

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 2020

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº DE 2020

Art. 1º Altere-se, parcialmente, o parágrafo 5º, do artigo 4º, que passa a vigorar com o seguinte texto :

Art. 4º

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, submetido a controle patronal e que aguarda ser chamado à qualquer tempo, constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

JUSTIFICATIVA

É de conhecimento cediço a excepcionalidade que nosso país vive, em razão da pandemia de COVID-10, tanto é que medidas extremas estão sendo tomadas, a exemplo do Decreto Legislativo nº 6 de 2020, que em tempo recorde foi aprovado no Senado Federal, que reconheceu o estado de calamidade no Brasil. Para tanto, em complemento, foi editada a presente Medida Provisória, que visa estipular medidas no âmbito trabalhista.

O texto original previa, no paragrafo quinto, do artigo quarto, que o uso de aplicativos e programas de comunicação fora do horario normal não constituiriam tempo à disposição do empregador.

Ocorre que, tal proposta, pode, de alguma maneira prejudicar o trabalhador, que por vezes – nas situações rotineiras e cotidianas – tem que realizar horas extras e diante do cenário que estamos estas serão feitas pelos meios remotos.

O assunto é sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos seguintes termos:

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Ou seja, o que se quer, neste momento, é adequar a redação posta pela MP ao entendimento jurisprudencial, com o intuito de proteger a parte hipossuficiente e poder, de alguma maneira, diminuir o numero de demandas trabalhistas que poderão versar sobre o assunto.

Sala da Comissão, 26 de março de 2020



Deputada Leandre
PV/PR



CD/20549.05403-00