



## **CORONAVÍRUS E TRABALHO**

Sergio Pinto Martins

Desembargador do TRT da 2ª Região. Diretor da EJUD-2. Professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

### 1. Introdução

O vírus Covid-19 tem causado pânico em todo o mundo. Virou pandemia. Em determinados países, o número de infectados aumenta em progressão geométrica, como na Itália, na Espanha. Na Itália estão fechados vários estabelecimentos, estando abertos apenas supermercados e farmácias. Se a pessoa sai na rua sem justificativa razoável, recebe multa de 200 a mil euros.

A propagação do vírus chega ao Brasil.

Há cidades fechando o comércio e declarando calamidade pública, como São Paulo e Rio de Janeiro.

Há repercussões trabalhistas também a considerar.

A matéria foi regulamentada pela Medida Provisória n.ºs 927, de março de 2020, alterada pela Medida Provisória n.º 928/20.

O objetivo do presente artigo é analisar algumas das disposições da Medida Provisória n.º 927/20 e outras regras que podem ser aplicadas no caso da pandemia.

### 2. Teletrabalho

As pessoas poderão trabalhar em casa no sistema de teletrabalho (arts. 75-B a 75-E da CLT). Jornalistas podem enviar artigos da sua residência. Profissionais liberais podem trabalhar de casa.

Durante o estado de calamidade pública 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 (art. 4.º da Medida Provisória n.º 927/20). Durante o referido período não há necessidade de acordo individual ou coletivo para se fazer teletrabalho. O empregado tem de ser cientificado com no mínimo 48 horas por escrito ou por meio eletrônico para trabalhar em casa (§ 2.º do art. 4.º).

O objetivo do teletrabalho agora é evitar que as pessoas fiquem circulando nas ruas e também das dispensas por parte do empregador, pois em certas atividades o empregado pode trabalhar em casa.



Depois do Estado de calamidade, o teletrabalho deve constar do contrato individual de trabalho, que especificará quais as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado (art. 73-C da CLT). Deverá ser formalizado por escrito.

Nem todas as pessoas conseguem trabalhar em casa, em razão da atividade que desempenham. O cozinheiro não tem como preparar a comida do restaurante da sua casa para servir o cliente de imediato. Faxineiros não têm como trabalhar em casa. Porteiros de prédio não podem trabalhar de casa. Outros não tem os equipamentos de informática necessários. Alguns misturam o trabalho com as tarefas domésticas e não conseguem trabalhar e produzir. Há funcionários do tribunal que não conseguem fazer um processo por dia. Os tribunais têm orientado seus funcionários a trabalhar em casa e irem o mínimo possível na repartição para evitar a propagação do vírus. Sessões estão sendo canceladas, assim como audiências, cursos, etc.

Aulas poderão ser assistidas pelo Skype e as atividades extra classe poderão ser realizadas pelo sistema Moodle.

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, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

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.

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

### 3. Reduzir jornada e salário

Prescreve o artigo 2º da Lei n.º 4.923/65: “A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do



salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores”.

A situação que se desenvolve nos dias de hoje também diz respeito à conjuntura econômica, em virtude da recessão que se inicia.

Entretanto, a redução da jornada e salário só pode ser feita por acordo coletivo, celebrado entre a empresa e o Sindicato dos empregados. Não pode ser feito por acordo individual. Na Lei n.º 4.923 não pode ser feito por convenção coletiva, pois trata de situação de empresa.

O inciso VI do artigo 7.º da Constituição é claro no sentido de que o salário é irredutível, salvo mediante convenção ou acordo coletivo. Está claro que se pode reduzir salários por acordo coletivo. O acordo é necessariamente coletivo. Não pode ser feita a redução por acordo individual.

A Lei n.º 4.923 dispõe que o salário não pode ser reduzido mais do que 25%, devendo ser respeitado o salário mínimo, pois não se pode pagar menos de um salário mínimo para qualquer empregado. Entendo que a redução pode ser superior a 25% desde que estabelecida no acordo coletivo, pois o inciso VI do artigo 7.º da Constituição não traz esse limite.<sup>1</sup>

O parágrafo 3.º do artigo 611-A da CLT mostra que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

A redução por três meses dos salários e jornada também não foi recepcionada pela Constituição, pois os incisos VI e XIII do artigo 7.º da Lei Maior não estabeleceu o número de meses, mas o que for previsto na norma coletiva pelo período necessário.

A redução do salário não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no artigo 468 da CLT (§3.º do art. 2.º da Lei n.º 4.923/65).

As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho não poderão, até seis meses depois da cessação desse regime, admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de oito dias, ao chamado para a readmissão (art. 3.º da Lei n.º 4.923/65).

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Flexibilização de condições de trabalho. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 127.



O trabalho em horas extras é vedado (art. 4.º da Lei n.º 4.923/64). Se há redução da jornada para evitar dispensas, não tem sentido fazer horas extras. É possível, porém, fazer horas extras em caso de necessidade imperiosa (art. 61 e §§ 1.º e 2.º).

Determina o inciso VIII do artigo 50 da Lei n.º 11.101 (Lei de férias) que constituem meios de recuperação judicial, observada a legislação pertinente a cada caso, redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

Indica o parágrafo 3.º do artigo 611-A da CLT que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Reza o artigo 503 da CLT que é lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. O referido artigo foi revogado pelo inciso VI do artigo 7.º da Constituição, pois a redução de salários não pode ser feita mediante acordo individual e não há limites para a redução do salário no inciso do artigo 7.º da Lei Maior. Somente por convenção ou acordo coletivo. Mesmo havendo prejuízos ou motivo de força maior, o salário não poderá ser reduzido unilateralmente pelo empregador.<sup>2</sup> Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

#### 4. Férias coletivas

As empresas poderão conceder férias coletivas aos empregados. Já houve uma escola de ensino médio que assim o fez.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não sendo aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT (art. 11 da Medida Provisória 927).

Não é preciso fazer a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o artigo 139 da CLT.

#### 5. Férias individuais

---

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 652.



As férias individuais poderão ser antecipadas com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante documento escrito ou por meio eletrônico. Será indicado o período a ser gozado pelo empregado (art. 6.º da Medida Provisória 927).

As férias:

- I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
- II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Não precisa ser por meio de acordo coletivo.

Durante o estado de calamidade, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas (art. 7.º). Não poderá ser comunicado de verbal ou tácita.

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no artigo 1º da Lei nº 4.749/65 (art. 8.º). O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. Não é aplicável o disposto no artigo 145 da CLT, que exige o pagamento do salário das férias dois antes do seu início.

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento das verbas rescisórias, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

## 6. Compensação e banco de horas

Dispõe o artigo 14 da Medida Provisória n.º 927:

“Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 até 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 duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.



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

Acordo de compensação de horas é o ajuste feito entre empregado e empregador para que o primeiro trabalhe mais horas em determinado dia para prestar serviços em número de horas inferior ao normal em outras dias.<sup>3</sup>

Faz referência o artigo 14 a acordo individual formal. Formal significa evidente, explícito. Deveria ser por escrito. Não pode ser, portanto, tácito. O acordo verbal é uma forma. Melhor seria se fosse escrito, para evitar qualquer dúvida.

O inciso XIII do artigo 7.º da Constituição trouxe dúvida se o acordo de compensação nele contido é acordo individual ou coletivo. Sua redação é a seguinte: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

A interpretação sistemática leva o intérprete a entender que se trata de acordo individual.

Dispõe o inciso VI do artigo 7º da Constituição: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Nota-se que aqui é expressa a menção ao acordo coletivo.

Reza o inciso XIV do artigo 7.º da Lei Maior: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”. Usa o inciso XIV do artigo 7º da Lei Magna um sinônimo para permitir a jornada superior a seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento: “negociação coletiva”, que importa em convenção ou acordo coletivo.<sup>4</sup>

Reconhece o inciso XXVI do artigo 7º da Lei Maior as convenções e os acordos coletivos.

Por essa interpretação, se o constituinte usou a expressão “acordo ou convenção coletiva”, é sinal que queria que o acordo fosse individual. Do contrário, usaria a frase invertida: “convenção ou acordo coletivo”, em que o acordo seria necessariamente coletivo.

A interpretação gramatical do inciso XIII do artigo 7.º da Constituição não é pacífica entre os especialistas, havendo posições em um sentido e em outro.

Entendo que o adjetivo *coletiva*, qualificando o substantivo *convenção*, diz

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto Martins. Manual de direito do trabalho. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 230; Direito do trabalho. Coleção Fundamentos 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 162.

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 36ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 814.





respeito tanto à convenção como ao acordo, até mesmo em razão da conjunção *ou* empregada no texto, que mostra a alternatividade tanto da convenção como do acordo serem coletivos. A palavra *coletiva* deve concordar com a palavra imediatamente anterior, que é feminina, mas aquela se refere também ao acordo. Por esse raciocínio, o acordo deve ser coletivo e não individual.

O filólogo Celso Cunha, que fez a revisão gramatical da Constituição, entende que a última palavra numa frase deve concordar com a anterior, se esta for feminina.<sup>5</sup> É seu o exemplo: “Estudo o idioma e a literatura portuguesa.” No mesmo sentido, a lição de Napoleão Mendes de Almeida<sup>6</sup>: “Coragem e disciplina digna de granadeiros.” Sá Nunes<sup>7</sup> mostra o mesmo tipo de exemplo: “Foi o pobre homem ao convite no dia e hora assinada.” A. M. de Souza e Silva<sup>8</sup> emprega exemplo semelhante: “O exército e a marinha brasileira.” Rodrigues Lapa<sup>9</sup> indica os seguintes exemplos: “Isso requer estudo e paciência demorada;” “O estudo e a profissão monástica.”

Na verdade, o que o constituinte pretendeu foi apresentar sinônimos para as mesmas expressões. Por isso usou a expressão “acordo ou convenção coletiva” no inciso XIII do artigo 7º, “negociação coletiva” no inciso XIV do artigo 7º, “convenção e acordo coletivo” no inciso VI do artigo 7º e “convenção e acordo coletivo”, no inciso XXVI do mesmo artigo. O objetivo do constituinte foi de não ser repetitivo, não empregando expressões repetidas, adotando variações ou sinônimos.

Com base nessa orientação, já seria possível dizer que o constituinte, ao falar em acordo, quis se referir a acordo coletivo e não a acordo escrito ou individual, até mesmo para prestigiar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da Constituição).

Se o empregado pactuar, mediante acordo individual com o empregador, a compensação do horário de trabalho, terá o segundo de pagar como extras as horas trabalhadas além da oitava diária, pois a compensação de horários somente pode ser feita por acordo coletivo ou por convenção coletiva de trabalho, nunca por acordo individual.

A Súmula 85, II, do TST afirma que é válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

O STF entendeu que a jornada 12 x 36 do bombeiro é válida mediante negociação coletiva. O pedido da ação direta de inconstitucionalidade foi rejeitado (STF, Pleno, ADIn 4.842, Min. Edson Fachin, DJE 14.9.2016), mas foi proposto de forma errada, pois questionava a inconstitucionalidade do artigo 5.º da Lei n.º 11.901/09 em relação ao direito à

<sup>5</sup> CUNHA, Celso. Gramática moderna. Belo Horizonte: Bernardo Álvares, 1970, p. 130.

<sup>6</sup> ALMEIDA, Napoleão Mendes. Gramática metódica da língua portuguesa. São Paulo: Saraiva, 1967, p. 413.

<sup>7</sup> Nunes, Sá. Língua vernácula. Porto Alegre: Globo, 1938, p. 237.

<sup>8</sup> SILVA, A. M. de Souza e. Dificuldades sintáticas e flexionais. Rio de Janeiro: Simões, 1958, p. 24.

<sup>9</sup> LAPA, Rodrigues. Estatística da língua portuguesa. Coimbra: Coimbra, 1984, p. 228.



saúde previsto no artigo 196 da Constituição. Não foi examinado expressamente o inciso XIII do artigo 7.º da Constituição.

Não examinou o STF se a palavra *acordo* contida no final do inciso XIII do artigo 7.º da Constituição é acordo individual ou coletivo. Cabe a ele dar a palavra final sobre a matéria, que é constitucional.

#### 7. Aproveitamento e antecipação de feriados

Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados (art. 13 da Medida Provisória n.º 927/20). Não poderão ser antecipados feriados religiosos, como, por exemplo, sexta-feira da Paixão (art. 2.º da Lei n.º 9.093/95) Páscoa, Nossa Senhora (12 de outubro), Natal, etc. Poderão ser antecipados Tiradentes (21 de abril), Independência (7 de setembro), etc.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito. O acordo não poderá ser verbal ou tácito.

O que parece estranho é que já não se trabalha em dias de feriados. Logo, não haveria compensação. A compensação diz respeito aos dias-ponte entre os feriados, como a sexta-feira do feriado que cai na quinta-feira, da segunda-feira do feriado que cai na terça-feira.

O inciso XI do artigo 611-A da CLT também permite a troca de feriado por meio de convenção ou acordo coletivo. Seria trabalhar no feriado para não trabalhar em outro dia ou compensar os dias-ponte.

#### 8. Suspensão

As partes do contrato de trabalho poderiam estabelecer a suspensão dos seus efeitos no período de contágio do vírus. O empregador não pagaria salário. Valeria o que fosse acordado entre as partes. Essa hipótese não parece que vai ocorrer. O empregado não pode ficar sem receber nada, pois vive com seu salário e também tem compromissos a pagar e sua remuneração impulsiona o comércio.

#### 9. Suspensão para qualificação profissional

A suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional é prevista no artigo 476-A da CLT.





Pode ser feita pelo prazo de dois a cinco meses.

Exige que seja estabelecida por convenção ou acordo coletivo. Não pode ser feita por acordo individual.

Os efeitos do contrato de trabalho não poderão ficar suspensos por mais de 16 meses (§2.º do art. 476-A da CLT).

O empregado receberá os benefícios que forem estabelecidos na norma coletiva, como, por exemplo, ticket alimentação, cesta básica, manutenção de plano médico, etc. Receberá ainda prestações do FAT iguais às do seguro-desemprego.

Nessa modalidade, a suspensão tem de ser para qualificação profissional. Se o empregado não vai fazer qualificação profissional, não pode haver a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho com base no artigo 476-A da CLT.

#### 10. Fechamento da empresa por conta do empregador

Outra hipótese seria o empregador fechar seu estabelecimento ou estar impedido de trabalhar e não tomar providências legais. Para o empregado, o fechamento é risco do empreendimento (art. 2.º da CLT). O empregador assume os riscos da sua atividade econômica. Logo, tem de pagar os salários dos empregados, mesmo que eles não trabalhem no período.

Escolas têm feito isso, pois há circulação de muitas pessoas por dia. Na USP transitam por volta de 100.000 pessoas diariamente no seu campus do Butantã. No Mackenzie circulam mais de 45.000 pessoas por dia no campus da rua Maria Antonia. É quase o dobro de uma cidade pequena de 25.000 habitantes, como Serra Negra ou Campos do Jordão (SP).

As instituições de ensino vão provavelmente prorrogar o semestre letivo, dependendo do tempo em que os *campi* ficarem fechados. A prorrogação não poderá adentrar o período de férias, salvo para a realização de exames (§2.º do art. 322 da CLT).

#### 11. Quarentena

Se houver necessidade de quarentena e isolamento, as faltas serão consideradas justificadas ao serviço público ou à atividade laboral privada no período de ausência decorrente das referidas medidas (§3.º do art. 3.º da Lei n.º 13.979/20). Se são faltas justificadas, deve haver o pagamento do salário.

#### 12. Doença

Caso o empregado fique doente com o Coronavírus e tenha de ficar afastado, o empregador deve pagar os 15 primeiros dias de trabalho (§3.º do art. 60 da Lei n.º 8.213/91). Será um período de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho.



A partir do 16º dia de afastamento em razão da instalação da gripe do Coronavírus, haverá concessão de auxílio-doença comum (art. 60 da Lei n.º 8.213/91). Será um período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.

Talvez seria possível liberar o FGTS em razão da doença ter se tornado calamidade pública (art. 20, XVI, a, da Lei n.º 8.036/90).

### 13. Fato do príncipe

Caso haja dispensas em virtude da decretação de calamidade pública feita por ato do governo municipal ou estadual ou dos dois ao mesmo tempo será possível questionar a matéria sob o ângulo do fato do príncipe.

Fato do príncipe é toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível<sup>10</sup> praticada pelo Estado. Obriga o Poder Público a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte.<sup>11</sup> A Administração não pode causar danos ou prejuízos aos administrados, ainda que em benefício da coletividade. Quando isso ocorre, surge a obrigação de indenizar.<sup>12</sup>

No caso da paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato da autoridade municipal ou estadual ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (art. 486 da CLT). A paralisação do empregador poderá ser temporária ou implicar o fechamento da empresa por ato do governo com o decreto de calamidade pública, que impossibilita a continuação da atividade, por falta de clientes e impossibilidade de pagar empregados e fornecedores. Caracteriza o fato de príncipe, pois o fechamento do estabelecimento foi determinado pelo Município ou pelo Estado. A indenização é a por tempo de serviço (arts. 478, 496 e 497 da CLT) e de 40% sobre os depósitos do FGTS. Elas ficariam por conta do Poder Público.

### 14. Força maior

Força maior é todo o acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (art. 500 da CLT). O caso é de força maior, pois a doença se propagou rapidamente de forma imprevisível em relação ao qual o empregador não concorreu.

Entretanto, na força maior a indenização de 40% seria devida pela metade, desde que reconhecida pela Justiça do Trabalho (§2.º do art. 18 da Lei n.º 8.036/90), assim como eventual indenização do artigo 478 da CLT.

<sup>10</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 21ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996, p. 222.

<sup>11</sup> MEIRELLES, op. cit., p.222

<sup>12</sup> Idem, p. 223.



Agora já se fala em dispensa de trabalhadores.

#### 15. Aplicabilidade

As disposições da Medida Provisória n.º 927 são aplicadas:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, (trabalho temporário e terceirização); e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (trabalho rural);

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (empregado doméstico), tais como jornada, banco de horas e férias.

#### 16. Diferimento do pagamento do FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente (art. 19 da Medida Provisória n.º 927/20).

O recolhimento 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 artigo 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 (art. 20 da Medida Provisória n.º 927). O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no artigo 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado (art. 21 da Medida Provisória n.º 927):

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória (art. 23 da Medida Provisória n.º 927/20).

#### 17. Medida provisória

A situação atual é relevante e urgente para se editar medida provisória. É relevante, importante, indispensável, fundamental, essencial, diante da pandemia do Coronavírus e urgente, de emergência, em razão da propagação da doença e das mortes que poderão ocorrer. Não pode ser feita mais para frente, sob pena de se infectarem muitas pessoas e morrerem também muitas pessoas. Atende a Medida Provisória n.º 927/20 os requisitos de urgência e relevância contidos no artigo 62 da Constituição. Aliás, não parece que existe situação mais



relevante e urgente do que esta para se utilizar de medida provisória. A medida é, portanto, formalmente constitucional.

O artigo 18 da Medida Provisória n.º 927 foi revogado pela Medida Provisória n.º 928.

O STF julgou: “Já se firmou a jurisprudência desta Corte (assim, nas ADI 1.204 MC, 1.370 MC e 1.636 MC) no sentido de que, quando medida provisória ainda pendente de apreciação pelo Congresso Nacional é revogada por outra, fica suspensa a eficácia da que foi objeto de revogação até que haja pronunciamento do Poder Legislativo sobre a medida provisória revogadora, a qual, se convertida em lei, tornará definitiva a revogação; se não o for, retomará os seus efeitos a medida provisória revogada pelo período que ainda lhe restava para vigorar” (ADIn 1.665 MC, Rel. Min. Moreira Alves, j. 27.11.97, DJ de 8.5.1998).

A revogação do artigo 18 da Medida Provisória n.º 927/20 traz a consequência de se considerar suspensão da Medida Provisória n.º 927/20, segundo o julgamento do STF.

Traz, assim, insegurança jurídica a revogação do artigo 18 da Medida Provisória n.º 927/20 pela Medida Provisória 928, segundo o entendimento do STF.

## 18. Conclusão

Já foram ajuizadas ações diretas de inconstitucionalidade contra a Medida Provisória n.º 927/20 pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT), ADIn 6.342; e Rede Solidariiedade, ADIn 6.344 (Rel. Min. Marco Aurélio), nesta questionando o acordo de compensação não poder ser individual.

A experiência da indústria automobilística parece ser importante nesse momento. Antes de dispensar o empregado deve-se conceder férias coletivas, reduzir jornada e salário mediante negociação coletiva, estabelecer suspensão dos efeitos para qualificação profissional.

Há, contudo, notícias de Sindicatos que estão se negando a negociar condições de trabalho. A solução é a aplicação do parágrafo 1.º do artigo 617 da CLT. Se o Sindicato de empregados for intimado e não fizer a negociação em 8 dias, os interessados poderão dar ciência à Federação e, na falta desta, à Confederação, para assumirem a direção da negociação. Esgotado o prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final.

O turismo, empresas aéreas, de cruzeiros em navio, etc. estão sendo prejudicadas, pois as pessoas não querem viajar com medo de se infectarem. Azul reduz 70% das suas viagens. Algumas dessas empresas já estão dizendo que não vão pagar seus prestadores de serviços, como assistência médica.

Pode haver uma quebraadeira de empresas, principalmente de pequenas empresas.



Apesar de se falar em Estado mínimo, o Estado tem de intervir neste momento para evitar as dispensas dos empregados ou prestadores de serviços, a falência das empresas e assegurar remuneração aos trabalhadores. A questão é de Direitos Fundamentais, de direito à saúde (arts. 6.º e 196 da Constituição) e do direito à vida das pessoas (art. 5.º da Constituição), que deve ser observado em primeiro lugar.

Os Estados Unidos aprovaram pacote de US\$ 2 trilhões para ajudar empresas e trabalhadores<sup>13</sup>

Poderia ocorrer de o governo isentar os contribuintes de determinados tributos ou prorrogar a data de pagamento desses tributos, como foi feito em relação ao FGTS pela Medida Provisória n.º 927.

Fala-se no Estado fazer o pagamento de parte dos salários dos empregados ou de valores a informais para que eles possam sobreviver durante o Estado de calamidade decorrente do Coronavírus (Portugal, Espanha, Inglaterra). Nos países de língua inglesa fala-se em *helicopter money*, ou seja, jogar dinheiro do helicóptero para ajudar a população a poder sobreviver.

Em determinados países haverá a concessão de empréstimos subsidiados por meio do sistema financeiro.

Haverá também uma recessão econômica por força do vírus. O Produto Interno Bruto do país vai diminuir. Alguns dizem que será até negativo.

A bolsa teve resultados negativos na semana de 9 a 23 de março de 2019. O dólar está cotado a mais de R\$ 5,00.

Eis as minhas primeiras impressões sobre o tema.

---

<sup>13</sup> O Globo de 25 de março de 2019.