

COMENTÁRIOS À MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 E O TRABALHO NA ERA PÓS-PANDÊMICA

Leonardo Rabelo de Matos Silva

Professor Doutor e Coordenador do PPGD UVA.

Ana Flávia Costa Eccard

Doutora em Direito e doutoranda em filosofia, professora e advogada.

Jordana Aparecida Teza

Mestranda em Direito e advogada.

“O objetivo da crise permanente é não ser resolvida”
Boaventura Souza Santos

O atual trabalho visa a comentar a Medida Provisória¹ 927/2020, que se debruça sobre o mundo do trabalho em meio à pandemia². Trata-se de certas flexibilizações que se colocam como transitórias e apenas se realizam pelo caráter de urgência imposto pelo Estado de Calamidade, que teve como origem as políticas públicas de isolamento social para frear o contágio do Covid-19³.

1 As Medidas Provisórias são um conjunto de regras que possuem força de lei, editadas pelo representante do Poder Executivo Federal para vigor em caráter de excepcionalidade, urgência e relevância. Seus efeitos jurídicos são imediatos, porém depois de cessado o caráter emergencial será necessário que ela seja apreciada por ambas as Casas do Congresso Nacional, para que, assim, possa vir a ter natureza de lei ordinária. Seu prazo inicial de vigência é de 60 dias, que poderá ter uma prorrogação por igual período de forma automática, caso não aconteça a sua devida apreciação. Seu regramento normativo encontra-se disposto no bojo do artigo 62 da Constituição Federal.

2 Pandemia, transliterado do grego (παν pan + δῆμος demos), significa “todo povo” e se constitui de uma perspectiva de doença infecciosa que se alastra na população por um viés global, perigosa por ter como consequência a morte de muitas pessoas e dizimar uma parte da população.

3 Do inglês *Coronavirus Disease*, é uma síndrome respiratória aguda grave, que se transmite por gotícula.

Elencamos os pontos de maior destaque para discussão, portanto não é nosso objetivo cessar o debate nem analisar todos os artigos da MP. Teremos ainda alguns comentários que buscam uma visão crítica reflexiva sobre os institutos.

O ponto de que deveremos partir é que essa MP versa sobre o caráter econômico que visa a amenizar os impactos prejudiciais nas relações de trabalho em decorrência do isolamento social. É notória a diminuição de atividades dos setores produtivos. Muitas atividades foram suspensas, o que, por um lado, acarretou nova configuração das relações trabalhistas. Portanto, é do nosso interesse pesquisar o conteúdo da MP, que versa sobre, teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Resta esclarecer que a MP alcança diretamente o setor formal da economia. Para o setor informal, será necessário que o poder responsável elabore outras medidas. Cabe ainda identificar sua aplicação aos seguintes trabalhadores: conforme a Lei 6.019/74, trabalhadores temporários; segundo a Lei 5.889/73, trabalhadores rurais, e segundo a MP 150/2015, empregados domésticos. Destaca-se ainda que a adoção do teletrabalho pode ocorrer aos estagiários e empregados aprendizes. As medidas trabalhistas tomadas nessa MP têm como escopo a manutenção do emprego e o esforço em evitar as demissões em larga escala, que causariam maior impacto do que o já vivido na economia nacional.

Outro ponto de toque é a possibilidade de tratativa entre empregado e empregador, que alargou a relação e a tornou mais autônoma, uma vez que agora pode ser formalizada por meio de contrato escrito, desde que siga o princípio da Supremacia da Constituição Federal.

Trata-se de uma doença infecciosa com rápida disseminação. Ainda não possui vacina ou tratamento específico; combatem-se os sintomas. Forma eficaz de evitar o contágio é o isolamento social.

É possível identificar um empenho social no primeiro artigo da MP em enfatizar a manutenção dos empregos e renda. Soma-se ainda sua natureza de enfrentamento de origem de um estado de calamidade. Ainda neste artigo identificamos o tempo de sua eficácia, uma vez que correlata as medidas ao tempo do estado de calamidade em específico.

DO TELETRABALHO

Já regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017⁴, o trabalho a distância se torna altamente utilizado. Dessa forma, a MP, em seu artigo 4º, prevê algumas modificações, todas atinentes ao tempo de aviso para troca de regime presencial /virtual⁵. Antes era de 15 dias; agora passa a ser de 48 horas, e sua notificação poderá ser feita por meio eletrônico, sem prejuízos de informação, o que otimiza a relação para o empregador, que no seio do seu poder diretivo, decide a mudança, podendo abrir um questionamento sobre tempo hábil de preparação do empregado, além de decisão .

Existem alguns pontos de destaque dessa MP. Por ilustração, nessa tramitação não há necessidade de um aditivo contratual. Acerca da infraestrutura e do equipamento tecnológico necessários para tal atividade, abrem-se outras alternativas, a saber, o empregador, tendo possibilidade pode oferecer os equipamentos no regime de empréstimo para uso, sem que isso constitua a verba específica de natureza salarial, em se tratando de um empregador sem essas condições ou ainda por redução de custos que é de liberalidade, o empregado deverá se manter à disposição deste, sem direito a adicional de prontidão, uma forma de compensação, uma vez que o empregado não está efetivamente exercendo a atividade rotineira por falta de equipamento.

Outro ponto de destaque é a presença em reuniões virtuais, assim como o tempo on-line, utilização de aplicativos, que não configura tempo à

4 Nos artigos da CLT, arts. 6º e 75-A e segs., Leis nºs 12.551/2011 e 13.467/2017.

5 A Convenção 177/96 da OIT, que versa sobre teletrabalho.

prontidão, a menos que haja um acordo individual ou coletivo, ponto bem controverso, pois algumas categorias não são formalmente sindicalizadas. Dessa forma, não possuem garantia sobre esse tempo de prontidão, abrindo precedente para que o empregador tome decisões unilaterais e o empregado trabalhe mais que o regime presencial, sem que seja devidamente remunerado. Ainda que não haja previsão na CLT sobre a relação contratual em teletrabalho para os estagiários e aprendizes, estes ficam autorizados a trabalhar nesse regime, o que pode acarretar um processo pedagógico não muito bem elaborado, uma vez que não há como se certificar em absoluto de que o indivíduo esteja recebendo a devida supervisão profissional educativa, que é o propósito dessa relação.

DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS

Dentro desse certame, o empregador poderá antecipar as férias do empregado, dos anos que ainda virão, como, por exemplo, dos anos 2021 e 2022. Para isso, concederá 1 mês por cada ano que lhe foi antecipado, não podendo o empregado tirar férias nos próximos anos, uma vez que tal período já foi gozado. Esse ponto deve ser pensado à luz da saúde mental e física do empregado, pois não parece razoável que o empregado trabalhe anos ininterruptos sem férias. A necessidade de férias é algo que influencia diretamente a saúde do empregado.

No que tange ao prazo, o mesmo se repete, a saber, de 48 horas para a possibilidade de concessão de férias individuais, que poderá ser feita por notificação escrita ou por meio eletrônico ao empregado, e que deverá conter o prazo e período de gozo, não podendo este ser inferior a 5 dias, tal como disposto anteriormente na legislação trabalhista. Cabe salientar que haverá preferência pelos trabalhadores pertencentes ao grupo de risco da doença em tela, quais sejam: maiores de 60 anos, asmáticos, diabéticos, hipertensos, cardiopatas, entre outros.

Houve ainda alteração no quesito de prazo de pagamento de remuneração das férias. Anteriormente, esse prazo era de 2 dias antes do início do gozo. Com a MP, esse prazo foi alterado para até o 5º dia útil do mês sub-

sequente. Pode ainda o empregador efetuar o pagamento do $\frac{1}{3}$ do adicional de férias após a sua concessão até a data-limite do devido pagamento do 13º salário. Significa dizer que, até o final de novembro de 2020, o empregador deve pagar. Em tempos não excepcionais, o pagamento desse valor aconteceria 48 horas antes do respectivo gozo, em conjunto com as férias, questão pleiteada habitualmente nas demandas processuais trabalhistas.

Essa situação permite ao empregador mais tempo para o pagamento ao empregado, havendo, nesse caso, uma flexibilização que beneficia o empregador, coadunando com a visão empresarial de certas políticas do atual governo, que, por vezes, não garante uma percepção social como a legislação trabalhista se colocou historicamente.

Depois do advento da MP, a possibilidade de conversão de $\frac{1}{3}$ das férias em pecúnia deixa de ser uma faculdade do empregado, que, nesse caso, possuía como único requisito a comunicação prévia de 15 dias. Com a MP, a chamada “venda de férias” está sujeita à concordância do empregador. Caso este dê anuência, essa conversão poderá ser paga também até o final de novembro de 2020.

Cabe salientar que essa flexibilização do pagamento não se aplica em caso de dispensa do empregado e nem para os profissionais de saúde ou aqueles que desempenham atividades essenciais, pois esse grupo, como atua na linha de frente, poderá ter suas férias e até mesmo as licenças não remuneradas suspensas até quando durar o período extraordinário de calamidade pública, e sua ciência se dará através de uma comunicação prévia por parte do empregador por meio escrito ou digital, em até 48 horas.

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Pode o empregador estabelecer férias coletivas na ausência de consumo, situação corriqueira em se tratando de regimes de quarentena e suspensão das atividades do setor de produção, comércio e prestação de serviço. O prazo para o empregador atribuir a notificação⁶ de férias coletivas antes

⁶ Anteriormente feita no quadro de aviso.

da MP era de 15 dias. Após a MP, segue o novo prazo de 48 horas. Outrossim, se faz necessária a identificação do período de gozo. Contudo, não precisa observar o limite máximo previsto na CLT; apenas o mínimo, em caso de fracionamento.

Pode ainda o empregador colocar os empregados de férias de forma coletiva sem a necessidade de acompanhar o disposto no art. 139, § 1º, da CLT, que versa sobre a possibilidade de o empregador conceder mais de dois períodos anuais. Nesse sentido, de facilitações e menor burocratização das tomadas de decisão, a fim de abranger maior número de funcionários, é possível que o empregado goze das férias ainda que não tenha o período aquisitivo completo, e ainda não se faz necessária a comunicação ao sindicato de classe. Pode-se inferir que, pela emergência, a MP alarga os procedimentos e diminui suas formalidades.

No quesito pagamento, a MP não traz em seu bojo o regramento normativo para sua efetivação, o que significa dizer que o legislador deixa uma lacuna para que, por analogia, seja aplicado o prazo já anteriormente previsto no artigo 145 da CLT, segundo o qual o pagamento das férias deverá ocorrer 2 dias antes do respectivo período de gozo. Em uma percepção mais interessada, essa diminuição de formalidades pode abrir um hiato, que tem como desdobramento um enfraquecimento do sindicato, que é o corpo que efetiva muitas lutas em nome da proteção do empregado.

DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Nesses termos, é possível a antecipação de feriados, desde que esses sejam civis, uma vez que os feriados religiosos necessitam de anuência do empregado, e o prazo que se estabelece para a comunicação é de 48 horas, por meio escrito ou eletrônico, uma nova regra que se coloca com a MP. Soma-se a isso a possível compensação nos bancos de horas, que só será validada, nos casos de feriados religiosos, após a concordância do empregado de forma escrita por acordo individual.

DO BANCO DE HORAS

Esse instituto é reformulado e traz em seu bojo uma outra modalidade de banco de horas, que alterou o prazo para compensação, que agora será de até 18 meses, iniciando-se sua contagem no momento do final do estado de calamidade pública. Espelhado nos moldes anteriores, a efetivação do banco de horas se dá mediante acordo sindical. A diferenciação da legislação corrente se realiza na compensação, que agora se efetivará em 1 ano e meio. No caso do empregado que possui horas, este poderá compensá-la na constância da suspensão das atividades da empresa.

O empregado que não efetivou o trabalho remoto por qualquer motivo que seja e se manteve em casa distante das atividades laborais abre precedente para o empregador, que poderá criar um banco em seu favor. Dessa forma, o empregado terá que realizar horas extras sem remuneração após o período de Estado de Calamidade. Da mesma sorte, haverá nesse instituto a ordem preferencial aos pertencentes ao grupo de risco Covid-19.

DA ADMINISTRAÇÃO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Com intuito de evitar deslocamentos e aglomerações que as atividades presenciais propiciam e que, por sua vez, são oportunidades de contágio, a MP retira a obrigatoriedade de certos exames⁷. Há ainda alargamentos no sentido de receber exames com mais tempo de realização, como, por ilustração, antes o exame aceito era de 90 dias, agora se recebe de 180 dias. Nesse sentido, o entendimento do legislador também abrangeu os treinamentos periódicos e eventuais que deverão ser realizados no prazo de 90 dias após o cessamento da calamidade pública.

⁷ Exceto o demissional.

DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

Essa norma causou grande polêmica, por trazer uma insegurança jurídica ao empregado. Com essa normatização, era possível que houvesse um acordo entre empregado e empregador sem a participação do sindicato, em que se realizaria uma suspensão de até 4 meses do contrato de trabalho, sem que o empregador se comprometesse a pagar qualquer quantia ao empregado. Portanto, o empregado não possuiria nenhuma garantia de recebimento e ainda teria que participar de curso de formação por meio digital sem nenhum amparo dos equipamentos necessários. Tal normativa foi revogada no dia posterior a sua publicação, por representar inúmeras violações aos direitos trabalhistas e ao certame constitucional. Em caso de acordo que tenha ocorrido nessa breve vigência, os atos serão nulos de pleno direito.

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Com esse ponto, é possível que o empregador suspenda o pagamento do FGTS dos meses de março, abril e maio. Insta destacar que é ainda permitido que haja parcelamento em até seis vezes sem prejuízo de recebimento. Para isso, será necessário que o vencimento aconteça no 7º dia útil dos meses a partir de julho de 2020. Essa facilitação, que diminui os custos do empregador, para se efetivar, deverá ser comunicada até a data de 20/06/2020, não podendo o empregador incorrer no inadimplemento, sob pena de multa, encargos devidos, bem como o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Importante destacar que os prazos dos certificados emitidos na data anterior de 22/03/2020 serão prorrogados por 20 dias. Contudo, débito a vencer dos referidos meses não será fato impeditivo para emissão do certificado. Resta esclarecer que, em caso de rescisão de contrato de trabalho, as parcelas deverão ser antecipadas sem que nelas incidam multas ou encargos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O novo cenário que se coloca nos apresenta inúmeras facetas das relações de trabalho. Por um lado, devemos conceber a realidade econômica de uma crise que perdura e é agravada pela pandemia, crise essa que perdeu seu sentido até etimológico. Não é um caráter excepcional, mas uma constante. Aqui tratamos da crise do neoliberalismo e seus desdobramentos. É notório que o mundo já vivia uma crise financeira e que os recursos não mais eram escassos, mas se encontravam concentrados e limitados a certa parte da população. Por outro lado, os direitos que asseguram certo tipo de bem-estar social aos grupos vulneráveis são relativizados, flexibilizados. Com a pandemia e a suspensão de grande parte dos setores produtivos, a gestão de risco se encaminha sempre, e de forma histórica, para corte de direitos sociais. Com esses comentários, buscou-se analisar os pontos mais relevantes da Medida Provisória 927/2020. Além de apresentar seu caráter objetivo, tecemos alguns pontos de reflexão. Ainda que sua abrangência seja pontual para enfrentamento da pandemia, não se pode não reparar nas supressões de direito ou nos desdobramentos para esse. Uma linha resolutiva possível é uma participação cooperativa das partes, a fim de apresentar uma proposta que seja o meio termo - ninguém se onere nem se privilegie. Portanto, políticas conciliatórias serão de grande alcance neste momento. Deve-se considerar a relativização dos direitos, mas sem que estes contrariem a Carta Magna.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHOMSKY, Noam. As pessoas ou o lucro. Bertrand Brasil: São Paulo, 2002.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico do direito do trabalho. Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2019.

MATEUS DA SILVA, Homero Batista. *CLT Comentada*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

PANIZZA, F. 'Introduction: Populism and the Mirror of Democracy', in F. Panizza (ed.), *Populism and the Mirror of Democracy*. 2005. London: Verso, pp. 1-31.