do reconhecimento da pandemia do COVID-19 como hipótese de força maior, é a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos, situação que provoca a aplicação do art. 502 da CLT, que provoca a cessação do contrato de trabalho por este motivo.

Registre-se, contudo, que a cessação do contrato de trabalho por motivo de forma maior, a ponto de justificar a aplicação do art. 502 da CLT, somente é possível caso a força maior (no caso, a pandemia do COVID-19) provoque, necessariamente, a extinção/fechamento definitivo da empresa ou do estabelecimento no qual trabalhava o empregado dispensado.

Nesses casos, na ordem constitucional atual, a cessação do contrato de trabalho do empregado possuirá uma peculiaridade, qual seja: se o contrato de trabalho for por tempo indeterminado, a indenização do FGTS (em substituição aos incisos I e II do art. 502 da CLT), deve ser paga pela metade, ou seja, 20% em vez de 40% (§ 2º do art. 18 da Lei n. 8.036/90) ou; a indenização da estabilidade decenal (aos raríssimos casos ainda existentes de empregados não optantes pelo regime do FGTS admitidos antes da vigência da Constituição Federal de 1988 – CRFB/88 ou Constituição da República de 1988), serão reduzidos pela metade ou; caso o contrato de trabalho seja por tempo determinado, precocemente rescindido, a indenização prevista no art. 479 da CLT deverá ser paga pela metade (art. 502, III, da CLT). Estas são, registre-se, as únicas diferenças jurídicas

decorrentes da cessação do contrato de trabalho por motivo de força maior. As demais verbas rescisórias devem ser pagas na integralidade, inclusive, no caso dos contratos por tempo determinado, o aviso prévio¹ (Súmula nº 44 do TST), além das férias integrais e proporcionais com seu terço, 13º, salários, indenização adicional do art. 9º da Lei nº 7.238/84 e outras verbas acaso exigíveis).

Há ainda quem entenda ser possível, em decorrência do reconhecimento da pandemia do COVID-19 como hipótese de força maior, a aplicação do disposto no art. 503 da CLT, que estabelece ser *“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%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”*.

A pandemia da COVID-19 caracteriza, sem dúvidas, uma situação de força maior, assim entendida como *“todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para cuja realização não tenha concorrido, direta ou indiretamente”* (artigo 501 da CLT). Logo, em princípio, perfeitamente aplicável o artigo acima, que permite a redução salarial.

Contudo, a redação textual do artigo acima citado faz parte do texto da CLT desde a sua entrada em vigor, que se deu no ano de 1943. Posteriormente a isso, a Constituição de 1988 assegura como direito de todo trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo se uma convenção ou acordo coletivo dispuser em contrário (art. 7º, inciso VI, da CRFB/88).

Nessa ordem de ideias, prevalece na doutrina o entendimento pelo qual o artigo 503 é incompatível com a Constituição de 1988 e por ela não foi recepcionado, razão pela qual a redução salarial só poderá ocorrer mediante ajuste com a entidade sindical, sob pena de ilicitude e alto risco de condenação judicial posterior.

Há quem sustente posição contrária no sentido de que o art. 7, VI, da CR/88 não alcança situações de força maior. Para essa vertente de pensamento o art. 503 foi sim recepcionado. Em contraponto a esse entendimento, pode-se afirmar que a Constituição (art. 7º, inc. VI) não faz esse tipo de diferenciação ou exceção. Com efeito, prevalece na doutrina o entendimento de que o art. 503 não foi recepcionado pela Constituição (nesse sentido, dentre outros: Maurício Godinho Delgado²).

1. Registre-se que é também defensável o não cabimento do aviso prévio em casos de extinção do contrato em razão de força maior, pois esta pressupõe imprevisibilidade. Logo, parece complicado exigir-se aviso prévio em razão de um evento imprevisível.
2. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 220.

Além da questão da recepção, o TST já decidiu que o art. 503 da CLT, que prevê a redução dos salários em caso de força maior, sem contrapartida, foi revogado pela Lei nº 4.923/1965, porque posterior à sua edição, que para a mesma situação descrita exige a redução salarial, proporcional à redução da jornada, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados (art. 2º):

O art. 503 da CLT, que previa a redução dos salários em caso de força maior, sem contrapartida, foi revogado pela Lei nº 4.923/1965, porque posterior à sua edição, que para a mesma situação descrita exige a redução salarial, proporcional à redução da jornada, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados (art. 2º). E que a manutenção do emprego não é contrapartida exigida pela lei. A manutenção do emprego é a finalidade da lei, obtível, no entanto, pelo expediente específico nele previsto, que é a redução proporcional da jornada [...] Recurso de revista conhecido por violação do art. 7º, VI, da Constituição Federal e provido. (RR-1156-96.2011.5.04.0811, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 22/04/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015).

Mas, mesmo com a decisão do TST, há também na doutrina quem sustente que o artigo 503 da CLT não trata da mesma situação descrita na Lei nº 4.923/1965, ao argumento de que nem toda crise econômica é causada por motivos de força maior (Nesse sentido: Fabiano Zavanella e Adriana Calvo³).

De todo modo, é preciso observar que o TST, ao enfrentar a validade de uma CCT, já decidiu que “a jurisprudência pacífica desta Corte caminha no sentido de que a redução salarial prevista no art. 503, da CLT, e no art. 7º, VI, da Constituição Federal, só é lícita se corresponder a uma compensação em benefício do empregado, sob pena de caracterizar-se renúncia de direito indisponível” (RR-1001658-51.2013.5.02.0472 Data de Julgamento: 16/12/2015, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015) e ainda assim, o caso analisava validade de norma coletiva e não de cláusula individual.

Sobre o tema, importante dizer que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo, conforme prevê o artigo 611-A, § 3º, da CLT.

3. CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 227.

Percebe-se que a situação vivenciada por todos em razão da pandemia da COVID-19 é atípica e sem precedentes na história. O Governo anunciou que editará uma Medida Provisória para regulamentar a situação. Dentre as medidas previstas anunciou-se a redução salarial e de jornada por acordo individual, o que até agora não foi feito e que, caso publicada, ensejará muitas controvérsias.

Para todo lado que se olhe e para cada solução que se vislumbre a divergência sempre existirá. Não há opção 100% segura no momento. Está nas mãos da doutrina e na jurisprudência encontrar o melhor caminho. Como bem disse Ricardo Guimarães em saudável conversa pelo aplicativo Whatsapp: *“não há regra completamente pronta, principalmente em situações excepcionais como a que vivemos. Nessa hipótese não há fórmula de bolo, a interpretação constitucional precisa ser conforme o direito e não conforme a lei vista em sua simplicidade de texto”*.

Mar, como já afirmado, prevalece o entendimento pelo qual referido dispositivo, no que tange à possibilidade do empregador reduzir, unilateralmente, os salários dos empregados, não foi recepcionado pelo art. 7º, VI, da CRFB/88, que prevê, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a *“irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”*.

Dessa maneira, a partir da nova ordem constitucional inaugurada pela CRFB/88, toda e qualquer redução de salário depende, necessariamente, de negociação coletiva. Assim, podemos sustentar, inclusive, que a redução salarial é tema a ser tratado exclusivamente por mecanismo de exercício da autonomia coletiva privada, de modo que a Justiça do Trabalho não poderá exercer o seu poder normativo, ficando tal possibilidade ao privativo exame de conveniência da categoria profissional.

Pelo visto, o ordenamento jurídico precedente à Constituição de 1988 traduzia um sistema antidemocrático, pelo qual a empresa poderia reduzir unilateralmente os salários em caso de força maior (art. 503 da CLT) ou, posteriormente, não havendo acordo, o Colegiado de primeira instância decidiria se era ou não cabível a redução salarial.

No ambiente pós-CRFB/88, a situação foi democratizada e a decisão por reduzir ou não os salários pertence aos trabalhadores atingidos, que avaliarão a situação da empresa ou mesmo da economia do país e irão deliberar, com a responsabilidade de quem pode levar a empresa à quebra e, com isso, perderem seus empregos na hipótese de deliberarem de modo equivocado. Portanto, a classificação legal da calamidade pública do coronavírus como força maior não permite a redução unilateral de salários.

Vale lembrar, ainda, que, havendo deliberação coletiva no sentido de aceitar a redução salarial, em contrapartida, os empregadores, necessariamente,

concederão a garantia de emprego enquanto vigorar o respectivo instrumento de negociação coletiva (CLT, art. 611-A, § 3º).

Prosseguindo, o reconhecimento de ocorrência de força maior não beneficia todos empregadores em território brasileiro para o efeito de permitir a paga rescisória com redução das indenizações respectivas. É que o alívio financeiro contemplado excepcionalmente na legislação trabalhista não se aplica “à ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa” e não se pode ignorar um dado da realidade econômica: em momentos de crise, atividades essenciais preservam ou até ampliam sua lucratividade, seja pela escassez ensejadora de aumentos de seus produtos e serviços, seja pelo aumento exponencial da demanda, fenômeno bem presente na crise do coronavírus dado o enorme contingente populacional obrigado a ficar confinado em suas residências, seja por isolamento decorrente de contaminação, seja por quarentena por manter contato com pessoas infectadas ou seja simplesmente como parte da estratégia de redução da circulação do vírus na comunidade.

Alie-se a isso o fechamento de boa parte dos estabelecimentos comerciais. Tal conjuntura pode provocar, ao invés de retração ou fechamento, uma verdadeira explosão de ganhos para os segmentos econômicos afetados positivamente pela crise (telecomunicações, entretenimento virtual, farmácias, supermercados etc).

A dispensa de empregados em empresas com tal situação dentro da crise não deve ensejar a possibilidade de alívio contemplada no art. 502 da CLT, propiciando a reclamação das diferenças com boa chance de êxito judicial (CLT, art. 504).

Cumprir frisar que o alívio das indenizações rescisórias contemplado no art. 502 da CLT pressupõe o fechamento da empresa ou algum estabelecimento. Assim, empresas que continuem abertas e não precisem fechar filiais estarão fora do socorro financeiro trazido pelo dispositivo consolidado.

Por fim, importante dizer que em relação à empregada gestante, caso o empreendimento do empregador seja definitivamente inviabilizado em razão da força maior, a garantia de emprego não se esvairá. Tratando-se de vantagem pessoal, destinada à proteção da mulher gestante e do nascituro, ainda que haja a extinção do posto de trabalho, inviabilizando a continuidade da relação de emprego, a trabalhadora terá direito à indenização integral do período estável, envolvendo salários e demais vantagens trabalhistas. Nessa linha, a proteção constitucional da maternidade produziria uma exceção, de modo a conferir tratamento especial à gestante.

Artigo 2º

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.

Prevalência do acordo individual

O art. 2º rompe com o cerne de existência do Direito do Trabalho ao permitir a estipulação por mero acordo individual escrito, reverenciados exclusivamente os limites da Constituição Federal Constituição da República (em especial, os direitos elencados no art. 7º e o direito à previdência social), o livre ajuste, sepultando, junto com as vítimas da Covid-19, o princípio da indisponibilidade salarial.

Tal prevalência mostra-se completamente antijurídica, pois o caráter cogente das normas trabalhistas não autoriza tal maxiflexibilização. Imaginemos cláusulas que poderiam constar de tal acordo de manutenção do contrato de trabalho para percebermos o enorme alcance pejorativo das alterações contratuais validadas pela medida provisória:

- a) Ampliação da periodicidade dos pagamentos salariais e da data de vencimento respectivo (CLT, art. 459);
- b) Exoneração do vale-transporte (Lei nº 7.418/85);
- c) Permissão para descontos rescisórios superiores a uma remuneração (CLT, art. 477, § 5º);
- d) Eliminação da hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho (CLT, art. 483);
- e) Abolição de todas as garantias de emprego não constitucionalizadas – acidentados, eleitos para comissões de comissão de conciliação prévia, dirigentes de cooperativas etc.;
- f) Validação de qualquer alteração contratual, mesmo que unilateral e lesiva ao empregado;
- g) Fixação de percentuais inferiores para pagamento dos adicionais noturno, de insalubridade, periculosidade e transferência;
- h) Ordinização das jornadas de trabalho legalmente reduzidas;
- i) Postergação ou mesmo não registro do contrato de trabalho na CTPS;

j) Abolição da exigência de manutenção de controles horários para empresas com menos de 20 empregados ou empregadores domésticos;

l) Redução dos intervalos no interior do expediente e entre as jornadas;

m) Conversão dos feriados como dias normais de trabalho.

Em suma, não se mostra possível a redução do intervencionismo estatal na configuração das condições de trabalho, salvo naquelas matérias postas à livre disposição das partes por não representarem o núcleo essencial de proteção.

Ademais, o artigo 2º da MP 927/2020 traz uma regra de constitucionalidade bastante discutível, prevendo, em face do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19, que “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”.

Assim, tendo o Direito do Trabalho existência constitucional, a par de integrar o Brasil a OIT e estar juridicamente vinculado a dezenas de convenções internacionais de cogência irresistível enquanto não denunciadas (e ainda assim depois de decorrido o prazo de doze meses), o salto dado pela Medida Provisória nº 927/2020 na direção de um Direito do Trabalho *soft*, severamente desregulável por acordo de vontades numa relação jurídica normalmente altamente assimétrica, mostra-se atentatório à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, pilares essenciais do Estado democrático de direito e da ordem econômica (CRFB, arts. 1º, III e IV, e 170, *caput*).

É preciso pontuar que a Constituição da República não enumera princípios *à la carte*,⁴ desautorizando qualquer consciente ou ingênua tentativa de mutação ou amputação da Constituição. Tal necessária percepção de fundo constitucional mais se escancara ao se recordar que a atividade reguladora e intervencionista do Direito do Trabalho visa a assegurar o vigor e força do direito fundamental

4. “A Constituição não permite que o intérprete pince ou escolha, dentre os princípios da ordem econômica, aqueles aos quais ele quer dar eficácia. Ela impõe a harmonização. A eleição de uma política econômica não pode depender exclusivamente da posição teórica ou política de quem a escolhe ou da premissa de que o povo brasileiro conferiu mandato para que o governante fizesse o que bem entendesse; ela tem como limite e fundamento precisamente a ordem econômica constitucional. Portanto, é a política econômica dos governos que deve ceder à Constituição e não o contrário. Por mais que a ordem econômica constitucional brasileira seja complexa, procurando compatibilizar uma série de princípios de difícil conciliação e dando margem a um grupo considerável de arranjos possíveis, uma conclusão é relativamente óbvia: dela não se extrai a possibilidade de posições extremistas, seja a favor dos livres mercados, seja a favor de uma intervenção maciça do Estado na atividade econômica” (Ana Frazão)

à função social da propriedade⁵ e como princípio estruturante indissociável da ordem econômica, da política urbana e da política fundiária (CF CRFB, arts. 5º, XXIII, 170, III, 182, § 2º, e 186). Como com eloquência anuncia a Lei Fundamental de Bonn, que é a Constituição alemã, “a propriedade obriga” (artigo 14.2). A presença moderadora da função social representa o claro repúdio constitucional às ordens econômicas comunista (garantia do direito de propriedade individual) e capitalista ultraliberal (exigência de observância do uso da propriedade com preocupação com o bem comum).

Traduz, pois, o disposto no art. 2º, enfim, uma ideia de retrocesso monumental ao início do Século XX, período em que os contratos de trabalho eram regidos pelas disposições reservadas à locação de serviços, no Código Civil de 1.916, onde o que prevalecia era o lema *pacta sunt servanda*, ligeiramente melhorado pela salvaguarda (inevitável) do respeito ao patamar mínimo de direitos trabalhistas contemplados no texto constitucional atual.

Em outras palavras, o Direito do Trabalho de Emergência que surge da Medida Provisória nº 927, neste aspecto maxiflexibilizador, pode ser rotulado ou compreendido como tudo, menos como Direito do Trabalho.

Portanto, o artigo 2º soa, numa primeira impressão, materialmente inconstitucional e inconveniente ao minar as principais bases de produção de normas de regulação das relações de emprego, além da Constituição Federal (lei, convenções internacionais e normas coletivas).

Reforçando nossa argumentação, é preciso reiterar que a norma em questão, ao contemplar a prevalência do “negociado” (individualmente), entre empregado e empregador, sobre qualquer ato normativo, legal (decorrente de ato estatal) e negocial (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho), a despeito de prever o respeito aos “limites estabelecidos na Constituição”, rompe com uma premissa básica do Direito do Trabalho (a imperatividade das normas trabalhistas), submetendo o trabalhador, já em situação de vulnerabilidade por conta do temor da perda do emprego, a uma situação de acentuada sujeição às “alternativas” pensadas e propostas pelo empregador.

Ademais, o dispositivo em questão, ao dizer que aquilo que for “negociado” entre empregado e empregador vai prevalecer sobre normas coletivas (acordos e convenções coletivas) e, ao mesmo tempo, dizer que devem ser respeitados os limites constitucionais, apresenta uma realidade interna inconciliável.

5. “Assim é porque, para a propriedade contemporânea, é mais importante a *atividade* do que a *titularidade* do sujeito proprietário, em função do interesse social” (FACCHINI NETO, Eugênio. Art. 5º, XXIII. In: CANOTILHO, J. J. Gomes *et alli* (Coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 339).

Isso porque um dos limites constitucionais é justamente o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI, da CRFB/88). Assim, se a própria Constituição prevê, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI, da CRFB/88), qualquer norma infraconstitucional que contemple regra em sentido contrário (estipulando prevalência do acordo individual, ainda que menos favorável ao trabalhador, em detrimento das normas coletivas) está em desalinho com a CRFB/88, o que é o caso do artigo 2º da MP 927/2020.

Para demonstrar o abuso legislativo da MPV, é preciso lembrar que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu o parágrafo único ao art. 444 da CLT, para prever a livre estipulação de condições de trabalho pelos empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Com isso, a Reforma Trabalhista, ainda que de modo criticável, permitiu a livre negociação envolvendo empregados que geralmente tem qualificação destacada, melhor capacidade intelectual de avaliar a conveniência e riscos de negociar uma determinada condição contratual.

Assim, a Reforma fez uma delimitação subjetiva com critério que pode ser palatável, pelo perfil dos empregados que negociariam condições de trabalho em contrariedade a legislação. Já a Medida Provisória 927 não fez qualquer delimitação e, assim, permite que um empregado analfabeto ou com pouca capacidade de análise, e premido pelo receio de trocar um salário já baixo pelo desemprego, poderá aderir à completa vontade do empregador, na situação de desespero que se encontra a classe trabalhadora.

E, não obstante, cabe ainda a lembrança de que o parágrafo único do art. 444 da CLT, limita a negociação individual aos temas para os quais o ordenamento jurídico admite a prevalência do negociado sobre o legislado no plano coletivo. Por sua vez, em verdadeira selvageria legislativa, a medida provisória ressalva apenas os direitos estabelecidos na Constituição, deixando de vedar expressamente a negociação envolvendo direitos de indisponibilidade absoluta, a exemplo das normas de saúde e segurança no trabalho e as regras de proteção à maternidade, que não se encontram esmiuçadas no plano constitucional.

Desse modo, mesmo diante do cenário de calamidade pública que assola o mundo, entendemos ser o caso de manter a diretriz prevista no art. 444, *caput*, da CLT, no sentido de que “*As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes*”.

Artigo 3º

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.

Medidas que podem ser adotadas pelo empregador

Se o artigo 2º, a prever que a livre negociação no plano individual é a essência, o coração da MP, podemos dizer que o artigo 3º da MP 927/2020 é o cérebro, o instrumento pensante que viabiliza a flexibilização, listando as medidas que podem ser adotadas pelos empregadores “Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda”. Podemos afirmar que o art. 3º consiste em uma espécie de carro abre-alas das diversas disposições flexibilizadoras que compõem os demais preceitos da medida provisória.

Eram, no texto originário da MP n. 927/2020, 8 (oito) medidas possíveis, cada uma delas tratada, de forma específica, ao longo da própria Medida Provisória, o que também será feito ao longo deste livro.

Desde já, contudo, destacamos que uma das medidas previstas no art. 3º da MP, o direcionamento do trabalhador para qualificação (inciso VII), deixou de ser, com a revogação do art. 18 da MP 927/2020 pela MP 928/2020, uma das medidas que podem ser adotadas pelos empregadores, tema que será objeto de análise específica ao longo deste livro.

Sendo uma norma de introdução às regras estabelecidas na Medida Provisória nº 927/2020, deve ser utilizada como elemento hermenêutico para definição do sentido e alcance das disposições ali estabelecidas.

Neste contexto, é importante ressaltar que as normas não poderão ser livremente invocadas em qualquer conduta patronal adotada durante o período de calamidade pública ditada pela Covid-19. As flexibilizações em matéria de teletrabalho, férias individuais e coletivas, feriados, banco de horas, segurança e medicina do trabalho, “direcionamento para qualificação” e postergação dos recolhimentos do FGTS hão de ter por propósito, sindicável e controlável tanto administrativa quanto judicialmente, o enfrentamento da crise causada pelo coronavírus e a finalidade de preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores.

Nesta perspectiva, em localidades sem determinação geral de confinamento residencial pode não ser justificável a total liberdade de submissão de todo empregado a regime de teletrabalho. Do mesmo modo, empresas que se mantenham economicamente saudáveis na crise (por, a par de não serem abrangidas pelas determinações de fechamento pelas autoridades sanitárias, experimentarem incremento na demanda de produtos e serviços) não estarão autorizadas ao diferimento dos recolhimentos do FGTS). De certo modo, a disposição do caput do art. 3º reproduz a limitação do art. 502, § 2º, da CLT, da clientela dos empregadores beneficiados juridicamente pelo status da força maior àqueles com sua atividade efetivamente afetada pela crise sanitária.

No tocante aos incisos do art. 3º, é imprescindível a interpretação sistemática da medida provisória para perceber que a norma não confere ao empregador irrestrita liberdade para adotar medidas nos temas ali tratados, mas apenas anuncia os assuntos regulados pelo diploma presidencial. Ao que se percebe na leitura da medida provisória, cada um dos incisos do art. 3º corresponde a um dos capítulos subsequentes.

CAPÍTULO II – DO TELETRABALHO

Artigo 4º

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.

§ 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.

Regime jurídico do Teletrabalho na MP nº 927 de 2020

A primeira medida prevista pelo art. 3º da MP 927/2020 é o teletrabalho, espécie de modalidade de trabalho à distância, importante instrumento, no contexto da pandemia do COVID-19, de materialização das medidas de isolamento

social⁶ e quarentena⁷. É que a necessidade de esvaziamento das cidades e outras áreas com aglomerações humanas aliada à necessidade de continuação das atividades, econômicas e prestacionais em geral, abriu fértil espaço para disseminação inédita do teletrabalho, só recentemente regulado no país (CLT, arts. 6º e 75-A e segs., conforme redação dada pelas Leis nºs 12.551/2011 e 13.467/2017), além do estímulo a outras formas de trabalho remoto.

Desde já, é importante destacar que o trabalho à distância ou trabalho remoto é um gênero que abrange o tradicional trabalho em domicílio (art. 6º, caput, da CLT), “há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc”, o novo trabalho em domicílio (ou home-office), “à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes” e o teletrabalho (arts. 75-A a 75-E da CLT), “que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.)”.⁸

Assim, podemos dizer que o teletrabalho é uma espécie do gênero do trabalho remoto (também chamado de trabalho à distância). Enquanto o **trabalho remoto ou à distância** designará todo tipo de atividade laboral onde o empregado preste seus serviços espacialmente separado de seu empregador (pode ser em sua residência, numa lanchonete ou mesmo numa casa de praia ou até em outro país), o **trabalho a domicílio**, como o nome já revela, será aquele simplesmente prestado na residência do empregado e o **teletrabalho** designa o tipo de trabalho remoto realizado “com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação” que, por sua natureza, não se confunda com o trabalho externo (CLT, art. 75-B). O art. 4º trata tanto do trabalho remoto em geral, aí incluído o teletrabalho, quanto exclusivamente deste em algumas de suas disposições.

Sem dúvida, nas atividades compatíveis com tal modelo laboral, a adoção do trabalho remoto, em sistema de teletrabalho ou não, pode ser importante

6. “Separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus” (art. 2º, I, da Lei n. 13.979/2020)
7. “Restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus” (art. 2º, II, da Lei n. 13.979/2020)
8. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017, pg. 1023.

instrumento coadjuvante para prevenção do alastramento do coronavírus ao permitir que os empregados, sem prejuízo do emprego e de seus ganhos, fiquem em suas casas e façam de lá o seu local de trabalho também. Assim, a despeito do inciso III do art. 3º da MP n. 927/2020 ter se utilizado da expressão “teletrabalho”, espécie de trabalho à distância, entendemos que toda e qualquer modalidade de trabalho à distância (mesmo o trabalho em domicílio em sentido estrito) pode ser utilizado como alternativa para enfrentamento da pandemia do COVID-19.

Ainda que à custa de algum isolamento em relação aos colegas (amenizável pelo uso das tecnologias disponíveis de comunicação não-presencial) de trabalho e de profissão (impactando também no grau de coesão das categorias profissionais) e dos riscos da resistência pessoal à imprescindível desconexão, o teletrabalho constitui importantíssimo mecanismo de preservação da atividade empresarial e, conseqüentemente, dos empregos e renda. Sem falar nos benefícios ambientais, de redução de custos operacionais (aluguéis, limpeza e manutenção dos locais de trabalho, gastos com transporte etc) e de extensão do tempo líquido dos trabalhadores, dedicando as sobras ao convívio familiar, lazer, leitura e outras atividades desligadas de seu trabalho.⁹

Em se tratando, contudo, de trabalho à distância que necessite, para sua realização, de instrumentos tecnológicos, o que pode ocorrer tanto no home-office (modalidade de teletrabalho prestado na própria residência do trabalhador), quanto no teletrabalho propriamente dito (trabalho à distância executado em local distinto da residência do trabalhador), entendemos que se aplicam o art. 3º, I, da MP 927/2020 e os artigos 4º e 5º, também da MP 927/2020.

Neste particular, vale destacar que o §1º do art. 4º da MP 927/2020 deixa claro que o enquadramento como “*teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância*”, para os fins da Medida Provisória, requer “*a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo*”.

Destacamos, por fim, do conceito trazido pelo §1º do art. 4º da MP 927/2020, o elemento de preponderância ou integralidade (elemento que não se encontra previsto no texto do art. 75-B, caput, da CLT) da execução dos serviços fora das dependências do empregador, medida interessante para o momento atual, que sugere, conforme já destacado, o isolamento social previsto no art. 2º, I, da Lei n. 13.979/2020.

9. Abordando as vantagens e desvantagens do trabalho remoto: BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 301.

Alteração do regime de teletrabalho

Em face da excepcionalidade do momento, a MP 927/2020, no *caput* do art. 4º, prevê a possibilidade do empregador, unilateralmente (“a seu critério”), alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, não se aplicando, assim, o disposto no art. 75-C, § 1º, da CLT, que prevê, como requisito essencial para a referida alteração, a existência de mútuo acordo entre as partes.

O dispositivo em questão dispensa, ainda, qualquer “registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho”, afastando, também neste particular, o disposto no art. 75-C, § 1º, da CLT, que prevê, como requisito essencial para a referida alteração, o registro “em aditivo contratual”.

São medidas, no nosso entender, justificáveis, considerando o estado de calamidade pública vivido no País, e necessárias para que, de maneira simples e rápida, o empregador possa submeter seus empregados a uma modalidade de trabalho à distância, cumprindo (quando imposto por ato normativo) ou contribuindo espontaneamente com a medida de isolamento social.

No caso do retorno ao trabalho presencial, não há, quanto à inexigência de comum acordo com o empregado, nenhuma excepcionalidade em relação à CLT, já que, neste particular, a CLT, no art. 75-C, §2º, também não condiciona a alteração do regime de teletrabalho para o presencial a eventual acordo entre empregado e empregador, permitindo que isso seja feito “por determinação do empregador”.

A única peculiaridade que há, neste sentido, é o prazo de transição, conforme será visto adiante.

O prazo de transição do regime de trabalho

Prevê o §2º do art. 4º da MP 927/2020 que a alteração do regime de trabalho (seja do presencial para o teletrabalho, seja do teletrabalho para o presencial) seja comunicada “ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico”, prazo este inferior, mas juridicamente justificável, àquele previsto na CLT quando da alteração do regime de teletrabalho para o presencial (15 dias, conforme previsto no §2º do art. 75-C).

Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura

A modalidade do teletrabalho, por natureza, exige a utilização de equipamentos tecnológicos e a viabilização de uma infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho.

De acordo com o art. 75-D da CLT, “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.”.

Nesse particular, nenhuma novidade foi trazida pela MP 927/2020. Contudo, como forma de desburocratizar, em face da situação emergencial, a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, o art. 4º, §3º, da MP 927 de 2020, dispensou a celebração de um prévio contrato escrito para tanto (regra existente na CLT), permitindo, por sua vez, que isso seja feito até o prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, medida que entendemos importante diante do cenário atual.

Vale salientar, sobretudo diante do teor do § 4º do artigo 4º, a seguir analisado, que a hipótese do § 3º do art. 4º da MP 927 de 2020 é voltada para as situações nas quais os equipamentos tecnológicos e toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância são de titularidade ou propriedade do próprio empregado, hipótese na qual empregado e empregador devem, mediante contrato escrito, que, no caso da MP 927/2020, pode ser firmado posteriormente (até o prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho), estabelecer a forma de reembolso das despesas arcadas pelo empregado, reembolso este, em face do disposto no art. 2º da CLT, que prevê que os riscos do negócio devem ser suportados pelo empregador, que é obrigação do empregador em qualquer caso de trabalho a distância cujos equipamentos e infraestrutura sejam de propriedade do empregado.

De todo modo, nem sempre o empregado fará jus ao ressarcimento dos valores gastos com despesas efetuadas no âmbito do teletrabalho. Há pelo menos uma hipótese na qual o empregado, ao fim e ao cabo, custeará parte dos equipamentos e da infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho remoto. Efetivamente, quando as despesas já forem parte das despesas ordinárias do cotidiano do empregado.¹⁰

Um exemplo poderá clarificar a situação. Imagine-se o caso no qual o empregado, antes de ser colocado em teletrabalho, possui as seguintes despesas ordinárias no seu cotidiano: R\$ 200,00 (duzentos reais) a título de energia elétrica; R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para custeio da internet; e, por fim,

10. MIZIARA, Raphael. *A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da regulamentação do teletrabalho no Brasil*. In: Revista Jurídica Luso Brasileira – RJLB, Ano 4 (2018), nº 6, p. 1009-1010.

R\$ 400,00 (quatrocentos reais) com diarista para limpeza de seu apartamento. Com isso, o empregado desembolsa, ordinariamente, R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) com despesas habituais.

Ao iniciar o teletrabalho, após comum acordo com o empregador, esse mesmo empregado não tem acréscimo nenhum nas suas despesas mensais, ou seja, continua gastando as mesmas quantias para custeio da energia elétrica, diarista e internet. Nesse caso, não há reembolso a ser feito, pois o trabalhador não teve acréscimo algum em suas despesas.

Outra situação que poderá surgir, é aquela na qual o empregado já possuir equipamento próprio, como, por exemplo, um computador. Se o empregado, ordinariamente, já possui a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto ele não deverá ser reembolsado por nada, pois se trata de despesa que ele teria independente de estar ou não em regime de teletrabalho. Essa mesma ratio já vinha sendo seguida pela Seção de Dissídios Individuais do C. TST no tocante às despesas com lavagem de uniforme.¹¹

Pode-se, inclusive, falar-se em aplicação analógica do art. 456-A, parágrafo único, da CLT, pelo qual a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Logo, se o empregador exigir uma máquina especial ou uma conexão mais potente ou, até mesmo, outros custos com a infraestrutura como condição

11. “Ordinariamente, a higienização do próprio uniforme não implica cuidados especiais e isso não obriga o obreiro a realizar despesas além daquelas que usualmente realizaria para o asseio de suas próprias peças de vestuário, o que afasta a alegação de transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador. Nessa diretriz, a indenização pelas despesas na lavagem do uniforme somente será devida quando o trabalho executado pelo empregado exigir o uso de roupas impecavelmente higienizadas, que demandam uma lavagem especial, situação na qual são ultrapassados os gastos que teriam com a lavagem de roupas normais. Por fim, a tarefa de lavagem de uniformes, aí incluído o tempo de dedicação e os gastos inerentes, não é de responsabilidade do empregador, mas do próprio empregado, como um verdadeiro dever de colaboração decorrente da sua boa fé no contrato de trabalho (art. 422, CC)”. Esses foram os argumentos colacionados nos votos vencidos dos Ministros Guilherme Caputo Bastos, relator, Ives Gandra Martins Filho, Márcio Eurico Vitral Amaro e Cláudio Mascarenhas Brandão, que davam provimento aos embargos para julgar improcedente o pedido de ressarcimento das despesas com a lavagem do fardamento, ao fundamento de que a higienização ordinária de uniformes não causa prejuízo indenizável, nem transfere os riscos do empreendimento ao empregado. (E-RR-12-47.2012.5.04.0522, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015).

necessária ao trabalho, deverá arcar com os custos correspondentes, pois, nesses casos, o empregado não pode ser responsabilizado por custos extraordinários que antes não possuía. Por exemplo, se o empregado possui um computador que, depois de contratado, se revelar insuficiente para as funções (lentidão excessiva, baixa memória, etc.), caso o empregador exija nova máquina, deverá custeá-la, exatamente por se tratar de despesa extraordinária. Da mesma forma, exigências empresariais quanto a determinadas especificações de infraestrutura (como velocidade de internet) deverão ser por ela custeadas, caso ultrapasse o ordinário para aquela determinada região.

Portanto, a existência de qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada. Mas, uma vez inexistentes prejuízos com gastos extraordinários, não há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.

Em resumo, percebendo a relevância do teletrabalho nesse momento crítico de pandemia, o art. 4º buscou facilitar e simplificar a adoção de tal regime laboral com as seguintes medidas:

a) autorizando a alternância entre trabalho presencial e trabalho remoto, independentemente de autorização em norma coletiva ou mesmo de ajuste individual escrito ou tácito (*caput*);

b) dispensando a necessidade de qualquer anotação na CTPS, a despeito de se tratar de evidente alteração contratual (*caput*);

c) impondo o prazo mínimo de 48 horas ao aviso prévio de mudança de regime de trabalho presencial ou remoto por escrito ou por meio eletrônico (§ 2º), ou seja, por qualquer meio idôneo, inclusive e-mail e WhatsApp, desde que confirmada a recepção pelo empregado, ainda que automaticamente (como os dois sinais azuis no WhatsApp, por exemplo);

d) autorizando a documentação do contrato escrito acerca do uso da estrutura necessária para o trabalho remoto, tanto previamente quanto no prazo de até 30 dias após a implementação do novo regime de atividade (§ 3º).

Empregado que não possui os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância

O § 4º do art. 4º da MP 927/2020 trata, de maneira específica, da situação na qual o empregado não possui “os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura

necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância”, hipótese na qual, nos termos do inciso I do referido dispositivo, uma das alternativas do empregador é “fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial”.

Nesta situação, portanto, todos os equipamentos serão fornecidos em regime de comodato (modalidade de empréstimo gratuito, regulado pelo art. 579 do CC/2002), sem natureza salarial (utilidades não salariais – art. 458, §2º, I, da CLT), bem como o empregador pagará por serviços de infraestrutura, pagamentos estes que não caracterizarão verba de natureza salarial, tal qual previsto, igualmente, no art. 75-D, parágrafo único, da CLT.

Caso, contudo, o empregador não consiga/possa fornecer os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, prevê o inciso II do §4º do art. 4º da MP 927/2020 que “o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador”, o que significa dizer que o empregado deve ser remunerado por todo o período da jornada contratual, mesmo que permaneça, em sua residência, sem prestar serviços (art. 4º da CLT).

Nada mais natural. Se o empregador não disponibiliza os meios para execução das tarefas à distância, o tempo livre de atividade será considerado tempo à disposição do empregador. Ou seja, a norma formalmente abre duas opções ao empregador – fornecer os meios de trabalho remoto ou pagar os salários enquanto não os providencia. Afinal, sendo do empregador os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), não seria lícito que ele pudesse impor ao empregado o dever de providenciar os instrumentos e a infraestrutura imprescindíveis para continuar a atividade laboral à distância.

Talvez tenha escapado ao legislador interino uma terceira hipótese – o pagamento dos serviços de telefonia e conexão com a internet pelo empregador e a locação, em valores condizentes com o mercado, dos equipamentos de propriedade do empregado, se disponíveis, compatíveis e de qualidade suficiente para tanto.

Tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação

A regra prevista no §5º do art. 4º da MP 927/2020, no sentido de que “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” revela-se, diante do teor do inciso III do art. 62 da CLT (conteúdo trazido pela parte final do § 1º do art. 4º da própria MP 927/2020), juridicamente desnecessária.

A regra traduz uma obviedade, se se interpretá-la em função de um empregador razoável na distribuição de tarefas aos seus teleempregados. Isso porque, se os trabalhadores em regime de trabalho já são, por força de regra expressa, excluídos do regime de duração de trabalho, a eles não se aplicam as regras de limites de jornada de trabalho, pagamento de horas extras, pagamento de horas de sobreaviso ou prontidão, exceto se “houver previsão em acordo individual ou coletivo” (conforme destacado pela própria MP) ou se, mesmo em regime de teletrabalho, o trabalhador tiver seu horário de trabalho controlado pelo empregador.

Neste último caso (se o trabalhador tiver seu horário de trabalho controlado pelo empregador), mesmo diante do teor do §5º do art. 4º da MP 927/2020, entendemos que, por se tratar de situação excepcional (que escapa da essência do próprio teletrabalho), o teletrabalhador estará incluído no regime de duração de trabalho, aplicando-se-lhe todas as regras inerentes a este regime, em especial a noção de tempo à disposição, o regime de horas extras, e os regimes de horas de prontidão e sobreaviso.

É bem verdade que o art. 62, III, da CLT, retira dos teletrabalhadores o direito às limitações de jornada, mas tal disposição somente pode ser aplicada na hipótese em que não haja controle da jornada ou exorbitante atribuição de atividades. Não pode tal modalidade de trabalho remoto “servir de escudo à exploração desenfreada do trabalhador”¹². A regra exoneratória da tutela da duração do trabalho somente deve recair naquelas situações concretas em que possa o empregado livremente escolher o momento mais conveniente para realizar suas tarefas.

Logo, independentemente de previsão contratual ou norma coletiva, o tempo de trabalho deve ser sempre assim considerado, não podendo livrar o empregador da obrigação ao pagamento de horas extras pelos excessos impostos aos empregados remotos.

Inaplicabilidade do regime de *telemarketing*

Nos termos do artigo 4º, § 1º, da Medida Provisória nº 927 de 2020, 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 CLT.

12. SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney, e AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma trabalhista*, 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2018, p. 99-100.

O trabalho prestado em regime de teletrabalho (artigos 4º e 5º da MP nº 927 de 2020 c/c artigos 75-A ao 75-E da CLT da CLT) não se confunde com as atividades relacionadas ao trabalho de teleatendimento e ao trabalho de telemarketing, cuja disciplina normativa se encontra disposta na Seção II do Capítulo I do Título III da CLT.

Por esse motivo, a Medida Provisória teve o cuidado de expressamente prever em seu artigo 33 (que será comentado na sua respectiva ordem numérica) que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na própria Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, que encontram disciplina própria na CLT (artigos 227 a 231 da CLT).

Artigo 5º

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.

Teletrabalho para estagiários e aprendizes

O art. 5º da MP 927/2020 prevê, de maneira expressa, a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância também para estagiários e aprendizes, medida que entendemos adequada para o momento e alinhada às medidas de isolamento social e quarentena previstas na Lei nº 13.979/2020.

CAPÍTULO III – DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Artigo 6º

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.

Antecipação de férias individuais

A segunda medida apresentada pela MP 927/2020, bastante importante e relevante para o enfrentamento da pandemia do COVID-19, é a antecipação das férias individuais, conforme previsto no inciso II do art. 3º.

Tal medida é oportuna porque, embora importante, a expansão do trabalho remoto não resolve a situação de marasmo empresarial onde a ausência presencial de clientela interfere drasticamente no fluxo de receitas. Por outro lado, há, mesmo no âmbito das atividades ininterruptas no período da calamidade pública, tarefas inevitavelmente presenciais como o acolhimento, internação e monitoramento de pacientes nos hospitais, a reposição de mercadorias nas gôndolas e recebimento de novos produtos nos supermercados, a coleta de hortifrutigranjeiros e o trabalho em indústrias não automatizadas, dentre outros exemplos.

Para tais situações, será necessária a adoção de outras estratégias, na hipótese de retração econômica ou fechamento dos estabelecimentos.

Na perspectiva teleológica da medida provisória (art. 2º), uma das medidas paliativas passa pela concessão súbita das férias. Nos arts. 6º a 10, regula-se a concessão de urgência das férias individuais.

Trata-se de uma medida que, a um só tempo, viabiliza o isolamento social previsto na Lei n. 13.979/2020, assegura, ao menos durante o período das férias, a preservação da relação de emprego e garante ao empregador uma melhor organização da sua atividade produtiva.

Prazo de comunicação da antecipação de férias individuais

O art. 6º da MP 927/2020, como forma de atender à urgência decorrente do estado de calamidade pública vivido atualmente no país, em caráter excepcional, reduziu o prazo do aviso de férias previsto na CLT (30 dias) para 48h (quarenta e

oito horas) de antecedência, “por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado”.

Evidentemente, é uma solução que deve ser aceita na perspectiva de uma crise sem precedentes nos últimos 100 anos. Se as férias têm a finalidade higiênica e pressupõem, normalmente, a possibilidade de o empregado viajar, elas serão seguramente frustradas, já que, literalmente, não há para onde ir. Todavia, mostra-se, dentre as alternativas contempladas na norma, uma das menos agressivas.

Talvez tenha faltado ao legislador interino a percepção de que poderia fazer algo mais adequado, simplesmente com a invocação do disposto no art. 133, III, da CLT, ou seja, a necessidade de paralisação parcial ou total das atividades da empresa por mais de 30 dias acarreta a perda do direito às férias. Como se vê, já há norma a resguardar a empresa em situações críticas como a que se vive durante a pandemia do coronavírus, totalmente ignorada na MP.

Importante, no entanto, ressaltar a exigibilidade do pagamento do terço constitucional no caso de incidência da hipótese de perda do direito ao gozo de férias em decorrência de paralisação empresarial prolongada, pela indissociabilidade de tal parcela da remuneração das férias, consoante pacífica jurisprudência do TST:

ACRÉSCIMO DE UM TERÇO. CF, ARTIGO 7º, XVII. FÉRIAS NÃO USUFRUÍDAS ANTE A CONCESSÃO DE LICENÇA REMUNERADA POR MAIS DE TRINTA DIAS. PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA POR FORÇA DE INTERDIÇÃO JUDICIAL. A concessão de licença remunerada superior a trinta dias (CLT, artigo 133, inciso II) não elide o direito à percepção do adicional à remuneração das férias, consagrado no artigo 7º, inciso XVII, da Carta Magna vigente, de, “pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”, porque à época em que editado o Decreto-lei 1.535/77, que conferiu nova redação à aludida regra legal, era assegurado ao trabalhador o direito tão somente às “férias anuais remuneradas” (CF/69, art. 165, VIII), sem a vantagem pecuniária prevista no citado artigo 7º, inciso XVII, da CF/88. Assim, não tem aquela norma consolidada o condão de retirar do trabalhador – notadamente no caso em que esse se viu impelido, por força de interdição judicial da empresa, a licenciar-se – o direito ao terço constitucional, principalmente se examinada a questão sob a perspectiva da ampliação do rol de direitos fundamentais dos trabalhadores, instituída pela Carta Política vigente. Precedentes desta SDI-1/TST e da Suprema Corte. Recurso de embargos conhecido e provido (TST, SDI-1, E-RR-42700-67.2002.5.02.0251, Ministra Rosa Weber, DEJT 28/9/2012)

Em resumo, caso o empregador opte por conceder férias individuais ao(s) empregado(s), poderá fazê-lo sem precisar aguardar o transcurso do prazo de 30 (trinta) dias entre a data da comunicação e a data do início do gozo das férias. Bastará, para tanto, observar o transcurso do prazo mínimo de 48h, desde que o empregado seja comunicado, por escrito ou por meio eletrônico (outra novidade da MP), da concessão das férias individuais e do período de fruição destas.

Tempo mínimo do período de gozo das férias e fracionamento das férias

O inciso I do §1º do art. 6º da MP 927/2020 prevê, de maneira expressa, que as férias a serem concedidas pelo empregador neste período de calamidade pública não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Há, no nosso entender, uma diferença e uma semelhança ao disposto na CLT sobre o tema. Quanto à diferença, esta decorre do fato de que a CLT permite que as férias sejam divididas, desde que haja concordância do empregado, no máximo em 3 (três) períodos.

Com base na regra geral da CLT, podemos afirmar que o empregador poderá conceder as férias em até 3 períodos e desde que um deles não seja inferior a 14 dias, conforme §1º do art. 134 da CLT. No entanto, é preciso reconhecer que o fracionamento das férias em três períodos, pela regra da CLT, exige anuência do empregado, situação que se torna inviável na concessão emergencial do repouso anual, previsto na MPV 927/2020. Por isso, outra interpretação possível seria compreender que o empregador, excepcionalmente, pode antecipar as férias individuais do empregado por mais de 3 (três) vezes, como forma de ir avaliando, aos poucos, a manutenção da sua atividade empresarial.

Assim, pela segunda possibilidade interpretativa apresentada no parágrafo anterior, de concessão de vários períodos de férias de 5 dias, no caso de um empregado que possua direito a 30 dias de férias (art. 130, I, da CLT), por exemplo, o empregador poderia, em um primeiro momento, antecipar 5 (cinco) dias férias; em outro momento, antecipar mais 10 (dez) dias de férias; em outro momento, antecipar mais 5 (cinco) dias de férias, posteriormente antecipar mais 5 (cinco) dias de férias e, por fim, antecipar mais 5 (cinco) dias de férias, completando, assim, os 30 (trinta) dias de férias a que teria direito o empregado.

Porém, diante da dúvida provocada, será mais seguro o empregador adotar o critério geral da CLT e conceder/antecipar, no máximo, três períodos, evitando, com isso, debates acerca da licitude de sua conduta.

Por outro lado, quanto à semelhança com a CLT, esta se encontra no tempo mínimo do período de gozo de férias, que, em nenhum caso, pode ser inferior a 5 (cinco) dias corridos.

Período aquisitivo incompleto

De acordo com a leitura combinada dos artigos 129 e 134 da CLT, entende-se que a aquisição do direito ao gozo de férias ocorre a cada período de doze meses de trabalho, cabendo ao empregador concedê-las nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Como medida excepcional, o inciso II do §1º do art. 6º da MP previu a possibilidade do empregador antecipar as férias ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Na prática, um empregado que tenha, por exemplo, trabalhado apenas seis meses de um determinado período aquisitivo, pode ter antecipadas integralmente as férias a que teria direito quando completasse os doze meses.

Assim, ao completar, posteriormente, os doze meses do período aquisitivo incompleto, o empregador já terá cumprido sua obrigação de conceder as férias relativas a este período aquisitivo.

Diante da excepcionalidade do regime de concessão de férias previsto na medida provisória, pensamos que nada impede também que o empregador, mesmo para concessão das férias individuais, utilize a regulamentação das férias coletivas, por analogia.

No exemplo acima, se o empregado havia trabalhado 6 meses no período concessivo, seria possível a concessão emergencial de 15 dias de férias, ou seja, cumpriu a metade do período aquisitivo, terá férias equivalente à proporção do que adquiriu. Em tal hipótese, será iniciada a contagem de novo período a partir do início da fruição das férias precoces, por aplicação analógica do disposto no artigo 140.

Antecipação de períodos futuros de férias

O §2º do artigo 6º da MP 927/2020 vai mais além do que o seu inciso II do §1º e prevê a possibilidade do empregador, mediante acordo individual escrito com o empregado, conceder (antecipando-as) férias de períodos aquisitivos futuros, ou seja, períodos aquisitivos que sequer se iniciaram.

O prolongamento das férias individuais mostra-se totalmente compatível com a necessidade de saídas jurídicas para preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores no Brasil.

Desde já, destacamos que, no nosso entendimento, caso o empregador antecipe férias de períodos aquisitivos futuros e venha a dispensar o empregado antes do alcance do respectivo período, não poderá, na ocasião da cessação do contrato, compensar, no valor devido a título de verbas rescisórias, os valores pagos a título das férias antecipadas.

É que o ato de concessão das férias deu-se por vontade do empregador, ainda que haja a anuência do empregado, razão pela qual o empregado não é responsável pelo prejuízo do patrão. No caso, a situação resolve-se pela alteridade, que é a característica da relação de emprego pela qual o empregador assume os riscos da atividade econômica.

Essa matéria será objeto de controvérsia interpretativa, haja vista que, como a antecipação das férias de período aquisitivo futuro dependeu de ajuste do empregado e empregador, a vedação ao enriquecimento ilícito, em especial considerando que a concessão das férias atendeu situação excepcional de paralisação da atividade econômica em razão de estado de calamidade pública, também será bem justificada a tese pela compensação do valor das férias cujo período aquisitivo não foi vencido pelo trabalhador, com suas verbas rescisórias, limitada ao valor equivalente a um mês de remuneração do empregado (art. 477, § 5º, da CLT).

Prioridade dos trabalhadores que pertençam a grupo de risco

De acordo com o § 3º do art. 6º da MP 927/2020, caso o empregador opte pela concessão ou antecipação das férias, deve priorizar os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19), incluindo-se aí os idosos e as pessoas com diabetes, problemas cardíacos, tratamento recente de câncer, problemas respiratórios, gestantes ou pessoas que tenham chegado há até 14 dias antes de algum país igualmente assolado pela pandemia (§ 3º), entre outros.

Artigo 7º

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.

Suspensão de férias e licenças dos profissionais de saúde

Ao contrário do que fez com os demais profissionais, quando permitiu ao empregador a antecipação das férias individuais, como forma de viabilizar o isolamento social, a MP 927/2020, com relação aos profissionais da área de saúde ou aqueles que desempenhem funções essenciais, trouxe instrumentos que podem ser utilizados pelos empregadores para determinar o imediato retorno destes profissionais às suas atividades, caso estejam em período de gozo de férias ou de licenças não remuneradas.

A medida, quanto aos profissionais da área da saúde, decorre da importância vital da presença destes profissionais nos estabelecimentos hospitalares, como forma de viabilizar um atendimento adequado a toda população atingida pela pandemia do COVID-19.

Em relação às atividades essenciais, estão elas basicamente mencionadas na lista do art. 10 da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), por sua vez reproduzida, com ligeiras mudanças, no art. 3º do Decreto nº 12.282/2020:

- I – assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares;
- II – assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade;
- III – atividades de segurança pública e privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de presos;
- IV – atividades de defesa nacional e de defesa civil;
- V – transporte intermunicipal, interestadual e internacional de passageiros e o transporte de passageiros por táxi ou aplicativo;
- VI – telecomunicações e internet;
- VII – serviço de call center;
- VIII – captação, tratamento e distribuição de água;
- IX – captação e tratamento de esgoto e lixo;
- X – geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, incluído o fornecimento de suprimentos para o funcionamento e a manutenção das centrais geradoras e dos sistemas de transmissão e distribuição de energia, além de produção, transporte e distribuição de gás natural;
- XI – iluminação pública;
- XII – produção, distribuição, comercialização e entrega, realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico, de produtos de saúde, higiene, alimentos e bebidas;
- XIII – serviços funerários;

- XIV – guarda, uso e controle de substâncias radioativas, de equipamentos e de materiais nucleares;
- XV – vigilância e certificações sanitárias e fitossanitárias;
- XVI – prevenção, controle e erradicação de pragas dos vegetais e de doença dos animais;
- XVII – inspeção de alimentos, produtos e derivados de origem animal e vegetal;
- XVIII – vigilância agropecuária internacional;
- XIX – controle de tráfego aéreo, aquático ou terrestre;
- XX – serviços de pagamento, de crédito e de saque e aporte prestados pelas instituições supervisionadas pelo Banco Central do Brasil;
- XXI – serviços postais;
- XXII – transporte e entrega de cargas em geral;
- XXIII – serviços relacionados à tecnologia da informação e de processamento de dados (data center) para suporte de outras atividades previstas neste Decreto;
- XXIV – fiscalização tributária e aduaneira;
- XXV – produção e distribuição de numerário à população e manutenção da infraestrutura tecnológica do Sistema Financeiro Nacional e do Sistema de Pagamentos Brasileiro;
- XXVI – fiscalização ambiental;
- XXVII – produção de petróleo e produção, distribuição e comercialização de combustíveis, gás liquefeito de petróleo e demais derivados de petróleo;
- XXVIII – monitoramento de construções e barragens que possam acarretar risco à segurança;
- XXIX – levantamento e análise de dados geológicos com vistas à garantia da segurança coletiva, notadamente por meio de alerta de riscos naturais e de cheias e inundações;
- XXX – mercado de capitais e seguros;
- XXXI – cuidados com animais em cativeiro;
- XXXII – atividade de assessoramento em resposta às demandas que continuem em andamento e às urgentes;
- XXXIII – atividades médico-periciais relacionadas com a seguridade social, compreendidas no art. 194 da Constituição;

XXXIV – atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência;

XXXV – outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;

XXXVI – fiscalização do trabalho; XXXVII – atividades de pesquisa, científicas, laboratoriais ou similares relacionadas com a pandemia de que trata este Decreto;

XXXVIII – atividades de representação judicial e extrajudicial, assessoria e consultoria jurídicas exercidas pelas advocacias públicas, relacionadas à prestação regular e tempestiva dos serviços públicos;

XXXIX – atividades religiosas de qualquer natureza, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde; e

XL – unidades lotéricas.

§ 2º Também são consideradas essenciais as atividades acessórias, de suporte e a disponibilização dos insumos necessários a cadeia produtiva relativas ao exercício e ao funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

Quanto aos profissionais que desempenhem funções essenciais (aquelas descritas no Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 e no Decreto nº 10.288, de 22 de março de 2020), também fica facultado ao empregador suspender as férias ou licenças não remuneradas destes profissionais. Em tal lista, foram incluídos os fundamentais serviços relacionados à imprensa, “incluídos a radiodifusão de sons e de imagens, a internet, os jornais e as revistas, dentre outros”, inclusive para difusão de notícias, informações e campanhas de utilidade pública, visando a contenção da propagação do coronavírus.

Na suspensão de férias ou licenças deve o empregador comunicar formalmente da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

A medida afronta o direito à desconexão do empregado, que já está em seu descanso anual e, por isso, como princípio, não deveria ser incomodado ou convocado para retorno ao trabalho. Porém, a medida extrema justifica-se pelo

estado de calamidade pública, a exigir a força de trabalho integral, em especial no setor de saúde para fazer frente à demanda de atendimento da população.

Se o empregador pode fazer a convocação emergencial do empregado em fruição de férias ou licença, também poderá suspender férias ou licenças com a concessão formalmente avisada, mas que ainda não teve início de fruição. Por exemplo, no dia 1º de março o empregador, um hospital, comunicou a concessão de férias de uma enfermeira, para início no dia 31 de março. Neste intervalo entre a concessão e o início da fruição, houve o decreto de calamidade pública, justificador de que o hospital comunique formalmente a empregada de que suas férias, que sequer iniciaram, estão suspensas.

A medida provisória negligencia acerca do gozo oportuno das férias ou da licença deferidas anteriormente. Evidentemente, a suspensão das férias nas atividades essenciais deve ser compreendida no contexto de crise, porém é preciso ponderar que eventual afastamento do trabalhador do local de trabalho, sem possibilidade de retorno, pelas severas restrições e riscos que os deslocamentos pelas cidades, estados ou países envolvem, não deve ser encarado como ato de insubordinação, mas motivo de força maior impeditivo do atendimento à convocação repentina para o trabalho.

Por outro lado, a fruição futura das férias canceladas ou parcialmente adiadas deve observar o período concessivo, sob pena de dobra (CLT, arts. 134 e 137).

Artigo 8º

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.

Pagamento do terço constitucional das férias

A CRFB/88, em seu art. 7º, inciso, XVII, prevê, como direito dos trabalhadores, o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do

que o salário normal”, garantindo, assim, aos trabalhadores, quando da ocasião do gozo das férias, o recebimento da remuneração que lhe for devida na data da sua concessão (art. 142 da CLT) acrescida de 1/3.

Nesse sentido, o art. 8º da MP 927/2020, como forma de viabilizar a saúde financeira dos empregadores, tentando preservar, deste modo, os empregos, permite que o pagamento deste terço constitucional seja postergado.

Assim, em vez de ser obrigado a efetuar o pagamento do terço constitucional das férias “até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período” (art. 145 da CLT), o empregador poderá optar por efetuar o referido pagamento 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, ou seja, até o dia 20/12/2020.

A solução não se mostra socialmente desastrosa porque o acréscimo constitucional visa propiciar renda suplementar para que o empregado em férias possa suportar as despesas adicionais, normalmente a envolver viagens, inviáveis no momento da pandemia. E, naturalmente, nada impede que o empregador em melhor situação financeira já pague o terço adicional de férias, visando evitar a acumulação de despesas com pessoal para o final do ano.

Venda de 1/3 das férias a critério do empregador

Conforme previsto na CLT (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.*”, ou seja, é direito do empregado vender (converter em abono pecuniário) 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito, venda esta que, no contexto normativo da CLT, independe de concordância do empregador (o que ocorre, também, no caso dos empregados domésticos, por força do artigo 17, § 3º, da LC 150/2015).

A MP 927/2020, no particular, diante do cenário excepcional vivido na atualidade, condicionou a “venda” de 1/3 das férias à concordância do empregador, medida interessante para preservar, nesse momento de crise, a saúde financeira dos empregadores, como forma, também, de preservar os próprios empregos. Por isso, a alteração é absolutamente sensata. Se as novas regras autorizam a antecipação das férias inclusive ainda sequer conquistadas, como paliativo capaz de adiar dispensas, a conversão parcial das férias em abono reduziria o tempo sem nenhuma atividade laboral, frustrando parcialmente o objetivo da estratégia. Assim, ainda que o trabalhador haja solicitado tempestivamente a transformação de parte de suas férias em dinheiro, tal conversão dependerá, neste período de crise, do assentimento do empregador.

Artigo 9º

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.

Pagamento da remuneração das férias

No item anterior, vimos que a MP facultou ao empregador, em vez de ser obrigado a efetuar o pagamento do terço constitucional das férias “até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período” (art. 145 da CLT), a optar por efetuar o referido pagamento 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, ou seja, até o dia 20/12/2020.

Com relação, contudo, ao pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública, a despeito da MP 927/2020, igualmente, ter permitido o pagamento em prazo distinto daquele previsto no art. 145 da CLT (até dois dias antes do início do respectivo período), trouxe um limite máximo diferente daquele trazido para o pagamento do terço constitucional das férias.

Assim, quanto à remuneração das férias, o pagamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, o que significa dizer, por exemplo, que, caso o empregador conceda férias ao empregado com início em 20 de abril de 2020, por exemplo, o empregador terá até o quinto dia útil do mês de maio de 2020 para pagar a remuneração das férias e até o dia 20/12/2020 para pagar o terço constitucional das respectivas férias.

Na prática, o empregador poderá administrar a concessão de férias emergenciais para proceder o respectivo pagamento como se fosse salário, prevendo o vencimento coincidente com o prazo do art. 459, § 1º, da CLT – quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

A norma evidentemente fragiliza a finalidade das férias, mas, como já acentuado por aqui, dificilmente o trabalhador poderá fruir de férias normais, pois a população tem sido insistentemente convidada para permanecer em casa enquanto a curva de contágio não retrocede nem é controlada.

Artigo 10

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.

Pagamento das férias em caso de dispensa do empregado

O art. 10 da MP 927/2020 deixa claro que, na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Nestes valores referidos pelo art. 10 da MP 927/2020, devem ser incluídos o pagamento apenas das férias previstas no art. 146 da CLT (em dobro, simples ou proporcionais), bem como eventuais valores cujos pagamentos foram postergados na forma dos artigos 8º e 9º da MP, ou seja, de terço constitucional ou de abono pecuniário pela conversão parcial das férias em indenização.

Em síntese, o legislador interino assegura, com propriedade, que os pagamentos postergados das férias não de ser efetuados imediatamente, no caso de rescisão do contrato de trabalho, ou seja, até o décimo dia seguinte à comunicação da dispensa do empregado (CLT, art. 477, § 6º).

Assim, impede-se eventual manobra para simplesmente retardar o pagamento das férias no caso do empregado em seguida vir a ser despedido. Ou seja, o parcelamento e mudança do calendário de pagamento das férias não permite o fracionamento das verbas rescisórias, deixando a indenização das férias de fora. Conduta com tal conteúdo redundará na exigibilidade das multas do art. 477, § 8º, da CLT.

CAPÍTULO IV – DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Artigo 11

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.

Concessão de férias coletivas

A MP 927/2020, no inciso III do art. 3º, prevê, também, como medida a ser adotada pelo empregador, a concessão de férias coletivas, relativizando, outrossim, os requisitos para sua ocorrência.

O art. 11 da MP 927/2020 prevê, em detrimento do art. 139, § 1º, da CLT, a possibilidade do empregador conceder mais de dois períodos anuais de férias coletivas, sem necessidade de observar, ainda, o limite mínimo de cinco dias corridos previsto na CLT.

Para tanto, bastará que o empregador notifique o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, da concessão das férias coletivas.

Artigo 12

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.

Desnecessidade de comunicação ao Sindicato e ao Ministério da Economia

O artigo 12 da MP 927/2020, por sua vez, dispensa, na hipótese de concessão de férias coletivas em face do estado de calamidade pública, a observância do disposto no art. 139, §2º, da CLT, ficando dispensadas, na ocasião da concessão das férias coletivas, a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Resumindo, na mesma linha dos dispositivos atinentes às férias individuais, reduzem-se temporariamente as formalidades para concessão das férias coletivas, (i) reduzindo o prazo de comunicação, antes de 15 dias (CLT, art. 139, § 2º), para 48 horas, (ii) franqueando a duração mínima e máxima do período de descanso que mais convier ao empregador (CLT, art. 139, § 1º), inclusive além dos 30 dias anuais a que cada trabalhador tem direito, e (iii) abolindo temporariamente a obrigatoriedade de comunicação prévia ao órgão local de fiscalização das relações de trabalho e os sindicatos das categorias profissionais (CLT, art. 139, § 3º).

Pagamento das férias coletivas

Quando do regramento sobre as férias coletivas, a MP 927/2020 não contemplou os prazos diferenciados para pagamento do terço constitucional (art. 8º) e da remuneração (art. 9º) das férias, razão pela qual concluímos que se tratou de um silêncio eloquente do ato normativo, que optou por não prever prazos diferenciados para pagamento das férias acrescidas de 1/3 na hipótese de concessão de férias coletivas.

Assim, no caso de férias coletivas, entendemos que o empregador deve observar o prazo previsto no art. 145 da CLT, efetuando o pagamento das férias, assim, até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

No entanto, autor Fabiano Coelho apresenta outra possibilidade interpretativa no sentido de que a CLT não possui regra específica para o prazo de pagamento das férias coletivas. Por isso, o autor entende que o regime especial de pagamento das férias individuais concedidas emergencialmente, instituído pela MP 927/2020, seria aplicável às férias coletivas.

CAPÍTULO V – DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Artigo 13

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.

Aproveitamento e antecipação dos feriados

Com o mesmo norte que orientou a antecipação das férias individuais e coletivas e autorizou o elasticamento de sua duração para além dos 30 dias anuais, o art. 13 permite a concessão de folgas antecipadas correspondentes a feriados não

religiosos vindouros,¹³ podendo tanto ser exigido trabalho quando for a época ou lançadas as horas no banco próprio para oportuna compensação. Para tanto, bastará ao empregador marcar o dia de gozo da folga antecipada com 48 horas de antecedência, por escrito ou eletronicamente.

No caso de feriados religiosos,¹⁴ considerados pelos adeptos de cada religião como dias de guarda, dá a lei a liberdade do empregado aceitar ou não a mesma antecipação, buscando conciliar os interesses patronais conjunturais com a liberdade de culto dos empregados constitucionalmente assegurada (CF, art. 5º, VI).

As normas rimam com o momento de emergência social e conspiram a favor da preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores no país.

CAPÍTULO VI – DO BANCO DE HORAS

Artigo 14

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.

13. São feriados não religiosos (Leis nºs 662/49, 6.802/80 e 9.093/95) os dias 1º de janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de maio (Trabalhador), 7 de setembro (Independência), 15 de novembro (Proclamação da República), a data magna estadual e outros definidos em lei local.
14. São feriados religiosos os dias 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida), 2 de novembro (finados), 25 de dezembro (Natal) mais até 4 feriados religiosos declarados em lei municipal, incluída a Sexta-Feira da Paixão.

Regras relacionadas ao banco de horas

Cria-se, no art. 14 nova modalidade especial de banco de horas, com prazo de 18 meses para compensação, a contar do término da calamidade pública. Como já ocorria ordinariamente, a instituição do banco de horas pode ser efetivada mediante norma coletiva (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho) ou acordo individual escrito (CLT, art. 59; Súmula 85/I/TST). Onde inova a medida provisória foi em permitir a compensação ao longo de um ano e meio, a partir do término do período de calamidade pública, em contraposição com o máximo de um ano ou seis meses, no regime ordinário de compensação mediante norma coletiva ou acordo individual escrito (CLT, art. 59, §§ 2º e 5º).

Mantém-se o mesmo limite máximo diário de duas horas extras, nas compensações (§ 1º), consoante estabelece o art. 59, § 2º, da CLT.

Supérflua a regra do art. 14, § 2º, da MP, pois o acordo individual escrito de prorrogação de jornada mediante compensação serve justamente para assegurar que a sobrejornada ou as folgas ou reduções de horas de determinado dia possam ser utilizados em determinado interregno de tempo, no futuro, sendo desnecessário, realmente, que norma coletiva autorize.

Consiste tal norma em outra regra totalmente compatível com as necessidades emergenciais decorrentes da pandemia, oferecendo instrumentos para que, de um lado, os trabalhadores preservem seus empregos e salários intactos e, de outro, os empregadores possam, em períodos de bonança econômica, recuperar esse tempo perdido em forma de reposição das horas lançadas no banco.

Silenciou-se o legislador provisório sobre a simultaneidade de bancos de horas, na hipótese de adoção desse regime de prorrogação e compensação horária antes e depois da crise do coronavírus. A questão não ostenta interesse meramente acadêmico, mas suscita questões práticas relevantes: conviverão os dois bancos de horas, simultaneamente? Se a resposta for afirmativa, como ficarão os saldos de horas positivos ou negativos no termo final do módulo compensatório quando este coincida com o período de vigência do banco de hora extraordinário?

Sem respostas na lei é de se buscar na equidade a solução para tais indagações (CLT, art. 8º, caput).

Parece-nos que o banco de horas será único, porém com um prazo mais elastecido (18 meses, reitere-se) para os excessos de jornadas ou folgas concedidas no período de vigência do Decreto Legislativo nº 6/2020. Consequentemente, na gestão do banco de horas deverá o empregador utilizar os saldos a seu favor, referentes ao período pretérito ao início da vigência da MP 927, até o termo final do banco de horas anterior, convertendo-os, se não houver atividade que justifique, no pagamento de horas extras.

CAPÍTULO VII – DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 15

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.

Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames

O Capítulo VII da Medida Provisória nº 927/2020 traz a preocupante desoneração dos empregadores quanto a certas obrigações em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Embora não estejam constitucionalizadas as regras de saúde e segurança no trabalho são de indisponibilidade absoluta. Afinal, seu fundamento de validade não está alojado apenas na CLT (arts. 155 e 200), mas no próprio texto constitucional (CF, art. 7º, XXII). Daí o pudor da dita reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em proibir a prevalência do negociado sobre as normas atinentes à segurança e medicina do trabalho, incluídas aí as normas regulamentadoras (CLT, art. 611-B, XVII).

As normas promovem, como se verá a seguir, uma perigosa flexibilização em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Tal maleabilidade, a par de sua possível inconstitucionalidade material, não deve ser enxergada como um convite a que os empregadores abaiquem sua guarda nos cuidados com o saudável ambiente de trabalho.

Assim, sempre que possível, pelas circunstâncias singulares de cada empresa, a melhor orientação será sempre continuar observando os regramentos

em matéria de meio-ambiente laboral. Há mesmo algumas situações em que tal convite flexibilizador deve ser ostensivamente desprezado como a emergência de técnicas ou equipamentos novos a serem utilizados por médicos e auxiliares de saúde no manejo de pessoas infectadas ou suspeitas, ou métodos de higienização que possam, por exemplo, obstaculizar qualquer possibilidade contágio na fabricação de produtos ou na preparação de alimentos ou bebidas.

Tal cenário de crise sanitária não só recomenda como impõe total atenção imediata a treinamentos da equipe, ainda que por meios virtuais, se isso for possível, seja na perspectiva de condições técnicas e pessoais dos empregados-alunos, seja na perspectiva da eficácia da atividade formativa.

Lamentável que se tenha desperdiçado a preciosa oportunidade para estabelecer algum tipo de proteção a trabalhadores não infectados ou suspeitos de contaminação, mas que – por integrarem grupos de risco (idosos, grávidas, doentes crônicos ou com baixa imunidade) ou por estarem em quarentena pelo contato recente com pessoas diagnosticadas com a Covid-19 ou por simplesmente precisar obedecer às recomendações enfáticas de confinamento residencial pelas autoridades sanitárias – não podem trabalhar e não revelam intenção de abandono do emprego ou desídia no exercício de suas funções.

Destes que não queiram arriscar sua vida, continuando a comparecer ao trabalho sem condições sanitárias favoráveis, no trajeto e mesmo no ambiente patronal, não cogitou o legislador temporário de nenhuma salvaguarda.

A condição pessoal de empregados vulneráveis, em quarentena ou confinados por ordem das autoridades sanitárias gera uma situação singular, em que eles não poderão ser dispensados motivadamente, por lhes faltar o ânimo de deixar o serviço, nem podem cogitar, aparentemente, a rescisão indireta do pacto laboral pela exposição a mal considerável, pois, exceto situações de negligência patronal na manutenção de ambiente laboral sadio, não se pode, em linha de princípio, atribuir ao empregador culpa pela impossibilidade de comparecimento do empregado ao estabelecimento. Tampouco será possível buscar auxílio governamental, à míngua de previsão na lei.

Em suma, o vácuo normativo cria um aparente limbo socialmente insuportável.

Todavia, seja pela extensão, por analogia, da jurisprudência construída em torno do limbo previdenciário (empregados com cessação do pagamento do auxílio-doença considerados física ou mentalmente inaptos para o retorno à atividade laboral, por seu médico particular ou por médico do próprio empregador), seja pela atribuição aos trabalhadores de uma espécie de “direito de resistência ambiental” (Convenção 155/OIT, ratificada no Brasil a partir do Decreto

nº 1.254/94. Art. 13: “De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde”), é possível sustentar que o silêncio legislativo milita a favor da vida e da saúde das pessoas, às quais deve-se assegurar a continuação do pagamento de suas remunerações, diretamente pelo empregador enquanto não chegue alguma subvenção estatal minimamente digna.

Seja como for, parece necessário realçar que, nesse cenário normativo, afrouxar exigências em matéria de saúde e segurança do trabalhador por medida provisória deixa os empregados mais vulneráveis à ocorrência de acidentes e, principalmente, de doenças ocupacionais ou profissionais, justamente num momento em que a saúde da comunidade como um todo está em risco, a exigir redobrados cuidados dentro e fora dos locais de trabalho.

Como medidas restritivas da incidência das normas legais e regulamentadoras de higiene e segurança do trabalho, o art. 15 da Medida Provisória nº 927 autoriza a suspensão da obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais. Com isso, deixam de ser feitos exames importantes de monitoramento da saúde de empregados sujeitos a agentes mais agressivos, retorno após alta previdenciária, exames periódicos e exame de alteração de função. Ficaram ressalvadas apenas as hipóteses dos exames demissionais ou de recomendação do médico do trabalho coordenador do PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), no âmbito empresarial, devendo ser realizados os exames adiados até 60 dias após o fim das restrições decorrentes do estado de calamidade pública (art. 15, *caput* e §§ 1º e 2º).

Caberá, assim, ao médico atuar com independência, como indicam as convenções 155 e 161 da OIT para garantir a saúde dos empregados.

A norma flexibilizadora, no entanto, parece ignorar que poucas são as empresas com médico do trabalho em seu interior,¹⁵ tornando praticamente regra a ausência de exames médicos admissionais ou periódicos, o que se mostra

15. Segundo os itens 7.3.1.1 e 7.3.1.2 da NR 7, “ficam desobrigadas de indicar médico coordenador as empresas de grau de risco 1 e 2, [...] com até 25 (vinte e cinco) empregados e aquelas de grau de risco 3 e 4, [...] com até 10 (dez) empregados” bem como “as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2” e “as empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4 [...] em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho”.

extremamente imprudente, justamente pelo estado de calamidade pública decorrente de agente biológico de impossível detecção sem a aparição de sintomas ou realização de testagem, inacessível à maior parte da população brasileira.

Também são dispensados dos exames médicos demissionais os trabalhadores que tenham realizado exame ocupacional há menos de 180 dias (art. 15, § 3º).

Pela NR 7, tal dispensa se dá se o exame tiver sido feito nos últimos 135 dias, para atividades de menor risco, e 90 dias, para atividades de risco ocupacional acentuado. Embora a MP nada diga a respeito, o médico coordenador do PCMSO pode sinalizar a necessidade de exames com tempo menor, diante da responsabilidade técnica que lhe cabe.

Artigo 16

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.

Suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos

A medida provisória indica, no art. 16, que, durante o estado de calamidade pública decorrente da ameaça da Covid-19, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

A regra beira a estupidez:

(i) primeiro, porque o cuidado com a saúde do trabalhador deve ser prioridade para o empregador, não se justificando, por crise ou emergência nenhuma, a suspensão, adiamento ou cancelamento dos treinamentos que visam a redução dos riscos inerentes ao trabalho;

(ii) por outro lado, a própria pandemia exige que os trabalhadores recebam contínua orientação preventiva e, por isso, acredita-se que as empresas que tenham empregados prestando serviços não adotarão a imprudente conduta de se valer da nova regra temporária.

No caso, pelo § 1º do art. 16 da MP, os treinamentos serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

No art. 16, § 2º, indica-se que, durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância, incumbindo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Artigo 17

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.

CIPAs

O art. 17 da MP menciona que 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.

A regra poderia ter sido melhor redigida. Afinal, a manutenção de uma comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) já constituída dependerá de variáveis atreladas ao número de empregados e o ramo de atividade empresarial (NR 5, Quadros I e II), não dependendo da reles vontade patronal (salvo se por tal manifestação o empregador extinga o estabelecimento, mude de ramo de atividade ou reduza o seu quadro de pessoal a ponto de figurar dentre as empresas dispensas de terem uma CIPA. Assim, a normalidade ou extraordinariedade da conjuntura nacional não é um dado influenciador da manutenção ou desmontagem de uma CIPA.

Dada a finalidade de maxiflexibilização das normas temporárias contempladas na medida provisória, talvez a intenção fosse dizer pelo avesso o que está no texto: o empregador, a depender do tamanho do impacto da crise sanitária sobre seu empreendimento, pode suspender o funcionamento da CIPA.

Ainda assim, a regra mereceria a crítica de propiciar a inatividade de um órgão paritário muito importante no controle das medidas de prevenção ao

adoecimento e ao comprometimento da integridade física dos empregados, sobretudo porque editada num contexto de esforços institucionais multilaterais para contenção da contaminação comunitária pelo coronavírus.

Outra possível compreensão seria no sentido de que os mandatos atuais dos membros das CIPAs poderiam, a critério do empregador, ser prorrogados enquanto não for superada a crise sanitária.

Esta derradeira cogitação hermenêutica harmoniza-se com a segunda parte do mesmo dispositivo, ao suspender os processos eleitorais em curso.

Além de perfeitamente conjugada com a segunda parte da norma, tal leitura soa, do ponto de vista teleológico, a mais sensata. Afinal, em tempo de uma pandemia silenciosa e às vezes letal, não se pode franquear que o empregador possa, unilateralmente, abdicar, por simples declaração de vontade, de um mecanismo idôneo de controle no interior do estabelecimento.

A ser assim, o prolongamento dos mandatos dos cipeiros implicará no prolongamento do período estável, exaurido apenas um ano após o final do mandato.

Por fim, faculta-se, em caso de manutenção da CIPA (ou, como aqui se defende, de manutenção excepcional dos mandatos de seus dirigentes), a suspensão das eleições porventura em curso (art. 17). Tal suspensão gera interessante desdobramento inevitável – a extensão temporal da garantia provisória de emprego dos candidatos inscritos para a representação dos trabalhadores, iniciada com a inscrição da postulação (CF/ADCT, art. 10, II, *a*).

CAPÍTULO VIII – DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

Artigo 18¹⁶

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,

16. Revogado pelo art. 3º da Medida Provisória nº 928/2020 ainda no seu primeiro dia de vigência. *Vide* os apontamentos sobre o dispositivo revogado, em adendo ao final deste estudo.

CAPÍTULO VIII – DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

Artigo 18

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)

CAPÍTULO VIII – DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

Artigo 18

§ 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)

Suspensão do contrato e a revogação do artigo 18 da MP nº 927 de 2020

Inquestionavelmente, a norma mais polêmica, porque a mais assustadora jurídica, econômica e socialmente, ao lado do art. 2º, é aquela inscrita no art. 18 que prevê, eufemisticamente, o “direcionamento do trabalhador para qualificação”.

Em termos bem concretos, permite-se a suspensão, por meio de acordo individual escrito, do contrato de trabalho por até 4 meses, sem nenhuma garantia de renda mínima, seja mediante subvenção oficial (descartada no art. 18, § 5º), seja pelo pagamento de algum valor pelo empregador, que poderá, se quiser, sem nenhum limite mínimo, pagar uma bolsa, denominada “ajuda compensatória mensal”.

Pelo texto da versão original da Medida Provisória nº 927, o trabalhador pode ser afastado do trabalho para realizar curso ou programa de qualificação profissional não presencial a ser ministrado pelo empregador ou entidades especializadas, como os serviços nacionais de aprendizagem (art. 18, *caput*).

A proposta era totalmente irreal, pois pressupunha que todos empregados tivessem acesso a plataformas virtuais, ou seja, dispusessem de equipamentos e infraestrutura mínima de internet para realizar tais atividades. Ademais, sem nenhuma garantia de remuneração, é evidente a tendência da iniciativa a um retumbante fracasso. Ao contrário, desprezando a inconstitucionalidade e a iniquidade da norma provisória, sua concretização partia da premissa de que o empregado, desprovido de qualquer renda, fosse placidamente dedicar-se a assistir vídeos e participar de atividades formativas ao invés de desesperadamente encontrar alternativas que lhe assegurassem a mínima subsistência, com alguma dignidade para si e para sua família.

A adoção dessa cruel suspensão contratual formativa prescindia de norma coletiva, sendo suficiente o ajuste contratual bilateral escrito com cada empregado ou com o grupo como um todo (art. 18, § 1º I e II), na prática irresistível diante da escolha de Sofia – pegar (ficar empregado sem salário) ou largar (ficar desempregado com algum dinheiro imediato e sem perspectiva de renda a curto e médio prazo).

A outra singela formalidade era a anotação na CTPS digital ou em papel (art. 18, § 1º, III).

No campo das contrapartidas, o art. 18, § 2º, estabelecia como mera faculdade o pagamento de alguma renda, sem natureza salarial, a ser desembolsada durante a suspensão contratual, a depender de negociação individual e sem nenhuma garantia mínima, além da preservação de benefícios voluntariamente oferecidos pelo empregador.

É imediata a recordação da suspensão para qualificação profissional inserida no art. 476-A da CLT, porém as diferenças são notáveis. Vejamos os textos lado a lado, destacando as diferenças no texto sob análise:

Medida Provisória 927/2020	CLT
<p>Art. 18. <u>Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º</u>, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, <u>pelo prazo de até quatro meses</u>, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional <u>não presencial</u> oferecido pelo empregador, <u>diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação</u>, com duração equivalente à suspensão contratual.</p>	<p>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.</p>
<p>§ 1º <u>A suspensão de que trata o caput:</u> <u>I – não dependerá de acordo ou convenção coletiva;</u> <u>II – poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e</u> <u>III – será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.</u></p>	<p>§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.</p>

Medida Provisória 927/2020	CLT
(Sem correspondente)	§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.
§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do <u>disposto no caput</u> , com valor <u>definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual</u> .	§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.
§ 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, <u>que não integrarão o contrato de trabalho</u> .	§ 4º 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.
(Sem correspondente)	§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Medida Provisória 927/2020	CLT
<p>§ 4º <u>Nas hipóteses de</u>, 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:</p> <p>I – ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;</p> <p>II – às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e</p> <p>III – às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.</p>	<p>§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.</p>
<p>§ 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 <u>Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</u></p>	<p>Lei nº 7.998/90 (Lei do Seguro Desemprego)</p> <p>Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:</p> <p>.....</p> <p>II – auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.</p> <p>Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.</p>

Medida Provisória 927/2020	CLT
(Sem correspondente)	§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Como se vê a partir do quadro demonstrativo dos textos normativos, a par de também exigir a aquiescência do empregado e assegurar os benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador (ainda que na medida provisória se indicasse a insólita impossibilidade de incorporação ao contrato de trabalho, mesmo que, antes da crise, a liberalidade fosse habitualmente concedida), a CLT estabelece (i) a suspensão em prazo flexível (de 2 a 5 meses), (ii) dependente de negociação coletiva que definirá também (iii) o valor da bolsa de qualificação profissional,. Ademais, (iv) em caso de dispensa até três meses após a suspensão contratual, assegura-se ao empregado uma indenização rescisória adicional, a ser fixada no instrumento de negociação coletiva, no valor mínimo de uma remuneração mensal do empregado demitido.

Para coroar o acervo de maldades normativas, o art. 18, § 5º, vedava o pagamento de bolsa de qualificação profissional, a cargo do FAT, (v) enquanto a legislação trabalhista ordinária assegura sempre o pagamento de bolsa em montante equivalente (e futuramente compensável) ao que o empregado em programa de qualificação receberia se fosse dispensado (Lei nº 7.998/90, arts. 2º, II, e 2º-A, acima transcritos).

Na comparação dos textos legais, é nítida a inspiração do texto novo revogado na norma antiga, porém com adendos e supressões pejorativos, fragilizando mais ainda o trabalhador num momento em que todos nos preocupamos com a sobrevivência e não em sermos mais um nas estatísticas de infectados em tratamento hospitalar ou mortos. Deixava a norma desastrosa a impressão de que, a par de provisória, fora extremamente mal improvisada.

O novo texto legal afastava o regime de suspensão se houvesse atividade laboral (art. 18, § 4º), solução óbvia e imitadora da CLT (art. 476-A, § 6º), pois a continuação de trabalho sem contraprestação é completamente vedada no ordenamento jurídico nacional que já baniu a escravatura há mais de um século. Como efeito de tal descaracterização no exótico regime de suspensão contratual

formativo da Medida Provisória, em nova clonagem normativa das disposições ordinárias da CLT, asseguravam-se o pagamento imediato dos salários e encargos sociais do período e a incidência das penalidades previstas na lei e, embora inexistente norma coletiva para a implementação do instrumento comentado, na convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O aludido texto teve vida normativa brevíssima – um dia, tendo sido revogado no dia seguinte ao início de sua vigência (Medida Provisória nº 928/2020, art. 2º).

Dada a sua evidente inconstitucionalidade, eventuais acordos individuais de suspensão do contrato de trabalho fundados no art. 18 da Medida Provisória nº 927/2020 devem ser considerados nulos, retornando as partes ao *status quo ante* a tal ajuste.

CAPÍTULO IX – DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Artigo 19

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.

Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS

Dentro das medidas de alívio empresarial, estabelece o art. 19 a prorrogação do vencimento das contribuições devidas para o FGTS nas competências de março a maio/2020, previsivelmente o período mais crítico da pandemia da Covid-19 no Brasil.

A moratória legal contempla todos empregadores, indistintamente, e dispensa qualquer formalidade ou solicitação.

Artigo 20

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.

Parcelamento do FGTS

O art. 20 da Medida Provisória nº 927/2020 concede a possibilidade de postergação do pagamento, sem correção monetária, juros ou multa (Lei nº 8.036/90, art. 22), das contribuições devidas para o FGTS nas competências de março a maio/2020, em até 6 parcelas mensais consecutivas, a vencerem a partir de 7 de julho de 2020.

Pelo § 2º do art. 20, para usufruir da prerrogativa prevista no *caput*, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, 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 serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos derivados da mora.

Medida completamente coerente com os propósitos da norma, ainda que se possa duvidar se os empregadores terão todos liquidez e saúde financeira suficientes já no início de julho de 2020 para honrar os compromissos do FGTS postergados.

Artigo 21

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.

De acordo com o art. 21 da Medida Provisória nº 927/2020, 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 8.036/90, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização, e (ii) ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036/90 (multa de 40% ou 20% a depender da modalidade rescisória),

Neste caso, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036/90.

Artigo 22

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.

Pelo art. 22 da MP, 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 8.036/90.

Artigo 23

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.

Suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS

Pelo 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.

Essa regra foi, de fato equilibrada: se os empregadores não têm o dever de recolher nas competências mencionadas, por uma graça legal, o empregado, seu sindicato ou mesmo o Governo não podem ver contando contra si prescrição de obrigação que, ao fim, não é exigível.

Porém, do modo como está redigido o preceito em foco, a suspensão da prescrição não atinge apenas as parcelas de FGTS com vencimento postergado, mas qualquer parcela pretérita também. Afinal, onde a lei não distingue, não cabe ao intérprete distinguir. A regra, com a generalidade (ao que tudo indica) fortuita, certamente pode dar alento à tese, já desenvolvida em capítulo à parte desta obra, de suspensão geral da prescrição trabalhista no período da calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19.

Artigo 24

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

Bloqueio do certificado de regularidade do FGTS

O § 1º do artigo 20 prevê que o pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no caput do artigo 20 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.

O artigo 24 da MP nada mais fez do que prever que inadimplemento das parcelas acima previstas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Vale lembrar que à Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador, cabe emitir Certificado de Regularidade do FGTS, conforme previsto no artigo 7º, inciso V, da Lei nº 8.036/90 (Lei do FGTS).

A Lei 9.012, de 30 de março de 1995, proíbe as instituições oficiais de crédito de conceder empréstimos, financiamentos e outros benefícios a pessoas jurídicas em débito com o FGTS.

Por sua vez, em seu artigo 27, a Lei 8.036/90 dispõe que a apresentação do Certificado de Regularidade do FGTS, fornecido pela Caixa Econômica Federal, é obrigatória em diversas situações, tais como habilitação e licitação promovida por órgão da Administração Federal, Estadual e Municipal, direta, indireta ou fundacional ou por entidade controlada direta ou indiretamente pela União, Estado e Município; 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 etc.

Artigo 25

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.

Prazos dos certificados de regularidade

Já o art. 25 indica que os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias. No caso, os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencerem nos meses de março, abril e maio de 2020 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

CAPÍTULO X – OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Artigo 26

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.

Jornada nos estabelecimentos de saúde

O art. 26 volta-se exclusivamente aos empregados em estabelecimentos prestadores de serviços de saúde, permitindo, mediante mero ajuste individual por escrito, a prorrogação da jornada, mesmo se insalubre o ambiente e estiver o profissional submetido a jornada de 12 x 36, por se tratar de necessidade imperiosa decorrente de motivo de força maior, contemplada no art. 61 da CLT.

Também autoriza o estafante trabalho extraordinário de tais empregados com jornada por até 24 horas sem que se possa invocar a inobservância do intervalo interjornadas de que trata o art. 66 da CLT, em clara contrariedade às disposições mínimas da CLT em matéria de limitação horária.

Artigo 27

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.

Compensação das horas suplementares

O art. 27 estende o regime excepcional de compensação do banco de horas, previsto no art. 14 para as situações opostas (folgas adicionais por atividade econômica ociosa ou reduzida para futura exigência de atividade laboral), aos profissionais da saúde, facultando ao empregador lançar os excessos e compensá-los em até 18 meses ou remunerá-las como horas extras.

A permissão para tamanha extrapolação horária pode ser explicada pelo delicado momento nacional, a exigir a colaboração máxima dos profissionais da saúde. Certamente não causará estranheza a regra, no âmbito dos trabalhadores da área dos cuidados da saúde humana, porque sua realidade cotidiana revela a corriqueira adoção de regimes de jornada dentro de tais exorbitantes parâmetros (como as conhecidas jornadas de 24x72).

Artigo 28

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.

Suspensão de prazos em processos administrativos

Com o nítido propósito de não desviar a atenção das empresas para questões a esta altura menos relevantes, a norma determina a suspensão dos prazos de defesa e recurso, por 180 dias a contar de 22 de março de 2020, data de sua publicação, nos processos administrativos alusivos a autos de infração trabalhistas. Suspende também as notificações de débito do FGTS.

Como se trata de processo administrativo, não nos parece que a medida provisória resvale em alguma inconstitucionalidade formal, pois a vedação de edição deste tipo de ato normativo, segundo o art. 62 da CF, abrange apenas a matéria processual civil (aí incluída a processual trabalhista como ramificação).

A norma assume uma postura imprudente ao deixar de ressaltar os autos de infração que compreendam gravíssimas irregularidades, inclusive na negligência com os cuidados profiláticos para reduzir os riscos de contágio dos empregados e terceiros pelo coronavírus.

Espera-se que, vindo a ser convertida em lei, o Parlamento conserte essa anomalia, perigosa para a finalidade central que levou à publicação da medida provisória sob exame.

Artigo 29

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

Doença ocupacional e covid-19

A compreensão deste dispositivo da Medida Provisória exige a prévia leitura do artigo 20 da Lei nº 8.213/91, que “*dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*”, *ipsis litteris*:

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.

A partir das disposições acima transcritas, pode-se afirmar que existem dois tipos de *doenças ocupacionais*: a) *doenças profissionais típicas (tecnopatias ou ergopatias)* e b) *doenças do trabalho (mesopatias ou doenças profissionais atípicas)*.

As doenças profissionais *típicas* são aquelas características e peculiares à determinada atividade ou profissão, como, por exemplo, o câncer de pulmão que acomete o profissional provador de cigarros. Por sua vez, as doenças profissionais *atípicas* não estão necessariamente ligadas à profissão determinada, pois decorrem da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do

ambiente de trabalho. É o que se dá, por exemplo, na LER/DORT desenvolvida por um advogado que prestou serviços com equipamentos inadequados.

Observa-se que, nas doenças profissionais típicas, as moléstias estão vinculadas à determinada profissão e não ao modo ou à forma com a qual a atividade é realizada. Já as doenças profissionais atípicas não estão necessariamente ligadas à profissão, pois seu surgimento decorre da maneira pela qual o trabalho é prestado ou até mesmo das condições específicas do ambiente de trabalho, mas não em razão de alguma profissão em específico.

Apresentada e ultrapassada a parte teórica cujo entendimento reputa-se fundamental, é preciso reconhecer que o artigo 29, ora em comento, está em consonância com o artigo 20 da Lei nº 8.213/91, acima transcrito. Com efeito, em regra, os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não são mesmo considerados ocupacionais, salvo se restar evidenciado o chamado nexos causal, ou seja, uma relação de causa e efeito entre o exercício do trabalho e a contaminação, conforme explicado a seguir.

No que se refere ao instituto da responsabilidade civil, é preciso sempre averiguar um antecedente lógico e necessário para a imputação de qualquer tipo de responsabilidade ao empregador: o *nexo causal*. O nexos causal ou concausal é, desse modo, pressuposto da responsabilidade civil.

O conceito de nexos causal não é jurídico, porque decorre das leis da natureza. É o vínculo, a ligação ou relação lógica de causa e efeito entre determinada conduta e um resultado. A relação causal, assim, estabelece o vínculo entre um determinado comportamento e um resultado, permitindo concluir, com base nas leis naturais, se a conduta da parte foi ou não a causa do resultado.

Aqui, para melhor compreensão do tema, importa fazer previamente a distinção entre *causa* e *causalidade*. A causa é apenas uma parte do todo, que encontra seu complemento no efeito. Quando o efeito (doença) é decorrente de uma determinada causa (conduta), diz-se que se vinculam através do nexos, que os une. Se o efeito (doença) deriva umbilicalmente da causa (trabalho), há entre eles um nexos de causalidade ou, simplesmente, causalidade. Logo, é fácil notar que um é antecedente ao outro, que um dá causa ao outro, que, sem o primeiro, o segundo não ocorreria.

No caso da aferição da responsabilidade pelo dano consistente na contaminação pelo coronavírus (covid-19), como já dito, em regra não se pode afirmar que a contaminação de um determinado empregado ou grupo de empregados se deu em razão da conduta, comissiva ou omissa, do empregador. A Medida Provisória então afirma que o **nexo causal deve ser comprovado**. E, embora a MP nada tenha dito, entende-se que a demonstração do nexos causal entre a conduta do empregador e a doença, cabe ao empregado, ou seja, nesse caso o ônus da prova é do trabalhador.

Nesses casos, caso o empregado comprove que a contaminação pela Covid-19 que lhe acomete se deu no trabalho ou em razão dele a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Não se pode olvidar que o nexa causal é *presumido* caso fique evidenciado o chamado Nexa Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças – CID e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE.

Em outras palavras, o NTEP decorrente do cruzamento do CNAE do empregador com as doenças que mais acometem seus empregados, o que terá mais chances de acontecer nos setores dos profissionais da área da saúde, conforme disposto no artigo 21-A da Lei nº 8.213/91:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de **nexo técnico epidemiológico** entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) (g.n.)

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexa de que trata o *caput* deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexa técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Como se extrai dos dispositivos legais acima transcritos, o nexa técnico epidemiológico previdenciário (NTEP) *tem por objetivo identificar a natureza ocupacional da doença*, de modo que, em Juízo, servirá para evidenciar a *presunção relativa* do nexa causal ou concausal existente entre a doença (covid-19) e as atividades desempenhadas pelo empregador.

Registre-se que eventual prova pericial produzida no âmbito de um processo judicial só poderá afastar tal *presunção relativa* se acompanhada de sérias razões técnico-científicas que fundamentem a conclusão do laudo pericial em sentido contrário.

Todavia, ambas presunções relativas (aquela fixada pelo dispositivo em comento e a do NETP) não de desaparecer quando o risco de contaminação seja inerente ao tipo de atividade desenvolvida, hipótese em que a responsabilidade civil do empregador, consoante recentemente decidiu o Supremo Tribunal Federal, será objetiva (Cód. Civil, art. 927, parágrafo único; STF, Pleno, RE 828.040, ALEXANDRE, j. 12.3.2020).¹⁷

Portanto, quando comprovado o nexo de causalidade (com ou sem inversão do ônus da prova, a depender das circunstâncias, conforme autoriza o art. 818, § 1º, da CLT) e nas hipóteses de responsabilidade objetiva por risco da atividade desempenhada pelo profissional (de saúde, por exemplo), o empregador responderá pela reparação integral dos danos materiais e morais que o empregado ou sua família vier a sofrer.

Ao fim e ao cabo, sendo considerada doença ocupacional em razão da demonstração do nexo de causalidade entre o contágio e o trabalho do empregado, algumas consequências surgirão, tais como: a) garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91¹⁸ e Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho¹⁹; b) obrigatoriedade de emissão de CAT, nos termos do artigo 22 da Lei nº 8.213/91²⁰; c) possível responsabilidade civil do empregador, que poderá ensejar o pagamento de danos morais e materiais ao empregado e/ou aos seus familiares.

-
17. Eis a tese de repercussão geral ali assentada: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”.
 18. Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.
 19. Súmula nº 378 do TST – ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.
 20. Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de

Em caso de falecimento do empregado em razão da covid-19 os herdeiros não possuem legitimidade ativa para pleitear pagamento de indenização por danos morais quando o prejuízo a ser reparado foi experimentado pelo próprio empregado, em razão de acidente de trabalho. Nesse caso, a legitimidade é do espólio. Isso porque nesses casos o dano cuja reparação se pleiteia é aquele experimentado pelo próprio empregado durante a contratualidade. Postula-se, noutros termos, a reparação de dano extrapatrimonial sofrido em vida pelo *de cuius*.

Em sendo assim, se não se pleiteia direito próprio dos herdeiros, e sim do *de cuius*, a legitimidade para figurar no polo ativo da lide é, efetivamente, do espólio, e não dos herdeiros. Ademais, embora o direito à honra se insira na categoria dos “direitos personalíssimos” – e, como tal, seja intransmissível –, sua violação gera o direito à reparação, sendo que tal direito, de cunho eminentemente patrimonial, é transmissível por herança, nos exatos termos do artigo 943 do Código Civil, como já acertadamente decidiu o Tribunal Superior do Trabalho.²¹

Por outro lado, é firme no âmbito do TST o entendimento de que, nas hipóteses em que se pleiteia indenização por danos morais decorrentes do sofrimento causado à viúva e aos filhos em virtude da morte do empregado por acidente de trabalho ou doença ocupacional – “prejuízo de afeição” –, não possui o espólio legitimidade para o ajuizamento da respectiva ação, mas sim os herdeiros, em nome próprio.²²

morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) § 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria. § 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo. § 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo. § 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo. § 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

21. TST-E-RR-1187-2010.5.03.0035, Redator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 12/05/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 04/11/2016.
22. TST-E-RR-1187-80.2010.5.03.0035, Redator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 12/05/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 04/11/2016.

Artigo 30

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.

Vigências das normas coletivas vencidas ou vincendas

Segundo o artigo 613, inciso II, da CLT, as Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente, o prazo de vigência. Por sua vez, o artigo 614, § 3º, estabelece que “*não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade*”.

O artigo 30 da MP nº 927 de 2020 facultou ao empregador, por vontade unilateral, a “prorrogação” das convenções coletivas e acordos coletivos, vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado de 22 de março de 2020, data de entrada em vigor da Medida Provisória.

Para exemplificar, basta imaginar um acordo coletivo cujo prazo de vigência tenha como *dies ad quem* o dia 25 de março de 2020. Nesse caso, por estar o termo final ou dia de vencimento do prazo de vigência dentro do prazo de cento e oitenta dias, o empregador poderá, ao seu alvedrio, prorrogar o acordo ou convenção pelo prazo de noventa dias.

A norma afirma que a prorrogação deve se dar “após o termo final” do prazo de vigência do acordo ou da convenção. No exemplo dado, portanto, o empregador deverá manifestar sua vontade até o dia 26 de março de 2020.

Tal previsão normativa não é isenta de críticas, pois estabelece uma condição defesa, ao sujeitar o negócio jurídico ao puro arbítrio de uma das partes, no caso, o empregador.

Parcela da doutrina já chegou a afirmar que de nenhuma eficácia será o negócio jurídico, qualquer que seja ele, modificado em sua própria vigência *por terceiro estranho ao ajustado*, como se dá nos casos das Convenções Coletivas “prorrogadas” pelo empregador, ou mesmo por apenas um dos seus sujeitos, como se verifica na hipótese de “prorrogação” operada apenas pelo empresa no contexto de um Acordo Coletivo de Trabalho.²³

Afinal, as convenções e acordos coletivos de trabalho devem ser celebrados com a participação compulsória dos sindicatos (CF, art. 8º, VI). Sendo assim, somente com a participação dos sindicatos é possível celebrar novo instrumento de negociação coletiva ou prorrogar sua vigência. Rompe-se com diversos princípios

norteadores do Direito Coletivo de Trabalho, respaldados na Constituição Federal, à frente de toda a autonomia negocial coletiva. Afinal, pelo texto analisado, o empregador, unilateralmente, sem a interveniência ou anuência de ninguém, está autorizado a prorrogar a vigência as normas coletivas já expiradas ou ainda a vencer. Ou seja, se lhe convier, reconhece a ultratividade temporal da norma coletiva já vencida ou prestes a vencer (ultratividade, aliás, tida como inconstitucional por decisão do STF, na ADPF 323), como se, nas negociações coletivas, cada membro da categoria econômica tivesse o poder supremo de, isoladamente, independentemente da vontade dos demais membros e da categoria profissional, estancar ou esticar a vigência de convenções e acordos coletivos de trabalho.

A norma, pois, a par de insólita, é flagrantemente inconstitucional.

Portanto, para os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos dentro do período estabelecido no artigo 30, recomenda-se que a prorrogação do ajuste coletivo se dê a partir da vontade conjugada de seus partícipes originários.

Uma derradeira nota sobre o tema: certamente perdeu o legislador interino a oportunidade de indicar, sem compulsoriedade já que não cabe ao Estado intervir no modo de funcionamento dos sindicatos e de suas assembleias (CF, art. 8º, I), mecanismos alternativos de negociação coletiva que pudessem substituir as atualmente assembleias presenciais por verdadeiras ágoras virtuais em que a categoria pudesse, pelos meios telemáticos disponíveis, exercer o esforço conciliatório sem as hoje perigosas aglomerações humanas físicas.

Artigo 31

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.

Normas relacionadas à Fiscalização do Trabalho

Incumbe às autoridades competentes da Secretaria Especial de Previdência

e Trabalho do Ministério da Economia a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho (artigo 626, *caput*, da CLT). Tais autoridades são os Auditores Fiscais do Trabalho, aos quais o parágrafo único do artigo 626 da CLT atribui *competência exclusiva* para os atos de fiscalização, na forma estabelecida nas instruções normativas editadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Em regra, à toda verificação em que o Auditor Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa do servidor, a lavratura de auto de infração (artigo 628, *caput*, da CLT). Trata-se da consagração do chamado princípio da autuação vinculada, expressamente previsto no artigo 628 da CLT. Como se vê, esse princípio orienta que, sempre que o Auditor Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal, deve ele, sob pena de responsabilidade administrativa, lavrar o respectivo auto de infração.²⁴

Tal princípio encontra três exceções previstas na Consolidação das Leis do Trabalho: *a*) quando for o caso de observância do critério da *dupla visita* (art. 627 da CLT); *b*) quando for o caso de instauração de *procedimento especial para a ação fiscal* (art. 627-A da CLT); e *c*) quando for o caso de *ações coletivas de prevenção* (art. 627-B, especialmente o seu § 2º, da CLT).

As normas da CLT encontram fundamento e razão, sobretudo, no artigo 7º, inciso XXII, da CRFB/88, que prevê como direito fundamental de todos os trabalhadores a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”.

O artigo 31 da Medida Provisória trouxe, embora de forma temporária, mais uma exceção ao princípio da autuação vinculada, pois afirma que, “*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*” (g.n.).

Portanto, durante o período de cento e oitenta dias a partir da vigência da MP a atuação da Fiscalização do Trabalho deverá ter *caráter educativo e orientador*, sob pena de **nulidade** dos autos de infração lavrados. Pela nova norma a fiscalização deverá ser prioritariamente orientadora quanto à atividade ou situação.

Não se pode negar que tal previsão parece esbarrar no artigo 7º, inciso XXII, da CRFB/88 acima transcrito, razão pela qual poderá ter sua constitucionalidade

24. LOPES FILHO, Abel Ferreira. *Manual de direito administrativo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, pág. 55.

questionada. Mais. Sendo a atividade de polícia administrativa essencial para a subsistência da comunidade, a medida soa inconstitucional, se lembrarmos que, a par da menção às polícias de segurança e judiciária (art. 144), a Constituição Federal aponta ser da competência da União “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho” (art. 21, XXIV). Assim, a suspensão do exercício do poder de polícia estatal traduz descumprimento do texto constitucional.

Ao que indica o texto da norma instituidora de uma espécie de quarentena de fiscalização trabalhista, mesmo o descumprimento de normas de medicina do trabalho que possam tornar o contingente operário de determinada empresa mais suscetível à contaminação pelo coronavírus não poderá ensejar a lavratura de auto de infração, mas mera atuação orientadora.

Contudo, há exceções ao caráter prioritariamente orientador. Determinadas situações, por sua natureza, não comportam atuação meramente orientadora, pois não comportam grau de risco compatível com esse procedimento. Assim, o caráter orientador **não será observado** nas seguintes situações infrações, taxativamente previstas: *a)* falta de registro de empregado, a partir de denúncias; *b)* situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; *c)* 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; *d)* trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Por fim, importante registrar que o artigo 31 se aplica independentemente do porte da empresa. Por isso, afasta-se também o disposto no § 1º do art. 55 da Lei Complementar nº 123/2006 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte).²⁵

25. Art. 55. A fiscalização, no que se refere aos aspectos trabalhista, metrológico, sanitário, ambiental, de segurança, de relações de consumo e de uso e ocupação do solo das microempresas e das empresas de pequeno porte, deverá ser prioritariamente orientadora quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento. § 1º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Artigo 32

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.

Terceirizados, rurais e domésticos

O art. 32 da Medida Provisória nº 927/2020 cuida da abrangência subjetiva de suas disposições, estendendo-as a todos os trabalhadores – trabalhadores temporários e terceirizados (Lei nº 6.019/74), rurícolas (Lei nº 5.889/73) e, “no que couber”, aos empregados domésticos, enumerando desde já as regras atinentes à “jornada, banco de horas e férias”.

A primeira observação relevante é que, a partir da literalidade do texto, é possível a interpretação de que os demais trabalhadores (urbanos que não sejam domésticos nem terceirizados ou temporários) não foram alcançados pelo novo diploma com força de lei.

Afinal, em nenhuma outra passagem da medida provisória se indicaram seus destinatários. Somente na enumeração dos beneficiários das regras de diferimento e parcelamento do FGTS no período da crise sanitária houve o cuidado de indicar (neste caso de forma bem abrangente) a quem se aplicaria a norma.

Evidentemente, pela gravidade e amplitude da calamidade pública inspiradora da medida provisória, impõe-se uma interpretação sistemática a permitir a compreensão de que o lapso redacional não deve ter o condão de deixar de fora justamente o contingente de empregados mais numeroso e, conseqüentemente, mais afetado pelo conjunto de medidas flexibilizadoras da MP 927.

A Lei nº 6.019/74 regula dois institutos distintos, quais sejam: a) relações de trabalho temporário; e, b) relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, também conhecidas como hipóteses de terceirizações perenes.²⁶

26. MIZIARA, Raphael; PINHEIRO, Iuri. *Manual da terceirização: teoria e prática*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 35.

Já a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, estatui normas reguladoras do trabalho rural.²⁷

No tocante ao trabalho doméstico, a aplicação das regras da medida provisória há de ser seletiva, ficando restrita às disposições compatíveis com seu regime jurídico especial. Assim, será preciso pinçar, do vasto conjunto de regras da medida provisória, quais, além das expressamente referidas no dispositivo em tela, são aplicáveis aos empregados domésticos.

A história do tratamento legislativo do trabalho doméstico no Brasil tem revelado uma gradual (e cada vez menos tímida) fuga do passado, ligado à escravidão e à pobreza (não só econômica, mas também de proteção jurídica), que teve seu ápice, até aqui, na promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e na subsequente edição da Lei Complementar nº 150/2015 (Lei do Trabalho Doméstico, que aqui identificaremos como LTD, simplesmente).

Afinal, de um regime constitucional contido a partir da promulgação da Constituição de 1988 migramos todos para uma nova ordem constitucional aproximadora (e quase equiparadora) do regime jurídico geral de proteção dos trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, cada vez mais a disposição discriminatória do art. 7º, *a*, da CLT mostra-se uma peça fadada a integrar os museus normativos. Ainda que na adversidade, a medida provisória em análise promove mais uma aproximação entre os regimes do trabalho doméstico e dos demais empregados.

Todavia, as características do trabalho residencial impedem uma mera fusão dos regimes jurídicos laborais. Afinal, certas situações pressupostas no Direito do Trabalho não doméstico não se comunicam com as regras do trabalho residencial. Por isso, na própria Lei do Trabalho Doméstico (Lei Complementar nº 150/2015 – doravante identificada por aqui pela sigla LTD), a abertura para aplicação subsidiária das normas da CLT não se dá de forma direta, mas “observadas as peculiaridades do trabalho doméstico” (LTD, art. 19, *caput*).²⁸

Cumpra, pois, verificar o grau de compatibilidade das disposições da medida provisória em foco para levantar a extensão de aproveitamento de suas regras para dentro do trabalho residencial. Para tanto, façamos uma revisita aos temas abordados na norma:

27. Grassa da doutrina certa controvérsia acerca da caracterização do trabalho rural. Mas, devido ao escopo deste trabalho, tal polêmica não pôde ser aqui descrita. Para tanto, recomenda-se a obra *Leis Trabalhistas comentadas*, publicada no ano de 2018 pela Editora Revista dos Tribunais – Thomson Reuters.

28. Sobre este e outros temas: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. *O novo Direito do Trabalho Doméstico*. São Paulo: Saraiva, 2015.

a) Teletrabalho

Difícilmente se encontrará situação de aplicabilidade do teletrabalho doméstico.

Afinal, as características do trabalho doméstico implicam um sentido inverso de migração dos empregados residenciais: enquanto os demais trabalhadores saem de seus locais de trabalho para, sempre que possível e houver interesse empresarial, montar seus escritórios em suas casas, os empregados domésticos saem das casas em que trabalham para se refugiarem em suas moradias, quando as tenham. A finalidade do trabalho doméstico, fundamentalmente é assegurar conforto à família, que delega a um terceiro, vinculado por contrato de trabalho, a realização de tarefas do lar. Dada a incrível capacidade de contágio do coronavírus, natural que haja um abandono involuntário dos locais de trabalho para impedir ou reduzir as possibilidades recíprocas de contágio, em especial para aqueles que não morem no serviço.

Ainda assim, ainda que excepcionalmente, é possível divisar alguma situação de aplicabilidade das disposições maleáveis do teletrabalho. Pense-se no professor particular que ensine matemática e outras matérias a irmãos de uma mesma casa por 3 ou 4 dias da semana. Tal atividade de apoio pedagógico pode ser desempenhada, a depender da faixa etária dos alunos, remotamente.

E aí as regras dedicadas ao trabalho à distância podem ser invocadas e aplicadas também no âmbito doméstico.

b) Férias individuais

No caso das férias individuais, o artigo 32 expressamente autoriza a incidência das normas respectivas.

Assim, fica a alternativa aos empregadores residenciais de antecipação do período de fruição e do próprio período concessivo das férias, com o justo receio de contágio (deles e das pessoas que para eles trabalhem) pelo coronavírus pela movimentação inevitável de seus empregados (excluída a hipótese daqueles que durmam no local de serviço) ou simplesmente pelas dificuldades financeiras do empregador, que poderá deixar para quitar a remuneração básica das férias (sem o terço constitucional e sem o eventual abono legal) até o 5º útil do mês seguinte ao início da fruição das férias, postergando o terço e, se for o caso, o abono pecuniário para a época de quitação final do 13º-salário.

c) Férias coletivas

Ressalvada a raríssima situação de existência de um grupo numeroso de empregados domésticos na mesma casa, a flexibilização das formalidades para concessão de férias coletivas não se aplicará no âmbito do trabalho residencial.

d) Feriados

A norma que assegura ao empregador o direito de antecipar folgas de futuros feriados mostra-se coerente com o trabalho doméstico, eis que assegurado aos empregados a folga em tais dias (LTD, arts. 2º, §§ 3º, 7º e 8º, e 16).

Assim, como forma de minorar os impactos financeiros da manutenção de empregados com seus pagamentos salariais regulares, poderão incidir as regras acerca dos feriados não religiosos substitutos, ficando o gozo antecipado dos feriados religiosos a depender da anuência obreira.

e) Banco de horas

Tendo os empregados domésticos regime horário prorrogável mediante compensação, inclusive por meio de banco de horas (LTD, art. 11, § 3º), mostra-se aplicável o conjunto de regras acerca de tal matéria, na MP 927, independentemente da expressa autorização lançada no art. 32, II.

f) Suspensão de exigências em matéria de segurança e medicina do trabalho

Não havendo ainda corpo próprio de normas de segurança e medicina do trabalho doméstico, a extensão das normas em tal campo jurídico a tais profissionais (CF, art. 7º, XXII e parágrafo único) e a ausência de normas distantes da realidade do trabalho nos lares tornam aplicáveis as disposições sobre o tema, na medida provisória comentada.

g) Diferimento dos recolhimentos para o FGTS

O FGTS é direito incorporado ao regime jurídico dos empregados domésticos. Logo, as regras de moratória e parcelamento de recolhimentos dessa verba no trimestre presumidamente mais crítico da pandemia da Covid-19 mostram-se de incidência razoável para tal categoria de trabalhadores.

h) Jornada de profissionais de saúde

Embora a residência não seja propriamente um estabelecimento de saúde, não é exatamente incomum a presença de empregados dedicados a tal atividade, como cuidadores de idosos, auxiliares, técnicos, fisioterapeutas, enfermeiros e médicos, classificados como domésticos sempre que sua atuação voltar-se ao âmbito residencial e sua contratação for diretamente efetivada por pessoa ou família.

Parece-nos compatível, assim, a adoção das regras flexibilizadoras atinentes à extrapolação horária e inobservância do intervalo entre jornadas.

i) Contaminação e doença ocupacional

Fazendo jus ao mesmo conjunto de proteções previdenciárias e acidentárias dos demais empregados, soa razoável a extensão da regra alusiva à presunção

relativa de irresponsabilidade patronal pela contaminação do trabalhador pelo coronavírus, com todos os desdobramentos já apontados nestes comentários.²⁹

j) Prorrogação de normas coletivas expiradas ou vincendas

Embora de difícil ocorrência prática, a eventual existência de norma coletiva aplicável aos domésticos não autorizará a prorrogação de vigência por vontade solitária do empregador, dada a flagrante inconstitucionalidade material da norma.

k) Fiscalização trabalhista

Se considerada constitucionalmente válido o sobrestamento da atividade punitiva dos agentes da polícia do trabalho, esta regra se aplicará igualmente aos domésticos ante a previsão expressa de sujeição das relações de emprego residencial à fiscalização trabalhista (LTD, art. 44).

Ainda sobre o trabalho doméstico, o Ministério Público do Trabalho elaborou a Nota Técnica nº 04/2020, para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (covid-19) para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, cuidadores ou vinculados a empresas ou plataformas digitais de serviços de limpeza ou de cuidado.³⁰

Na referida Nota Técnica o MPT, dentre várias outras medidas, recomendou aos empregadores que garantam que a pessoa que realiza trabalho doméstico seja dispensada do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração assegurada, no período em que vigorarem as medidas de contenção da pandemia do coronavírus, excetuando-se apenas as hipóteses em que a prestação de seus serviços seja absolutamente indispensável, como no caso de pessoas cuidadoras de idosas e idosos que residam sozinhos, de pessoas que necessitem de acompanhamento permanente, bem como no caso de pessoas que prestem serviços de cuidado a pessoas dependentes de trabalhadoras e trabalhadores de atividades consideradas essenciais nesse período (artigo 3º, § 3º, da Lei n. 13.979/2020).³¹

Artigo 33

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.

Não aplicação ao teletrabalho das regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e *telemarketing*

Nos termos do artigo 4º, § 1º, da Medida Provisória nº 927 de 2020, 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 CLT.

O trabalho prestado em regime de teletrabalho (artigos 4º e 5º da MP nº 927 de 2020 c/c artigos 75-A ao 75-E da CLT da CLT) não se confunde com o as atividades relacionadas ao trabalho de teleatendimento e ao trabalho de *telemarketing*, cuja disciplina normativa se encontra disposta na Seção II do Capítulo I do Título III da CLT.

Por esse motivo, a Medida Provisória teve o cuidado de expressamente prever que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na própria Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e *telemarketing*, que encontram disciplina própria na CLT (artigos 227 a 231 da CLT).

CAPÍTULO XI – DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Artigo 34

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:

CAPÍTULO XI – DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Artigo 34

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.

Antecipação do abono anual

O art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 tem a seguinte redação, *verbis*:

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.

Desde 2006, esse pagamento é realizado, via de regra, em duas parcelas, sendo a primeira para a competência agosto (com pagamento em setembro). A Medida Provisória estabeleceu medida *excepcional* para permitir o pagamento antecipado do abono em duas parcelas, nos prazos estabelecidos nos incisos I e II do artigo 34.

A primeira parcela, que corresponderá a 50% do valor do benefício devido no mês de abril, será paga no mês de maio (competência do mês de abril). Já a segunda parcela, cujo valor será obtido a partir da diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada, será paga no mês de junho, que é o mês referente à competência do mês de maio.

O artigo em comento promove a antecipação do abono anual devido aos segurados e aos dependentes da Previdência Social. Ao prever a antecipação do

abono a norma objetiva minorar os já nefastos efeitos provocados na economia do país em razão da pandemia.

Tal medida, por certo, ajudará também o beneficiário no período de crise. Segundo consta na Exposição de Motivos da MP “*o objetivo dessa medida é incrementar a renda dos beneficiários que fazem jus ao abono durante esse grave momento econômico, por meio da injeção de 47,2 bilhões na economia do país*”.

Artigo 35

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.

Antecipação do abono e cessação programada do benefício

Pode ser que os benefícios listados no *caput* do artigo 34 (auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão) estejam com a cessação programada, prevista para antes de 31 de dezembro de 2020. Nesse caso, a Medida Provisória determina que o valor do abono será pago ao beneficiário de forma proporcional ao tempo de duração do benefício para o ano de 2020.

Além da hipótese prevista no *caput* – cessação programada do benefício prevista para antes de 31 de dezembro de 2020 – a Medida Provisória prevê outras situações nas quais o pagamento se dará de forma proporcional. São as seguintes hipóteses de cessação prematura: *a)* cessação do benefício antes da data programada; *b)* benefícios temporários; *c)* benefícios que se encerrarão antes de 31 de dezembro de 2020.

Sempre que ocorrer algum desses casos de cessação prematura, a Medida Provisória afirma que deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 36

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.

Convalidação de medidas trabalhistas

Extrai-se do artigo 1º da Medida Provisória ora comentada que ela dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda exclusivamente para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, bem como para enfrentamento 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.

Logo, não se pode admitir a convalidação de atos ou medidas trabalhistas adotadas por empregadores tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor da Medida Provisória, pois o Decreto Legislativo que reconheceu o estado de calamidade pública é de 20 de março de 2020.

A inconstitucionalidade material soa bem evidente, aqui, por violação ao princípio de irretroatividade da lei (CF, art. 5º, XXXVI).

A par de tal constatação, não significa isso que, na análise de casos concretos, não possa o juiz concluir como escusável a irregularidade praticada entre o início da crise sanitária e a vigência da MP 927, diante da prova consistente de que o empregador já experimentava severas dificuldades, em especial em relação às medidas paliativas de preservação dos empregos e renda. É o caso da colocação repentina de empregados em férias, inclusive antecipadas, sem a observância do aviso prévio legal de 30 dias. É o caso também da antecipação de folgas correspondentes a futuros feriados. Em tal cenário conturbado e grave, nada impede que o julgador valha-se do juízo de equidade e busque a solução mais justa e adequada para o caso em suas mãos (CLT, art. 8º, *caput*).

Artigo 37

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)

Validade de certidão negativa

O *caput* do artigo 47 da Lei nº 8.212/91 prevê que é exigida Certidão Negativa de Débito-CND, fornecida pelo órgão competente, em determinados casos, tais como às empresas que celebrarão contrato com o Poder Público e no recebimento de benefícios ou incentivo fiscal ou creditício concedido por ele; na alienação ou oneração, a qualquer título, de bem imóvel ou direito a ele relativo etc.

O artigo 47, § 5º, da Lei nº 8.212/91, antes da atual redação conferida pela MP nº 927 de 2020, tinha a seguinte redação: “*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*”.

A partir da MP em comento, tal 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 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

Nesse particular, a Medida Provisória permite que, *excepcionalmente*, por ato conjunto da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, no que se refere a todos os tributos federais e

à dívida ativa da União por elas administrados, em caso de calamidade pública, seja estendido o prazo de validade da certidão de regularidade de débitos.

Artigo 38

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)

Restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País e locomoção interestadual e intermunicipal

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*”. Foi, assim, editada em caráter emergencial.

O artigo 3º da referida Lei, com redação dada pela Medida Provisória nº 926, de 2020, prevê uma série de medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, a serem adotadas, *em caráter facultativo* (“*poderão*”), pelas autoridades públicas, tais como isolamento, quarentena, determinação de realização compulsória em certos casos etc.

Dentre as medidas previstas, destaca-se a do inciso VI do artigo 3º da Lei, com redação dada pela Medida Provisória nº 926, de 2020, consistente na restrição excepcional e temporária, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, por rodovias, portos ou aeroportos de *a) entrada e saída do País e b) locomoção interestadual e intermunicipal*.

Em relação a tal medida excepcional, a Medida Provisória nº 927 de 2020 alterou o § 6º do artigo 3º para prever que a recomendação técnica de que trata o inciso VI será formalizada mediante Ato conjunto dos Ministros de Estado da

Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura. E, ainda, acrescentou o § 6º-A ao mesmo artigo para prever que o ato conjunto poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos. Nesse caso, trata-se de competência privativa, pois permite a delegação, ao contrário do que se dá na competência exclusiva.

Artigo 39

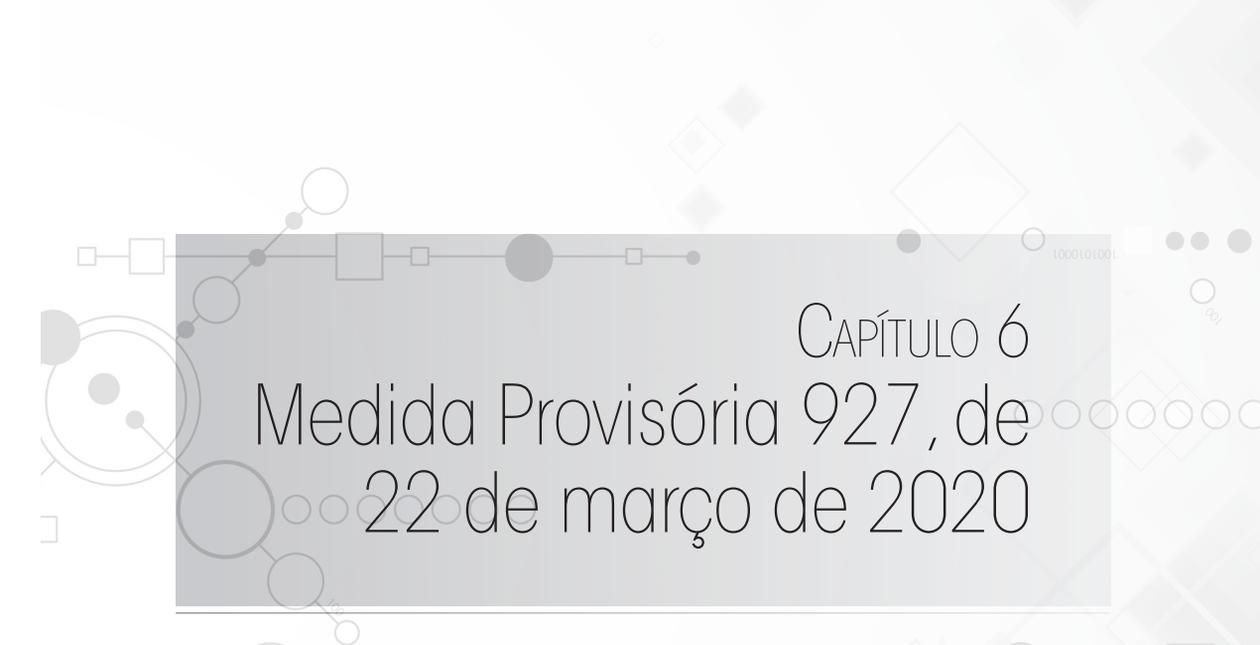
Art. 39. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Vigência da MP

A publicação da vigência da Medida Provisória nº 927 de 2020 se deu no Diário Oficial da União (DOU) na edição extra do dia 22 de março de 2020, sendo esta, portanto, a data de sua imediata entrada em vigor.

Vale lembrar que sua *eficácia* limita-se ao período de calamidade pública, conforme disposto no parágrafo único do artigo 1º da MP, ao prever que ela “*se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020*”. É, portanto, lei de eficácia temporária.

De todo modo, no caso do banco de horas, a norma produzirá efeitos por até dezoito meses, após o término do estado de calamidade, nos termos do artigo 14 da Medida Provisória.³²



CAPÍTULO 6

Medida Provisória 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 (LGL 2020, 1068).

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 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.

§ 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.

§ 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.

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 vencidas 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 do nexo causal.

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.

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 (LGL 1974, 8), e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (LGL 1973, 6); e

II – no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (LGL 2015, 3946), 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 benefícios 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:

”Artigo 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 (LGL 2020, 1068), passa a vigorar com as seguintes alterações:

”Artigo 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

Diagramação eletrônica:
Linotec Fotocomposição e Fitolito Ltda., CNPJ 60.442.175/0001-80
Impressão e encadernação:

A.S. L10056