



O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020

Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante,
Letícia Costa Mota Wenzel

Introdução

Em poucos meses, o mundo se deparou com uma pandemia global, causado novo tipo de coronavírus (COVID-19).

A proliferação da doença em escala global trouxe inúmeros problemas para a sociedade, causando perdas de vidas humanas, o colapso do sistema de saúde e abalando de forma significativas todas as economias, inclusive dos mais países mais ricos, como o próprio Estados Unidos e aqueles integrantes da União Europeia.

Diariamente, diversos especialistas da área da saúde, econômica e jurídica trazem informações sobre o colapso social e econômico vivido, sendo certo que *“o mundo, a economia e o direito não estavam preparados para um problema em escala global”*.

Seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde, diversas medidas são adotadas pelas autoridades públicas, entre elas, o distanciamento social e restrições à circulação de pessoas e ao exercício de atividades econômicas.

Em decorrência desse contexto, os setores da economia e os representantes dos trabalhadores exigem medidas rápidas e adequadas por parte da União para as empresas que estão em colapso.

No Brasil, a União vem sinalizando com diversas medidas econômicas e um regramento trabalhista específico para o período de situação de calamidade pública.

Por conta disso, foi editada a Medida Provisória 927, em 22.03.2020, e, em caráter complementar, a MP 928, no dia 23.03.2020, revogando parte da MP anterior (art. 18).

Além de trazer alguns problemas sistêmicos, é certo que a MP 927 é insatisfatória para atender os diversos problemas causados pela pandemia do coronavírus.

Nesse breve estudo, nosso objetivo é trazer algumas considerações sobre as principais alterações advindas com a MP 927 e suas interações com o sistema jurídico de proteção laboral.

I. Aplicação da MP 927: setores da economia e trabalhadores

De plano, as regras advindas pela MP 927 somente atingem os “trabalhadores” do setor formal da economia. Para os trabalhadores da economia informal e outros grupos vulneráveis são necessárias outras regras de proteção, as quais devem ser disciplinadas por normas específicas, possivelmente, outras Medidas Provisórias.

Como norma federal em matéria trabalhista, a MP 927 se aplica a todos os setores da economia, sendo que alguns setores e profissões podem ter regras especiais que precisam ser analisadas de forma sistêmica, por exemplo, atletas profissionais e trabalhadores avulsos.

Além da relação de emprego tradicional disciplinada pela CLT, os dispositivos da MP 927 são aplicáveis: (a) aos trabalhadores temporários (Lei 6.019/74); (b) trabalhadores rurais (Lei 5.889/73); (c) no que couber, aos empregados domésticos (LC 150/2015), tais como jornada, banco de horas e férias (art. 32, I e II, MP 927).

Algumas regras, como a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, é permitido de forma específica para estagiários e empregados aprendizes (art. 5º, MP). Como é sabido, os estagiários não são disciplinados ou amparados pelas regras da CLT e possuem uma legislação especial (Lei 11.788/2008).

Por fim, o teor da MP está sujeito a aprovação pelo Congresso Nacional no prazo de 60 dias, prorrogáveis por mais 60 dias (art. 62, CF).

II. “Força maior” como o fundamento jurídico da alteração bilateral individual por escrito durante a pandemia e o contrato de trabalho

Na sua essência, a MP 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 6, de 20.03.2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 03.02.2020, nos termos do disposto na [Lei 13.979, de 06.02.2020](#) (art. 1º, *caput*, MP 927).

Na órbita trabalhista, por opção legislativa, o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo 6/2020), constitui hipótese de força maior (art. 501, CLT) (art. 1º, parágrafo único, MP 927).

Na CLT, força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501, *caput*). Por sua vez, não caracterizam a força maior: (a) a imprevidência do empregador; (b) os fatos que não afetam substancialmente, nem que são suscetíveis de afetar a situação econômica e financeira da empresa (art. 501, §§ 1º e 2º).

Como exemplos de situações que não caracterizam a força maior, temos: (a) medidas governamentais de caráter geral no campo da economia; (b) extinção de setor obsoleto da empresa; (c) incêndio, inexistindo seguro contra fogo; (d) mau tempo, em atividade realizada a céu aberto; (e) falência e recuperação judicial (art. 449, CLT).

Ocorrendo o motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma

indenização na forma seguinte: (a) sendo estável, de acordo com os arts. 477 e 478; (b) não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; (c) no caso de contrato por prazo determinado, a metade da indenização prevista no art. 479 (art. 502, I e II, CLT); (d) a multa rescisória é de 20% (art. 18, § 2º, Lei 8.036/90).

Alguns especialistas têm mencionado a possibilidade de redução salarial de forma unilateral pelo empregador, nos termos do art. 503, CLT. Parece-me equivocada essa afirmativa, na medida em que sempre houve um consenso dos juslaboralistas que o art. 503, CLT, não foi recepcionado pela Constituição Federal, a qual exige o processo de negociação coletiva para afastar o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, IV, CF).

No caso da comprovação da falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis e, aos não estáveis, o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada (art. 504, CLT).

Além disso, a CLT disciplina a figura do *factum principis*, ou seja, no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade pública ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do ente de direito público responsável (art. 486, CLT). Apesar da literalidade do dispositivo legal, o entendimento predominante na jurisprudência é que a paralisação temporária ou definitiva da atividade econômica, ainda que por ato de autoridade pública, está no risco da atividade econômica do empregador e não se reconhece o dever de indenizar pelo Estado. Seguramente, os debates em torno da responsabilidade civil e trabalhista do Estado pelos danos econômicos causados decorrentes da suspensão da atividade empresarial em situação de calamidade pública vai desafiar os operadores do Direito.

Durante a ocorrência do período da calamidade pública, nos termos da MP 927, 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 Federal (art. 2º).

Pela determinação legal e de forma temporária, o ajuste contratual individual é o modelo normativo que irá regular a relação jurídico trabalhista (contrato individual de trabalho), em que a liberdade contratual negocial individual irá se sobrepôr às demais fontes (legal e negocial coletiva), excetuando-se, quando a alteração violar os limites estabelecidos na Carta Política de 1988. Essa limitação, em especial, está inserida nos direitos sociais dos trabalhadores, os quais são previstos no art. 7º, I a XXXIV, CF.

Essa ressalva se torna importante, na medida em que a norma constitucional é a base de todo o ordenamento jurídico, sendo inadmissível que se tenha essa derrogação por um ajuste normativo em nível de acordo individual entre empregado e empregador.

No fundo, não é admissível, por exemplo, acordos individuais para a redução ou a supressão de salário, pois, a redução salarial somente é admissível por negociação coletiva (art. 7º, VI, CF).¹

Por outro lado, como a quase totalidade dos direitos trabalhistas estão previstos nos diversos incisos do art. 7º, muitas serão as discussões administrativas e ou judiciais quanto a aplicação da MP 927.

¹ A matéria é objetivo de ações direta de inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal, sendo que no julgamento de outra ADI 6363, envolvendo a Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, os Ministros do STF entendem que é constitucional a alteração por “acordo individual” do contrato de trabalho pelo período da pandemia.

Por fim, mesmo que o ajuste escrito entabulado “seja possível” estar em desacordo com os modelos infraconstitucionais (legal e negocial coletivo), a Constituição Federal assegura o direito de ação (art. 5º, XXXV), além do que não se pode deixar lado a aplicação sistêmica e teleológica dos princípios constitucionais e trabalhistas (princípio protetor e princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho, em especial, os art. 468, *caput*, e art. 9º, CLT). A essência normativa do Direito está em ser protetiva. Não é porque estamos em uma época de crise, que o trabalhador sofrerá, sem ter o direito de reivindicar, as pressões do empregador, diante de uma alteração contratual imposta, que de bilateral nada o é, a não ser um papel assinado pelas partes (empregado e empregador). Em suma, é válida a opção legislativa, contudo, cada caso há de ser analisado face a principiologia informativa do Direito do Trabalho.

De forma simplista e insatisfatória, para o enfrentamento aos diversos problemas econômicos e trabalhistas, a MP, de forma exemplificativa, prevê: (a) o teletrabalho; (b) a antecipação de férias individuais; (c) a concessão de férias coletivas; (d) o aproveitamento e a antecipação de feriados; (e) o banco de horas; (f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; (g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; (h) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (art. 3º).

Como dito, o elenco legal é exemplificativo, logo, a priori, o teor das alterações pode alcançar quanto outra temática ou grupos de temáticas relacionadas com o Direito do Trabalho.

III. Teletrabalho

Durante o estado de calamidade pública, o empregador unilateralmente (*ius variandi*) poderá 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 (art. 4º, *caput*, MP).

Apesar da regra específica para o teletrabalho (art. 4º), a própria MP prevê que os empregados e empregadores poderão celebrar acordos individuais para as questões de natureza trabalhista (art. 2º) e também exige um contrato escrito ou mesmo aditivo contratual em relação à aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para o trabalho remoto (art. 4º, § 3º). O que parece um pouco mais adequado ao sistema de proteção trabalhista (art. 468, CLT).

Na estrutura da CLT, a transformação da prestação de serviços de presencial para a modalidade teletrabalho exige o ajuste bilateral individual (art. 75-C, § 1º, CLT). Já o retorno ao módulo presencial, o que pode ser feito por imposição unilateral do empregador (art. 75-C, § 2º).

A alteração contratual unilateral deve ser comunicada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (art. 1º, § 2º, MP 927).

Para o legislador consolidado, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho é cláusula expressa do contrato de trabalho e, portanto, deverá ser por escrito, com as especificações de quais atividades serão realizadas pelo empregado (art. 75-C, *caput*). O prazo mínimo para a alteração contratual é de 15 dias (art. 75-C, § 2º).

Para o legislador da MP 927, teletrabalho é o trabalho remoto ou trabalho a distância em que a prestação de serviços ocorre 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, sem o direito a percepção de horas extras (art. 62, III, CLT) (art. 4º, § 1º).

Há uma certa identidade do indicado na MP com a previsão consolidada (art. 75-B), ou seja, o teletrabalho caracteriza-se pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O parágrafo único do art. 75-B possibilita que o teletrabalhador também possa exercer atividades nas dependências da empresa.

Quanto à jornada de trabalho, não só pela MP 927, como pelo legislador consolidado (art. 62, III), o teletrabalhador não tem direito à percepção de horas extras. Porém, a existência ou não de jornada suplementar para o teletrabalhador haverá de ser constatada em função do caso concreto (princípio da primazia da realidade), analisando-se, por exemplo: a existência de ferramentas de controles de horário, o número de horas dispendido para a realização das tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc. Somente em face das peculiaridades de cada situação é que se pode dizer se o teletrabalhador possui ou não um controle indireto sobre a sua prestação diária dos serviços e, conseqüentemente, deverá ser remunerado pela jornada extraordinária realizada.

Além disso, a MP assegura 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. Por regra, não há direito a nenhum regramento especial de critério de regime de duração de trabalho para o teletrabalho, exceto se houver previsão expressa em acordo individual ou coletivo.

No que se refere à estrutura material necessária à prestação de serviços, como equipamentos tecnológicos, software etc., importante lembrar que os custos da prestação de serviços sempre são do empregador (art. 3º e art. 458, § 2º, I, CLT). Pela CLT (art. 75-D) e pela própria MP 927, 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 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (art. 4º, § 3º).

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: (a) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; (b) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador (art. 4º, § 4º, I e II).

Pode parecer, *a priori*, que há um conflito de normas (art. 4º, § 4º, II, colida com o disposto nos §§ 1º e 5º), contudo, não há essa colisão. Quando o empregador não conceder as ferramentas, o teletrabalhador, mesmo diante da não possibilidade do exercício das suas tarefas, terá direito a remuneração equivalente à sua jornada normal de trabalho.

De acordo com MP (art. 33), não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing (arts. 227 a 230, CLT).

IV. Antecipação de férias individuais

Durante o período de excepcionalidade, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado (art. 6º, *caput*, MP 927). A CLT prevê que o empregado deve ser avisado previamente com, no mínimo, 30 dias de antecedência (art. 135, *caput*).

Quanto ao período mínimo, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos (art. 6º, § 1º, I; MP), podendo ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido (art. 6º, § 1º, II). Razoáveis os termos da flexibilização legal das férias individuais, visto que permite o afastamento do trabalhador, sem prejuízo dos seus salários, contudo, com a possibilidade de que tais dias sejam deduzidos de suas férias, seja em termos de períodos aquisitivos completos como incompletos.

De forma adicional, o empregado e o empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito (art. 6º, § 2º). Não se vê com bons olhos essa possibilidade ilimitada de antecipação. Se o período de calamidade durar vários meses, o empregado ficará vários anos sem a possibilidade de um descanso anual, o que seguramente será, no futuro, prejudicial para a sua saúde. Faltou uma regra que conjugasse os interesses da empresa e a saúde do emprego.

Na estrutura da CLT (art. 134, § 1º), por exceção, o período de 30 dias corridos poderá ser fracionado em três lapsos temporais distintos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a catorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Por outro lado, é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134, § 2º).

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas (art. 6º, § 3º, MP). A medida é insuficiente para os trabalhadores do grupo vulnerável, na medida em que eles deveriam ser imediatamente afastados do ambiente de trabalho.

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 48 horas (art. 7º, MP). A regra compatível e se mostra necessária com o momento atual de crise social e econômica.

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do período de descanso anual (art. 9º, MP). Em relação ao pagamento do acréscimo constitucional (1/3 sobre as férias), o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do acréscimo após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário) (art. 1º, Lei 4.749/65), ou seja, até o dia 20 de dezembro (art. 8º, MP). Assim, não se aplica o prazo de pagamento das férias previsto na CLT (até dois dias antes do início das férias) (art. 145, *caput*, CLT; Súmula 450, TST).

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário (até 10 dias trabalhados) estará sujeito à concordância do empregador (art. 8º, parágrafo único, MP).

Em havendo a extinção do pacto laboral, os valores ainda não adimplidos relativos ao descanso anual deverá ser feito juntamente com o pagamento das demais verbas rescisórias (art. 10, MP 927).

V. Férias coletivas

A seu critério, o empregador poderá conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na legislação consolidada (art. 11, MP 927). As comunicações legais prévias previstas na CLT ao Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional (art. 139, § 2º e § 3º), durante o período de calamidade pública, estão dispensadas (art. 12, MP 927).

As regras são válidas, visto que o empregado se afasta do local de trabalho, contudo, sem prejuízo dos seus salários.

Comparando as regras da MP com os dispositivos consolidados, na estrutura da CLT tem-se que:

(a) é facultada ao empregador (ato unilateral) a concessão de férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou ainda setores da empresa (art. 139, CLT). O empregador não necessita consultar os empregados a respeito da data da concessão das férias coletivas (art. 136). A concessão das férias coletivas ocorre quando se tem a queda no volume da produção, o que é comum nas montadoras, como também no período do Natal até o Ano Novo;

(b) as férias coletivas poderão ser divididas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias (art. 139, § 1º, CLT). Para o empregado estudante, menor de 18 anos, as férias devem coincidir com o período escolar (art. 136, § 2º), logo, o empregador não tem como obrigá-lo a sair de férias coletivas, exceto se houver a coincidência com as suas férias escolares. No caso da concessão das férias coletivas em período diverso das escolares, as mesmas devem ser consideradas como licença remunerada. Nessa hipótese, as férias normais serão gozadas juntamente com as férias escolares, respeitando-se o período concessivo. As faltas do empregado no curso do período aquisitivo não podem ser descontadas das férias coletivas (art. 130, § 1º). Para os empregados contratados pelo regime de tempo parcial, também poderá haver a concessão das férias coletivas. No caso dos membros de uma família, os quais prestem serviços no mesmo estabelecimento ou empresa, de acordo com o art. 136, § 1º, se assim o desejarem, terão direito a gozar férias coletivas no mesmo período, exceto se não resultar prejuízo para o serviço;

(c) o empregador deverá comunicar ao órgão local da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (extinto Ministério do Trabalho), com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho (art. 139, §§ 2º e 3º, CLT).

As microempresas e empresas de pequeno porte estão desobrigadas de fazer a comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (art. 51, V, LC 123/06).

A inobservância dessas formalidades (comunicação e notificação ao sindicato) não gera a nulidade quanto à concessão das férias coletivas, porém, a empresa estará sujeita à sanção administrativa cabível.

VI. Do aproveitamento e da antecipação de feriados

Do ponto de vista da legislação brasileira, os feriados podem ser civis ou religiosos. Os civis são: (a) os declarados em lei federal; (b) a data magna do Estado fixada em lei estadual; (c) os dias de início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal (art. 1º, I a III, Lei 9.093/95).

Os dias destinados aos feriados civis, de acordo com a legislação federal, correspondem: (a) 1º de janeiro (Dia da Paz Mundial, Lei 662/49); (b) 21 de abril (Tiradentes, Lei 662); (c) 1º de maio (Dia do Trabalho, Lei 662); (d) 7 de setembro (Independência do Brasil, Lei 662); (e) 12 de outubro (Senhora Aparecida, Padroeira do Brasil, Lei 6.802/80); (f) 2 de novembro (Dia de Finados, Lei 662); (g) 15 de novembro (Proclamação da República, Lei 662); (h) 25 de dezembro (Natal, Lei 662).

Por sua vez, os feriados religiosos são os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a 4, nestes incluída a Sexta-Feira da Paixão (art. 2º, Lei 9.093/95). Nesses feriados, geralmente, tem-se a inclusão do dia de fundação dos próprios Municípios.

Além dos feriados mencionados, outros não podem ser criados, exceto se for o caso de uma nova lei federal.

Em vários Municípios, o Dia da Consciência Negra também é feriado (20 de novembro).

Pela estrutura da MP, 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, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados (art. 13, *caput*). Já quanto aos feriados religiosos, o aproveitamento dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito (art. 13, § 2º).

As regras são válidas, visto que o empregado se afasta do local de trabalho, contudo, sem prejuízo dos seus salários. Porém, deveria ocorrer um limite temporal para fins de aproveitamento dos feriados. Sem isso, o empregado pode ter que compensar os feriados por vários anos seguidos, visto que irá laborar tantos feriados quantos sejam os dias não laborados durante o período da pandemia.

Por fim, os feriados não religiosos poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas (art. 13, § 1º). Os feriados antecipados poderão ser compensados com eventual saldo positivo acumulado no sistema de banco de horas.

VII. Sistema de compensação de jornada de trabalho (banco de horas)

Estão 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 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública (art. 14, *caput*, MP 927).

A CLT somente permite a compensação, em se tratando de banco horas, até o limite de seis meses (banco de horas individual, art. 59, § 5º) ou até o limite de doze meses (banco de horas coletivo, art. 59, § 2º).

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 (art. 14, § 1º, MP 927). Citada regra está em sintonia com a CLT (art. 59, § 2º).

O critério de como se dará a compensação do saldo de horas fica a critério do empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo (art. 14, § 2º, MP 927). Apesar de muitas vezes isso ser a realidade, essa regra não é razoável dentro da lógica de proteção trabalhista e precisa ser repensada. Se é exigível o acordo para estabelecer a compensação, claro está que a forma da compensação estará delimitada no próprio acordo, assim, citada regra não poderá ser invocada, ante os termos da regra pactuada (art. 468, CLT, se o acordo for individual; art. 7º, XXVI, CF, valorização da autonomia privada coletiva).

VIII. A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Durante o período da calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto do exame demissional (art. 15, *caput*, MP 927). É uma forma de evitar que o empregado tenha que frequentar ambientes propensos ao contágio pelo coronavírus.

A regra é de que se tem a suspensão dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, os quais são exigidos legalmente (art. 168, CLT), com exceção do demissional, cuja exigência regular pode ser dispensada caso o empregado tenha realizado o exame ocupacional há menos de 180 dias (art. 15, § 3º).

Após o encerramento do estado de calamidade pública, os exames serão realizados no prazo de 60 dias (art. 15, § 1º). Nada obsta, mediante parecer médico, que o exame não seja postergado, como forma de se evitar prejuízo à saúde do trabalhador.

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 (art. 15, § 2º).

Também fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho (art. 16, *caput*, MP 927). É uma forma de evitar que o empregado tenha que frequentar ambientes propensos ao contágio pelo coronavírus.

Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública (art. 16, § 1º).

Em época de inovações tecnológicas, nada obsta que os treinamentos sejam realizados na modalidade de ensino à distância, contudo, caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança (art. 16, § 2º).

As comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos (art. 17).

IX. o diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço

Nos termos do art. 19, *caput*, MP 927, fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março a maio de 2020.

Tal regra se aplica a todas as empresas, inclusive empregadores domésticos, que poderão fazer uso da prerrogativa independentemente: (a) do número de empregados; (b) do regime de tributação; (c) da natureza jurídica; (d) do ramo de atividade econômica; (e) da adesão prévia (art. 19, parágrafo único, I a V).

Por se tratar de mera suspensão, a regra legal não fere o direito social do FGTS, como previsto no art. 7º, III, na medida em que o direito do trabalhador está preservado.

Os recolhimentos legais serão realizados de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos (art. 22, Lei 8.036/90) (art. 20, *caput*, MP 927), sendo que o pagamento será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020 (art. 15, *caput*, Lei 8.036) (art. 20, § 1º, MP 927).

Para usufruir do diferimento do FGTS (parcelas de março, abril e maio/2020) (art. 20, § 2º, I e II, MP 927), o empregador está obrigado a declarar as informações até a data de 20 de junho de 2020. Trata-se de um prazo peremptório para a aquisição do direito à moratória parcial e temporária quanto as parcelas fundiárias de março a maio de 2020. As informações levam a: (a) constituir declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes; (b) caracterizar confissão de débito; (c) constituir instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; (b) considerar os valores não declarados em atraso, obrigando, assim, o empregador ao pagamento integral da multa e dos encargos (art. 22, Lei 8.036)(art. 20, § 2º, I e II, MP 927).

Em caso de extinção do contrato de trabalho, de forma automática, fica rompida a moratória prevista no art. 19, MP 927, sendo que o empregador ficará obrigado: (a) ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização, inclusive, com a antecipação do vencimento quanto as parcelas vincendas; (b) ao depósito dos valores próprios da rescisão contratual (art. 21, MP 927).

X. Estabelecimentos de saúde e a jornada de trabalho

Para os estabelecimentos de saúde e os seus empregados, é permitido, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12x36 (art. 26, I e II. MP 927):

(a) prorrogação da jornada na forma do art. 61, CLT, em caso de necessidade imperiosa, o elastecimento da jornada legal ou convencionada, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. A jornada pode ser prorrogada em até 4 horas diárias (art. 61, § 2º);

(b) adoção de escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado (art. 67, CLT). A regra legal autoriza a adoção de escalas de trabalho, reduzindo o intervalo interjornadas. Isso significa que a empresa poderia criar escalas, exemplificativamente, de 12x14 ou 12x16, em evidente prejuízo à saúde física e mental do trabalhador. Nesta hipótese, o empregado teria um repouso mínimo semanal de 24 horas consecutivas.

As horas suplementares computadas poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra (art. 27, MP 927).

XI. O coronavírus e a responsabilidade civil do empregador

Nos termos da MP 927, os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal (art. 29, MP 927).

Do ponto de vista legal, se houver o contágio no ambiente de trabalho, a doença ser considerada com uma doença do trabalho (art. 20, Lei 8.213).

Contudo, é temerário e precoce a afirmativa de que o empregador possa vir a ser responsabilizado por acidente de trabalho ou doença do trabalho, caso o seu empregado tenha algum tipo de incapacidade ou venha a óbito em decorrência da patologia.

Os sintomas do coronavírus não se entrelaçam necessariamente com as condições efetivas do meio-ambiente do trabalho, sendo que o seu contágio pode ocorrer em qualquer local.

Não há um regramento legal específico para o empregador adote medidas de segurança e saúde específicas para essa patologia.

Assim, se a empregador adotar os cuidados gerais recomendados pelo Ministério da Saúde e pelas normas trabalhistas, não vemos como poderá ser responsabilizada civil por eventual contágio ocorrido no ambiente de trabalho.

Contudo, em alguns casos específicos, dependendo do local de trabalho e das atividades exercidas, tem-se a possibilidade da caracterização da responsabilidade civil objetiva do empregador, precipuamente, para os trabalhadores da área da saúde (art. 927, CPC). É evidente que há situações peculiares, em que se tem a presunção plena dos requisitos da responsabilidade civil, em especial, pelo risco profissional ou pelo risco criado pela atividade econômica.

XII. Ultratividade das normas coletivas

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor MP 927 (dia 22.03.2020), poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo (art. 31, MP 927).

XIII. Atuação ao auditor fiscal do trabalho

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: (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 (art. 31, MP 927).

XIV. Aplicação retroativa da MP 927

Por previsão expressa, o legislador entendeu por bem considerar convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem a MP tomadas no período dos 30 dias anteriores à data de sua entrada em vigor (art. 36, MP).

De longa data, se admite que a lei tenha efeitos retroativos, mas sempre preservando o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

O efeito *ex tunc* trazido pela MP exige razoabilidade e cautela por parte dos operadores do Direito e poderá gerar inúmeros debates, pois constitucionalmente se tem o princípio da irretroatividade das normas jurídicas (art. 5º, XXXVI, CF).

Assim, a aplicação automática de todas as regras trazidas pela MP 927 não é simples e merece cautela.

Não se pode, de forma automática, admitir a aplicação da MP aos fatos anteriores a sua própria existência, sob pena de se convalidar violações aos direitos sociais dos trabalhadores. Os fatos ocorridos antes da MP devem ser analisados com razoabilidade e à luz da ordem jurídica vigente à época.

Dessa forma, o citado dispositivo pode ser analisado pelo prisma de que as alterações contratuais ocorridas antes da MP e que se coadunam com a estrutura normativa da nova regra legal, de forma concreta, devem ser convalidadas, contudo, para fatos posteriores a vigência da MP.

Francisco Ferreira Jorge Neto

Desembargador Federal do Trabalho (TRT 2ª Região).

Mestre em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho pela PUC/SP

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Professor Doutor da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Professor Convidado na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (ULisboa), no Curso de Pós-Graduação

Lato Sensu Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR) e outros diversos cursos

Letícia Costa Mota Wenzel

Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pelo Curso de Pós-Graduação Centro

Universitário Salesiano de São Paulo. Assessora de Desembargador - TRT 2ª Região