

MEMORANDO

Objeto: Análise da **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**, que trata 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), em paralelo ao **Provimento CNJ 91/20**.



São Paulo/SP

25 de março de 2020

1- PROVIMENTO 91- CNJ.

Precipualemente, tem-se que compreender o papel do empregador na relação de emprego. Dessa forma, a redação do artigo 2º da CLT estatui que é “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Nessa senda, do conceito apresentado pelo legislador, dois pontos merecem destaque, veja-se: Primeiramente, o art. 2º da CLT estabelece que (i) é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica, ou seja, é único e exclusivamente dele os riscos do empreendimento. Isso significa que em caso de insucesso, não pode o empregado transferir aos seus funcionários o ônus de seu fracasso.

Dito isto, é importante trazer à baila que as relações dos Tabeliães são regidas pelo direito privado, logo, figuram como empregadores (art. 2º, CLT) e são alcançados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Antes de tratarmos incisivamente sobre a Medida Provisória 927/2020, vale inicialmente tecermos pontuais comentários sobre o Provimento CNJ 91/20 que, sensível a Declaração de Pandemia de COVID-19 pela Organização Mundial da Saúde, em 11 de março de 2020, bem como a Portaria n. 188/GM/MS, de 4 de fevereiro de 2020, que declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional, dispôs sobre medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o coronavírus no âmbito das serventias extrajudiciais e da execução dos serviços notariais e de registro

Na data de 22 de março de 2020 o Excelentíssimo Corregedor Nacional de Justiça, Ministro Humberto Martins, editou o Provimento CNJ n. 91, disciplinando, dentre outros, sobre a suspensão ou redução do atendimento presencial ao público, bem como a suspensão do funcionamento das serventias extrajudiciais a cargo dos notários, registradores e responsáveis interinos pelo expediente, como medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o novo coronavírus, regulando, de forma pontual, também a suspensão de prazos para a lavratura de atos notariais e de registro.

Conforme pontuado no ato normativo em comento, em que pese a competência exclusiva do Poder Judiciário de regular e fiscalizar o desempenho dos serviços notariais e de registro em todo o Brasil, imprescindível que, diante da emergência de saúde

pública oriunda do coronavírus, os responsáveis pelas serventias extrajudiciais observem as determinações das autoridades públicas de saúde, notadamente quanto a redução do atendimento ao público ou a suspensão do funcionamento da serventia.

O Provimento trata que a suspensão do atendimento presencial ao público, determinada pelas autoridades de saúde pública ou por ato das Corregedorias locais, a partir da Recomendação 45/2020 da Corregedoria Nacional de Justiça, poderá ser substituída por atendimento remoto através de meio telefônico, por aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz ou outro meio eletrônico disponível, sempre observando a regulamentação da Corregedoria local, se houver, bem como sugere o trabalho remoto quando houver possibilidade, devendo, em qualquer hipótese, tais providências ser informadas pelas serventias ao público e à Corregedoria local.

Por expressa previsão no Provimento, excetua-se da suspensão do atendimento presencial os pedidos urgentes formulados junto aos registradores civis das pessoas naturais, tais como certidões de nascimento e óbito, devendo, nestes casos, se manter a observância das diretrizes estabelecidas pelas autoridades de saúde pública no contato com o público.

Ainda de acordo com o Provimento, quando, por força maior, ocorrer a suspensão do funcionamento da serventia, os prazos legais dos atos submetidos aos delegatários da função extrajudicial ou interinos responsáveis pelo expediente, também ficarão suspensos, devendo tal providência ser consignada nos livros e assentamentos. Importante salientar que, igualmente à regra de exceção supra indicada, tal disposição não se aplica aos prazos para lavratura de registro de nascimento e óbito.

Por fim, mas não menos importante o Provimento dispõe que nos tabelionatos de protesto considera-se não útil o dia em que não houver expediente bancário para o público ou aquele em que este não obedecer ao horário normal, para o fim de contagem do prazo para a lavratura e registro do protesto.

O provimento terá validade até 30 de abril de 2020, podendo ser prorrogável por ato do Corregedor Nacional de Justiça, enquanto subsistir a situação excepcional que levou à sua edição.

2. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020.

Publicada em uma edição extra no Diário Oficial da União (DOU) em 22 de março de 2020 (domingo), a Medida Provisória 927/2020 já se encontra em vigor (art. 39) e 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 novo coronavírus (Covid-19), dentre outras providências.

O intuito da Medida é combater e atenuar iminentes efeitos catastróficos à economia do país decorrente da pandemia do novo coronavírus, objetivando também reduzir possíveis demissões em massa.

Pois bem. Antes de iniciarmos uma análise pormenorizada acerca das alternativas contidas na MP nº 927/2020, trazidas pelo Governo Federal na madrugada deste domingo (22), destacamos o previsto no parágrafo único, do artigo 1º, que é claro ao dispor que as alternativas serão aplicadas durante o estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020, ou seja, terá vigência até o dia 31/12/2020.

Para tanto, é importante esclarecermos ainda, que o texto legal da Medida Provisória possui validade efêmera, e precisa da chancela do Congresso Nacional para que as alterações legais sejam definitivas. Por se tratar de uma Medida Provisória, sua vigência é de 60 (sessenta dias), prorrogáveis automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída na Câmara dos Deputados e no Senado Federal. Assim, na hipótese de não ser apreciada em até 45 (quarenta e cinco dias), contados da sua publicação, referida MP entra em regime de urgência e impede a votação de outras propostas no Congresso.

A principal iniciativa prevista na Medida Provisória como se observará doravante, seria a suspensão do contrato de trabalho por quatro meses, que nos termos do artigo 18 (revogado) da MP em epígrafe, previa a suspensão das obrigações trabalhistas por meio de “*acordo individual*” celebrado entre as partes, tanto do empregado que deixaria de trabalhar quanto do empregador que não precisaria pagar o salário, e que em contrapartida, teria que oferecer curso ou programa de qualificação profissional não presencial, todavia, aludido

dispositivo já foi revogado pelo próprio Presidente através de nova MP 928/2020 em 24/03/2020.

Nessa senda, conforme disciplina o artigo 3º da aludida Medida Provisória seguem abaixo discriminadas algumas das alternativas econômicas de flexibilização da legislação trabalhista para enfrentamento da pandemia:

- Teletrabalho;
- Antecipação de férias individuais;
- Concessão de férias coletivas;
- Aproveitamento e a antecipação de feriados;
- Banco de horas;
- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e
- Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Vejamos o que há de relevante:

2.1 – TELETRABALHO – artigo 4º da MP.

A primeira alternativa trazida pela MP nº 927/2020 foi a flexibilização na adoção do teletrabalho, trabalho remoto, à distância ou *home office*.

O teletrabalho originalmente se encontra amparado nos artigos 75-A e seguintes da CLT, entretanto, com a edição da MP nº 927/2020, alguns artigos foram modificados, a fim de atenderem aos anseios do momento em que vivemos (pandemia pelo coronavírus).

A definição de teletrabalho foi mantida (artigo 75-B da CLT), sendo considerado teletrabalho, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

Assim, em atenção à recomendação 45/20 acima citada que além de prever a suspensão/redução do atendimento presencial ao público nas serventias, prevê ainda, a possibilidade destas conceder aos colaboradores o trabalho em teletrabalho, através de meio

telefônico, por aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz ou outro meio eletrônico disponível, vejamos:

Art. 1º. **RECOMENDAR** às Corregedorias dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal a adoção de medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o novo coronavírus, causador da COVID-19, pelos delegatários e/ou responsáveis e usuários do serviço extrajudicial brasileiro.

Art. 2º. Poderão ser editadas normas administrativas de caráter temporário, considerando sempre a evolução da pandemia na área de fiscalização das Corregedorias locais, observando, entre outras, as seguintes diretrizes:

I- suspender ou reduzir o horário do expediente externo e do atendimento ao público, em consonância com as orientações das autoridades locais e nacionais de Saúde Pública.

II- autorizar o trabalho remoto dos colaboradores das serventias, desde que compatíveis com a modalidade de prestação de serviço extrajudicial.

Nesse diapasão, as flexibilizações a seguir tratadas podem ser uteis ao Instituto, conforme se verificará a seguir.

Conforme assevera a MP, o empregador poderá, a seu critério, estipular a alteração do regime presencial para o teletrabalho, devendo a comunicação ser feita ao empregado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas (§ 1º do artigo 4º da MP nº 927), viabilizando comunicação através de mecanismos mais facilitados de comunicação (por ex. e-mail).

Outro ponto flexibilizado, foi em relação à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou 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, porém a alteração foi apenas em relação ao prazo para se inserir no contrato escrito de trabalho, ou seja, deixou de ser prévio para até 30 (trinta) dias, contados da data da mudança de regime presencial para o de trabalho remoto (§ 3º, do artigo 4º da MP nº 927).

Ainda relativo aos equipamentos, na hipótese do empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para adequação à prestação do teletrabalho, a MP oferece duas alternativas, quais sejam: 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, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.*

Lembrando que os equipamentos fornecidos em regime de comodato pelo empregador não serão caracterizados como verbas de natureza salarial, não surtindo os reflexos nos encargos trabalhistas e previdenciários.

O § 5º da MP assevera ainda que *“o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo”*, todavia, entendemos que ainda assim, seja prudente não exigir realização de tarefas após a jornada do empregado, posto que a Medida Provisória não viabiliza a segurança jurídica adequada e eventuais pedidos de horas extras poderão, oportunamente, ser questionados na justiça trabalhista.

Por fim, fica autorizada a adoção do teletrabalho para os estagiários e aprendizes.

2.2 – DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS – artigo 6º seguintes da MP.

A segunda alternativa de enfrentamento ventilada na MP nº 927/2020, é a antecipação das férias individuais durante o período de estado de calamidade.

O empregador informará ao empregado acerca da antecipação de suas férias individuais no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico (por exemplo, e-mail), com a devida indicação do período de férias a ser gozado pelo empregado, eximindo-o da obrigação contida na CLT, qual seja, de efetuar o aviso de férias com 30 (trinta) dias de antecedência (artigo 135 da CLT).

Quanto as férias, estas não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos e poderão ser concedidas ainda que no período aquisitivo, motivo pelo qual, aqueles funcionários que não tenham 12 (doze) meses de contrato de trabalho também poderão gozar das férias individuais de forma antecipada. Fica autorizado ainda, a livre negociação entre empregado e empregador, desde que por meio de acordo escrito individual, a antecipação de períodos futuros de férias.

A MP determina que os empregados pertencentes aos grupos de riscos em relação ao coronavírus, terão suas férias individuais ou coletivas priorizadas, a fim de garantir

a saúde e o bem estar desses empregados enquadrados pela Organização Mundial da Saúde – OMS nesse grupo - de risco.

Quanto as férias e aos profissionais da saúde ou àqueles que desempenhem funções essenciais, durante o estado de calamidade poderão ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas, desde que haja comunicação formal, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

O pagamento das férias individuais e do terço constitucional também foram flexibilizados. A remuneração das férias, incluindo o terço constitucional, via de regra, conforme determina o artigo 145 da CLT deve ser paga no prazo de 02 (dois) dias que antecedem ao início do gozo das férias. Sendo que a MP nº 927/2020 elastece o prazo para o pagamento do adicional do terço constitucional até o dia 20/12/2020 (data do pagamento do 13º salário), sendo o pagamento das férias a serem gozadas, prorrogado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Relativamente a possibilidade de se “vender” (abono pecuniário) as férias, o empregado deverá formalizar um requerimento a seu empregador, cabendo a este decidir se concorda ou não com o abono pecuniário, ora requerido. Lembrando que o prazo para a resposta do empregador será até o dia 31/12/2020 (termo final do estado de calamidade, segundo o Decreto Legislativo nº 6 de 2020).

Por fim, caso o empregado for dispensado, o empregador quitará concomitantemente com o pagamento dos acertos rescisórios, os valores inadimplidos relativos às férias.

2.3 – DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS – artigo 11º da MP.

Quanto à concessão de férias coletivas, a CLT impõe que as empresas, obrigatoriamente comuniquem a Secretaria de Trabalho e Previdência (antigo Ministério do Trabalho e Emprego) e o Sindicato representativo da categoria profissional com antecedência de 15 (quinze) dias do início das férias, respeitando ainda, o limite mínimo de 10 (dez) dias para fruição das férias pelos trabalhadores.

Com a edição da MP 927/2020, a norma foi flexibilizada para enquanto perdurar o estado de calamidade pública, bastando que a empresa comunique, tão somente, os

empregados acerca das férias coletivas, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência ao início da fruição das férias, sem a necessidade de se respeitar o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

2.4 – DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS – artigo 13º da MP.

Outra novidade introduzida durante o período de calamidade é que os empregadores poderão antecipar o gozo dos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, os chamados feriados civis (21 de Abril, 1º de maio, 9 de Julho para os residentes no Estado de São Paulo, 7 de setembro, 15 de novembro e no dia da emancipação política do município em que sediada a empresa), desde que os empregados sejam comunicados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Na hipótese de feriados religiosos, tal regra, somente poderá ser ventilada com a concordância manifesta por acordo individual escrito pelo empregado.

Importante dispor que os feriados não religiosos poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

2.5 – DO BANCO DE HORAS – artigo 14º da MP.

A MP 927/2020 também trouxe a possibilidade de instituição de um banco de horas ‘especial’, ou seja, durante o período de calamidade, será autorizada a interrupção das atividades pelo empregador por um determinado período (não determinado – Exemplo: 10, 15, 20 dias) e a posterior compensação de jornada, em até 18 (dezoito) meses a contar da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Importante pontuar que tal medida deverá obedecer alguns critérios:

- ✓ Deverá ser feita por meio de Acordo Individual ou Coletivo;
- ✓ A compensação do período em interrupção poderá ser feita mediante a prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias;
- ✓ Quando houver saldo de horas, a compensação das horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Individual ou Coletivo, ou seja, nesta hipótese independerá de autorização do empregado ou do sindicato representativo da categoria profissional.

2.6 – DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – artigo 15º da MP.

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública previsto no art. 1º, ficará suspensa a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais, clínicos e complementares, exceto exames demissionais. Tais exames serão realizados no prazo de 60 (sessenta) dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Quanto ao exame demissional, este poderá ser dispensado na hipótese ter sido realizado exame médico ocupacional há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Também, durante o estado de calamidade pública, ficará suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos dos empregados, previstos nas Normas Regulamentadoras, que serão realizados em até 90 (noventa) dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. Os empregadores também poderão ministrar tais cursos na modalidade ensino à distância (EAD) aos empregados, observando os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

As comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA's) poderão ser mantidas no transcorrer do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Nesse tópico é prudente alertamos que o artigo 7º, XXII da Constituição Federal dispõe que são direitos dos empregados a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, e assim, os dispositivos que visem reduzir tal garantia deve ser analisado de forma restritiva, posto que o risco de condenação em eventual acidente/ doença ocupacional é bem considerável.

2.7 - DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.

O artigo 19 e ss. da MP em epígrafe, dispõe acerca da suspensão da exigibilidade do recolhimento fundiário pertinente às competências de **março**, **abril** e **maio** de 2020, com **vencimento** em **abril**, **maio** e **junho**, respectivamente.

Ademais, o recolhimento das competências **poderá** ser quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020 (§ 1º).

Entretanto, para usufruir da mencionada prerrogativa, 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, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, sendo que a declaração resultará em confissão do débito.

O recolhimento das competências mencionadas no art. 19 poderão ser quitadas em até 6 (seis) parcelas mensais, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos legais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Como sobredito, para fazer jus a referido benefício, o empregador deverá declarar as informações, até 20 de junho de 2020, observando que **a)** 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 **b)** os valores não declarados, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos legais.

Na hipótese de dispensa do empregado sem justa causa, a suspensão do recolhimento ficará resolvida e o empregador será obrigado a quitar os valores referentes às competências, sem multa e sem encargos. Aliado a isto, deverá efetuar o pagamento da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, conforme previsto em Lei. Ambos os recolhimentos obedecerão o prazo de 10 (dez) dias previsto na CLT.

Outro ponto é que a MP suspendeu a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias a contar da publicação, bem como definiu que prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias. Também, importante dispor que 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.

Outrossim, caso o empregador atrase o pagamento do parcelamento das competências do FGTS, estará sujeito ao pagamento de multa e encargos legais, bem como ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

2.8 – DA PRESUNÇÃO DE AUSÊNCIA DE DOENÇA OCUPACIONAL NA HIPÓTESE DE CONTÁGIO.

O art. 29 da MP assevera que os “*casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal*”. Quanto a esse dispositivo é importante esclarecermos que haverá presunção relativa de ausência de doença ocupacional na hipótese de contágio, restando, contudo, admitida prova em contrário pelo empregado, que terá o ônus de comprovar que a contaminação se deu no expediente de trabalho.

2.9 - DA FISCALIZAÇÃO DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA – Artigo 31 da MP nº 927.

Durante o período de 180 dias, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientada, exceto quanto a falta de registro de empregado, situações de grave e iminente risco, ocorrência de acidente de trabalho fatal e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

2.10 - PRORROGAÇÃO DE CERTIDÕES – Disposições Finais da MP nº 927.

Relativamente aos temas tributários e previdenciários, a MP em comento dispõe que o prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especializada 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 ela administrados, será de 180 (cento e oitenta dias), contado da data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

2.11 - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – LAY OFF – **REVOGADO.**

Por fim, quanto a principal iniciativa aventada acima, que já foi revogada pelo próprio Presidente, constituía na autorização do empregador mediante acordo individual com o empregado promover a suspensão do contrato de trabalho por quatro meses, a fim de que o empregado pudesse ficar em casa sem trabalhar e o empregador se abster de pagar seu salário, oferecendo curso ou programa de qualificação profissional não presencial, conforme restou asseverado no revogado artigo 18º da aludida MP (grifamos):

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspense, pelo prazo de até quatro meses, 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. (revogado).

Cabe destacar que nos termos da MP (§ 1º e incisos), a suspensão não exigiria negociação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva), de modo que, poderia ser acordada individualmente com o empregado ou com o grupo de empregados, e a medida seria registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

(...)

§ 1º A suspensão de que trata o caput (revogado)

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva;

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou grupo de empregados; e (revogado)

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. (revogado)

Conforme disposto acima, no período de suspensão do contrato de trabalho previsto na MP (4 meses), não seria exigido qualquer contraprestação pecuniária do empregador em favor do empregado, que se responsabilizaria tão somente em fornecer curso ou programa de qualificação profissional não presencial

Noutro giro, poderia o empregador conceder ao empregado ajuda compensatória mensal durante o período de suspensão do contrato de trabalho, sem que referidos valores pagos pelo empregador, por mera liberalidade, pudessem ter natureza salarial.

O valor dessa referida ajuda compensatória, também seria definido através de negociação individual com empregado conforme preceituavam os revogados §§ 2º e 3º do aludido artigo:

§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do

*disposto no caput, com **valor definido** livremente entre empregado e empregador, **via negociação individual**. (revogado)*

*§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos **benefícios** voluntariamente concedidos pelo empregador, que **não** integrarão o contrato de trabalho. (revogado).*

Já o § 4º dispunha que se durante o período de suspensão do contrato de trabalho restasse verificado que o curso ou programa de qualificação não foi ministrado ou o empregado permanecesse trabalhando para o empregador, a suspensão restaria descaracterizada, o que sujeitaria o pagamento imediato dos salários e demais encargos pelo empregador, bem como a aplicação de penalidades cabíveis na legislação em vigor e demais sanções previstas em eventual negociação coletiva.

Especificamente quanto a esta medida de enfrentamento, por volta das 13h00min do dia 23/03/2020, após inúmeras críticas decorrentes de sua duvidosa constitucionalidade, e de toda repercussão política negativa, o Presidente retirou do texto o dispositivo 18 da MP, e em 24/03/2020, foi publicada nova MP (928/2020) revogando o aludido artigo (18).

As críticas se deram em virtude da possível incompatibilidade do dispositivo aos princípios constitucionais norteadores da relação de trabalho tais como, o da Autonomia Negocial Coletiva (art. 7º, XXVI da CF), vez que o dispositivo da MP previa a prevalência do acordo individual em detrimento da negociação coletiva; da Irredutibilidade/ Intangibilidade do Salário (art 7º, VI), vez que a o dispositivo isentava o pagamento do salário pelo período de 4 (quatro) meses; da Garantia ao Salário mínimo em Lei a fim de atender as necessidades vitais básicas do empregado e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (art. 7º , IV da CF), dentre outros.

Além dos Princípios Constitucionais eminentemente Trabalhistas acima citados, também foram evocados possíveis descompassos da MP aos Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, I da CF), Princípio dos Valores Sociais do Trabalho (Art. 1º, IV, da CF) e da Função Social da Propriedade Privada/Empresa (art. 5º inciso XXVIII) que são corolários e basilares de nossa República.

Com efeito, atenta a essa suposta dissonância com os ditames constitucionais, a ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho publicou nota de repúdio a MP 927/2020, destacando possíveis inconstitucionalidades, bem como que o governo agiu “*na contramão de medidas protetivas do emprego e da renda que vêm sendo adotadas pelos principais países atingidos pela pandemia (...) bem como que “a MP 927/2020 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 e suas famílias (...) com gravíssimas repercussões para economia e impactos no tecido social”*”

A nota da ANAMATRA destaca ainda, dentre outras questões, “*que as inconstitucionalidades da MP 927/2020 são patentes”* e que “*a presente crise não pode, em absoluto justificar a adoção de medidas frontalmente contrárias às garantias fundamentais e aos direitos dos trabalhadores.*”¹

Em ato contínuo, o Presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia (DEM –RJ) se pronunciou acerca da imperiosa necessidade de se alterar a MP, a fim de viabilizar o auxílio financeiro ao empregado, dispondo que o governo ajustará a medida para evitar uma “*crise desnecessária*”.

Como se não bastasse, Sindicatos (patronais e obreiros) e partidos políticos também se manifestaram acerca do ajuizamento de ADIN (Ação Direta de Inconstitucionalidade) a fim de questionar o dispositivo da MP.

Com efeito, como disposto acima, após pressão de toda comunidade, o Presidente revogou o artigo 18 da MP através da MP 928/2020 publicada em 24/03/2020, revogando assim a possibilidade do empregador efetuar a suspensão do contrato de trabalho.

Posteriormente, em entrevista, o Secretário Especial de Previdência e Trabalho, Sr. Bruno Bianco, anunciou que uma nova MP poderá a ser editada contemplará novamente a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho garantindo custeio de renda aos empregados através do recebimento do seguro desemprego. Vamos aguardar novos desdobramentos.

¹ <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29459-anamatra-se-manifesta-sobre-o-teor-da-mp-927-2020>

3 – CONSIDERAÇÕES.

Assim, em paralelo à Recomendação 45/20, pertinente a suspensão do atendimento presencial ao público determinado, que aconselha o trabalho remoto dos colaboradores sempre que possível, abriu-se, por meio do Provimento CNJ 91, a possibilidade de atendimento (remoto) através de meio telefônico, por aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz ou outro meio eletrônico disponível, sendo que as serventias extrajudiciais deverão, além das normativas citadas, observarem a regulamentação da Corregedoria local para esta modalidade de atendimento ao público, se valendo da flexibilização pertinente a esse formato de trabalho advinda com a MP em estudo.

Considerando ainda as recomendações de suspensão/redução da carga horária do trabalho externo e atendimento ao público, bem como da suspensão dos prazos para prática de atos notariais e registrais, ambas previstas na Recomendação 45/2020, abaixo colacionada, as alternativas de flexibilização pertinentes a antecipação de férias, banco de horas especial e antecipação de feriados, também são meios interessantes a serem avaliados pela categoria. Vejamos:

Art. 1º. **RECOMENDAR** às Corregedorias dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal a adoção de medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o novo coronavírus, causador da COVID-19, pelos delegatários e/ou responsáveis e usuários do serviço extrajudicial brasileiro.

Art. 2º. Poderão ser editadas normas administrativas de caráter temporário, considerando sempre a evolução da pandemia na área de fiscalização das Corregedorias locais, observando, entre outras, as seguintes diretrizes:

I- suspender ou reduzir o horário do expediente externo e do atendimento ao público, em consonância com as orientações das autoridades locais e nacionais de Saúde Pública.

II- autorizar o trabalho remoto dos colaboradores das serventias, desde que compatíveis com a modalidade de prestação de serviço extrajudicial.

III- designação de regime de plantão em caso de suspensão das atividades extrajudiciais, observando-se os cuidados estabelecidos pelas autoridades de saúde no contato com o público, para atendimento de pedidos urgentes como certidões de nascimento e óbitos.

IV- suspensão dos prazos para a prática de atos notariais e registrais, devendo ser consignado, nos respectivos livros e assentamentos, o motivo da suspensão.

Art. 3º Esta recomendação entra em vigor na data de sua publicação.

Nesse sentido, a MP 927/2020 traz medidas importantes para o empregador lançar mão caso necessário, considerando o cenário de pandemia e instabilidade mundial em que nos encontramos, sendo que, tanto a entidade representativa de classe, quanto os Notários e Registradores, em atenção às normas das Corregedorias locais, poderão se valer delas, sendo a priori a mais recomendável a adoção do teletrabalho, conforme exposto acima.

Com efeito, advertimos que, em que pese, a força normativa da Medida Provisória e sua imediata validade, a aplicação de medidas que relativizam direitos trabalhistas devem ser analisadas com muita parcimônia e sempre com o esmero cotejo as normas constitucionais, a fim de se evitar passivo trabalhista futuro.

Espera-se ainda, que o Judiciário Trabalhista oportunamente, também se flexibilize e julgue com ponderação e bom senso futuros pedidos que versem sobre este período de calamidade, bem como, que na hipótese da MP 927/2020 não ser convalidada em lei, que ao menos seja modulado seus efeitos.

A Equipe do CM Advogados permanece à disposição para sanar eventuais dúvidas e prestar qualquer auxílio necessário.

Por ora, era o que nos cabia pontuar.

CM Advogados – Celso Cordeiro e Marco Aurélio de Carvalho
Pelos sócios: Saulo Vinícius de Alcântara, Filipe Flausino Rocha e Tiago de Lima Almeida