

PARECER PROFERIDO EM PLENÁRIO À MPV N.º 927, DE 2020

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 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.

Autor: PODER EXECUTIVO

Relator: Deputado CELSO MALDANER

I – RELATÓRIO

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março 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* e foi encaminhada ao Congresso Nacional pelo Exmo. Sr. Presidente da República por intermédio da Mensagem nº 118, de 2020, nos termos do art. 62 da Constituição Federal.

Seu objetivo principal é o de estabelecer as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores enquanto durar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, visando a preservar o emprego e a renda dos trabalhadores, medidas essas que são reconhecidas como hipótese de força maior, tal como previsto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (art. 1º).

Um dos principais fundamentos da MPV é o de permitir que, durante o estado de calamidade, com o intuito de garantir a manutenção do emprego, o empregador e o empregado possam celebrar acordo individual escrito que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, sejam eles leis ou normas coletivas de trabalho, com exceção dos dispositivos constitucionais sobre a matéria (art. 2º).

A MPV relaciona as medidas que podem ser adotadas pelos empregadores para o enfrentamento dos efeitos econômicos, ressaltando que elas não são exaustivas, permitindo-se a adoção de outras (art. 3º). São elas:

a) Teletrabalho

O art. 4º permite que, a critério do empregador, o regime de trabalho dos seus respectivos empregados possa ser alterado do regime presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como o retorno ao regime presencial, independentemente de acordos individuais ou coletivos. Além disso, fica dispensado o registro prévio da alteração no contrato.

O § 1º conceitua o teletrabalho, o trabalho remoto e o trabalho a distância para os fins desta MPV, ressaltando que ficam excluídos os trabalhos que, por sua natureza, não configurem trabalho externo. O § 2º determina a notificação da mudança do regime ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, a qual será feita por escrito ou por meio eletrônico.

Já o § 3º prevê a necessidade de que seja firmado em contrato escrito, em um prazo de até 30 dias a contar da mudança do regime de trabalho, as disposições relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento da



equipagem eletrônica e da infraestrutura para a prestação do serviço, enquanto o § 4º disciplina como proceder na eventualidade de o empregado não possuir os equipamentos e infraestrutura necessárias à realização do serviço. Para tanto, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar pela infraestrutura sem que fique caracterizado como verba de natureza salarial ou, na impossibilidade de oferecer os equipamentos por comodato, o período da jornada normal de trabalho será considerado tempo de trabalho à disposição do empregador.

O § 5º, por sua vez, prevê que o uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo se expressamente previsto em acordo individual ou coletivo.

Por último, o art. 5º permite a extensão do regime de trabalho a distância, nos moldes desta medida provisória, aos estagiários e aprendizes.

b) Antecipação das férias

A MPV permite que o empregador antecipe as férias do empregado, vencidas ou a vencer, informando-lhe, por escrito ou por meio eletrônico, no prazo de até 48 horas, sobre o período de gozo, o qual não poderá ser inferior a cinco dias. Mediante acordo individual escrito, poderão ser antecipados, inclusive, períodos futuros de férias. Prevê, ainda, que os empregados incluídos nos grupos de risco terão prioridade para o gozo de férias, sejam elas individuais ou coletivas (art. 6º).

A MPV permite a suspensão das férias ou das licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou dos que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação, preferencialmente em até 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (art. 7º).

Quanto ao pagamento das férias, a medida provisória prevê que, por opção do empregador, o adicional de 1/3 poderá ser pago juntamente com a gratificação natalina (décimo terceiro salário), o abono pecuniário – regularmente conhecido como a “venda” de 10 dias das férias – dependerá da concordância do empregador, também podendo ser pago junto com o décimo

terceiro (art. 8º), enquanto as férias poderão ser pagas até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do seu gozo (art. 9º).

Por fim, no caso de o empregado vir a ser dispensado, o empregador pagará os valores de férias ainda não adimplidos juntamente com os valores rescisórios devidos (art. 10).

c) Férias coletivas

A critério do empregador, poderão ser concedidas férias coletivas, as quais deverão ser comunicadas à categoria com antecedência de, no mínimo, 48 horas, independentemente dos limites máximo de períodos anuais e mínimo de dias corridos – que correspondem, respectivamente, a 2 anuais e 10 dias corridos, dispensando-se a comunicação prévia aos sindicatos e autoridades do Ministério da Economia (arts. 11 e 12).

d) Aproveitamento e antecipação de feriados

Os feriados não religiosos poderão ser antecipados pelo empregador, desde que notificados com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, e com a identificação expressa dos feriados aproveitados, os quais poderão ser utilizados para compensação com o uso de banco de horas. Já o aproveitamento de feriados religiosos dependerá da anuência por escrito do empregado (art. 13).

e) Banco de horas

O art. 14 da MPV autoriza que, mediante acordo individual ou coletivo, seja estabelecido regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas quando houver a interrupção das atividades do empregador. A compensação poderá se dar no prazo de 18 meses, a contar da data de encerramento do estado de calamidade pública, podendo ser determinada pelo empregador independentemente de negociação coletiva ou de acordo individual com a prorrogação da jornada normal de trabalho em até 2 horas, observado o limite máximo de 10 horas.

f) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

A obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares fica suspensa durante o estado de calamidade, os quais serão realizados no prazo de 60 dias, a contar da data de seu encerramento. Porém eles poderão ser exigidos mediante posicionamento do médico coordenador do programa de controle médico e saúde ocupacional de que essa prorrogação pode representar risco para a saúde do empregado. Além disso, a MPV mantém a obrigatoriedade de realização do exame demissional, que poderá ser dispensado caso o exame ocupacional do empregado tenha sido realizado há menos de 180 dias (art. 15).

São suspensos também os treinamentos periódicos e eventuais, cuja exigência consta das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, os quais serão realizados no prazo de 90 dias, a contar do encerramento do estado de calamidade pública. A MPV possibilita, todavia, que esses treinamentos possam ser realizados à distância, cabendo ao empregador a observância dos conteúdos práticos para que sejam realizados com segurança (art. 16).

Finalmente, mantém em funcionamento as comissões internas de prevenção de acidentes até o encerramento do estado de calamidade, permitindo a suspensão dos processos eleitorais em curso (art. 17).

g) Do diferimento do recolhimento do FGTS

A MPV suspende a exigibilidade do depósito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS pelos empregadores em relação às competências dos meses de março, abril e maio de 2020, cujos vencimentos se darão, respectivamente, em abril, maio e junho do mesmo ano. Essa suspensão independerá do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e de adesão prévia do empregador (art. 19).

O empregador poderá parcelar o recolhimento dessas competências em até 6 parcelas mensais, a partir de julho de 2020, sem a incidência de atualização monetária, multa e demais encargos. No entanto a suspensão do recolhimento estará condicionada à prestação de informações relativas aos vínculos de emprego ao Conselho Curador do FGTS, que deverá

ser feita pelo empregador até o dia 20 de junho de 2020. Essas informações constituirão declaração e reconhecimento dos créditos e confissão de débito e, em não sendo feitas, os valores serão considerados em atraso, o que obrigará ao pagamento integral da multa e encargos devidos (art. 20).

Se o contrato de trabalho for rescindido, os valores correspondentes ao FGTS do período serão recolhidos pelo empregador, sobre os quais não incidirão multa e encargos, desde que ele tenha observado os prazos de declaração constantes em lei, devendo ser acrescida, no entanto, a multa de 40% sobre os valores depositados na conta vinculada do empregado. Outra consequência é a antecipação do vencimento das parcelas diferidas que não tenham sido quitadas, as quais serão depositadas na conta vinculada do empregado no momento da rescisão (art. 21).

No caso de inadimplência das parcelas do FGTS objeto desta lei, sobre ela incidirão a multa e os encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, que regulamenta o Fundo de Garantia (art. 22).

Como últimas providências neste Capítulo, é suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, a contar da data de vigência desta medida provisória (art. 23) e é previsto o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS do empregador inadimplente em relação às parcelas diferidas, não impedindo a emissão do certificado relativo aos parcelamentos de débito que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio (art. 24).

h) Outras disposições em matéria trabalhista previstas na MPV:

h.1) Permite que os estabelecimentos de saúde possam prorrogar a jornada de trabalho e adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal, mediante a celebração de acordo individual escrito. Essa medida se aplica inclusive às atividades insalubres e à jornada de trabalho de 12 x 36 horas, mas a prorrogação deverá observar o critério de necessidade imperiosa, previsto no art. 61 da CLT. Já o repouso semanal deverá ser de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, tal como previsto no art. 67 da

CLT. A compensação dessas horas suplementares poderá ser feita no prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, e se dará ou por banco de horas ou com a sua remuneração como hora extra (arts 26 e 27).

h.2) Os prazos processuais para apresentação de defesa e de recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e de notificações de débito de FGTS ficam suspensos pelo prazo de 180 dias, a contar da data de entrada em vigor da MPV (art. 28).

h.3) Não serão considerados como doenças ocupacionais os casos de contaminação pelo coronavírus, salvo se houver comprovação do nexo causal, ou seja, somente quando a contaminação se der comprovadamente em razão do exercício da atividade profissional é que ela será considerada doença ocupacional (art. 29).

h.4) Permite que as convenções e os acordos coletivos de trabalho cuja vigência tenha se encerrado ou venha a se encerrar no prazo de 180 dias, contado da sua entrada em vigor, sejam prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias (art. 30).

h.5) Prevê que, pelo prazo de 180 dias, contado da sua entrada em vigor, a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho será orientadora, exceto em relação às seguintes irregularidades: ausência de registro de empregado, a partir de denúncia; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; ocorrência de acidente do trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil (art. 31).

h.6) Determina que, além do empregado regido pela CLT, a MPV se aplica ao trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974), ao trabalho rural (Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973), e, no que couber, aos empregados domésticos nos termos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (art. 32).

h.7) Por último, exclui a aplicação dos dispositivos relativos aos “*empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefoneia*”, previstos nos arts. 227 a 231 da CLT, aos trabalhadores em regime de teletrabalho regidos por esta MPV (art. 33).

i) Antecipação do abono anual

A MPV antecipa o pagamento do abono anual de 2020, sendo a primeira parcela, correspondente a 50% do valor, paga no mês de abril e a segunda, juntamente com os benefícios da competência de maio. Vale ressaltar que esse abono se trata de um benefício previdenciário que é pago ao segurado e ao dependente da Previdência Social que tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão durante o ano, sendo o seu cálculo e pagamento feitos tal como o décimo terceiro salário que é pago aos empregados (art. 34).

Na eventualidade de a cessação programada do benefício ocorrer antes de 31 de dezembro de 2020, o abono será pago proporcionalmente, havendo o encontro de contas entre o valor pago e o valor efetivamente devido (art. 35).

j) Disposições finais

O primeiro aspecto constante das disposições finais é a convalidação de todas as medidas trabalhistas que foram adotadas pelos empregadores no período de 30 dias anteriores à sua entrada em vigor e que com ela não sejam conflitantes (art. 36).

O artigo seguinte altera o § 5 do art. 47 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, dispondo que o prazo da “*certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados*” será de 180 dias, prorrogável pelo prazo que vier a ser estabelecido em ato conjunto dos órgãos acima referidos em caso de calamidade pública. Ressalte-se que a redação do dispositivo alterado determinava ser de 60 dias, prorrogável por até 180 dias, o prazo de validade da “Certidão Negativa de Débito (CND)” (art. 37).

Finalmente, a MPV efetua duas modificações na Lei nº 13.979, de 2020, que *“dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”*, para, em primeiro lugar, incluir o Ministério da Infraestrutura como um dos órgãos signatários do ato conjunto que disciplinará regras relativas à restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País e sobre locomoção interestadual e intermunicipal, em conjunto com os Ministérios da Saúde e da Justiça e Segurança Pública; depois, acrescenta dispositivo para permitir que o ato conjunto antes referido possa delegar competência para a resolução dos casos nele omissos (art. 38).

Cabe, nesta oportunidade, o registro de que a Medida Provisória nº 927, de 2020, foi editada com um art. 18 que dispunha sobre o direcionamento do trabalhador cujo contrato tivesse sido suspenso para a participação em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação. A duração do curso seria equivalente ao prazo da suspensão contratual e, nesse período, o empregado não receberia salário.

Esse artigo, contudo, foi **revogado** pela **Medida Provisória nº 928, de 2020**.

Em síntese, a exposição de motivos justifica a apresentação da MPV como uma resposta à necessidade de adoção de medidas de isolamento e de quarentena da população para tentar conter a transmissão do vírus, o que acaba por provocar um forte impacto no setor produtivo e nas relações de trabalho. Assim, como forma de abrandar os danos à economia, a medida provisória em tela apresenta *“uma série de medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservar o emprego e a renda”* durante o período do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Após salientar que os efeitos da MPV são limitados à vigência do decreto de calamidade pública, a exposição de motivos conclui dizendo que:

“Espera-se que as medidas ora apresentadas contribuam para conter o avanço do novo coronavírus permitindo,

por meio de várias medidas de flexibilização das relações trabalhistas, a permanência dos trabalhadores em isolamento em suas residências, sem a necessidade de rompimento dos vínculos empregatícios. Além disso, espera-se contribuir para a diminuição de despesas obrigatórias e fixas das empresas nesse momento de redução abrupta e drástica de faturamento em razão da retração do consumo e da emergência em saúde pública que afeta o mundo inteiro. A preservação da economia também está endereçada pela medida de antecipação do pagamento de abono salarial, com benefício aos grupos mais vulneráveis (idosos, doentes e inválidos), e pela possibilidade de prorrogação de certidões negativas de débito de tributos federais e da dívida ativa, eliminando potencial óbice ao acesso a crédito em um momento de dificuldade para as empresas.”

No decurso do prazo regimental, foram apresentadas, inicialmente, **1082** emendas à Medida Provisória nº 927, de 2020, cuja descrição consta do Quadro I, anexo.

Registre-se que as Emendas nºs 30, 88, 208 e 377 foram retiradas a pedido dos respectivos autores.

Por fim, devemos ressaltar que tivemos a preocupação de realizar várias reuniões virtuais com representantes das categorias profissionais e econômicas, quando foram apresentadas sugestões de aprimoramento da medida provisória em análise, muitas das quais foram incorporadas ao texto do projeto de lei de conversão.

É o relatório

II - VOTO DO RELATOR

II.1 – DA ADMISSIBILIDADE – ATENDIMENTO A PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS, CONSTITUCIONALIDADE, JURIDICIDADE E TÉCNICA LEGISLATIVA_

A Medida Provisória em análise atende aos requisitos de constitucionalidade previstos no art. 62 da Constituição Federal.

Os requisitos da urgência e da relevância justificam-se pela crise sem precedentes em decorrência da pandemia do coronavírus (covid-19) pela qual passam todos os países, entre eles incluído, por óbvio, o Brasil, o que implica a adoção de medidas que, ao mesmo tempo em que devem priorizar a preservação da saúde da população, motivando o isolamento dos trabalhadores em suas residências, não podem olvidar o risco de colapso da economia, impondo a edição de normas legais destinadas a também preservar a saúde financeira do País, em especial, a preservação de emprego e renda, com o máximo de segurança jurídica às partes envolvidas.

Assim sendo, medidas que visem a minorar os efeitos da crise econômica, possibilitando à preservação dos empregos e à sobrevivência das empresas no período de auge da pandemia, com enfoque também na prevenção da saúde do trabalhador, são, inquestionavelmente, urgentes e relevantes.

Quanto à constitucionalidade material, verificamos que a MPV em análise não afronta dispositivos de natureza material da Carta Magna. Não há, portanto, qualquer óbice constitucional à sua admissão.

Observamos, ainda, a juridicidade da matéria tratada na MPV, pois se harmoniza com o ordenamento jurídico e não viola qualquer princípio geral do Direito.

Em relação à técnica legislativa, também não verificamos vícios na MPV. O texto está de acordo com os preceitos da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

Nesse contexto, somos pelo atendimento aos pressupostos constitucionais de relevância e urgência, constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa da Medida Provisória nº 927, de 2020.

Todavia cabe ressaltar que diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) foram ajuizadas contra a Medida Provisória nº 927/20¹, já tendo sido proferida decisão liminar pelo Supremo Tribunal Federal

1 ADI nºs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352, 6354.



(STF), decisão essa que tem repercussão na presente análise, uma vez que o Plenário do Tribunal entendeu, em uma análise preliminar, que não há na MPV transgressão a preceito da Constituição Federal, **salvo** em relação aos arts. 29 e 31, os quais fugiriam da finalidade da MPV de compatibilizar os valores sociais do trabalho. Assim, por terem sido considerados incompatíveis com a Constituição Federal, foi suspensa a eficácia do art. 29, que prevê que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, e do art. 31, que limitava a atuação do auditor fiscal do trabalho durante o prazo de 180 dias, a contar da vigência da medida provisória.

Por outro lado, também repercute na apreciação desta medida provisória o julgamento em fase liminar da ADI nº 6.363, quando o Pleno do STF, por maioria, considerou constitucional a MPV nº 936, de 2020, em especial, a parte que autoriza a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, do salário por meio de acordo individual, independentemente de concordância sindical, durante o período da pandemia do coronavírus.

Por consequência indireta, essa decisão implicou a validade do art. 2º da Medida Provisória nº 927/20, na parte em que se determina a prevalência do contrato individual sobre o contrato coletivo, um aspecto recorrente nas emendas apresentadas a esta MPV.

Em suma, reforçamos o entendimento de que a MPV nº 927, de 2020, obedece aos requisitos constitucionais formais para a espécie normativa e não afronta dispositivos de natureza material da Carta Magna, **com exceção** dos arts. 29 e 31, em face da decisão proferida pelo STF na ADI nº 6.342, não apresentando outros óbices à sua aprovação.

A mesma situação se verifica quanto à maioria das emendas apresentadas à Medida Provisória, nas quais não há vícios relacionados a inconstitucionalidade, injuridicidade ou técnica legislativa. A **exceção** fica por conta das emendas que mencionaremos a seguir.

As seguintes emendas são materialmente inconstitucionais em face do vício de iniciativa, uma vez que tratam de matéria cuja iniciativa é de competência privativa do Poder Executivo: A **Emenda nº 4**, que propõe a

criação de um comitê na alçada do Executivo, a **Emenda nº 92**, que dispõe sobre a redução no número de cargos públicos, e a **Emenda nº 442**, que confere atribuições ao Ministério da Defesa.

Além disso, diante da decisão já mencionada proferida pelo STF suspendendo a eficácia dos arts. 29 e 31 por vício de inconstitucionalidade, uma vez que o principal foi considerado inconstitucional, o acessório deve seguir o mesmo caminho. Nesse sentido, as seguintes Emendas apresentadas aos referidos artigos devem ser também consideradas inconstitucionais: **8, 13, 16, 18, 42, 46, 52, 53, 55, 66, 70, 73, 75, 84, 85, 113, 125, 137, 140, 148, 167, 197, 198, 201, 219, 228, 258, 265, 293, 297 334, 337, 345, 351, 369, 383, 405, 407, 426, 446, 458, 465, 484, 486, 493, 505, 512, 540, 546, 567, 588, 593, 608, 609, 617, 621, 631, 633, 635, 647, 654, 666, 667, 673, 689, 701, 723, 743, 754, 755, 763, 770, 789, 791, 799, 812, 829, 830, 841, 847, 863, 865, 866, 872, 883, 909, 918, 943, 956, 983, 995, 1006, 1013, 1015, 1020, 1058, 1077, 1080, 1081.**

II.2 – DA ADEQUAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

Quanto ao exame de compatibilidade e adequação orçamentária e financeira das medidas provisórias, a Resolução do Congresso Nacional nº 1, de 2002, estabelece, em seu art. 5º, § 1º, que a análise da repercussão sobre a receita ou a despesa pública da União e da implicação quanto ao atendimento das normas orçamentárias e financeiras vigentes abrange, em especial a conformidade com a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 [LRF], a lei do plano plurianual, a lei de diretrizes orçamentárias e a lei orçamentária da União.

A Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle do Senado Federal (CONORF), nos termos do art. 19 da Resolução do Congresso Nacional nº 1, de 2002, emitiu a Nota Técnica nº 12/2020, por meio da qual se posicionou pela compatibilidade e adequação orçamentária e financeira da MPV nº 927/2020, *in verbis*:

“A MP traz, regra geral, medidas administrativas e operacionais em relação aos trabalhadores e empregadores.

Um dos dispositivos da MP 927/2020 tem o objetivo de incrementar a renda dos beneficiários que fazem jus ao abono durante o atual momento econômico. Nesse sentido, serão injetados cerca de R\$ 42,7 bilhões na economia do país. Trata-se apenas de antecipação de valores e não criação de nova despesa.

Foram observadas na edição desta MP as normas orçamentárias e financeiras aplicáveis à esfera federal, em especial a lei de responsabilidade fiscal (LRF), o plano plurianual (PPA), a lei de diretrizes orçamentárias (LDO) e a lei orçamentária anual (LOA).

Como pano de fundo da análise da compatibilidade e adequação orçamentária e financeira da presente Medida Provisória, é imperioso repisar que, com a edição do Decreto Legislativo nº 6, de 2020, pelo Congresso Nacional, dispensou-se o atingimento do resultado fiscal fixado na Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2020, na forma do art. 65 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Ademais, não se pode olvidar de que o Ministro Alexandre de Moraes, do STF, deferiu medida cautelar, no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.357, na qual, em suma, afastou a exigência de demonstração de adequação de compensação orçamentária especificamente nas hipóteses de criação e expansão de políticas públicas destinadas ao enfrentamento da Covid-19. Em função da relevância e do alcance da referida medida, impõe-se a necessidade de transcrever alguns excertos, *in verbis*:

O excepcional afastamento da incidência dos artigos 14, 16, 17 e 24 da LRF e 114, caput, in fine, e § 14, da LDO/2020, durante o estado de calamidade pública e para fins exclusivos de combate integral da pandemia de COVID-19, não conflita com a prudência fiscal e o equilíbrio orçamentário intertemporal consagrados pela LRF, pois não serão realizados gastos orçamentários baseados em propostas legislativas indefinidas, caracterizadas pelo oportunismo político, inconsequência, desaviso ou improviso nas Finanças Públicas; mas sim, gastos orçamentários destinados à proteção da vida, saúde e da própria subsistência dos

brasileiros afetados por essa gravíssima situação; direitos fundamentais consagrados constitucionalmente e merecedores de efetiva e concreta proteção.

[...]

A temporariedade da não incidência dos artigos 14, 16, 17 e 24 da LRF e 114, caput, in fine, e § 14, da LDO/2020 durante a manutenção do estado de calamidade pública; a proporcionalidade da medida que se aplicará, exclusivamente, para o combate aos efeitos da pandemia do COVID-19 e a finalidade maior de proteção à vida, à saúde e a subsistência de todos os brasileiros, com medidas sócio econômicas protetivas aos empregados e empregadores estão em absoluta consonância com o princípio da razoabilidade, pois, observadas as necessárias justiça e adequação entre o pedido e o interesse público.

[...]

Diante do exposto, CONCEDO A MEDIDA CAUTELAR na presente ação direta de inconstitucionalidade, ad referendum do Plenário desta SUPREMA CORTE, com base no art. 21, V, do RISTF, para CONCEDER INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO FEDERAL, aos artigos 14, 16, 17 e 24 da Lei de Responsabilidade Fiscal e 114, caput, in fine e § 14, da Lei de Diretrizes Orçamentárias/2020, para, durante a emergência em Saúde Pública de importância nacional e o estado de calamidade pública decorrente de COVID-19, afastar a exigência de demonstração de adequação e compensação orçamentárias em relação à criação/expansão de programas públicos destinados ao enfrentamento do contexto de calamidade gerado pela disseminação de COVID-19.

Diante do atual contexto singular decorrente da pandemia, com relação às Emendas apresentadas à MPV nº 927/2020, verifica-se que:

i) a **Emenda nº 92** propõe diminuição da despesa pública primária (impacto fiscal positivo), mediante a redução da remuneração dos

ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de quaisquer Poderes da União durante o estado de calamidade, mostrando-se adequada orçamentária e financeiramente;

ii) a **Emenda nº 115** propõe aumento da receita pública, por meio da instituição do Imposto sobre Grandes Fortunas (IGF), com base no art. 153, VII, da CF/1988, o que geraria impacto fiscal positivo (aumento de receita primária). Contudo, a instituição do IGF é matéria reservada à lei complementar e, por isso, não pode ser tratada em sede de medida provisória, segundo o art. 153, VII, c/c o art. 62, § 1º, III, ambos da CF/1988. Ademais, em razão de a proposição não ter sido acompanhada da correspondente demonstração da estimativa do impacto na arrecadação, devidamente justificada, não está adequada orçamentária e financeiramente (art. 116 da Lei 13.898/2019 – LDO 2020);

iii) as **Emendas nºs 3, 30, 37, 38, 59, 60, 61, 63, 65, 74, 77, 80, 89, 90, 91, 99, 100, 110, 114, 119, 123, 133, 172, 174, 178, 179, 182, 183, 208, 246, 263, 265, 266, 268, 269, 270, 281 306, 324, 326, 347, 349, 352, 353, 354, 355, 356, 358, 361, 363, 364, 365, 370, 378, 388, 433, 519, 542, 555, 582, 621, 668, 673, 676, 747, 748, 749, 761, 779, 801, 883, 963, 970, 992, 994, 998, 1010 e 1012** impactam as despesas ou receitas públicas (respectivamente, aumentando-as ou as reduzindo). Em razão de as citadas repercussões se limitarem ao período em que vigorará o estado de calamidade pública a que se refere o Decreto Legislativo nº 6, de 2020 – que dispensou o atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019 (LDO 2020), na forma prevista no art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 – e em face da decisão cautelar proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6357-DF, resta afastada a exigência de demonstração de adequação e compensação orçamentárias. Contudo, haja vista as proposições não estarem acompanhadas das respectivas estimativas dos impactos orçamentário e financeiro, não observaram o previsto no art. 113 do ADCT da CF/1988; e

iv) as Emendas nºs **2, 5, 6, 108, 111, 376, 400, 401, 404, 406, 434, 435, 509, 520, 531, 532, 587, 600, 664, 665, 686, 704, 709, 724, 726, 760, 839, 840, 841, 851, 853, 971, 981 e 1007** produzem impacto sobre as despesas ou receitas públicas (respectivamente, aumentando-as ou as reduzindo) para período que não se restringe àquele em que vigorará o estado de calamidade pública a que se refere o Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Assim, não estão abarcadas pelo afastamento determinado no bojo da decisão cautelar exarada pelo STF, no âmbito da ADI 6357, que dispensou a exigência de demonstração de adequação e compensação orçamentárias. Neste contexto, por não apresentarem as estimativas de impacto orçamentário e financeiro e/ou não apontarem as medidas de compensação exigidas pelas normas fiscais em vigor, as emendas em questão devem ser consideradas inadequadas e incompatíveis orçamentária e financeiramente; e

v) as demais emendas são de caráter meramente normativo, não implicando no aumento de despesas e/ou na diminuição das receitas públicas.

II.3 – DO MÉRITO

II.3.1- Da Medida Provisória

Quanto ao mérito da MPV nº 927, de 2020, estamos convencidos de que a matéria merece aprovação por parte do Congresso Nacional.

De fato, o País e o mundo têm sofrido uma crise sem precedentes em decorrência da pandemia do coronavírus (covid-19). As pesquisas mais recentes apresentadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que, desde o início dessa crise, mais de 5 milhões de empregados formais já tiveram os seus vínculos de emprego afetados de alguma forma, tanto por suspensão do contrato com redução salarial quanto por dispensa sem justa causa. Segundo o Ministério da Economia, desde março deste ano, um milhão de trabalhadores estão aptos a receber o seguro-desemprego, sendo que, desse total, 866 mil já receberam o benefício, enquanto outros 200 mil não tiveram condições de efetivar a solicitação nas agências do Sistema Nacional de Emprego (SINE) em razão



das medidas de isolamento adotadas nos estados. Ou seja, ao menos um milhão de trabalhadores já foram dispensados desde o início da pandemia.

As pesquisas indicam, ainda, que 4,3 milhões de empregados já tiveram o seu contrato de trabalho suspenso ou a jornada de trabalho e o salário reduzidos, nos termos previstos na Medida Provisória nº 936, de 2020. Além disso, segundo o SEBRAE, já houve o fechamento de mais de 600 mil empresas.

A expectativa dos especialistas é a de que a recessão que já começa a aparecer nos índices econômicos mundiais apresentará uma tendência de crescimento, podendo atingir, ou mesmo ultrapassar, a Crise de 1929 do Século Passado. Segundo o Fundo Monetário Internacional – FMI, espera-se que o prejuízo mundial alcance a cifra de 9 trilhões de dólares até o próximo ano. Em nível mundial, o crescimento da economia no primeiro semestre já está negativa em 3%, podendo alcançar os 6%, caso a crise se estenda para o segundo semestre.

Entre as medidas tomadas para o enfrentamento do vírus, os governos estaduais, distrital e municipais têm determinado o fechamento de inúmeros setores da economia indistintamente, com exceção daqueles considerados essenciais. Estimativas mais otimistas acreditam que o índice de desemprego possa chegar a 16% em junho, podendo aumentar ainda mais, a depender do período em que o comércio e a indústria permanecerem fechados.

Embora esses números sejam preocupantes, devemos reconhecer que eles poderiam ser muito piores em nosso País, sendo um indicador de que as medidas propostas no âmbito trabalhista têm apresentado um resultado razoável.

A título comparativo, os dados apresentados pelos Estados Unidos demonstram que, em um período de cinco semanas, 26 milhões de americanos solicitaram o seguro-desemprego, indicando que todo o esforço para a criação de postos de trabalho realizado nos últimos dez anos naquele País foi perdido.

O fato é que precisamos tomar as medidas necessárias para impedir que a crise econômica fuja por completo do controle. E esse caminho

passa, necessariamente, pelo reconhecimento de que cada uma das partes envolvidas deve dar a sua contribuição para a manutenção desse bom resultado. Com efeito, não estamos em uma fase de interesses conflitantes, antagônicos, mas, sim, vivemos um momento em que empresas e empregadores buscam um objetivo comum que se sobrepõe aos interesses individuais, que é a preservação de empresas e de empregos, sem abrir mão da proteção da saúde dos trabalhadores.

Diante da real possibilidade de dispensas em massa, o que provocaria um aumento na crise econômica já vivida no País e que, certamente, desaguaria nos tribunais trabalhistas, o Governo editou a presente Medida Provisória nº 927, de 2020, em um esforço para a preservação dos empregos e da renda com um mínimo de conflitos, uma vez que nenhuma das partes deu causa para a atual situação, caracterizada como situação de força maior

E, a nosso ver, não apenas a MPV nº 927/20 contribui para encontrarmos um meio-termo no qual as empresas e os empregados possam retomar o mais rapidamente possível a normalidade, mas a sua análise deve-se dar em conjunto com outras medidas provisórias encaminhadas a esta Casa, em especial as Medidas Provisórias nº 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento da crise, e nº 944, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, para que tenhamos a clareza de que os nossos esforços se concentram na garantia da segurança jurídica aos atos praticados em decorrência dessas medidas provisórias, demonstrando que a intenção do Parlamento ao aprová-las é a preservação do emprego e da renda e a proteção da saúde dos trabalhadores, nesse momento de crise de tal forma que, ao final desse processo, tenhamos uma recuperação das atividades econômicas e profissionais dentro da normalidade o mais rapidamente possível.

Em razão de estarmos diante de uma situação excepcional provocada por essa pandemia de consequências mundiais, o seu combate implica, da mesma forma, a utilização de normas de caráter excepcional.

Portanto, preliminarmente, há que se enfatizar que os efeitos produzidos pela presente MPV são temporários, estando os dispositivos nela descritos limitados ao término do estado de calamidade pública decorrente da covid-19. É o que está previsto expressamente no parágrafo único do art. 1º da MPV, no sentido de que “*o disposto nesta Medida Provisória **se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020***”. Desse modo, superada a crise provocada pela covid-19, voltarão a ser aplicadas as regras trabalhistas gerais previstas na CLT.

Devemos considerar, ainda, que a MPV busca contemplar as necessidades de variados tipos de empresas. Há empresas cujas atividades podem ser desenvolvidas à distância. Nesses casos, é possível a adoção do teletrabalho, por exemplo. A atividade de uma microempresa, por outro lado, pode ser incompatível com esse tipo de trabalho. Para elas, uma alternativa pode ser a antecipação de férias. Já uma grande indústria pode se favorecer das férias coletivas ou da interrupção da atividade, com posterior compensação das horas não trabalhadas. A intenção, portanto, é a de abarcar o maior número de atividades empresariais e os mais diversos tipos de empresas.

Outra medida importante é o diferimento do FGTS. Por se tratar de significativa parcela do orçamento mensal das empresas, representará, certamente, um grande auxílio aos empregadores, sem que haja, todavia, prejuízo ao empregado, uma vez que os valores serão devidamente recolhidos posteriormente.

Desse modo, em uma rápida e apertada síntese, não há como não sermos favoráveis à aprovação da presente Medida Provisória. Nesse ponto, é importante ressaltar que os seus efeitos estão restritos ao emprego formal. Por isso reiteramos a importância de que a MPV nº 927/20 deve ser examinada em um contexto mais amplo, em conjunto com outras proposições ora em análise no Congresso Nacional, em especial, as já mencionadas MPVs nºs 936 e 944, ambas de 2020.

Enfim, não resta dúvida de que a MPV nº 927, de 2020, tem por objetivo minorar os efeitos nefastos da pandemia da covid-19 sobre a nossa economia. Além do mais, temos a plena convicção de que a norma que

hoje aprovamos visa, acima de tudo, a preservação dos empregos, com a necessária proteção da saúde dos trabalhadores, e não a sua extinção.

II.3.2- Das Emendas

Quanto às emendas, embora reconhecendo a melhor das intenções de cada um dos autores, entendemos que a grande maioria delas não merece ser acolhida no mérito, por não acrescentarem alterações significativas à proposta, por serem objeto de análise em outras proposições ou por descaracterizarem o objetivo presente na Medida Provisória em análise.

Nesse contexto, muitas delas visam a modificar uma parte essencial da MPV nº 927/20, que é rever a possibilidade de empregador e empregado celebrarem acordo individual com a finalidade de garantir a manutenção do vínculo empregatício. Como já dito, tal questão já está superada a partir da decisão liminar proferida pelo STF na ADI nº 6.363, relativa à MPV nº 936/20, motivo pelo qual deixamos de acolher todas as emendas que se propõem a condicionar a validade do acordo à negociação coletiva.

Há que se considerar, ainda, que outras tantas tratam de assuntos que exorbitam o objeto da MPV nº 927, de 2020, ressaltando que a maior parte delas é inadequada financeira e orçamentariamente.

Ademais, mesmo que aprovadas, essas emendas que exorbitam a matéria tratada na MPV poderiam sofrer forte contestação judicial quanto à sua constitucionalidade, haja vista a decisão do STF proferida na ADI nº 5.127, que considera inconstitucional a inserção de “*conteúdo temático distinto daquele originário da medida provisória*”.

De qualquer forma, acatamos algumas emendas, na íntegra ou em parte, as quais foram incorporadas ao texto para aprimorá-lo e que serão relacionadas em nosso voto.

Cabe registrar que estamos propondo a inclusão de alguns dispositivos de muita relevância para as relações trabalhistas que foram aprovados nesta Casa quando da apreciação da MPV nº 905, de 2019, a qual, no entanto, foi posteriormente revogada pela Medida Provisória nº 928, de 2020, relacionados à fiscalização do trabalho.

Por fim, ao concluir o nosso parecer, gostaríamos de dizer que, a nosso ver, precisamos de menos “Estado regulatório”, colocando restrições burocráticas que limitem a capacidade de resposta do setor privado, e de mais “Estado parceiro estratégico”, que não apenas estimule investimentos privados como também atue em áreas onde há menos retorno e interesse por parte das empresas.

O “mais Estado”, contudo, precisa ter limites e regras claras para que, passada a crise, progressivamente o setor privado consiga retomar suas atividades e investimentos.

Nesse sentido, é contraproducente falar, nesse momento, em estímulo estatal para depois da crise.

O objetivo agora é minimizar os efeitos da pandemia e garantir a oferta de produtos e serviços críticos.

Para evitar o risco de perpetuar apoio estatal permanente e ineficaz, estratégias de saída devem ser elaboradas com cuidado, com marcos e cláusulas de término com base em indicadores de evolução da pandemia e da oferta de infraestrutura para combatê-la.

A nossa colaboração para esse resultado passa pela aprovação da presente Medida Provisória, nos termos do projeto de lei de conversão que ora apresentamos.

II.4 – CONCLUSÃO DO VOTO

- 1) Ante o exposto, pela Comissão Mista, VOTAMOS: quanto à admissibilidade, **pelo atendimento dos pressupostos constitucionais de relevância e urgência** da Medida Provisória nº 927, de 2020; pela **inconstitucionalidade** das Emendas nºs 4, 8, 13, 16, 18, 42, 46, 52, 53, 55, 66, 70, 73, 75, 84, 85, 92, 113, 125, 137, 140, 148, 167, 197, 198, 201, 219, 228, 258, 265, 293, 297 334, 337, 345, 351, 369, 383, 405, 407, 426, 442, 446, 458, 465, 484, 486, 493, 505, 512, 540, 546, 567, 588, 593, 608, 609, 617, 621, 631, 633, 635, 647, 654, 666, 667, 673, 689, 701, 723, 743, 754, 755, 763,



770, 789, 791, 799, 812, 829, 830, 841, 847, 863, 865, 866, 872, 883, 909, 918, 943, 956, 983, 995, 1006, 1013, 1015, 1020, 1058, 1077, 1080, 1081 e pela **inadequação financeira e orçamentária** das Emendas nºs 2, 3, 5, 6, 37, 38, 59, 60, 61, 63, 65, 74, 77, 80, 89, 90, 91, 99, 100, 108, 110, 111, 114, 115, 119, 123, 133, 172, 174, 178, 179, 182, 183, 246, 263, 265, 266, 268, 269, 270, 281 306, 324, 326, 347, 349, 352, 353, 354, 355, 356, 358, 361, 363, 364, 365, 370, 376, 378, 388 400, 401, 404, 406, 433, 434, 435, 509, 519, 520, 531, 532, 542, 555, 582, 587, 600, 621, 664, 665, 668, 673, 676, 686, 704, 709, 724, 726, 747, 748, 749, 760, 761, 779, 801, 839, 883, 963, 970, 971, 981, 992, 994, 998, 1007, 1010 e 1012; e pela **adequação financeira e orçamentária, constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa** da Medida Provisória nº 927, de 2020, e das demais Emendas;

- 2) quanto ao mérito: pela **aprovação** da Medida Provisória nº 927, de 2020, e das Emendas nºs 27, 81, 118, 129, 152, 184, 192, 216, 243, 256, 282, 286, 318, 340, 350, 367, 395, 411, 431, 441, 456, 472, 516, 524, 525, 577, 586, 592, 602, 620, 638, 658, 732, 733, 745, 774, 803, 807, 831, 869, 875, 884, 885, 898, 1026, 1047 e 1063, acolhidas parcialmente ou integralmente, **na forma do Projeto de Lei de Conversão** a seguir apresentado, e pela **rejeição** das demais Emendas; e

Sala das Sessões, em de de 2020.

Deputado CELSO MALDANER
Relator



PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO À 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.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (*covid-19*), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.



Parágrafo único. O disposto nesta Lei se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Parágrafo único. O empregador poderá optar por celebrar acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho com o sindicato da categoria profissional para dispor sobre as medidas elencadas no art. 3º desta Lei.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- 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;
- VI – a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII – o diferimento dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO



Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o *caput* deste artigo será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I deste parágrafo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de *softwares*, ferramentas digitais ou aplicações de internet utilizadas para o teletrabalho 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 em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV desta Lei.

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, 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 (quarenta e oito) horas.

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de 1/3 (um terço) de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o *caput* deste artigo.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 10. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. As férias antecipadas gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

CAPÍTULO IV

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas, a todos os empregados ou a setores da empresa, e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, podendo ser concedidas por prazo superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. Aplicam-se às férias coletivas o disposto no § 1º do art. 6º, no art. 8º e no art. 9º desta Lei.

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o [art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.](#)

CAPÍTULO V

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, inclusive os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Parágrafo único. Os feriados a que se refere o *caput* deste artigo poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

CAPÍTULO VI

DO BANCO DE HORAS

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, 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, para a compensação no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias, podendo ser realizada



aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Emenda 456)

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

§ 3º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, as empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente de interrupção de suas atividades.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade para submissão a teste de identificação da covid-19 previstos em normas de segurança e saúde do trabalho ou regulamentação internacional.

§ 2º Os exames a que se refere o *caput* deste artigo serão realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 3º 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.

§ 4º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta dias).

§ 5º Fica dispensada a realização dos exames a que se refere o *caput* deste artigo, inclusive os demissionais, nos contratos de trabalho de curta duração e de safra.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, 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* deste artigo serão realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) 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 desta Lei, os treinamentos de que trata o *caput* deste artigo 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, sendo retomados após o encerramento do estado de calamidade pública.

CAPÍTULO VIII

DO DIFERIMENTO DO DEPÓSITO NO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 18. Fica suspensa a exigibilidade do depósito no FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no *caput* deste artigo independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;



III - da natureza jurídica;

IV - do ramo de atividade econômica; e

V - da adesão prévia.

Art. 19. O depósito das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º Os depósitos referentes às competências mencionadas no *caput* serão realizados em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º (sétimo) dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no *caput* do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no *caput* deste artigo, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), observado que:

I – as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II – os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Art. 20. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 18 desta Lei ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I – ao depósito dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização;

II – ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Parágrafo único. Na hipótese prevista no *caput* deste artigo, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 21. As parcelas de que trata o art. 19 desta Lei, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990](#).

Art. 22. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927, de 2020.

Art. 23. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 19 desta Lei ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 24. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927, de 2020, serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio de 2020 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

CAPÍTULO IX

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Art. 25. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso:

I – prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II – adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a (décima terceira) e a 24^a (vigésima quarta) hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 26. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do *caput* do art. 25 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Art. 27. Durante o período de 180 (cento e oitenta dias), contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927, de 2020, 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.

Art. 28. As convenções e os acordos coletivos de trabalho que se vencerem no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar de 22 de março de 2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias a partir do dia seguinte ao do vencimento.

Art. 29. O disposto nesta Lei 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.

Art. 30. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Lei, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e *telemarketing*, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452](#), de 1º de maio e 1943.

CAPÍTULO X



DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Art. 31. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o [art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em 2 (duas) parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

I – a primeira parcela corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II – 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.

Art. 32. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Parágrafo único. Sempre que ocorrer a 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.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Lei, aplicadas no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927, de 2020.

Art. 34. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 253 Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para aqueles que movimentam



mercadorias do ambiente quente ou normal para ambientes artificialmente frios e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

§ 1º Considera-se como câmara frigorífica, para os fins do presente artigo, somente o ambiente com temperatura artificial inferior a 4° C (quatro graus) centígrados, destinado a armazenagem de produtos.

§ 2º Para o direito das pausas previstas no caput do presente artigo, para o trabalhador que movimenta mercadorias entre os ambientes normais ou quentes para o ambiente artificialmente frio ou vice-versa, devem restar atendidos simultaneamente os seguintes requisitos:

I – Na passagem de um ambiente para o outro deverá estar configurada a variação de temperatura superior a 10° C (dez graus) centígrados;

II – Um dos ambientes deverá ser necessariamente artificialmente frio, considerando-se ambiente artificialmente frio, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério da Economia, a 15° (quinze graus) centígrados, na quarta zona a 12° (doze graus) centígrados, e na quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus) centígrados.” (NR)

Art. 35. A [Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 47.

.....

§ 5º O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União

por elas administrados, será de até 180 (cento e oitenta) dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

.....” (NR)

Art. 36. A [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

.....

§ 6º Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI do caput.

§ 6º-A O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

.....” (NR)

Art. 37. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2020.

Deputado CELSO MALDANER
Relator

2020-

