

Ministério do Trabalho



CARTEIRA DE TRABALHO
DIGITAL

Manual das Medidas Provisórias 927, 936, 944 e 945

 **ACP**

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DO PARANÁ

Palavra do Presidente

Camilo Turmina

Presidente da Associação Comercial do Paraná

Vivemos tempos difíceis com a pandemia do Covid-19 (coronavírus). É um momento em que precisamos preservar nossa saúde e ao mesmo tempo não deixarmos que a parte econômica entre em colapso total. Para tanto o Governo Federal elaborou as Medidas Provisórias 927 e 936, dentre outras. A MPV 936 trata de medidas emergenciais para preservar os empregos e a renda do trabalhador brasileiro, criando um benefício emergencial de apoio financeiro ao trabalhador que tem a jornada reduzida ou o contrato suspenso. O Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná, coordenado pelo advogado Célio Pereira Oliveira Neto, apresenta uma análise das Medidas Provisórias com maior impacto nas relações do trabalho, trazendo observações importantes para a orientação dos empresários para se adequarem neste momento de dificuldade geral.

Esta cartilha será um instrumento constante de consulta neste período conturbado, mas que será passageiro. Temos certeza de que em breve nossas vidas voltarão ao normal e passaremos por este percalço com saúde e sem deteriorarmos demais a situação financeira das empresas.

A Medida Provisória 936, em especial, deu fôlego aos empresários, porque poderemos trabalhar, mas sem prejudicar o funcionário, que receberá valores que serão pagos pelo Governo Federal. É uma ajuda importante ao empresário e uma segurança de que o trabalhador poderá retomar suas funções originais, após o fim da pandemia. Tenho certeza de que esta cartilha será de muita utilidade a todos os empresários. O sol vai voltar a brilhar para todos nós!

APRESENTAÇÃO DO MANUAL DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

Célio Pereira Oliveira Neto¹*Coordenador do Conselho de Relações Trabalhistas - ACP*

No dia em que todas as pessoas
 Do planeta inteiro
 Resolveram que ninguém ia sair de casa
 Como que se fosse combinado em todo o planeta
 Naquele dia, ninguém saiu de casa, ninguém
 O empregado não saiu pro seu trabalho
 Pois sabia que o patrão também não 'tava lá'
 Dona de casa não saiu pra comprar pão
 Pois sabia que o padeiro também não 'tava lá'
 E o guarda não saiu para prender
 Pois sabia que o ladrão, também não 'tava lá'
 E o ladrão não saiu para roubar
 Pois sabia que não ia ter onde gastar
 No dia em que a Terra parou
 Raul Seixas

E quando a ficção científica se torna realidade ...

A aparente crença no consumo de animais vivos como fonte de energia em mercados chineses² pode ter sido responsável pela criação de um novo vírus, que teria migrado de morcegos para seres humanos³, com possível pit stop num mamífero denominado pangolim⁴. Após mutações, em poucos meses, o denominado COVID-19 se transforma numa pandemia.

As principais bolsas de valores do mundo são derrubadas sem dó nem piedade, por inimigo quase oculto. O IBOVESPA sofre com quatro circuit breaker na mesma semana.

Viver em isolamento passa a ser orientação da Organização Mundial da Saúde para o bem próprio e da coletividade. Nesse contexto, diminui drasticamente a circulação de pessoas e veículos, de tal arte que o petróleo passa a ser cotado no mercado futuro com preço negativo, afinal cai a previsão de consumo, e a maior economia mundial não tem para quem vender o produto⁴

Em muitas organizações não há trabalho, pois no momento inexistente demanda naquela atividade ou serviço, o que conduz as empresas à desenfreada busca de alternativas de sobrevivência.

Doutor, Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Pesquisador GETRAB/USP; Professor convidado nos cursos de Pós-Graduação; Membro do Conselho Deliberativo da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH/PR); Diretor Jurídico da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT; Vice-Presidente da Comissão da Agenda 2030 do Instituto dos Advogados Brasileiros; Presidente do Instituto Mundo do Trabalho - IMT; Sócio fundador Célio Neto Advogados.

<https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,por-que-o-surto-de-coronavirus-comecou-na-china,70003217688>. Acesso em 24.04.2020.

<https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-pandemia-zoonose/>. Acesso em 24.04.2020.

<https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-pandemia-zoonose/> Acesso em 24.04.2020.

<https://www.brasil247.com/economia/petroleo-dos-eua-atinge-preco-negativo-no-mercado-futuro>. Acesso em 25.04.2020.

A mais pura realidade ora vivenciada, só parece ter sido prevista pelo poeta Raul Seixas, que anteviu o dia em que a terra parou. Estará a sociedade preparada (?), e os governos (?), e as leis existentes serão suficientes (?).

O palco atual, pois, é o cenário da desordem, e não o ambiente ameno e tranquilo próprio das condições normais de temperatura e pressão, e sob tal ótica se espera que o Poder Judiciário aprecie as medidas adotadas pelo Governo, tal como já o fez o STF no julgamento da liminar concedida pelo Ministro Lewandowski na ADI 6363, que trata da validade da negociação individual para redução proporcional de jornada e salário e suspensão de contratos de trabalho.

As ações adotadas pelo Governo, aqui consubstanciadas nas Medidas Provisórias 927, 936 e 944 procuram oferecer alternativas de gestão operacional e financeira às organizações e pessoas, visando a preservação de emprego e renda em meio a um cenário nunca vivido na história contemporânea. Com efeito, a MP 927 editada em 22.03.2020, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), prevendo, dentre outras: **a)** simplificação do regime de teletrabalho; **b)** antecipação e desburocratização para concessão de férias individuais e coletivas; **c)** aproveitamento e antecipação de feriados; **d)** banco de horas de 18 meses; **e)** diferimento do recolhimento do FGTS e) regras de jornadas elastecidas para estabelecimentos de saúde; f) enquadramento do coronavírus como doença não ocupacional, salvo quando comprovado nexos causal.

Faltava ainda uma participação do Estado no custeio e na regulamentação de medidas aptas a salvaguardar as empresas e empregos. Tal ocorreu somente na madrugada do dia 01.04.2020, com a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória 936, que tem por finalidade preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, reduzindo assim o impacto provocado pelo COVID-19, mediante a instituição do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser acionado em casos de redução proporcional de jornada e de salários e/ou suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Posteriormente, foi editada a Medida Provisória 944, de 03.04.2020, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, que prevê a destinação de crédito com juros 3,75% (três vírgula setenta e cinco por cento) ao ano para cobertura de parte da folha salarial, em troca de garantia de emprego, com prazo de 36 (trinta e seis meses) para pagamento e carência de 6 (seis) meses.

Outras Medidas Provisórias ainda foram editadas, porém sem a mesma abrangência das já mencionadas, pelo que o presente Manual se atém à análise objetiva das medidas provisórias 927, 936, 944 e 945.

Trata-se, pois, de e-book na forma de Manual, colocado à disposição dos mais de 15.000 (quinze mil) associados da Associação Comercial do Paraná e à sociedade brasileira em geral, redigido pelos diversos colaboradores de maneira sucinta e coesa, privilegiando a rápida compreensão de todos os públicos.

Agradecimento especial aos membros do Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná e aos ilustres convidados que participaram desse projeto, assim como ao Presidente Camilo Turmina e à toda equipe ACP, sem os quais esse e-book não teria sido colocado à disposição da sociedade.

Aproveitem a leitura, e que venham dias melhores, pois tudo passará!

Desembargador

Sergio Murilo Rodrigues Lemos

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

O ano de 2020 será marcado na História com uma grande cicatriz deixada na Humanidade: Uma Pandemia nos assola de forma abrupta e intensa. Abrupta porque a Ciência, por mais que tenha evoluído não foi capaz de nos dar a necessária antecipação de seus efeitos devastadores. Intensa porque mudou hábitos de todas as nações, providenciando o afastamento social e o isolamento individual.

Somos testemunhas de uma Crise Sanitária, que exige dos Países decisões não antecipadas em nenhum plano de contingências. Países diferentes tomam decisões diferentes. Por vezes diametralmente opostas. Fronteiras e estradas vicinais foram fechadas. Inexiste, por ora, indicação medicamentosa capaz de impedir a propagação do vírus

A Crise Sanitária desaguou numa Crise Econômica. Empresas transnacionais e pequenos comércios de bairro foram fortemente atingidos pelo isolamento dos cidadãos. Não é difícil perceber, até porque já existem indicadores, que muitos prejuízos serão realizados. E, aparentemente, a retomada da atividade econômica depende da suspensão do isolamento social.

Consequência natural do agravamento da Crise Econômica será uma Crise Social. A redução da atividade econômica provocará um ambiente também de baixa de empregos formais e das atividades de autônomos. O Brasil, que já vivia um ambiente de grande desemprego, enfrentará mais essa dificuldade.

O Governo Federal definiu diversas políticas públicas emergenciais para atravessar esta terrível fase. Dentre elas, a edição de legislação emergencial que trata da manutenção de empregos em termos muito diferentes da Legislação Trabalhista até então em vigor.

De se louvar a iniciativa da Associação Comercial do Paraná em produzir orientação para seus associados. Comerciantes são grandes geradores de empregos e se colocam como uma grande rede de estabilidade da sociedade. Se o comércio vai bem, a economia vai bem e a sociedade se põe esperançosa.

As orientações que se seguem são produzidas por estudiosos competentes, juízes e advogados experientes. O texto é claro e objetivo, capaz de orientar com precisão e simplicidade sobre os procedimentos necessários para atender a nova legislação. São tempos difíceis. Mas devemos manter a esperança.

Medida Provisória 927/2020: A quem se aplica?

Sara Caroline de Andrade Costa¹

Hodiernamente, vivenciamos uma situação sem precedentes no país, quiçá no mundo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de Março de 2020 declarou a pandemia causada pelo novo coronavírus.

No dia 20 do mesmo mês, o Brasil reconheceu por meio do Decreto Legislativo nº 6, o estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus. Desde então, diversas ações de caráter excepcional tem sido adotadas pelo Governo Federal para o enfrentamento do Covid-19.

Alternativas aos empregadores brasileiros com vistas à preservação do emprego e da renda foram apresentadas na Medida Provisória 927, publicada em 22 de março de 2020, que disciplina sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública em função da crise originada pela pandemia.

Deste modo, objetivando prevenir a transmissão do vírus e conter maiores riscos à saúde pública, a Medida Provisória 927/2020 possibilita aos empregadores a adoção de medidas de isolamento e quarentena aos empregados, de modo que possam permanecer em suas residências, restando mantidos os vínculos de emprego enquanto durar o estado de emergência.

Contudo, quais trabalhadores estão sujeitos à medida provisória em destaque?? Vejamos o que dispõe o artigo 32 da MP 927/2020:

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.

Além dos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme expressa previsão a MP 927/2020 também se aplica aos **trabalhadores temporários e terceirizados** (Lei nº 6.019/74); aos **trabalhadores rurais** (Lei nº 5.889/73); bem como aos **empregados domésticos** (Lei Complementar nº 150/2015).

Quanto aos empregados domésticos, cumpre informar que deverão ser observadas as particularidades do contrato sujeito à regime especial e sua compatibilidade com a norma, especialmente acerca da jornada de trabalho, banco de horas e férias.

Por fim, oportuno registrar que apesar da ausência de indicação expressa no rol do artigo 32, inquestionável a aplicabilidade da MP 927/2020 a todo o conjunto de trabalhadores urbanos em geral, uma vez que compõe o maior número de empregados no país.

¹ Advogada. Cientista Social. Presidente do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT). Especialista em Ciências do Trabalho (IPOG) e em Direito Civil e Processo Civil (UCAM). Juíza do Tribunal de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil Seccional Goiás

Força maior, Contratos de Serviços e Covid-19

Cassio Colombo Filho¹

Lembra de dezembro de 2019? Estávamos nos preparando para as festas de fim de ano e recesso escolar; o Presidente Bolsonaro sancionou a lei conhecida como “pacote anticrime”; a ANVISA aprovou regulamento para a fabricação, importação e comercialização de medicamentos derivados da maconha (Cannabis); o Presidente dos EUA – Donald Trump estava às voltas com seu impeachment aprovado na “Câmara dos Representantes” e enviado para o Senado; entre outros fatos²; ou seja, cerca de quatro meses atrás o mundo vivia o seu normal, e aqui e no restante do planeta sequer se sonhava com um desastre sanitário e econômico como o causado pela pandemia COVID-19.

Tais fatos são lembrados apenas para ressaltar que a situação de isolamento social que ora vivemos e o perigo que estamos correndo fogem ao controle humano, advém de fatos imprevisíveis e inevitáveis, e afetam tudo aquilo que contratamos em nossas vidas, seja na esfera civil, comercial, consumerista, tributária, ou na trabalhista.

O direito tem uma designação especial para estas situações anômalas e as trata como “casos fortuitos” ou de “força maior” com expressa previsão na Lei Civil que serve como um princípio geral para os demais ramos do direito: “O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.” (Código Civil Brasileiro - CCB, § único do art. 393).

Para se entender um pouquinho mais a força maior olhemos para o direito estadunidense onde tais situações são tratadas como “act of God” cuja tradução literal é “ato de Deus”³ e sem ligação com aspectos religiosos, vincula a expressão a fatos que independem de controle humano.

Logo, parece inequívoco que o período que vivemos envolve uma situação de força maior.

E quais as consequências disso? Claro que variam caso a caso, mas como regra geral implicam que: “O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.” (art. 393, CCB).

Naqueles contratos em que o negócio não é afetado pela situação de força maior as obrigações permanecem inalteradas, porém, quando houver maior dificuldade ou até impossibilidade de cumprimento porque as obrigações se tornaram muito onerosas para qualquer dos contratantes, principalmente quando envolverem prestações continuadas, a lei autoriza sua revisão e até sua terminação (art. 478 a 480, CCB).

Em tais situações, quando as partes envolvidas não chegam a um acordo sobre a melhor solução a ser adotada e passam a litigar, o Estado concede aos Juízes um “poder geral de revisão” para arbitrar um desenlace para cada caso, como decorrência da chamada “teoria da imprevisão”.

Na maioria dos casos, a situação de força maior não acarreta a extinção do contrato, podendo suspender temporariamente a exigibilidade das obrigações e eximir o devedor do pagamento de prejuízos, multas e encargos.

Deixando o campo das regras gerais, fixa-se o foco nas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho. A lei trabalhista também tem expressa previsão para regulamentar alguns desses efeitos nos contratos de trabalho classificando como de força maior os acontecimentos inevitáveis em relação à vontade do empregador, e para os quais este não concorreu direta ou indiretamente (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, art. 501), casos em que, se houver extinção da empresa ou do estabelecimento, o empregador pode

¹Cassio Colombo Filho é desembargador do TRT9, Professor Universitário, Escritor e Palestrante

²Pesquisado em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-12/retrospectiva-2019-dezembro>. Acesso em 17-04-2020

³Pesquisado em <https://www.clatapult.com/general-defences-in-tort-act-of-god/>. Acesso em 17-04-2020.

deliberar pela terminação do contrato pagando metade da indenização que seria devida ao trabalhador num despedimento sem justa causa.

Aqui não se cogita de “fato do príncipe” (factum principis) do art. 486, da CLT, pois a paralisação das atividades determinada pelas autoridades estaduais e municipais foi também decorrente da mesma força maior ora já reconhecida, para atender necessidades coletivas, e não apenas no interesse da administração pública.

O assunto é empolgante e amplo, mas para objetivar e resumir sua compreensão segue abaixo uma síntese com perguntas e respostas sobre as situações mais frequentes envolvendo força maior:

1. É só para os casos de extinção da empresa?

R.: Pelas regras de Teoria Geral de Direito parece que não, podendo também ser aplicada em caso de necessidade de diminuição do número de postos de trabalho;

2. Todas as verbas rescisórias são pagas pela metade?

R: Não. O saldo de salário, férias integrais e proporcionais são devidas integralmente. São afetadas apenas as indenizações, sendo indevido o aviso prévio. A indenização pela perda do emprego consistente na chamada “multa do FGTS” fica reduzida pela metade, ou seja, cai de 40 para 20% sobre os depósitos da conta vinculada;

3. E se o contrato for mantido?

R: Devem ser negociadas condições especiais, que podem resultar em redução salarial temporária, ou até em suspensão temporária do contrato de trabalho;

4. Pode ser invocada a regra do art. 503 da CLT, segundo a qual o empregador pode unilateralmente impor uma redução salarial de 25%?

R: Não, pois tal disposição foi derogada (revogada tacitamente) pelo princípio da irredutibilidade salarial consagrado pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. VI), que só autoriza tal providência mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Claro que há muitas questões mais, e a pretensão deste ensaio não vai além de uma visão panorâmica sobre o assunto. Situações como a validade de acordos individuais para redução ou suspensão do contrato e outras questões decorrentes das soluções emergenciais propostas pelas Medidas Provisórias n. 927 e 936 editadas pelo Poder Executivo, serão objeto de análise em outros estudos nesta mesma obra.

De todo o exposto algumas conclusões podem ser extraídas:

1ª. A pandemia COVID-19 caracteriza situação de força maior que ao afetar substancialmente a situação financeira dos empregadores ou colocar em risco a saúde dos trabalhadores, pode implicar em revisão das relações contratuais trabalhistas;

2ª. Em decorrência da força maior, como regra geral, o atraso ou descumprimento das obrigações contratuais não acarreta a extinção das obrigações, adiando-as apenas, e eximindo o devedor de pagamento de indenizações por prejuízos, multas e encargos;

3ª. O ideal é que para segurança jurídica de todos e orientação jurídica adequada dos trabalhadores esta revisão das condições dos contratos de trabalho seja feita com a mediação e assistência sindical;

4ª. Os casos trazidos à apreciação do judiciário deverão ter soluções que não seguirão modelos antigos, e a validação ou não dos atos será muito mais influenciada pela análise da atuação de boa-fé das partes, do que pelas regras convencionais de direito até então aplicadas, já que estamos diante de uma situação totalmente inusitada.

São muitas as questões e desafios que requerem soluções rápidas e ágeis, e só nos resta enfrentar esta crise com bom ânimo encarando-a como “uma janela de oportunidades”, por pior e mais insolúveis que pareçam as situações neste momento.

Artigo 2º da MP n. 927 de 2020, que dispõe sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus (Covid 19)

Renato Rua de Almeida¹

O artigo 2º da MP n. 927 de 2020 prevê que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito com natureza jurídica de força maior, a fim de garantir a permanência do vínculo trabalhista, prevalecendo sobre normas legais e coletivas, respeitados os limites constitucionais.

Essa celebração de acordo individual foi ratificada pelo artigo 12 da MP n. 936 de 2020, que foi editada em complemento da MP 927 de 2020, ao instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Resta saber se é constitucional a celebração desse acordo individual sobre as medidas de natureza trabalhista da redução proporcional da jornada e de salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho, previstas pelo artigo 3º da MP 936 de 2020.

De fato, o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal prevê expressamente a irredutibilidade salarial, salvo convenção ou acordo coletivo, afastando o acordo individual.

Ora, a questão da redução proporcional da jornada e salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordo individual não pode ser examinada exclusivamente à luz do texto constitucional mencionado, mas, por ser medida de força maior e de ordem pública, há de ser também apreciada à luz de outros valores constitucionais, numa interpretação sistemática e unitária da Constituição, como adverte o constitucionalista português Jorge Miranda.

Dentre outros valores constitucionais, é de se destacar que, à luz do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal, constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade solidária.

Ora, diante das consequências entre nós da epidemia do novo coronavírus, é mister estabelecer a validade do acordo individual, ao lado dos instrumentos da negociação coletiva, como sendo uma forma solidária e mais ágil sobretudo no âmbito das pequenas e médias empresas para a redução proporcional da jornada e salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ademais, a hipótese do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, preconizando a convenção e acordo coletivo de trabalho para a redução da jornada e salário, constitui, na verdade, o resultado exitoso do processo da negociação coletiva tendo em vista a superação de conflito coletivo de trabalho, diferentemente da hipótese ora examinada, em que existe convergência entre empregadores, empregados e o próprio Estado, que garante o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Essa foi, aliás, a ratio decidendi do Supremo Tribunal Federal ao afastar por expressiva maioria a medida cautelar conferida pelo ministro Ricardo Lewandowski na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.363, que pretendia a declaração de inconstitucionalidade do acordo individual para a promoção da redução da jornada e salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho.

A decisão benfazeja do Supremo Tribunal Federal possibilitou entre nós a segurança jurídica, validando milhões de acordos individuais até então celebrados e também outros milhões a serem certamente celebrados, tendo em vista a permanência do vínculo empregatício como preconizada pelo artigo 2º da MP 927 de 2020.

¹ Advogado trabalhista em São Paulo, doutor em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne) e professor aposentado de direito do trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP, membro da ABDT e do IBDSJ e presidente do Instituto Jacques Maritain do Brasil

MPV 927 | Ultratividade de instrumentos coletivos

Carla Franco Zannini¹

Normas Coletivas são instrumentos negociados entre sindicatos representativos de categorias profissionais e sindicatos econômicos/patronais, que concede condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores, de forma a criar ou crescer benefícios, além de estabelecer obrigações e deveres às partes.

A negociação coletiva surge como meio de solução de conflitos e a Constituição Federal protegeu a negociação entre as partes em seu artigo 7º, sendo ela uma importante ferramenta de solução de conflitos e meio de ampliação e melhoria das condições de trabalho.

O artigo 614 parágrafo 3 da CLT, dispõe que findo o prazo previsto na convenção coletiva, nunca superior a dois anos, os direitos previstos exclusivamente na norma coletiva não incorporarão ao contrato de trabalho. Ou seja, não haverá ultratividade.

Ocorre que o artigo 30 da MP 927/20, trouxe a ultratividade, pois entabulou que convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, vencidos ou vencidos em até 180 (cento e oitenta) dias contados de 22/3/20, poderão ser prorrogados pelo prazo de 90 (noventa) dias, a critério unilateral e exclusivo do empregador, sem, evidentemente, a participação dos trabalhadores envolvidos, e de suas entidades sindicais representativa, ou seja, permite a critério único do empregador a permissão de prorrogar acordos com vigência expirada de forma unilateral.

Esse artigo 30 já tem despertando inúmeras dúvidas porque, vários sindicatos, representativos de categorias profissionais e econômicas, entabularam, nos últimos dias, normas coletivas tratando de medidas de combate à pandemia, para a preservação dos vínculos empregatícios e a sobrevivência da empresa, mediante acordos, por exemplo, de redução da jornada de trabalho mediante a diminuição proporcional do salário, suspensão do contrato de trabalho, home office, situações que cingem instrumentos coletivos de trabalho aperfeiçoados, elaborados na busca pela preservação do emprego elaborados antes do advento da MP 927/2020.

¹Possui graduação em Direito pela Universidade Católica de Goiás (1997), com Pós –Graduação *latu sensu* em Direito Público ministrado pelo IEPG- Instituto de Ensino e Pesquisa Científica chancelado pela EPD – Escola Paulista de Direito, Pós Graduada *latu sensu* da Universidade Federal de Goiás em Direito Civil, e Pós Graduada *latu sensu* da Universidade Federal de Goiás em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Atualmente é advogada atuante nas áreas Trabalhistas e Empresarial, sócia fundadora do escritório FRANCO & ZANNINI, ADVOGADOS S/S, Presidente do Instituto Goiano de Direito do Trabalho – IGT, biênio 2015/2017 e 2017/2019, Diretora da Comissão dos Advogados Trabalhistas Patronais da AGATRA – Associação dos Advogados Trabalhistas biênio 2019/2021, Palestrante, ex - Conselheira Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Estado de Goiás, triênio 2015/2018, ex Presidente da Comissão de Combate ao trabalho escravo da OAB/GO biênio 2015/2018, coautora da obra Lei da Reforma Trabalhista Comentada artigo por artigo, Editora JHMIZUNO 2018, coautora da obra Perguntas e Respostas sobre a Lei da Reforma Trabalhista, Volume I, 2019, Editora LTR, ex -consultora e instrutora do Sebrae Nacional em Legislação Trabalhista e Direito Ambiental, ex - Tesoureira da AGATRA – Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado de Goiás – biênio 2012/2014.

² “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

³ Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

A conduta mais segura, para entidades sindicais patronais ou obreiras, que tenham entabulado instrumentos coletivos de trabalho com pactuação de cláusulas de combate à pandemia antes do advento da MP nº 927/2020, seja de reiterar e ratificar os termos da norma coletiva disposta antes do advento da MP, agora para frisar que o que antes se negociou coletivamente valerá, também sob a égide da MP nº 927/2020.

Em momentos de crise, advindos da calamidade pública, principalmente no que diz respeito à negociação coletiva, a palavra de ordem é cautela, porque a insegurança é grande, e por intermédio de ratificar ou reiterar eventual aditivo ao instrumento de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, produzidas anteriormente à MP nº 927/2020 e que tendem a vigorar já sob o seu domínio, com ênfase ao caráter normativo do conteúdo negociado anteriormente é de suma importância no momento.

A MP foi em desconformidade com a CLT, entretanto o momento atual é de sobremaneira diferente, e a ausência da ultratividade com eventual demora na negociação coletiva poderia custar a sobrevivência das empresas (empregadores) e conseqüentemente desemprego.

⁴ 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.

Medida Provisória 927/2020

Artigo 3º: Medidas Previstas

Adriana Calvo¹

Em 22/03/2020, foi aprovada a Medida Provisória 927 para regulamentar as medidas trabalhistas a serem adotadas pelos empregadores para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19).

Anteriormente, o governo havia somente publicado a Lei 13.979/2020 em 07/02/2020 para regulamentar as medidas de emergência de saúde pública para o combate à pandemia no Brasil e decretado o estado de calamidade pública no Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020.

Diante da necessidade temporária de suspensão de diversos setores da economia, os empregadores ameaçavam demitir em massa os empregados, uma vez que não encontravam saídas jurídicas seguras de aplicação imediata na legislação trabalhista.

Diante deste cenário emergencial, o governo aprovou Medida Provisória 927/2020 que em seu artigo 3º previu de forma expressa medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda dos seus empregados durante o estado de calamidade:

- 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 e
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação (revogado pela MP 928/2020); e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

As medidas trabalhistas acima buscam flexibilizar institutos previstos na CLT, adaptando-os ao cenário emergencial de combate a pandemia do coronavírus (covid-19).

A título de exemplo, pode-se verificar esta flexibilização do legislador no caso das férias individuais e coletivas, conforme será comentado a seguir:

O artigo 135 da CLT prevê que a concessão das férias individuais seja comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

Para enfrentar a excepcional pandemia, os empregadores tinham urgência de adotar medidas trabalhistas de aplicação imediata e não poderiam aguardar, por exemplo, se optassem por conceder férias individuais o prazo mínimo de 30 (trinta) dias, exigido pelo artigo 135 da CLT.

Nesse sentido, a MP 927/2020 flexibiliza o artigo 135 da CLT ao autorizar que durante o estado de calamidade as férias sejam comunicadas com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (art. 6º da MP 905/2020).

¹ Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP, Professora Convidada da FGV Direito RJ, Coordenadora de Direito Individual da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP e advogada trabalhista.

Da mesma forma, no tocante às férias coletivas, os parágrafos 2º e 3º do artigo 139 da CLT exigem que o empregador efetue comunicação ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho e Emprego) e ao sindicato profissional, as datas de início e fim das férias, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

Igualmente, os empregadores não poderiam aguardar o referido prazo mínimo de 15 (quinze) dias, sendo assim, a MP 927/2020 flexibilizou o artigo 139, parágrafos 2º e 3º da CLT, ao dispensar as empresas de efetuar tal comunicação, bastando comunicar por escrito diretamente os empregados com antecedência mínima de 48 horas (art. 11 da MP 905/2020).

Posteriormente, em 01/04/2020, o governo aprovou a MP 936/2020 que acrescentou mais 2 (duas) medidas trabalhistas a serem adotadas pelos empregadores diante do estado de calamidade: 1) redução de salário com redução de jornada e 2) suspensão do contrato de trabalho com pagamento de benefício emergencial de preservação de emprego e renda (BEPER), consoante será abordado no momento próprio neste Manual.

MP - 927 de 22/03/2020

Artigos 4º, 5º e 33 - Teletrabalho

Wolnei Tadeu Ferreira¹

A Lei 13.979/2020, de 06/02/2020, reconheceu gravidade mundial da crise e criou as figuras de isolamento e quarentena. Já pelo Decreto legislativo 6, de 20/03/2020, o Congresso reconheceu o Estado de Calamidade Pública, atendendo mensagem da Presidência, acolhendo-o até 31/12/2020. Por que esta introdução? Justamente para compreender que as medidas se inserem num cenário de alta excepcionalidade, onde rigores e formalidades são deixados em segundo plano, dada a urgência que as medidas requerem e a força maior (art. 501 da CLT) daí resultante. E foi desta forma que se deu a MP-927, que visou simplificar procedimentos e permitir agilidade às medidas saneadoras e preventivas ao emprego, renda e superar o momento de calamidade.

O art. 3º orienta que as medidas buscam simplicidade e rapidez, para o que definem que cabe somente ao empregador adotá-las, de forma unilateral, pois a ele compete esta conveniência e oportunidade. Uma dessas medidas sugeridas é o teletrabalho. Esta certamente foi a medida mais adotada em todo o mundo e o Brasil não fugiu à regra.

Felizmente já tínhamos um regramento, arts. 75-A a 75-E da CLT, mas precisaria ganhar agilidade. Para isso, governo criou as seguintes condições, previstas nos artigos 4º, 5º e 33, somente enquanto durar o estado de calamidade:

- A critério do empregador, saída e retorno do empregado, estagiário ou aprendiz, para o teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, sem necessidade de aditar o contrato de trabalho, bastando comunicação prévia com apenas 48hs, por escrito ou por meio eletrônico;

- tratativas sobre equipamentos e condições de trabalho devem ser formalizadas em até 30 dias. Isso é muito importante, pois há situações de benefícios e ajuda de custo, que precisam ser formalizadas durante o período de afastamento, algumas delas necessárias, outra obrigatórias por lei ou por norma sindical;

- estabeleceu 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.

Além do previsto na MP, orienta-se que a suspensão do Vale Transporte é permitida, mas a suspensão de alguns benefícios, como o Vale Refeição, vale-alimentação ou cesta básica, convênios e auxílios como creche, só podem ser feitos se não houver previsão na norma sindical. Isso deve ser avaliado cuidadosamente, dado que sua suspensão certamente abateria o trabalhador e tornaria mais desgastante o momento vivido.

¹ Advogado e administrador, sócio de Ferreira Rodrigues Sociedade de Advogados, diretor executivo de SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, e diretor Vice-Presidente do SINSA Sindicato das Sociedades de Advogados de São Paulo e Rio de Janeiro

Outro detalhe importante é se preocupar com eventual custo que o empregado possa vir a ter com telefonia, internet banda larga, mobiliário e mesmo energia elétrica, para atender às necessidades da empresa. Nestes casos, recomenda-se ofertar uma ajuda de custo para cobrir parcialmente esses custos, enquanto durar o regime. Esta ajuda precisa constar no aditivo ou política de teletrabalho, para depois caracterizar como reembolso de custeio e não sofrer encargos trabalhistas.

Valioso também é oferecer boas orientações sobre segurança durante este período, pois o trabalhador não pode e nem deve ficar conectado mais que seu horário normal de trabalho e nem descuidar de sua saúde. Neste sentido, embora a MP, art. 33, tenha dispensado os regramentos especiais da categoria de aplicação aos empregados em teleatendimento ou telemarketing, telefonistas e telegrafistas, previstos na CLT, não é razoável entender que as cautelas com intervalos pausas ou mesmo ergometria, sejam desconsiderados.

Por fim, é momento das empresas se aproximarem dos empregados, podendo enviar vídeos ou orientações de exercícios caseiros que ajudam neste sentido, assim como determinando que cumpram seus intervalos e pausas regulares. São medidas simples, mas que fazem muita diferença nestas ocasiões. Muitas empresas inclusive enviam orientações de filmes, cursos, treinamentos e mesmo aulas práticas de coisas que podem ser realizadas em casa neste período, inclusive gastronomia e lazer, como visitar virtualmente museus.

Antecipação de Férias Individuais (Art. 6º a 10º da MP 927/2020)

Sérgio Rocha Pombo¹

A Medida Provisória 927/20, previu expressamente a possibilidade de concessão de férias vencidas e antecipação de férias relativas a períodos aquisitivos em curso por iniciativa do empregador, sem que seja necessária a concordância do empregado.

Neste aspecto, vale pontuar que a prerrogativa de determinar os períodos de gozo de férias sempre foi do empregador, de forma que a inovação da MP não foi essa, mas sim a alteração de prazos para comunicação e para pagamento destes períodos.

De acordo com o art. 6º da referida MP, a comunicação deve ser feita com 48h de antecedência e pode ser realizada por meio eletrônico. Assim, não há problemas em encaminhar o aviso por e-mail, whatsapp ou qualquer outra forma de contato com o trabalhador.

Com relação ao texto que será enviado ao empregado, basta que a empresa deixe claro que a concessão ou antecipação de férias está ocorrendo em virtude da pandemia e que os pagamentos serão realizados de forma diferenciada, tudo conforme a autorização expressa da MP.

Isto é recomendável tanto por uma questão de transparência com o empregado, que fica mais seguro e tranquilo com relação a intenção do empregador e à validade da concessão de férias nesses termos, quanto para que tenhamos prova constituída quanto ao fundamento desta medida no futuro.

Destacamos que é importante que a empresa se certifique que o empregado de fato recebeu a comunicação patronal e archive alguma comprovação disso. Por exemplo: enviar o e-mail com confirmação de leitura, pedir para que o empregado responda confirmando o recebimento da comunicação ou mesmo manda-la por whatsapp, se for o caso.

A MP também estabelece que empregados que pertençam ao grupo de risco do novo coronavírus devem ser priorizados para o gozo de férias, o que deve ser observado pelo empregador.

Em resumo, as novidades da MP 927/20 sobre antecipação das férias são as seguintes:

- Permite a antecipação de férias individuais mesmo quando o período aquisitivo ainda não estiver completo;
- Permite a antecipação de férias mediante comunicado ao empregado com apenas 48h de antecedência;
- Permite a antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito;
- Permite a suspensão de férias e licenças para profissionais que desempenhem funções essenciais;
- Permite a possibilidade de pagamento do adicional de um terço após a concessão das férias, até a data em que seria devida a gratificação natalina, ou seja, 20 de dezembro de 2020.
- Permite o pagamento das férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao do início do seu gozo;

¹ Advogado Trabalhista, Mestre pela UFSC, Professor de Direito do Trabalho da FAE, Sócio do Escritório Marins Bertoldi Advogados.

Para redação do comunicado formal de que trata o artigo 6º da MP 927/20, sugerimos o texto abaixo:

Aviso de Antecipação de Férias

Prezado(a) fulano(a),

Informamos que suas férias referentes ao período aquisitivo de 2019/2020 serão concedidas antecipadamente a partir do dia xx/xx/xxxx até o dia xx/xx/xxxx.

O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias mencionado acima será efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, bem como que o adicional de um terço de férias será quitado até o dia 20/12/2020.

Informamos, ainda, que não será possível a conversão de parte das férias em abono pecuniário, tendo em vista as recentes medidas legislativas publicadas pelo governo federal.

Os procedimentos informados acima estão expressamente previstos nos artigos 6º, 8º e 9º da Medida Provisória nº 927/20 e fazem parte de um conjunto de medidas preventivas que a empresa está adotando para minimizar os impactos financeiros decorrentes da pandemia do COVID-19 e, com isso, preservar o emprego e proteger a renda de seus empregados.

Local e data.

Cordialmente,
Empregador.

Férias coletivas no contexto da MP nº 927/2020

Alessandra Barichello Boskovic¹

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou a pandemia de covid-19, doença causada pelo novo coronavírus. Como a transmissão da doença ocorre, entre outras formas, pelo contato entre pessoas, o distanciamento social foi a principal medida preventiva recomendada pelas autoridades em saúde.

Embora o distanciamento social seja necessário para controlar a curva de contaminação e evitar o colapso do sistema de saúde, seus impactos econômicos e sociais são bastante negativos. Por isso, diversas Medidas Provisórias vêm sendo editadas para viabilizar medidas trabalhistas de enfrentamento a esse estado de calamidade pública decorrente do coronavírus.

Dentre tais medidas, a concessão de férias coletivas talvez seja a de mais fácil implementação. A CLT já autoriza, no artigo 139, que o empregador conceda férias coletivas, que pode incluir todos os empregados ou apenas os vinculados a determinados estabelecimentos ou setores.

Mas, em condições normais, regidas pela CLT, o empregador teria o dever de comunicar as férias coletivas, com pelo menos quinze dias de antecedência, à Secretaria do Trabalho (vinculada ao Ministério da Economia) e ao sindicato representativo da respectiva categoria profissional.

Dadas as circunstâncias excepcionais e emergenciais provocadas pela pandemia, a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, facilitou e conferiu agilidade a esse processo.

O artigo 11 da MP prevê que, durante o estado de calamidade pública, o empregador que conceder férias coletivas deverá apenas notificar o conjunto de empregados afetados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. Não é necessária a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Outro aspecto facilitado pela MP refere-se à duração das férias. De acordo com a CLT, as férias coletivas deveriam ser gozadas em até dois períodos anuais, que não poderiam ter duração inferior a dez dias corridos. No contexto pandêmico, a MP dispensou a observância desses limites.

¹ Mestre e Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Professora de Direito do Trabalho. Advogada.

Banco de horas e antecipação dos feriados em tempo de Covid-19

Ana Beatriz Ramalho de Oliveira Ribeiro¹

A Medida Provisória n. 927, de 20 de março de 2020, trouxe a possibilidade de utilização de Banco de horas e antecipação dos feriados como algumas medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/20, diante da pandemia do coronavírus (covid-19).

Do Banco de Horas

Importante destacar que o banco de horas instituído pela MP 927/2020 é totalmente desvinculado e independente de qualquer outro banco de horas já existente na empresa por força de negociação coletiva, que deve observar as regras estabelecidas no instrumento coletivo que o previu.

A MP 927/20, em seu artigo 14, veio a criar um novo modelo de Banco de Horas, para ser utilizado exclusivamente durante o estado de calamidade, com regras próprias.

Poderá ser formalizado mediante acordo individual, não ficando restrito ao regime coletivo quando superior a 6 meses.

Nesse caso, o prazo de compensação previsto é de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, ou seja, a partir de 31.12.2020, por força do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020.

A compensação poderá ocorrer mediante prorrogação da jornada em no máximo 2 horas, sem exceder 10 horas diárias. Ou seja, aquelas empresas cuja jornada normal de trabalho é de 8 horas diárias, de segunda a sexta-feira e 4 horas aos sábados, por exemplo, poderão se valer da possibilidade de exigir labor extraordinário em mais duas horas diárias de seus empregados.

Nesse particular, importante advertir que as empresas que laboram em regime de compensação do dia de sábado, devem observar que podem elastecer a jornada em, no máximo, 1h12min diários. Já para as empresas que possuam jornada legal de 6h com compensação do dia de sábado, ou seja, laboram 07h12min por dia, o limite de elastecimento deve ser de, no máximo, 48 minutos diários.

A compensação pode ser determinada pelo empregador, ou seja, sem necessidade de negociação individual ou coletiva.

Da Antecipação de Feriados

Outra alternativa mais branda ao enfrentamento da crise pelos empregadores, é a previsão da MP 927/20 de aproveitamento e antecipação dos feriados existentes no calendário até o final do ano.

¹ Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba, especialista em Direito do Trabalho pelo Instituto dos Advogados do Paraná, professora da Escola da Magistratura do Trabalho do Paraná – Ematra IX e da Pós-Graduação na ABDConst – Academia Brasileira de Direito Constitucional, membro do Comitê de Relações do Trabalho da Associação Comercial do Paraná, e membro da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Paraná, Sócia Célio Neto Advogados.

Pelo artigo 13, da MP 927/20, a empresa que pretender se valer da possibilidade de antecipação do gozo de feriados deverá observar duas hipóteses:

A antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, como, por exemplo, os dias 21 de abril (Tiradentes), 1º de maio (dia do trabalho), 7 de setembro (independência do Brasil) e 15 de novembro (proclamação da República) - pode ser feita mediante simples aviso ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, ou seja, a critério do empregador.

Já a antecipação de feriados religiosos, como, por exemplo, 12 de outubro (Dia da Padroeira do Brasil), 10 de abril de 2020 (Sexta-Feira da Paixão), 02 de novembro (Finados) e 25 de dezembro (Natal) - depende da concordância expressa do empregado, por escrito.

Importante destacar que, em ambos os casos, os feriados (não religiosos a critério do empregador, e religiosos mediante concordância do empregado) podem ser compensados do saldo do banco de horas existente na empresa.

Essas são apenas algumas das medidas trabalhistas previstas pelo Governo no auxílio ao enfrentamento dessa época atípica, de reconhecido estado de calamidade pública.

Prevenção. Isolamento domiciliar ou treinamento presencial?

José Affonso Dallegrave Neto¹

Uma das coisas mais importantes que todo empresário deveria saber diz respeito ao conceito de culpa acidentária. Para que uma empresa seja condenada na Justiça do Trabalho a pagar indenização decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional são necessários três elementos: o dano (material ou moral), a culpa (negligência do empregador) e o nexo que liga os dois primeiros. Há também os casos de responsabilidade objetiva, quando o dano do empregado for proveniente de uma atividade normal de risco (a exemplo do serviço de motoboys).

A culpa acidentária é aquela que se dá por violação a uma norma legal (de saúde e segurança do trabalho), ou pelo descumprimento do dever geral de prevenção do acidente ou doença ocupacional. Isso é o que dispõe o art. 157 da CLT e o art. 7º, XXII da Constituição Federal. Veja esta decisão judicial:

AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E SEGURO. ÔNUS DA PROVA. EMPREGADOR. Segundo arts. 155, 157 e 160 da CLT, c/c as NRs nº 7 e 9 do Ministério do Trabalho e art. 7º, XXII, da Constituição Federal da República, é do empregador o ônus de provar a higidez e segurança do ambiente de trabalho, bem como a redução dos riscos verificados. (TRT 8ª R.; RO 0001322-74.2015.5.08.0101; 3ª Turma; DEJTPA 03/03/2017; Pág. 66)

Na configuração da culpa patronal não está em jogo a conduta odiosa ou moralmente reprovável do sujeito, mas o simples descumprimento de obrigações legais ou do dever de prevenção do acidente.

Nessa esteira, não restam dúvidas de que a Carta Constitucional de 1988 recepcionou a Portaria n. 3.214/78 do MTE (antigo Ministério do Trabalho e Emprego), e suas inúmeras Normas Regulamentadoras (NRs), de observância obrigatória aos empregadores:

“NR-1.1. As Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT.”

Ao julgador cabe efetivar essas regras de prevenção, seja para contribuir para a redução dos altos índices de acidentes, seja para cumprir a Constituição Federal.

Há, basicamente, sete objetivos principais contidos nas inúmeras Normas Regulamentares, assim sistematizados:

Em primeiro lugar, a NR-1, item 1.7, estabelece que o empregador seja obrigado a adotar medidas de prevenção contra a prática de atos e condições inseguras de trabalho, impondo a obrigação de cientificar seus empregados de todos os riscos do ambiente de trabalho, além de prevenir e limitá-los. Em segundo lugar, a NR-4 obriga o empregador a manter Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) com o objetivo de promover a saúde, e proteger a integridade do trabalhador. Em terceiro lugar, a NR-5 determina ao empregador a constituição obrigatória, sobretudo para

¹ Advogado, escritor e pós-doutor em Direito.

estabelecimentos a partir de vinte empregados, de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Em quarto lugar, a NR-6 obriga o empregador a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) a seus empregados, como medida de prevenção contra acidentes e doenças ocupacionais. Em quinto lugar, a NR-15 fixa os limites de tolerância para a exposição do trabalhador ao agente nocivo. Em sexto lugar, a NR-7 obriga o empregador a manter Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), também com o objetivo de promover e preservar a saúde do trabalhador. Por último, a NR-9 impõe ao empregador a obrigatoriedade de desenvolver o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a fim de preservar a saúde dos empregados, por meio da identificação prévia dos elementos prejudiciais à saúde existentes no ambiente de trabalho.

Em tempos de pandemia, a Medida Provisória n. 927 dispôs que fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais, previstos nas NRs. Neste caso, o empregador poderá realizá-los por meio de EAD (ensino à distância), ou a posteriori em até 90 (noventa) dias da data de encerramento do estado de calamidade (até 31.12.2020, conforme o Decreto-Legislativo 6/20). No modo remoto (EAD), caberá à empresa observar os conteúdos práticos e a garantia de que as atividades serão executadas com segurança.

O objetivo desta regra (art. 16 e seus dois parágrafos) foi o de evitar aglomerações e movimentações do empregado em tempo de isolamento domiciliar. Existe um princípio do direito muito oportuno para este momento de força maior: a razoabilidade. Vale dizer, diante do conflito de direitos cabe ao intérprete ponderar, analisando as circunstâncias emergenciais, qual interesse deverá prevalecer. Em tempos de intenso contágio, como o do coronavírus, a ordem jurídica aponta que o isolamento domiciliar (ou a redução de aglomerações) vale mais do que o cumprimento legal de realizar treinamento presencial, ainda que ambos objetivem a mesma coisa: a prevenção.

MP nº 927 - Arts. 19º a 25º

Diferimento do recolhimento do FGTS

Christian Schramm Jorge¹

Dentre as várias medidas tomadas pelo Governo Federal para viabilizar a atividade empresarial durante o período da Pandemia do Covid-19 está a faculdade de prorrogação e parcelamento do recolhimento do FGTS. Pela MP 927, o empregador pode deixar de efetuar o recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Estes valores podem ser divididos em até 06 (seis) parcelas mensais, iniciando-se o pagamento em 07 (sete) de julho de 2020, sem a incidência de multa ou encargos.

Este benefício independe do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade ou adesão prévia pela empresa. O único requisito é que o empregador declare estas informações via SEFIP, na modalidade 1, até o dia 07 (sete) de cada mês, iniciando em 07 de abril, ou efetue a declaração conjunta destes valores, no máximo até o dia 20 (vinte) de junho de 2020, também via SEFIP. O empregador doméstico também pode se utilizar desta medida, devendo efetuar a comunicação no portal do eSocial para domésticos. A não observância deste prazo implica no pagamento de multas e encargos sobre os valores não recolhidos.

Na eventualidade de ser necessária a rescisão do contrato de trabalho do(a) empregado(a) durante este período de suspensão do recolhimento, será obrigatório o recolhimento integral do FGTS devido no período a este(a) colaborador(a), no prazo legal de pagamento das verbas rescisórias, ou seja, 10 (dez) dias. Este recolhimento não sofrerá encargos ou multa, salvo a multa rescisória de 40%, caso a rescisão se opere na modalidade sem justa causa por iniciativa do empregador.

Durante o período de 120 (cento e vinte dias), contados da publicação da MP 927, ou seja, a contar de 22/03/2020, fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos à contribuição do FGTS. Do mesmo modo, os Certificados de Regularidade do FGTS emitidos antes da publicação da MP 927 ficam prorrogados por 90 (noventa) dias.

É importante destacar que os parcelamentos de débito do FGTS anteriores a MP 927 e que possuíam parcelas com vencimento em março, abril e maio de 2020, não terão o vencimento destas parcelas prorrogado. Na eventualidade de inadimplemento destas parcelas, não ficarão as empresas impedidas da emissão do Certificado de Regularidade do FGTS neste período de 90 (noventa) dias, mas transcorrido este período, as parcelas serão devidas, acrescidas de multa e juros, na forma da Lei 8.036/90.

Para maiores informações, consultar os artigos 19 a 25 da Medida Provisória 927 e Circular da Caixa Econômica Federal nº 893, de 24 de março de 2020.

¹ Formado pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná; Pós-graduado Lato Sensu em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba; LLM - Legal Law Master em Direito Empresarial pela Estação IBMEC Business School; Advogado Sênior na Federação das Indústrias do Paraná; membro do Conselho Temático de Relações Trabalhistas da FIEP, membro do Conselho de Relações Trabalhistas da ACP, membro do Comissão de Direito do Trabalho da OAB/PR; professor e palestrante.

MP nº 927 | Jornada de Trabalho em Estabelecimentos de Saúde

Maíra Silva Marques da Fonseca¹

Ainda no que diz respeito às inovações relativas à jornada de trabalho, a Medida Provisória n. 927, em seu artigo 26, faz previsão especial exclusiva para os estabelecimentos de saúde.

Durante o estado de calamidade pública os empregadores do setor passam a poder prorrogar as jornadas de trabalho e a adotar escalas de trabalho suplementares mesmo para os seus empregados que atuem em atividades insalubres ou que laborem no regime de doze horas de trabalho para trinta e seis horas de descanso. O requisito de validade exigido é a celebração de acordo individual escrito entre as partes.

Como se sabe, por força do artigo 60 da CLT, em atividades insalubres a prestação de labor extraordinário está sujeita à autorização expressa, dada por licença prévia, das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, que, para tanto, devem proceder a exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho. A MP n. 927 inova, portanto, ao dispensar tal necessidade de aval dos órgãos fiscalizatórios.

Já no que tange ao regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, regulamentado pelo artigo 59-A da CLT, justamente por já extrapolar, de forma inclusive controvertida, o limite constitucional dos tempos diários de trabalho, conforme artigo 7º, XIII, da CF, a prestação de horas extras é majoritariamente vetada em jurisprudência, tida por descaracterizadora de tal modelo de escalas, dando ao empregado prejudicado o direito ao recebimento como extraordinária da hora laborada para além da oitava diária e expondo o empregador a multas administrativas.

A MP n. 927, cria, portanto, possibilidades amplamente inovadoras para o período excepcional de calamidade pública.

Não obstante o exposto, há que se notar que as horas extras autorizadas por esse dispositivo são tão somente aquelas referidas pelo artigo 61 da CLT, ou seja, decorrentes de necessidade imperiosa do empregador. Tal requisito vai ao encontro das peculiaridades do momento, ocasião de aumento expressivo de demanda dos estabelecimentos de saúde em decorrência da pandemia de coronavírus (COVID-19).

No regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso a MP n. 927 impõe, vale dizer, o garantimento ao empregado da fruição do repouso semanal remunerado, ainda que lhe tenham sido designadas, como ela mesma autoriza, quaisquer escalas suplementares.

As horas extras trabalhadas nos contextos acima narrados, seja pelo elastecimento das jornadas normais, seja pela adoção de escalas suplementares, poderão tanto ser remuneradas com os adicionais aplicáveis, quanto contabilizadas em banco de horas diferido, tal qual prevê a mesma Medida Provisória, em seu artigo 14, compensadas no prazo de dezoito meses contados do final do período de calamidade pública.

¹ Advogada trabalhista e Conselheira Estadual da OAB/PR. Doutorado em Direito do Trabalho pela USP e Mestrado em Direito pela UFPR. Professora de Direito Material e Processual do Trabalho. Conselheira do Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná (ACP/PR). Membro da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná (AATPR).

MP nº 927 | Coronavírus e nexos causal

Ricardo Calcini¹

É de notório conhecimento que o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 927/2020, a qual dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). E, ao longo do corpo do seu texto, de se ver que o artigo 29 tratou especificamente acerca da contaminação de trabalhadores em atividades laborativas e o nexos causal com a doença.

Para tanto, importante transcrever a referida norma legal: “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais, **exceto mediante comprovação do nexos causal**.” (g.n.)

Neste viés, extrai-se da MP que a intenção, por certo, foi direcionada aos profissionais de saúde, os quais estão lidando na “linha de frente” nos cuidados diários com pacientes suspeitos e/ou contaminados pelo COVID-19. Entretanto, como o dispositivo normativo assim não delimita quem são aqueles trabalhadores que possam contrair o coronavírus, infere-se, em realidade, que os casos de contaminação podem acontecer em toda e qualquer profissão, independentemente do segmento da atividade empresarial.

Bem por isso, o importante é que se consiga estabelecer, por força de lei, o chamado nexos de causalidade por ter o empregado sido acometido do COVID-19, até para que se possa justificar, em particular, a responsabilidade empresarial pelos danos morais e materiais provocados por atos comissivos e/ou omissivos de empregadores que, por dolo ou culpa, não cumpram com as orientações e recomendações das autoridades públicas e sanitárias.

Não por outra razão que a Lei Previdenciária considera, como de natureza ocupacional, a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade (v.g., profissionais da saúde); e a doença endêmica resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Ora, no caso, por exemplo, dos trabalhadores brasileiros em exercício de atividades essenciais, é possível sim, na prática, a comprovação do nexos causal em casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19).

Portanto, uma vez reconhecida pelo INSS a pandemia do COVID-19 como doença ocupacional e, por equiparação legal, a acidente do trabalho, as consequências jurídicas serão as seguintes: (i) recebimento de benefício previdenciário de natureza acidental após o 15º dia de afastamento, lembrando que nos primeiros quinze dias os salários são pagos pela empresa; (ii) não será exigida a carência mínima de contribuição para o gozo dos benefícios auxílio-doença e aposentadoria por invalidez; (iii) manutenção do contrato laboral pelo prazo mínimo de 12 meses após a cessão do benefício; (iv) no gozo do auxílio-doença acidental o empregador está obrigado a depositar o FGTS; (v) o evento do acidente será considerado na estatística da empresa para fins de majoração da contribuição do SAT/RAT em até 100%; (vi) ajuizamento de ações regressivas pela União Federal; e (vii) responsabilidade civil empresarial pelos indenizações por danos morais e materiais (emergentes, lucros cessantes e pensão vitalícia).

¹ Mestre em Direito pela PUC/SP. Professor de Direito do Trabalho da FMU. Especialista nas Relações Trabalhistas e Sindicais. Coordenador Acadêmico do projeto Dúvida Trabalhista? Pergunte ao Professor! (Jota) e da coluna Atualidades Trabalhistas (Portal Empório do Direito). Colunista responsável pelo projeto acadêmico Prática Trabalhista nos Tribunais na Revista Consultor Jurídico (Conjur). Palestrante e Instrutor de eventos corporativos “in company” pela empresa Ricardo Calcini | Cursos e Treinamentos, especializada na área jurídica trabalhista com foco nas empresas, escritórios de advocacia e entidades de classe. Site: www.ricardocalcini.com | Instagram: [@ricardo_calcini](https://www.instagram.com/ricardo_calcini) | E-mail: contato@ricardocalcini.com

Antecipação do Abono Anual (Art. 34º e 35º)

Rafael Mosele¹

A Medida Provisória 927 editada pelo Governo Federal constitui hipótese de força maior para fins trabalhista conforme dispõe o art. 501 da CLT. Possui vigência imediata e força de lei, a partir de sua publicação (22/03/2020), cujas regras nela previstas valem apenas para o período que foi considerado como calamidade pública pelo Decreto nº 6, de 20/03/2020, ou seja, até 31/12/2020.

Dentre as várias medidas trabalhistas trazidas pela MP 927 para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente da COVID-19, temos a previsão de antecipação do pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei 8.213/91.

O objetivo do abono anual é garantir ao segurado e/ou aos seus dependentes, uma gratificação natalina ao final do ano, semelhante ao 13º salário previsto na CLT para os empregados ativos.

O texto trazido pela MP 927/2020 em seu art. 34 é muito semelhante ao texto de outra medida provisória recentemente editada pelo Governo e que caducou em 03/12/2019, a MP 891/2019, que tornava permanente a antecipação da primeira parcela do abono previdenciário anual.

Aqui, assim como previsto na MP 891, o pagamento do abono anual será efetuado em 2 parcelas ao beneficiário da previdência social que durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão.

A MP 927 prevê, no entanto, que os pagamentos serão realizados em abril e maio. 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; já 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.

O art. 35 disciplina que em caso de cessação programada do benefício antes de 31 de dezembro de 2020, o pagamento será proporcional ao do abono anual ao beneficiário.

Por fim, o parágrafo único do mesmo art. 35 prevê que, na ocorrência de 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.

¹ Master of law (LLM) pela Fundação Getúlio Vargas. Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba. Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo. Membro do Comitê de Relações do Trabalho do Instituto Mundo do Trabalho. Conselheiro Fiscal do Instituto Nacional de Proteção de Dados – INPD. Diretor das Relações do Trabalho do Instituto Nacional de Proteção de Dados. Sócio Célio Neto Advogados.

MP 927 - Art. 36º

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores a data de entrada em vigor desta Medida Provisória

Luciane Torres Santiago Cardoso¹
Valéria Tavares de Sant'Anna²

No momento, a maioria dos habitantes do planeta está conectada com a OMS - Organização Mundial de Saúde/Agência da ONU, cujas orientações são consideradas fundamentais à garantia da vida da espécie humana, já que globalmente as orientações visam manter os sistemas de saúde locais (países) fora da rota do colapso.

Tal conjuntura evidencia a importância da ONU - Organização da Nações Unidas e respectivas orientações: Agenda 2030 e seus 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, bem como da OIT - Organização Internacional do Trabalho/Agência da ONU, em especial sobre às questões relacionadas ao mundo do trabalho, já que não há mais como fugir da evidência de que estamos “no mesmo barco”.

Todos os ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) são igualmente importantes e a crise atual apresenta impactos sobre todos, embora alguns sejam sentidos, imediatamente:

Objetivo 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.

Impacto: perda de renda de vulneráveis, levando a maior número de pessoas abaixo da linha de pobreza

Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades

Impacto: ameaça de colapso nos sistemas de saúde

Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos

Impacto: falta de acesso à água limpa

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos

Impacto: atividades econômicas suspensas, diminuição de renda, desemprego

Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos

Impacto positivo: diminuição de emissão de gases de efeito estufa com a diminuição da produção e das atividades de transporte

Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Impacto positivo: incentivo à cooperação internacional em saúde pública

¹ Advogada. Pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil na FGV - Fundação Getúlio Vargas/Rio de Janeiro. Secretária da Comissão Temporária de Estudos sobre a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável/ONU do Instituto dos Advogados Brasileiros. Membro Efetivo da Comissão de Direito Civil e da Comissão da Memória, ambas do Instituto dos Advogados Brasileiros. Membro da Comissão de Atendimento da Pessoa Idosa da OAB/RJ

² Mediadora Certificada ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos. Mestranda em Ciência da Sustentabilidade na PUC - Rio. Presidente da Comissão Temporária de Estudos sobre a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável/ONU do Instituto dos Advogados Brasileiros. Membro Efetivo da Comissão de Direito Cooperativo e da Comissão de Filosofia, ambas do Instituto dos Advogados Brasileiros.

A Agenda 2030/ONU em sua abertura dispõe sobre seu foco: “Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parceria”, portanto, nós, as pessoas, devemos assumir nossa responsabilidade, identificando ações colaborativas (Parceria) e sustentáveis, ou seja: ações afirmativas comprometidas com o desenvolvimento econômico (Prosperidade), a dignidade humana (Pessoas), a paz social (Paz) em harmonia com os recursos naturais (Planeta).

A OIT orienta: “De fato, não importa onde no mundo ou em que setor, a crise está tendo um impacto dramático na força de trabalho. As medidas precisam se concentrar em fornecer alívio imediato a trabalhadores e empresas para proteger os meios de subsistência e negócios viáveis economicamente, principalmente em setores mais atingidos e setores em países em desenvolvimento, garantindo assim as condições para uma pronta recuperação da empregabilidade quando a pandemia estiver sob controle.”³

No mesmo documento a OIT apresenta 4 pilares com ações de contenção dos impactos do COVID-19, onde se encontram as “medidas trabalhistas” referidas no art. 36 da Medida Provisória 927: “Pilar 2 - Suporte para empresas, empregos e renda: Estender a proteção social para todos; **Implementar medidas de retenção de emprego**; Fornecer benefícios financeiros/fiscais e outros para empresas.”

A convalidação das medidas trabalhistas anteriores à edição da referida norma visa garantir a segurança jurídica das relações nos casos em que os contratantes se anteciparam à legislação com objetivo de diminuir o impacto da ameaça que já havia se apresentado, no mundo.

³ Tradução livre: Indeed, no matter where in the world or in which sector, the crisis is having a dramatic impact on the world's workforce. Policy responses need to focus on providing immediate relief to workers and enterprises in order to protect livelihoods and economically viable businesses, particularly in hard-hit sectors and developing countries, thus ensuring the conditions for a prompt, job-rich recovery once the pandemic is under control. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition. Updated estimates and analysis, April, 7 2020

⁴ Tradução livre: Pillar 2 - Supporting enterprises, jobs and incomes: Extend social protection for all; Implement employment retention measures; Provide financial/tax and other relief for enterprises. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition. Updated estimates and analysis, April, 7 2020.

MP nº 936/2020 | O objetivo do Programa Emergencial da Manutenção do Emprego e Renda, o alcance e a vigência (artigos 1º, 3º, 15 e 20)

Ana Maria Maximiliano¹

A MP nº 936/2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Considerando-se que as medidas complementares publicadas anteriormente, por meio da Lei nº 13.979/2020 e Decreto Legislativo nº 6/2020, tiveram por escopo a flexibilização da contratação e das metas da Lei de Responsabilidade Fiscal e afins pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal, a MP nº 936/2020 trata da iniciativa privada na perspectiva das relações trabalhistas.

O Programa instituído pela MP nº 936/2020 tem como objetivos preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública² e de emergência de saúde pública.

O objetivo principal da Medida Provisória nº 936/20 é a preservação de empregos e de renda mínima aos empregados. Deste modo, é este o raciocínio que deverá nortear qualquer medida tomada pelo empregador e cuja comprovação será essencial futuramente.

Todavia, essa MP traz também um outro objetivo, explícito no art. 1º, que é o da garantia da continuidade das atividades laborais da empresa. Isto reforça a ideia de que as medidas não devem ser adotadas como mera forma de economia, mas apenas nos casos em que isto for realmente necessário para que a empresa não “encerre as atividades” neste momento de estado de calamidade pública.

Especificamente para as relações trabalhistas, foram estabelecidas medidas consistentes no pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em caso de a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Os trabalhadores que firmarem acordos para a redução de salário e jornada ou suspensão de contrato de trabalho terão parte da renda restituída, com recursos da União.

O disposto na MP nº 936/2020 se aplica aos contratos de trabalho em geral, inclusive aos de aprendizagem e de jornada parcial.

¹ Doutoranda em Direito pela UFPR. Mestre em Direito pela PUC/PR. Membro do Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná. Procuradora do Município de Curitiba.

² O estado calamidade pública refere-se a uma situação de natureza emergencial, causadora de grande prejuízo e que atinge um número indeterminado de pessoas, no caso a pandemia do Covid-19. A sua declaração permite que maior parte do orçamento público seja destinado aos setores que mais necessitam, como a saúde e o pagamento de trabalhadores por meio do programa Emergencial.

No entanto, essas medidas aplicam-se exclusivamente à iniciativa privada, com a exclusão da União e entes federados (Estados, Municípios e Distrito Federal), os órgãos da administração pública direta e indireta, as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive as suas subsidiárias, e os organismos internacionais.

A MP nº 936/2020 foi publicada em edição extra do Diário Oficial da União, no dia 1º/4/2020 e tem validade provisória. A sua perenidade está condicionada à conversão em lei, que segue a regra do artigo 62, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB-88). Dessa forma, a MP deve ser votada e convertida em lei no prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogável uma vez por igual período, a contar da data da sua publicação, sob pena de perder a sua eficácia, caso em que deverá ser editado pelo Congresso Nacional um decreto legislativo para disciplinar os efeitos jurídicos gerados durante sua vigência. Se o conteúdo da MP for alterado, ela passará a tramitar como projeto de lei de conversão.

MP 936 | Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e Salários

André Jobim de Azevedo¹
Luiz Eduardo Gunther²
Marco Antônio César Villatore³

Noções: as reduções proporcionais de jornada de trabalho e de remuneração não são novidades na legislação trabalhista, já se encontrando na Lei no. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, sendo mais importante no presente momento, o artigo 2º., além de seus parágrafos, que estabelecem o prazo de 3 meses e o limite de 25% para tal redução proporcional, mas sempre por Acordo Coletivo de Trabalho ou pela Justiça do Trabalho, não sendo caso de afronta ao artigo 468, caput, da CLT (alteração unilateral do contrato de trabalho).

A Constituição de 1988 trouxe em seu artigo 7º., inciso VI, a previsão de proibição de redução salarial, exceto se estabelecida em Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho. Já o inciso XIII estabeleceu o seguinte: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

O que mudou: houve modificação na legislação nacional com a Medida Provisória nº. 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº. 6/2020, além da questão internacional decorrente do coronavírus tratado na Lei nº. 13.979/2020, que pelo espaço de uma folha permitida para este texto, será resumida da seguinte forma: a) pagamento de “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda” custeado com recursos da União, nos percentuais de 25, 50 ou 70%. No artigo 5º., parágrafo 2º., desta MP, o inciso I assim estabelece: “I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário (...), no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;”, lembrando que o limite máximo é de 90 dias.

Discussão principal foi com relação à necessidade ou não de negociação coletiva, principalmente no artigo 12, que estabelece possibilidade de acordo individual aos empregados assim discriminados: “I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou II - 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”, ou seja, R\$ 12.202,12.

¹ Advogado Trabalhista, Professor da PUCRS, Membro da ABDT.

² Desembargador do Trabalho, Professor do UNICURITIBA, Membro da ABDT.

³ Advogado Trabalhista, Professor da UFSC e do UNINTER, Coordenador da Especialização em Direitos e Processos do Trabalho e Previdenciário da ABDConst, Membro da ABDT.

⁴ BRASIL. Medida Provisória nº. 936/2020. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm Acesso em 16.04.2020.

⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 6363. <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=588660417/04/2020> Acesso em 17.04.2020.

Entendimento da jurisprudência: no dia 17/04/2020 o Supremo Tribunal Federal (STF) negou liminar do Ministro Ricardo Lewandowski, por 7 votos a 3 (Ministro Celso de Mello estava ausente com justificativa médica) para suspender a possibilidade de Acordo Individual, em Ação Direta de Inconstitucionalidade impetrada pela Rede Sustentabilidade, que afirmava ser obrigatório Convenção ou Acordo Coletivos do Trabalho na MP em comento, com base nos artigos 7º.,VI, XIII e XXVI, e 8º., III e VI, da Constituição. O Ministro supracitado, proferiu decisão cautelar parcial, entendendo ser necessário o envio do Acordo para o Sindicato Laboral para que este deflagrasse “negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes”.

Considerações dos autores/orientações: nossa orientação é seguir detalhadamente as determinações da MP 936/2020 e que foi acertado o julgamento do STF, pois se trata de força maior com o surto de coronavírus, e por essa razão, necessária para celeridade junto às empresas mais afetadas, mantendo empregos, com auxílio do Estado, como ocorre na maioria dos Países, por exemplo Espanha, EUA e Itália.

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Fabiano Zavanella¹

A suspensão do contrato de trabalho é outro mecanismo de proteção ao emprego e renda, transitória, a qual se dará pelo prazo máximo de 60 dias e poderá ser fracionada em até dois períodos de trinta dias respeitado o estado de calamidade pública.

De todo modo, remete-se o leitor ao exame do artigo 16 desta Medida Provisória, bastante relevante para complementar a compreensão do aqui tratado, já que limita a noventa dias a somatória dos períodos acordados de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ou seja, as técnicas poderão ser até combinadas e alternadas desde que não superem esse prazo.

Tal qual a redução proporcional de jornada de trabalho e salário, a suspensão também poderá ser feita por acordo individual escrito, que deverá ser encaminhado para o empregado com antecedência de dois dias corridos a fim de obter o livre consentimento.

Ainda que suspenso o contrato de trabalho permanece a obrigação do empregador no que se refere a honrabilidade dos benefícios (convênio médico e alimentação), sendo certo que o trabalhador, caso queira e detenha condições para tal, poderá recolher a previdência social na condição de segurado facultativo.

A suspensão cessará e, portanto, o contrato de trabalho será reestabelecido no prazo de dois dias corridos da cessação do estado de calamidade, da data fixada no ajuste individual ou se o empregador optar pela antecipação desse período, desde que comunique o empregado qual será a data de retorno.

Na hipótese de fraude ao mecanismo da suspensão do contrato de trabalho, por exemplo a exigência do trabalho remoto ou qualquer outra atividade, trará como consequências o pagamento do salário e demais deveres do período além das sanções previstas.

Vale lembrar que as empresas que tiveram um faturamento maior do que R\$4.800.000,00 em 2019 a medida impõe, para hipótese de suspensão do contrato de trabalho o pagamento de ajuda compensatória mensal de natureza indenizatória equivalente a 30% do respectivo salário e, por conseguinte, o BEPER será de 70% da prestação mensal que o empregado faria jus no recebimento do seguro-desemprego.

¹ Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP/SP; Mestre em Direito pela PUC/SP; pesquisador do GETRAB-USP; membro do conselho executivo da rede CIELO LABORAL; diretor executivo do IPOJUR; sócio do escritório ROCHA, CALDERON e ADV. ASSOCIADOS; professor de diversas instituições na graduação e pós-graduação.

² ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto; SIMONATO, Priscila Milena. Primeiras linhas sobre a MP 936/2020 e o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. Editora Foca, Indaiatuba-SP, 2020.

Benefício emergencial da preservação do emprego e da renda

Cassiano Ricardo Régis¹

Como parte das medidas emergenciais trazidas pela Medida Provisória 936/2020, foi instituído o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (BEm), cujo propósito, em conjunto às demais alternativas possibilitadas pela mencionada norma legal, visa preservar o emprego e a renda do trabalhador, bem como a redução dos impactos socioeconômicos reflexos do estado de calamidade pública provocado pela crise sanitária decorrente do coronavírus e da Covid-19.

Referido benefício tem como fonte de custeio valores oriundos do orçamento exclusivo da União Federal, competindo ao Ministério da Economia a sua coordenação, execução e administração, e será pago aos trabalhadores à ele elegíveis em forma de prestação mensal, com início 30 (trinta) dias após a celebração do acordo instituidor da suspensão temporária do contrato de trabalho ou da redução proporcional de jornada de trabalho e do salário, desde que tais medidas sejam obrigatoriamente cadastradas pelo empregador junto ao sítio <https://sd.maisemprego.mte.gov.br> (Empregador Web) e informada ao sindicato da classe obreira, pelo prazo de até 10 (dez) dias após o ajuste individual firmado entre os agentes do contrato de trabalho.

Por se tratar de benefício emergencial condicionado à suspensão temporária do contrato de trabalho e à redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, tal prestação auxiliar governamental será devida tão somente enquanto perdurar o acordo individual ou coletivo constituinte da respectiva medida.

Necessário se faz consignar que não fazem jus ao benefício emergencial (BEm) os trabalhadores que porventura recebam outra prestação continuada da previdência social – excetuada a pensão por morte ou auxílio-acidente, os que estiverem em percepção do seguro-desemprego ou em bolsa de qualificação profissional, bem como aos que aderirem à redução de jornada e salário em proporção inferior à 25% (vinte e cinco por cento).

O valor do benefício terá como base o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, sendo que, para os casos de redução de jornada e trabalho será observada a proporcionalidade do respectivo percentual de redução, e para os casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, de forma integral (para as empregadoras que auferiram receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019), ou 70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado faria jus (para as empregadoras que auferiram receita bruta igual ou superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019), sendo certo que nos casos em que o cálculo do benefício redundar em valores decimais haverá arredondamento para a unidade inteira imediatamente superior.

Para os contratos de trabalho de natureza intermitente firmados até 01º de abril de 2020, o valor do benefício emergencial será linear, no importe de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 6 (seis) meses, sendo possível a cumulação de mais de um benefício emergencial decorrentes de medidas oriundas de contratos de trabalho intermitentes distintos.

¹ Advogado Especialista em Direito do Trabalho, Assessor Jurídico da Associação Comercial do Paraná – ACP.

A Medida Provisória 936/2020 permite, ainda, a possibilidade de o empregador propiciar de forma cumulativa ao benefício emergencial pago pelo governo federal uma verba a título de ajuda compensatória mensal, em valor a ser definido expressamente entre as partes do contrato de trabalho, a qual não integrará a remuneração do trabalhador para quaisquer fins e efeitos, não repercutindo, portanto, reflexos nas contribuições fundiárias, fiscais e previdenciárias.

Vê-se, pois, diante de tal medida excepcional, dentre outras decorrentes do estado de calamidade pública decretado, que o governo federal adotou forma de contemporizar sustentação de renda mínima ao trabalhador brasileiro, ciente das diversas dificuldades a serem suportadas pelo empregador durante esta intempérie econômica derivada da crise sanitária instaurada pela Covid-19, e com as quais se crê seja possível atravessar o tormentoso momento mundial crítico, permitindo, desta forma, a sustentação dos níveis de emprego para futura, breve e oportuna retomada das atividades econômicas, motrizes do cotidiano social.

Da ajuda compensatória mensal

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho¹

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

A ajuda compensatória mensal de que trata A Medida Provisória n. 936 deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva e terá natureza indenizatória não integrando, portanto, a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, nem tampouco a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, nem ainda a base de cálculo do valor devido ao FGTS, ainda que para o empregado doméstico. Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória em questão não integrará o salário devido pelo empregador.

Como a Medida Provisória 936 fala na possibilidade de cumulação do pagamento do Benefício Emergencial, do valor remanescente do salário e de uma ajuda compensatória de natureza indenizatória, nada impede que o empregador que deseje estabelecer um percentual distinto de 25%, 50% ou 70%, ajuste a redução num desses patamares, mas complemente a renda mensal do trabalhador com uma ajuda compensatória mensal equivalente a diferença entre esse montante, que será utilizado para todos os fins inclusive para a dedução feita pelo governo no Benefício Emergencial, e o valor do desconto que efetivamente se deseja.

Com efeito o art. 9º da Medida Provisória 936 expressamente prevê a possibilidade do pagamento de uma ajuda compensatória mensal pelo empregador ao empregado, de natureza indenizatória e, portanto, sem incidência de encargos sociais, enquanto durar a redução de jornada de trabalho e salário, sem apresentar maiores exigências.

Essa solução poderá, por exemplo, ser utilizada para adequar redução pactuada em patamar diverso, por aditivo ao contrato individual de trabalho formulado em data anterior à edição da Medida Provisória 936, aos percentuais pré estabelecidos na norma editada em 1º de abril. A ideia seria manter como renda global os valores acordados entre empresa e empregado, adotando para fins de Benefício Emergencial uma redução maior, nos patamares de 50% ou 70%, nas jornadas e salários, utilizando, porém, em contrapartida, o pagamento da ajuda compensatória para aumentar a renda até que ela chega ao patamar acordado antes da edição da MP 936.

¹ Advogado. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Pós-doutor em Direito pela Universidade de Nantes, França. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Diretor Geral da Escola Superior de Advocacia (2019-2021). Professor de Direito do Trabalho da Fundação Getúlio Vargas EAESP FGV e da Universidade São Judas Tadeu. Vice-Presidente da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados de São Paulo.

Cabe esclarecer ainda que no site do Seguro Desemprego não há campo para informar se há o pagamento de ajuda compensatória, mas essa ajuda deve constar no acordo individual, sendo assim entendido que reportaria no site do seguro desemprego a redução somente do salário no percentual de 50%, visto que a ajuda não integra o salário. Com isso além do ganho direto para o funcionário em decorrência da diminuição dos descontos de INSS e IRRF devido a redução da base de cálculo, o funcionário teria a benefício do seguro desemprego calculado sobre o percentual da redução de jornada de 50% e não mais de 35% como acordado inicialmente.

A adoção da ajuda compensatória da forma sugerida reduz o valor encargos pois ajuda compensatória de acordo com a MP tem caráter indenizatório, não sofrendo a incidência de encargos além de poder ser excluída do lucro líquido conforme.

Regras para negociação direta com o empregado

Célio Pereira Oliveira Neto¹
Rafael Mosele²

Consoante já abordado na apresentação deste e-book, todas as regras previstas pela Medida Provisória 936, foram editadas em momento de desordem, visando trazer algum alento às empresas e empregados. Assim, e tal como já apreciado pelo Pleno do STF em sede de julgamento da liminar concedida pelo Ministro Ricardo Lewandowski na ADI 6363, a negociação direta entre empregado e empregador é permitida, observadas certas e determinadas condições estabelecidas no art. 12 MP 936.

Quando posso negociar diretamente com o empregado?

A negociação individual só pode ser realizada nas seguintes hipóteses: i) salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (3 s.m.); ii) 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 (RGPS), correspondente a R\$ 12.202,12 (empregados conhecidos por autossuficientes) – exceção quando se trata de redução de jornada de trabalho e de salário de até 25% - hipótese em que não se aplicam as condicionantes anteriores.

Fora destas condições – ou seja, empregados com salário acima de R\$ 3.135,00 e inferior a duas vezes o limite máximo do RGPS; ou que percebam mais do que R\$ 12.202,12 e não tenham curso superior – só se pode negociar via convenção ou acordo coletivo de trabalho, portanto mediante atuação do sindicato, ressalvada a redução de jornada e de salário de até 25%.

Além disso, a Portaria 10.486/2020, editada pelo Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, ao contemplar regras para o processamento e pagamento do Benefício Emergencial para Preservação do Emprego e da Renda, expressamente veda a celebração de acordo individual para redução de jornada e salário ou suspensão se o empregado se enquadrar em alguma das vedações ao recebimento do Benefício Emergencial, previstas no art. 4º, incisos I, II e III da Portaria 10.486, nos mesmos termos do §2º, art. 6º, da MP 936.

Portanto, e ao que parece, não só o benefício fica de fora, mas há verdadeira vedação à celebração de acordo individual nas seguintes condições: a) empregado que também esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; b) que tiver o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da Medida Provisória 936, que é de 01.04.2020; c) que estiver em gozo de: c1) benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio acidente; c2) seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; c3) percebendo bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

Há algum procedimento para ser observado na negociação individual?

A teor do inc. II do art. 7º e §1º do art. 8º, ambos da MP 936, o acordo deve ser encaminhado ao empregado com dois dias de antecedência, para que este possa manifestar sua intenção de firmar o acordo, assim como aquiescer com as condições que vigorarão durante o período de redução de jornada e salário ou de suspensão do contrato de trabalho.

Outrossim, quando se trata de negociação individual, a MP 936 expressamente prevê a obrigatoriedade de comunicação do acordo firmado com o empregado ao sindicato laboral.

E se for negociar com o sindicato, não é muito burocrático?

Por força do art. 17, inciso II, da MP 936, ficam simplificados os procedimentos para a negociação coletiva, podendo ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Nessa mesma linha, para atender a finalidade de suspensão de contrato e/ou redução de jornada e de salário, ficaram reduzidos pela metade os prazos previstos no Título VI da CLT.

¹ Doutor, Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Professor em cursos de pós-graduação; Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ); Membro da Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional; Coordenador do Conselho de Relações do Trabalho da Associação Comercial do Paraná; Membro do Conselho Deliberativo da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH/PR); Diretor Jurídico da Sociedade Brasileira de Teletreabalho e Teleatividades - SOBRATT; Vice-Presidente da Comissão da Agenda 2030 do Instituto dos Advogados Brasileiros; Presidente do Instituto Mundo do Trabalho - IMT; Sócio fundador Célio Neto Advogados

² Master of law (LLM) pela Fundação Getúlio Vargas. Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba. Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo. Sócio do escritório Célio Neto Advogados. Membro do Comitê de Relações do Trabalho do Instituto Mundo do Trabalho. Conselheiro Fiscal do Instituto Nacional de Proteção de Dados – INPD. Diretor das Relações do Trabalho do Instituto Nacional de Proteção de Dados – INPD.

Manutenção dos serviços públicos e atividades essenciais e as medidas trabalhistas previstas na MP nº 936/2020.

Patrick Rocha de Carvalho¹

As medidas trazidas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego (MP nº 936/2020) são ferramentas úteis para o enfrentamento da situação do estado de calamidade, decorrente do coronavírus (covid-19). O emprego, todavia, de tais institutos possui certas limitações a determinados empregados e setores da economia, abrangendo, neste último caso, os serviços públicos e atividades essenciais.

Esses serviços e atividades são aqueles previstos nas Leis nos 7.783/1989 (a chamada “Lei de Greve”, em seu artigo 10) e 13.979/2020 (a “Lei Nacional da Quarentena”).

A primeira lei dispõe como serviços ou atividades essenciais, por exemplo: o tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; dentre outros setores².

A Lei Nacional da Quarentena, por outro lado, estabelece medidas de saúde a serem observadas nesse período de emergência, mas limita o emprego de tais restrições para que estas resguardem “o exercício e o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais” (§ 8º do artigo 3º) – cabendo ao Presidente da República a responsabilidade, mediante decreto³, de especificar quais são esses serviços e atividades. Idêntica redação possui, também, o artigo 13 da MP nº 936/2020, ao tratar da “redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho”.

Essa restrição não significa, propriamente, a proibição de adoção das medidas previstas na MP nº 936/2020 no âmbito dos serviços públicos e atividades essenciais. O termo “resguardar”, parece-me, é utilizado no sentido de preservar e conservar, para que não ocorra a interrupção do trabalho e fornecimento em tais setores. Nada impediria, assim, que um empregador desses segmentos venha a adotar as medidas de redução de jornada (e salário) ou suspensão no âmbito de sua empresa, desde que estas não comprometam o andamento normal das suas atividades e serviços (por exemplo: suspender os contratos do serviço de copa, contabilidade, secretariado, etc.) – isso depende da gestão empresarial e do mapeamento das funções que podem ser beneficiadas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A ressalva contida na MP nº 936/2020 teve como intenção, quando adotadas as medidas trabalhistas de suspensão de contrato ou redução de jornada, a proteção da coletividade, mantendo-se o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais à população nesse período de calamidade.

¹ Advogado e Consultor na área do Direito do Trabalho, graduado pela Faculdade de Direito de Curitiba (2001). Pós-Graduado em Direito Administrativo e em Direito Processual Civil pelo Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar, em Direito Material e Processual do Trabalho pelas Faculdades Curitiba e MBA em Direito da Economia e da Empresa pela Fundação Getúlio Vargas. Professor Substituto da disciplina de Direito do Trabalho e Legislação Social no Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Paraná (UFPR - 2007). Professor Convidado da Pós-graduação em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Conselheiro do Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná (ACP). Eleito como profissional recomendado pela Leaders League no ranking de 2018 em Labor Litigation - Law Firms. Profere cursos e palestras na área do Direito do Trabalho (In Company).

² Assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e navegação aérea; compensação bancária; atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; 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); outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; e atividades portuárias.

³ Decreto nº 10.282/2020 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.html).

Orientações acerca das Medidas Provisórias nºs 927 e 936/2020

Atuação da fiscalização administrativa do trabalho

Luiz Fernando Favaro Busnardo¹

No intuito de bem esclarecer os empresários do comércio paranaenses, passo a discorrer sobre as regras incluídas nas duas medidas provisórias editadas entre março e abril deste ano pelo Governo Federal e que dizem respeito ao papel da Fiscalização Trabalhista.

Inicialmente, cumpre ressaltar que a Fiscalização Trabalhista foi incluída no Decreto Presidencial nº 10.292, de 25 de março passado, como serviço público e atividade essencial, integrando o rol previsto no artigo 3º do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, no seu inciso XXXVI.

Quanto às normas modificadas, de forma transitória e em caráter excepcional, tem-se que a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispôs 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 previu, dentre outras regras de flexibilização temporária das obrigações trabalhistas, a suspensão de algumas exigências administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho, nos termos seguintes:

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.

Já o Ofício-Circular nº 1088/2020, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério da Economia, assim especificou aos empregadores e trabalhadores brasileiros, o alcance daquelas medidas:

¹ Auditor-Fiscal do Trabalho, do Ministério da Economia.

“A sociedade moderna passa por um período único em sua história. Grandes desafios se apresentam, demandando a tomada de decisões céleres para preservação da vida, do emprego e da renda dos cidadãos, de modo que possamos efetivamente enfrentar a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo Corona vírus (COVID-19).

Diversas medidas são necessárias para promover o achatamento da curva de contágio, de modo que todos doentes tenham a oportunidade de receber os devidos cuidados médicos. Nesse contexto, o governo tem apresentado um conjunto de medidas urgentes necessárias à prevenção, controle e mitigação dos riscos. Como evento ímpar que é, demandará esforço conjunto de todos para minimização dos impactos sociais e econômicos, até que o estado de calamidade se encerre.

Especificamente em relação às exigências de Segurança e Saúde no Trabalho, destaca-se que as medidas adotadas não significam qualquer supressão ou autorização para o descumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo imperativo que trabalhadores e empregadores mantenham foco na prevenção evitando a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.”

A própria Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, assim determina, em seu artigo 19:

Art. 19. O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 2020, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

Portanto, apenas as exigências relacionadas acima, nos artigos 15 a 17 da Medida Provisória nº 927, são deixadas de exigir neste momento de excepcionalidade. Todas as demais estão em sua vigência plena.

Outro ponto importante trazido pela medida governamental é a suspensão por 180 dias dos prazos de defesa e recurso nos processos de autos de infração já lavrados, bem como de notificação para recolhimento do FGTS. Vejamos:

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.

E, com relação às providências de fiscalização, durante a vigência do estado de calamidade pública provocado pela pandemia (COVID-19), o papel preponderante da Auditoria-Fiscal do Trabalho passa a ser o seguinte:

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.

Ainda, com referência à Medida Provisória nº 936, a Fiscalização Trabalhista recebeu uma importante atribuição, de inspecionar e punir eventuais irregularidades ou fraudes na execução, pelos empregadores, do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, assim prevendo:

Art. 14. As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Portanto, para as irregularidades constatadas na aplicação das regras do Programa Emergencial, como as reduções proporcionais de jornada de trabalho e salário ou as suspensões temporárias do contrato de trabalho, com acesso do trabalhador ao Benefício Emergencial Mensal, não há previsão de dupla visita e o auto de infração terá sua lavratura imediata, sendo aplicada a multa conforme a legislação do seguro desemprego (Lei nº 7.998/1990), sujeitando os infratores à penalidade de até R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reduzido o valor à metade apenas para os casos de empresas individuais, microempresas, empresas de pequeno porte ou empresas com até vinte trabalhadores.

Desse modo, pauta-se a orientação aos empresários sobre a atuação administrativa fiscalizadora dos órgãos de Fiscalização do Trabalho, no período de calamidade pública provocada pela pandemia da COVID-19.

Curso ou Programa de Qualificação Profissional

Evelyn Fabrícia de Arruda¹

De acordo com o artigo 476-A, da CLT, é possível a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, com o objetivo de participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual. Tal medida deve estar prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, bem como deverá ter a aquiescência do empregado, nos termos do artigo 471, da CLT.

Além disso, o mencionado artigo 476-A, da CLT, dispõe que após a autorização concedida por instrumento coletivo, o empregador deverá comunicar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual, podendo o empregador conceder ao empregado ajuda compensatória mensal sem natureza salarial durante o período de suspensão e realização do curso ou programa de qualificação profissional, em valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. O mencionado dispositivo legal também estabelece situações acerca dos benefícios fornecidos pelo empregador, dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, prorrogação, dentre outras.

Com a pandemia decorrente do COVID-19, uma das Medidas Provisórias publicadas em matéria trabalhista foi a Medida Provisória nº 936, a qual foi publicada em 01º de abril de 2020. Em seu artigo 17, inciso I, a MP prevê a possibilidade de o empregador, durante o estado de calamidade pública previsto em seu artigo 1º, ou seja, o já mencionado COVID-19, oferecer aos empregados curso ou programa de qualificação profissional, conforme já estabelecido pelo artigo 476-A, da CLT.

No entanto, a medida de urgência, confirmada pela decisão proferida pelo Superior Tribunal Federal – STF, em 17/04/2020, na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.341 Distrito Federal, possibilita a utilização da suspensão do contrato de trabalho com o oferecimento de curso ou programa de qualificação profissional mediante acordo individual com o empregado e não, necessariamente, por convenção ou acordo coletivo como previsto na CLT. Contudo, neste momento, não será tratada esta questão, bem como aquelas relacionadas à suspensão do contrato de trabalho, prazo de comunicação, dentre outros, pois estes assuntos foram tratados em item próprio.

Aqui, importante destacar que, em razão da necessidade de medidas de achatamento da curva de contágio pelo vírus COVID-19, com a priorização da possibilidade de permanência dos trabalhadores em sua própria residência, em especial daqueles pertencentes a grupo considerado de risco, o curso ou a qualificação profissional poderão ser ministrados em ambiente virtual, ou seja, na modalidade de ensino a distância. Desta forma, evita-se que o trabalhador desloque-se de sua residência para frequentar aulas presenciais.

¹ Advogada, formada pela PU/PR em 1998. Especialista em Direito Processual Civil pelo IBEJ; especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba; especialista lato sensu em Execução no Processo do Trabalho pela Unibrasil; especialista lato sensu pela Escola da Magistratura do Paraná; Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba; MBA em Gestão Corporativa pela Estação Business School; habilitação no curso de Doutorado em Direito do Trabalho na Universidade de Buenos Aires; professora de Processo Civil I e II, Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e do Núcleo de Prática Jurídica na Uniandrade entre 02/2003 e 12/2006; professora de Direito do Trabalho e de Prática Laboral na Estácio Radial Curitiba entre 02/2007 e 12/2008; professora de cursos sobre a Reforma Trabalhista na Facop – Fundação de Asseio e Conservação do Estado do Paraná; conciliadora do Juizado Especial Cível de Curitiba entre os anos de 1997 e 1998; membro da Comissão de Fiscalização do Exercício Regular da Profissão da OAB/PR por mais de dez anos; árbitra trabalhista da CANATRA – Câmara Nacional de Arbitragem Trabalhista; membro do Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná desde 2019.

Contudo, ainda que as aulas não sejam presenciais, o trabalhador deverá frequentá-las. Destaca-se, ainda, que não há qualquer obrigatoriedade de que os cursos ou a qualificação profissional ofertados sejam onerosos, admitindo-se, então, cursos gratuitos, especialmente porque, neste momento, várias instituições de ensino estão disponibilizando cursos gratuitamente, nas mais diversas áreas. A duração do curso deverá ser equivalente ao período de suspensão do contrato de trabalho.

Sendo assim, com o intuito de manutenção dos empregos e para que os trabalhadores não fiquem ociosos durante o período de eventual suspensão de seu contrato de trabalho, a medida de urgência e de caráter provisório reiterou a possibilidade de qualificação profissional do trabalhador no formato de ensino a distância. Desta forma, o empregado não só terá seu emprego preservado, com garantia de estabilidade provisória, como poderá aproveitar o período de calamidade pública para se aprimorar e, quiçá, com o término deste momento e a recuperação das empresas, lograr uma posição melhor em seu ambiente de trabalho.

Garantias provisórias de emprego instituídas durante o período de calamidade pública

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho¹

Diferentemente do que ocorreu noutros países, no Brasil não se suspendeu toda e qualquer dispensa durante o período de distanciamento social determinado pelo governo. Foram estabelecidas, contudo, duas modalidades de garantia provisória de emprego, cada uma com seu requisito e fundamento próprio.

A primeira consta da Medida Provisória 936 que reconheceu a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. A proteção ao empregado durará todo o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e se estenderá por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregador que não respeitar a determinação e a dispensa sem justa causa do empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda sujeitar-se-á ao pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor e de uma indenização no valor de cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento, a setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento e a cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, caso a redução de jornada de trabalho e de salário tenha sido estabelecida em percentual superior a setenta por cento ou em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Como acontece em todas as situações de estabilidade e de garantia provisória de emprego, a medida não impede o pedido de demissão, nem tampouco a dispensa por justa causa do empregado.

A segunda garantia provisória de emprego criada durante o estado de calamidade decretado pelo governo através da Medida Provisória 944 tutela os empregados das empresas que apresentaram receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) no ano de 2019 e aderiram ao chamado Programa Emergencial de Suporte a Empregos, que garante uma linha de crédito específica para financiar a totalidade de sua folha de pagamento do contratante, pelo período de dois meses, limitadas ao valor equivalente a até duas vezes o salário-mínimo por empregado. Entre as exigências para a liberação desse crédito está o compromisso de não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito. Com isso, todos os empregados da empresa em questão restarão protegidos contra a dispensa sem justa causa.

¹ Advogado. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Pós-doutor em Direito pela Universidade de Nantes, França. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Diretor Geral da Escola Superior de Advocacia (2019-2021). Professor de Direito do Trabalho da Fundação Getúlio Vargas EAESP FGV e da Universidade São Judas Tadeu. Vice-Presidente da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados de São Paulo.

Medida Provisória Nº 944, de 03/ 04/ 2020

Solução e Única alternativa

Francisco Bernardino Ferreira¹

Resumo: Com velocidade meteórica no Brasil como no resto do mundo fomos também alcançados pela “Pandemia do Coronavírus”, conhecida como COVID-19, instalando-se o “estado de calamidade pública”, suscitando em todos o temor da morte iminente, bem, o que temos a tratar é do encadear das soluções legais para salvar e salvaguardar empregos, pessoas, empresas e respectivos empresários. Como fundamento legal temos a conhecida Lei da Responsabilidade Fiscal no âmbito da gestão administrativa do poder público, que é a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que no tempo conseguiu afinar as regras gerais de finanças da Administração, edificando bases sólidas para que se conseguisse solidez. Com esse fundamento foi que se concebeu a decretação do “estado de calamidade pública” quando editado o Decreto Legislativo nº 6, de 2020, o Congresso Nacional que materializou a solicitação do Presidente da República, por consequência pela Medida Provisória nº 944 e se institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos.

Introdução. Com a decretação do estado de calamidade pública e abrupta paralisação da atividade econômica geral, como nas indústrias, comércio, serviços, etc., surgiu a imediata necessidade do governo federal instituir imediatamente suporte aos empregos e a sobrevivência das pessoas na preservação dos postos de trabalho sem que houvesse demissões incontroláveis, por consequência institui-se socorro para as folhas de pagamento com sustentação econômica e legal.

2. Do objetivo. Tem como objetivo, o suporte aos empregos e consequente pagamento da folha de pagamento salarial dos seus empregados, com a realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresariais e sociedades cooperativas, excluídas as sociedades de crédito.

3. A quem, dos parâmetros e despesas custeadas pelo Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Destinam-se aos empresários, sociedades empresariais e sociedades cooperativas (exceto sociedades de crédito), com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$10.000.000,00 (dez milhões de reais), calculada com base no exercício de 2019, cuja linha de crédito para o Programa Emergencial abrangerá a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de 2 (dois) meses, limitadas ao valor equivalente e até 2 (duas) vezes o salário-mínimo por empregado, e como destacado, “linha de crédito destinada exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento”.

4. Requisitos para acesso a linha de crédito empresarial. Que tenha a sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante do Programa Emergencial de Suporte a Empregos e sujeitas à supervisão do Banco Central do Brasil.

5. Rol das obrigações das empresas. Assumirão contratualmente: 5.1 - fornecer informações verídicas; 5.2 – não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados; e 5.3 – não rescindir o contrato de trabalho individual, sem justa causa de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o 60º (sexagésimo) dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.

¹ Advogado. Ex-Mestrando em Direito das Relações Internacionais- PUC/SP. Negociador. Gestor de Conflitos. Diretor Jurídico do Sindicato das Empresas de Transporte Coletivo do ABC.

6. Do descumprimento das empresas com as obrigações e do limite das instituições financeiras para formalização da linha de crédito do Programa e dos prazos de formalização.

6.1 | O não atendimento a qualquer das obrigações elencadas, implicará no vencimento antecipado da dívida, destacando que as instituições financeiras participantes do programa deverão assegurar que os recursos sejam utilizados exclusivamente para o processamento das folhas de pagamento dos contratantes;

6.2 | formalização até 30 de junho de 2020, com taxa de juros de 3,75% (três inteiros e setenta e cinco);

6.3 | prazo de 36 (trinta e seis) meses para pagamento;

e **6.4 |** carência de 6 (seis) meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período

7. Dos parâmetros e condições das instituições financeiras para contratação da linha de crédito.

Nas operações de crédito contratadas, é estabelecido que:

7.1 | 15% (quinze por cento) do valor de cada financiamento será custeado com recursos próprios das instituições financeiras participantes;

e **7.2 |** o complemento correspondente a 85% (oitenta e cinco por cento) será custeado com recursos da União destinados ao Programa.

8. Das concessões e restrições em sistemas de proteção ao crédito e da inadimplência. As instituições financeiras observarão políticas próprias de crédito e poderão considerar eventuais restrições em sistemas de proteção ao crédito na data da contratação e registros de inadimplência no sistema do Banco Central do Brasil, nos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à contratação.

9. Da Conclusão. As demais condições instituídas no Programa Emergencial de Suporte e Empregos, tem por objetivo regular e estabelecer condições afim de assegurar e salvaguardar o Tesouro Nacional, Ministério da Economia e o BNDES como agente financeiro da União, cuja destinação econômica foi no total de trinta e quatro bilhões de reais, cabendo ao BNDES regular os aspectos operacionais referentes ao protocolo das operações de crédito, por fim cabendo ao Banco Central do Brasil fiscalizar o cumprimento, pelas instituições financeiras participantes, das condições estabelecidas para as operações de crédito realizadas no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos.

Medida Provisória 945 e o Trabalho Portuário

Fabiano Zavanella¹

A Medida Provisória nº 945, de 04.04.2020 institui regras para garantir a segurança dos trabalhadores do setor portuário nos serviços considerados essenciais, além da permissão da cessão de pátios sob administração militar para empresas de serviço aéreo, para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Em linhas gerais a MP indica que o OGMO **não poderá escalar trabalhador portuário avulso** quando apresentar os sintomas do covid-19 ou for diagnosticado com a doença, na hipótese da trabalhadora gestante ou lactante ou o trabalhador apresentar comorbidades.

O OGMO encaminhará à autoridade portuária semanalmente lista atualizada de trabalhadores portuários avulsos que estejam impedidos de ser escalados, acompanhada de documentação que comprove o enquadramento dos trabalhadores em alguma das hipóteses previstas.

Os trabalhadores ficarão obrigados a informar imediatamente ao OGMO qualquer alteração em sua situação clínica bem como nas eventuais hipóteses elencadas acima.

Enquanto persistir o impedimento de escalação o trabalhador portuário avulso terá direito ao recebimento de indenização compensatória mensal **no valor correspondente a cinquenta por cento sobre a média mensal recebida por ele** por intermédio do OGMO entre 1º de outubro de 2019 e 31 de março de 2020.

O pagamento da indenização será custeado pelo operador portuário ou por qualquer tomador de serviço que requisitar trabalhador portuário avulso ao Órgão Gestor de Mão de Obra.

Não terá direito à indenização, ainda que estejam impedidos de concorrer à escala, os trabalhadores portuários avulsos que receberem outro tipo de benefício do regime geral da previdência social ou percebam o benefício assistencial da Lei 9719/98.

Na hipótese de o aumento de custos com o trabalho portuário avulso decorrente da indenização de que trata a medida provisória ter impacto sobre os contratos de arrendamentos já firmados, estes **deverão** ser alterados de maneira **a promover o reequilíbrio econômico-financeiro** e, assim sendo, a administração do porto concederá desconto tarifário aos operadores portuários pré-qualificados que não sejam arrendatários de instalação portuária em valor equivalente ao acréscimo de custo decorrente do pagamento da indenização aos TPA's.

Os operadores portuários **poderão** contratar livremente trabalhadores com vínculo empregatício para serviços de capatazia (movimentação de cargas), bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações no caso de indisponibilidade de trabalhadores avulsos, via OGMO.

O **prazo máximo do contrato será de 12 meses**, estando clara a transitoriedade da medida em razão da pandemia.

A MP 945 também autoriza a cessão de uso especial de pátios sob a administração militar, **de forma gratuita**, às empresas brasileiras prestadoras de serviço de transporte aéreo público durante o período da pandemia.

Os detalhes e termos devem ser definidos pelo Comando da Aeronáutica (**pendente de regulamentação**) e a cessão será formalizada por meio de termo, que conterá as condições estabelecidas e a finalidade de sua realização e será subscrito pela cessionária, hipótese que implicará sua anuência e não acarretará ônus para União.

¹Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP/SP; Mestre em Direito pela PUC/SP; pesquisador do GETRAB-USP; membro do conselho executivo da rede CIELO LABORAL; diretor executivo do IPOJUR; sócio do escritório ROCHA, CALDERON e ADV. ASSOCIADOS; professor de diversas instituições na graduação e pós-graduação

Informações básicas para o dia a dia dos trabalhadores e empregadores do setor comércio, incluindo estabelecimentos de saúde, durante a pandemia da Covid-19

Ruddy Facci¹

O objetivo deste texto é o esclarecimento sobre as questões de saúde e segurança no trabalho para estes trabalhadores e empregadores.

Primeiramente ressalto que o novo coronavírus ainda é um vírus muito pouco conhecido pela medicina (4 a 5 meses), o que dificulta bastante seu entendimento, sua forma de atuação e conseqüentemente o tratamento e o desenvolvimento de uma vacina. Apesar disso, há um tremendo esforço mundial conjunto de cientistas e pesquisadores na busca de soluções, o que deverá acontecer em tempo recorde.

Enquanto a ciência trabalha na busca destas soluções, cabe a nós colaborar na prevenção da difusão do vírus, na tentativa de preservar a saúde dos trabalhadores e seus familiares, e da sociedade em geral como um todo.

Para tal, as autoridades competentes tem orientado para procedimentos já bem conhecidos, a saber:

- Evitar aglomerações;
- Evitar contato físico (apertos de mãos, abraços, beijos);
- Permanecer em casa, saindo somente atividades essenciais;
- Usar máscara ao sair de casa;
- Lavar as mãos frequentemente com água e sabão e/ou álcool em gel;
- Desinfectar as superfícies de contato em casa, com água sanitária ou álcool 70%;
- Não entrar em casa com os mesmos calçados usados na rua;
- Usar elevador somente entre mesmo grupo familiar.

Os trabalhadores da saúde devem usar máscara N95, luvas, avental, gorro, lavar as mãos após cada atendimento feito, trocar de roupa ao sair do estabelecimento e redobrar os cuidados em sua casa

Para aumentar nossos mecanismos de defesa natural (sistema imunológico), visando saúde física e mental, é importante:

- Alimentação saudável
- Ingerir bastante água
- Exercícios físicos, caminhada (de forma individual)
- Ter um sono reparador

¹Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP/SP; Mestre em Direito pela PUC/SP; pesquisador do GETRAB-USP; membro do conselho executivo da rede CIELO LABORAL; diretor executivo do IPOJUR; sócio do escritório ROCHA, CALDERON e ADV. ASSOCIADOS; professor de diversas instituições na graduação e pós-graduação

A Medicina do Trabalho, em cumprimento à legislação pertinente (Normas Regulamentadoras), é responsável pela realização dos exames médicos ocupacionais e demais ações para a preservação da saúde e segurança no trabalho.

Porém o “fator coronavirus” desencadeou a Medida Provisória 927, de 20.03.2020, na qual o Capítulo VII é específico para a saúde ocupacional, a saber:

Artigo 15: Durante o estado de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

COMENTÁRIO: Os exames médicos de demissão devem obrigatoriamente ser realizados mesmo durante a pandemia, mas os demais exames médicos ocupacionais (admissão, periódico, mudança de função/risco, retorno ao trabalho) podem ser dispensados de sua realização

§ 1º Os exames.....serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública

COMENTÁRIO: Os exames médicos que forem dispensados durante esse período, deverão ser realizados em até 60 (sessenta) dias após a data que as autoridades encerrarem a pandemia.

§ 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.

COMENTÁRIO: Em função da existência de riscos ocupacionais, o Médico do Trabalho pode realizar os outros exames médicos ocupacionais.

§ 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, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1 Os treinamentosserão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º. Durante o estado de calamidade públicaos treinamentos 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

COMENTÁRIO: Os treinamentos de saúde e segurança prescritos no PPRA e PCMSO, tais como curso de cipeiro, de trabalho em altura, de primeiros socorros, etc, poderão ser realizados em até 60 dias após o término da calamidade pública ou serem realizados à distância.

Ministério do Trabalho



CARTEIRA DE TRABALHO
DIGITAL

Manual das Medidas Provisórias 927, 936, 944 e 945

 **ACP**

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DO PARANÁ