



# DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR

## **NOTA TÉCNICA**

**Assunto: Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020,** que “Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**Covid-19**), e dá outras providências.

O presidente da República editou em 22.03.2020, domingo, em edição extra do DOU (Diário Oficial da União), a Medida Provisória 927/2020, que “dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**Covid-19**), e dá outras providências”.

A MP 927 é composta por 39 artigos, e dispõe sobre normas trabalhistas, em especial sobre jornada de trabalho e salários, mas aborda ainda outros temas, como a fiscalização do trabalho, o pagamento de obrigações com o FGTS, o abono salarial, emissão de certidões de regularidade com as contribuições sociais, e altera a Lei 13.979, de 2020, que trata das medidas

para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (Covid-19).

Sua edição se deu apenas **48 horas após a promulgação do Decreto Legislativo 6, de 2020**, que reconheceu o estado de calamidade pública **exclusivamente** para os fins do artigo 65 da Lei de Responsabilidade Fiscal, permitindo maior folga aos entes federativos em relação a limites de endividamento e despesas com pessoal e dispensando o cumprimento de metas fiscais e limitação de empenho em face de frustração de receitas.

Contudo, a MP 927 não trata de medidas adotadas para esse fim, mas de um conjunto de alterações nas regras relativas a contratos de trabalho, em especial, a pretexto de evitar que haja aumento do número de desempregados. Estimativas indicam que o total de desempregados, atualmente de mais de 12 milhões de trabalhadores, poderia atingir rapidamente mais de 20 milhões de pessoas [1]. Somados aos mais de 38 milhões de brasileiros em situação de informalidade, e aos quase 5 milhões de desalentados [2], teríamos um total de pelo menos 63 milhões de trabalhadores sem fonte de renda ou gravemente afetados pela suspensão ou redução de atividades econômicas em decorrência das medidas de contenção do contato social adotadas pelos Governos e redução da atividade econômica.

Em pesquisa do Datafolha divulgada no domingo (22) [3], o desempenho do presidente da República no enfrentamento do Covid-19 foi avaliado por 35% dos entrevistados como ótimo ou bom, e 33% como ruim ou péssimo, e regular para 26%. A taxa de aprovação do presidente, porém, é substancialmente inferior à de governadores (média de 54%), com os quais o presidente tem disputado iniciativas e legitimidade. Assim, a adoção de medidas urgentes vem sendo cobrada pelos meios de comunicação e atores políticos relevantes, que apontam inação e comportamento errático do Chefe do Executivo, em particular quanto à minimização da gravidade do Covid-19.

Assim, a MP 927 é parte do conjunto de respostas que o governo pretende dar à crise, mas seu foco não destoa daquela que tem sido a sua tônica: oportunismo e mistificação, para sustentar a retirada de direitos dos trabalhadores e dos servidores públicos, atendendo aos

**interesses do capital e à premissa maior de redução ou controle dos gastos públicos.**

A seguir, buscaremos apresentar ligeira síntese do texto apresentado:

1) **Vigência** (art. 1º, caput e § único): a aplicação das medidas previstas é limitada ao período de validade da “calamidade” reconhecida pelo Congresso (31.12.2020).

2) **Força maior** (art. 1º, § único): a MP 927 caracteriza o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 2020, como hipótese de FORÇA MAIOR para fins trabalhistas. Assim, durante a sua vigência, em caso de extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, as verbas rescisórias serão devidas pela metade, ressalvada a multa do FGTS, que tem previsão constitucional. No caso de contrato por prazo determinado, a indenização a que se refere o art. 479 da CLT também é reduzida igualmente à metade, ou seja, o trabalhador fará jus apenas a 1/4 da remuneração dos meses faltantes para o término do contrato.

3) **Acordo individual** (art. 2º): A MP prevê que empregado e empregador poderão celebrar **acordo individual** escrito objetivando a garantia do emprego e que terá preponderância sobre os demais instrumentos legais respeitados os limites da Constituição Federal. Na “Reforma Trabalhista”, já foi incorporado, mas com limitações, a prevalência do negociado sobre o legislado, mas apenas no caso de acordo ou negociação coletivas (art. 611-A e 611-B da CLT). A MP, assim, coloca no plano *individual* a renúncia à direitos pelos trabalhadores, virtualmente *extinguindo* o papel dos sindicatos. Contudo, a ressalva feita aos “limites da Constituição Federal” impõe patamar mínimo de proteção, entre esses a irredutibilidade salarial, a qual somente pode ser afastada mediante convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI da CF).

4) **Medidas para enfrentamento dos efeitos econômicos** (art. 3º): a MP estabelece os seguintes mecanismos que poderão ser utilizados: I - teletrabalho; II - antecipação de férias individuais; III - concessão de férias coletivas; IV - aproveitamento e a antecipação de feriados; V - banco de horas; VI - suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

**4.1) Teletrabalho** (art. 4º e 5º e 33): o empregador poderá, a seu critério, adotar o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, **independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos**, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Assim, o contrato de trabalho poderá ser alterado **unilateralmente** de presencial para “teletrabalho” pelo empregador, o que o **art. 75-C da CLT não permite** (permite, apenas, o inverso, ou seja, de teletrabalho para presencial). Para esse fim o empregador deverá notificar o empregado com 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico. Deverá haver acordo escrito em até 30 dias para a previsão da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Se o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou, caso não possa fazê-lo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. A medida parece justificável na medida em que as empresas estão sendo impedidas de operar, exceto em serviços essenciais definidos pelo Decreto 10.282, de 20 de março de 2020, e, pelo Decreto 10.288, de 22 de março de 2020 [4], e vem sendo amplamente adotada no serviço público. Na forma do art. 32, aos trabalhadores em regime de teletrabalho, não se aplicam as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

**4.2) Antecipação de férias** (art. 6º a 10): as férias poderão ser antecipadas por iniciativa do empregador, mediante aviso com 48 horas de antecedência, ainda que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido. O gozo se dará por no mínimo 5 dias corridos [5]. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Covid-19 serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas. O pagamento do adicional de férias poderá ser feito após a sua concessão, até a data do pagamento do 13º salário, e o pagamento da remuneração das férias, que hoje é devido no início das férias, poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início

do gozo das férias. A conversão de 1/3 das férias em abono, que é direito assegurado ao trabalhador, **dependerá da concordância do empregador.**

**4.3) Suspensão de férias** (art. 7º): em sentido oposto, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

**4.4) Aproveitamento e antecipação de feriados** (art. 13): os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados **não religiosos** federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. Já o aproveitamento de **feriados religiosos** dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito. A medida não estabelece o marco temporal dos feriados a serem antecipados, ou seja, se seriam apenas os feriados a ocorrerem até 31.12.2020. Se for considerada a antecipação para 2020 dos feriados de 2021, por exemplo, não haveria feriados a gozar no ano seguinte, mesmo após o fim da calamidade.

**4.5) Banco de Horas** (art. 14): ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal. As horas não trabalhadas ficarão como crédito do empregador, e deverão ser compensadas no prazo de até 18 meses após o encerramento do estado de calamidade pública (ou seja, pelo menos até junho de 2022). A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias, e determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo. Atualmente, a CLT prevê que no caso de acordo individual, a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de 6 meses, e no caso de acordo coletivo, em 12 meses.

**4.6) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho** (art. 15 a 17): fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos

exames demissionais. Os exames deverão ser realizados até 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública exceto se o médico responsável pelo programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias. Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos **periódicos e eventuais** previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Assim, ficam afastadas obrigações das empresas, mesmo no caso da ocorrência de acidentes graves ou fatais. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública. Durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância. As Cipas (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.

**4.7) Direcionamento do trabalhador para qualificação** (art. 18): o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até 4 meses, ou seja, **sem direito a remuneração**, e sem caracterizar demissão imotivada do trabalhador, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. Assim, quem estiver nessa situação **sequer fará jus ao seguro-desemprego**. **A suspensão não dependerá de acordo ou convenção coletiva e poderá ser accordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados**. Para amenizar a situação, o empregador “**poderá conceder**” ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, **com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual**, ou seja, poderá ser qualquer valor, e até mesmo inferior a 1 salário mínimo, não sendo computado como salário para nenhum fim, e, portanto, sem a cobertura previdenciária. Na atual redação do art. 476-A da CLT, o contrato de trabalho pode ser suspenso, por período de 2 a 5 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado. Também nesse caso, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória

mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, **com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo**. Assim, a alteração central é a desnecessidade de acordo coletivo para esse fim. Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da CLT. (Revogado pela MP 928)

**4.8) Diferimento do recolhimento do FGTS** (art. 19 a 25): fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS para todos os empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. O recolhimento dessas parcelas será realizado, posteriormente, em até 6 parcelas, sem incidência de atualização, multas e encargos, com vencimento a partir de julho de 2020. Para fazer jus ao direito, o empregador deverá declarar as informações relativas a seus empregados, até 20 de junho de 2020, e os valores não declarados serão considerados em atraso, e obrigarão ao pagamento integral da multa e dos encargos devidos pelo não pagamento do FGTS. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, inclusive os relativos ao mês da rescisão e imediatamente anterior, sem incidência da multa e encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, ou seja, a apuração de débitos e sua cobrança administrativa não será prejudicada em face da suspensão de exigibilidade. Os certificados de regularidade emitidos até 22.03.2020 serão prorrogados por 90 dias. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

**4.9) Prorrogação de jornada** (art. 26 e 27): fica permitido aos estabelecimentos de saúde, **mediante acordo individual escrito**, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT [6], ou adotar escalas de horas suplementares entre a 13<sup>a</sup> e a 24<sup>a</sup> hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado do trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1943. As horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses após o

encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. Assim, até 30 de junho de 2021 poderá haver a compensação da jornada excedente.

**5) Prazos para defesa em recursos trabalhistas** (art. 28): ficam suspensos por 180 dias 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. Esses prazos, que já foram ampliados pela MP 905, de 10 para 30 dias; com a MP 927, além do prazo já previsto, haverá prazo extra, portanto, de 180 dias, e apenas após o decurso desse prazo é que poderá haver o julgamento dos recursos.

**6) Doença ocupacional** (art. 29): os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Com essa medida, trabalhadores que atuem em situações de exposição ao Covid-19, nas atividades essenciais relacionadas no Decreto 10.282, por exemplo, como trabalhadores em farmácias, supermercados e comércio, não estarão integralmente amparados pelas normas de proteção ao trabalhador, e no caso de contraírem a doença, essa situação não será considerada doença do trabalho decorrente das condições do ambiente de trabalho. Apenas médicos e enfermeiros e laboratoristas, por exemplo, que atuam em hospitais, clínicas e laboratórios estariam protegidos, pois nesse caso estaria configurado o nexo causal que caracteriza as doenças profissionais.

**7) Prorrogação de acordos e convenções:** poderão ser prorrogados as convenções e acordos coletivos vencidos ou vincendos em até 180 pelo prazo de 90 dias, **a critério do empregador**. Assim, sequer haverá a necessidade de consulta aos sindicatos sobre a conveniência ou interesse dessa prorrogação.

**8) Atuação da Fiscalização do Trabalho:** durante 180 dias, 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. A medida é ainda mais restritiva do que a adotada pelo PLV da MP 905, quanto ao critério de dupla visita orientadora. Na MP 905, havia relação de situações em que seria aplicada, e lista de exceções expressas. A comissão mista aprovou como exceções: I - falta de registro de empregado, atraso de salário e não recolhimento de FGTS; II - reincidência, fraude, resistência ou embargo à fiscalização; III - descumprimento de interdição ou embargo, somente para a irregularidade específica e as relacionadas no respectivo termo; IV - 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 V - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil, para todas as irregularidades diretamente relacionadas à configuração da situação. Assim, o que a MP 927 propõe é virtualmente a suspensão da própria fiscalização do trabalho por 180 dias, salvo no caso das limitadíssimas situações previstas.

9) **Aplicação da MP 927** (art. 32): as normas da MP aplicam-se, além dos trabalhadores sujeitos à CLT, aos trabalhadores temporários (Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974), aos trabalhadores rurais (Lei 5.889, de 8 de junho de 1973) e, no que couber, aos trabalhadores domésticos (Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015), em especial as normas sobre jornada, banco de horas e férias.

10) **Antecipação do 13º do INSS em 2020** (art. 34 e 35): em 2020, o pagamento do abono anual (13º) aos beneficiários da Previdência Social que tenham recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em 2 parcelas: 50% no mês de abril e o restante no mês de maio. Caso o benefício seja encerrado ou suspenso antes de 31 de dezembro de 2020, o valor será pago proporcionalmente ou realizado o encontro de contas entre o valor pago e o devido.

11) **Convalidação** (art. 36): ficam convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores “que não contrariem o disposto” na MP 927. A formulação é incorreta, pois deveria referir-se apenas às medidas adotadas “em conformidade” com a MP, e não as que “não contrariem” o disposto nessa. Na forma proposta, **quaisquer medidas**, ainda que contrárias a outros dispositivos da CLT, mas não à própria MP, poderiam ser consideradas “convalidadas”. Mais uma demonstração da

incapacidade de o governo Bolsonaro respeitar a ordem jurídica e redigir normas adequadas ao ordenamento constitucional.

**12) Prorrogação de certidões** (art. 37): altera a Lei 8.212/91 aumentando de 60 para 180 dias prazo de validade da certidão de regularidade de débitos referente aos tributos federais e à dívida ativa da União administrados pela Receita e PGFN, e permite a sua prorrogação em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

**13) Competência para estabelecer restrição excepcional e temporária de locomoção** (art. 38): a MP 927 altera a Lei 13.979, de 2020, já alterada pela MP 926, para incluir o ministro da Infraestrutura entre as autoridades responsáveis pela edição de ato conjunto para restringir em caráter excepcional e temporário, conforme recomendação técnica e fundamentada da Anvisa (Agência Nacional de Vigilância Sanitária), por rodovias, portos ou aeroportos, a entrada e saída do País; e a locomoção interestadual e intermunicipal. Também permite que esse ato estabeleça delegação de competência para a resolução dos casos nesse omissos, o que poderia permitir que os estados e até mesmo municípios adotem medidas dessa natureza. Vale registrar que essa modificação atende a necessidade política dado que os estados, como o RJ, passaram a editar medidas para impedir o transporte interestadual de passageiros, exorbitando de suas competências normativas, sob a alegação de inação do governo federal.

### **Considerações Finais**

Do conjunto de medidas, sobressaem-se o desrespeito e desconsideração à atuação das representações sindicais, ampliando o conceito da Reforma Trabalhista (prevalência do negociado sobre o legislado), mas em bases *individuais*, sem a necessidade de convenção ou acordo coletivo, e sem as limitações nela fixadas.

Há, assim, grande fragilização dos direitos dos trabalhadores, mais uma vez colocados diante do dilema *empregos x direitos*.

A MP não trata de nenhuma medida compensatória efetiva, como a ampliação do acesso ao seguro desemprego, ou a garantia de abonos a serem pagos pelo governo para assegurar renda aos que percam

empregos ou sofram grave redução da renda, como trabalhadores do comércio ou serviços e na construção civil, ou trabalhadores informais ou autônomos, e nem mesmo trata da antecipação do pagamento do abono salarial devido aos trabalhadores. Essas medidas, que deverão constar em outra norma legal ainda não editada, deveriam preceder quaisquer outras medidas de flexibilização de direitos, demonstrando qual a prioridade do governo no enfrentamento da crise.

Em nota pública, a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), entidade representativa de quase 4 mil magistrados e magistradas do Trabalho de todo o Brasil, manifestou “veemente e absoluto repúdio à Medida Provisória nº 927/2020”, apontando que *“na contramão de medidas protetivas do emprego e da renda que vêm sendo adotadas pelos principais países atingidos pela pandemia — alguns desses situados no centro do capitalismo global, como França, Itália, Reino Unido e Estados Unidos —, a MP nº 927, de forma inoportuna e desastrosa, simplesmente destrói o pouco que resta dos alicerces históricos das relações individuais e coletivas de trabalho, impactando direta e profundamente na subsistência dos trabalhadores, das trabalhadoras e de suas famílias, assim como atinge a sobrevivência de micro, pequenas e médias empresas, com gravíssimas repercussões para a economia e impactos no tecido social.”*

A Anamatra denuncia ainda que a MP 927 **“lança os trabalhadores e as trabalhadoras à própria sorte”**. Isso acontece ao privilegiar acordos individuais sobre convenções e acordos coletivos de trabalho, violando, também, a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”, e torna inócuas a própria negociação, **ao deixar a critério unilateral do empregador a escolha sobre a prorrogação da vigência da norma coletiva.**

Como exemplo, destaca a possibilidade de prolongamento, na MP 927, da suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses, “sem qualquer garantia de fonte de renda ao trabalhador e à trabalhadora, concedendo-lhes apenas um “curso de qualificação”, que dificilmente poderão prestar em quarentena, e limitando-se a facultar ao empregador o pagamento de uma ajuda de custo aleatória, desvinculada do valor do salário-mínimo.” Felizmente, essa medida contida no artigo 18 da MP 927, depois de grande pressão social e política, foi revogada por meio da MP 928.

Denuncia também a supressão do direito ao efetivo gozo de férias, “porque não garante, a tempo e modo, o adimplemento do 1/3 constitucional”, e a fragilização da fiscalização do trabalho, conferindo “carta em branco” aos que desobedeçam as normas trabalhistas. Como bem apontado pela Anamatra, a MP 927 expõe a omissão do governo, que ignora “soluções que impliquem em pactos de solidariedade”, tais como a taxação sobre grandes fortunas, e a intervenção estatal para redução dos juros bancários, inclusive sobre cartão de crédito.

Assim, destaca a Anamatra, a MP 927 “retira dos trabalhadores e das trabalhadoras as condições materiais mínimas para o enfrentamento do vírus e para a manutenção de básicas condições de subsistência e de saúde” e, na contramão do que seria esperado neste momento, “não promove qualquer desoneração da folha ou concessão tributária — com a exata e única exceção do FGTS, parte integrante do salário”, além de omitir-se “quanto à proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras informais”.

Por fim, conclui que

*“a presente crise não pode, em absoluto, justificar a adoção de medidas frontalmente contrárias às garantias fundamentais e aos direitos dos trabalhadores. Impor a aceitação dessas previsões, sob o argumento de que ficarão todos desempregados, não é condizente com a magnitude que se espera do Estado brasileiro. Os poderes constituídos — Executivo, Legislativo e Judiciário — e a sociedade civil são corresponsáveis pela manutenção da ordem constitucional. Em momentos como o presente é que mais se devem reafirmar as conquistas e salvaguardas sociais e econômicas inscritas, em prol da dignidade da pessoa humana e do trabalhador e da trabalhadora, do desenvolvimento socioeconômico e da paz social.”*

E o Ministério Público do Trabalho divulgou, na mesma data, Nota à Imprensa, onde destaca considerar

“plenamente equivocado imaginar um plano de capacitação, na forma do artigo 18 da MP, em que o trabalhador ficará por 4 meses em capacitação sem receber para tanto qualquer espécie de remuneração ou aporte assistencial por parte do aparato estatal. Em linhas gerais, tem-se um

permissivo geral para a suspensão do contato de trabalho, sem qualquer tipo de remuneração ou indenização para o trabalhador, o que além de tudo, acelera a estagnação econômica.”

E, ainda

“Por outro lado, em meio a uma crise de saúde, a instituição entende paradoxal e equivocado excepcionar justamente o cumprimento de normas de saúde e segurança laboral, que ao reverso deveriam ser reforçadas, evitando mais perdas de vidas em um cenário tão adverso.”

O caráter emergencial da MP 927 é evidente, mas sua fundamentação revela uma orientação, sobretudo no sentido de retirar direitos dos hipossuficientes. Não se desconhece o fato de que os empregadores e as empresas também sofrerão impactos da crise, com a drástica redução ou até mesmo impedimento de atuarem e, assim, obterem receitas necessárias à manutenção da sua força de trabalho. A redução do consumo afetará, assim, tanto a sobrevivência das empresas, quanto a dos empregos e numa espiral destruidora, levará ao aprofundamento da própria recessão.

Apesar do Boletim Focus do Banco Central ter divulgado, na segunda-feira (23), que é baseado em média de 100 instituições financeiras consultadas pelo banco, apontar projeções de alta de 1,48% da economia brasileira em 2020, e que é superior à de agências de classificação de risco como Goldman Sachs e JP Morgan, que já apontam PIB negativo por conta do avanço do coronavírus na economia nacional, e mesmo à projeção do Ministério da Economia, que reduziu sua perspectiva de alta do PIB de 2,1% para 0,02%, estimativas também apontam que o PIB poderá sofrer redução de 6% a até mais de 10% no ano, levando o País a um quadro de depressão econômica [7].

Essa situação exige muito mais do que as medidas até aqui anunciadas, de que são exemplo à expansão do crédito e novos saques do FGTS, e impõe abordagem distinta da adotada pela MP 927. Contudo, por se tratar de medida provisória, essa produzirá efeitos concretos e imediatos por 120 dias, ou seja, pelo menos até o mês de *julho de 2020*.

Às 13h49 de segunda-feira (23), o presidente da República divulgou pelo seu “Twitter”, que “determinou a revogação do art. 18 da MP 927, o qual

trata, precisamente, de um de seus pontos mais complexos e prejudiciais aos trabalhadores, que é a suspensão dos contratos de trabalho por negociação individual entre empregados e trabalhadores". Tal solução demandará a edição de *nova medida provisória*, ou a inclusão de artigo específico em outra medida provisória. Ao final do dia, foi publicada a MP 928, que, em seu art. 2º, revogou o dispositivo.

Assim, a MP 927, que já está produzindo efeitos, além da imediata adoção pelo governo e suas instituições financeiras públicas de medidas de incentivo à economia e geração de renda que preservem o nível de consumo das famílias, notadamente bens e serviços essenciais, requer emendamento e correções, para que não se caracterize apenas como mais um meio para redução de direitos e destruição dos sindicatos, precarização do emprego ou vulneração da capacidade de fiscalização e regulação estatal e não ingresse definitivamente na ordem jurídica na forma como proposta pelo Executivo.

Em 23 de março de 2020.

**LUIZ ALBERTO DOS SANTOS**  
Consultor legislativo - Advogado

---

## NOTAS

[1]

[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/03/22/internas\\_economia,1131312/collapse-provocado-pelo-coronavirus-pode-levar-total-de-desempregados-a.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/03/22/internas_economia,1131312/collapse-provocado-pelo-coronavirus-pode-levar-total-de-desempregados-a.shtml)

[2] <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quem-sao-os-desalentados-no-brasil>

[3] <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/03/avaliacao-de-bolsonaro-na-gestao-da-crise-e-muito-pior-que-a-de-governadores-e-ministerio-diz-datafolha.shtml>

[4] [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm) e [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10288.htm)

[5] A CLT prevê, atualmente, que as férias poderão ser parceladas em até 3 períodos, com a concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

[6] Atualmente, o art. 61 já prevê que a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e no caso de motivo de força maior, não há pagamento de hora extra; e, em caso de interrupção do trabalho, resultante de causas accidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

[7]

[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2020/03/23/interna\\_politica,835982/economistas-veem-riscos-de-uma-recessao-profunda-na-atividade-economic.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2020/03/23/interna_politica,835982/economistas-veem-riscos-de-uma-recessao-profunda-na-atividade-economic.shtml)