

Medida Provisória nº 927/2020: da proteção às empresas à precarização total do trabalho

Na noite deste último domingo, dia 22 de março, o Governo Bolsonaro editou a Medida Provisória nº 927 de 2020, que regulamenta medidas relacionadas ao mundo do trabalho para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (COVID-19). Diante da relevância da matéria e do grande impacto nas relações de trabalho, aqui serão analisados criticamente os principais itens dessa medida¹.

É fundamental, desde logo, examinar *o quê*, de fato, está sendo regulamentado nessa proposta legislativa. Para além da perspectiva abstrata de apresentar “medidas trabalhistas”, a MP 927 se coloca como um *regulamento de proteção empresarial*, isto é, traz diversas disposições pensadas a partir do ponto de vista da empresa, e não do trabalhador.

Uma primeira e preocupante proposição se observa já no **art. 2º**, que dá às empresas a oportunidade de regulamentarem o trabalho de seus empregados a partir de **acordo individual**, que teria preponderância sobre os demais instrumentos normativos. Senão vejamos:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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.

Essa medida coloca a classe trabalhadora e a regulamentação do trabalho integralmente nas mãos dos empregadores, outorgando a estes a legitimidade jurídica de fazer que bem entenderem para proteger sua atividade econômica. Isso porque esse cenário de crise social intensifica a vulnerabilidade do trabalhador frente ao empregador, sendo inviável cogitar que os trabalhadores conseguirão fazer valer minimamente seus interesses em qualquer processo de negociação. E quem não aceitar o acordo sofrerá o risco real de dispensa do trabalho, o que significa também, para a grande maioria, o risco de sua própria vida.

¹ Não será analisado o art. 18, que previa a suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses sem salário, uma vez que, quando elaborado o presente texto, o Governo já havia recuado em relação a esta disposição.

Dentre as outras medidas contempladas pela MP 927, encontra-se a possibilidade de o empregador adotar o regime de teletrabalho, modalidade que diz respeito ao labor desempenhado preponderantemente em local diverso das dependências do empregador – abrangendo, portanto, o *home office* – e por meio de instrumentos telemáticos. Embora se entenda que há possibilidade de flexibilizar as formalidades previstas no art. 75-C da CLT, em atenção ao caráter transitório e emergencial da adoção do regime de teletrabalho, verifica-se que o texto da MP 927 ataca expressamente o direito do empregado a desconectar-se do trabalho.

Nesse sentido, o teor do § 5º do art. 4º da MP 927 prevê 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”*. Todavia, importa destacar que diversos estudos reconhecem a vulnerabilidade de teletrabalhadores à hiperconexão laboral – isto é, ante a mitigação das barreiras entre o ambiente laboral e o pessoal, que se agrava pela prestação de serviços em ambiente doméstico, ocorre a facilitação e o estímulo à constante conexão do empregado às demandas do empregador.

Por conseguinte, ao prever que o tempo fora da jornada de trabalho normal não será considerado tempo à disposição do empregador, a redação da MP regulariza a desproteção de trabalhadores que já se encontram em uma conjuntura de maior fragilidade. Certo é que, ante a expansão da adoção do regime de teletrabalho em decorrência dos impactos sociais do COVID-19, cabe ao Governo o estabelecimento de diretrizes que mitiguem os reflexos prejudiciais ao trabalhador nesse contexto – considerando a alta incidência de comportamentos compulsivos em relação ao trabalho e o desenvolvimento de patologias vinculadas ao estresse em empregados sujeitos ao teletrabalho, bem como a necessidade de rápida adaptação aos desafios inerentes ao regime.

Estabelece, ainda, disposições relativas à antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas e aproveitamento e antecipação de feriados. No que tange às férias individuais, a MP 927 autoriza a sua antecipação, devendo o empregador notificar o empregado com 48 horas de antecedência. Contudo, o texto permite o descumprimento do pagamento regular das férias, já que prevê a possibilidade de a empresa pagar o terço constitucional de forma diferida, até a data em que devida a gratificação natalina, bem como autoriza a realização do pagamento da remuneração de férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias.

Além da concessão imediata de férias proporcionais, a redação da normativa é perversa ao prever a antecipação de férias futuras, no § 2º do art. 5º da MP, por meio de acordo individual escrito. O texto da MP 927 não estabelece qualquer limite à antecipação de férias futuras que o trabalhador – já desamparado das entidades sindicais – negociará individualmente com o empregador. Considerando que a atual crise sanitária poderá durar meses, a aplicação irrestrita da redação do § 2º ensejará a submissão dos trabalhadores, posteriormente, a longos períodos sem gozo de férias – que, em verdade, sequer serão gozadas efetivamente, haja vista que sua concessão se daria em meio ao atual estado de calamidade.

Quanto à concessão de férias coletivas, o texto prevê, em seu art. 11, a notificação dos empregados com 48 horas de antecedência, dispensando a comunicação prévia ao Ministério da Economia e a aplicação do limite máximo de períodos anuais e do limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. Acrescenta-se, ainda, autorização expressa no art. 13 da MP 927 para antecipação do gozo de feriados não religiosos em âmbito federal, estadual, distrital e municipal – novamente, por meio de notificação com 48 horas de antecedência aos empregados.

Além de obrigar os trabalhadores a aceitarem o gozo dos feriados no decorrer da pandemia – abstendo-se de discriminar se tais feriados se limitam tão somente aos do ano em curso –, a normativa prevê, também, a antecipação de feriados religiosos mediante acordo individual escrito. Mais uma vez, reitera-se o impacto absolutamente prejudicial do afastamento das entidades sindicais nessas negociações, visto que, jogado à própria sorte, o trabalhador não conseguirá impor seus interesses e verá liquidadas suas condições de trabalho.

No **art. 14**, a MP autoriza que as empresas interrompam suas atividades e constituam o regime de banco de horas, conforme se observa na seguinte redação:

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.

O que esta regulamentação permite, na prática, é que a empresa interrompa unilateralmente suas atividades e contabilize todas essas horas não trabalhadas em um banco de horas, que deverão ser compensadas pelo trabalhador ao longo dos próximos 18 meses (a partir do término do estado de calamidade), com acréscimo de até 2 horas na sua jornada diária.

Essa medida nada mais é do que uma expressa transferência do risco da atividade empresarial ao trabalhador, em absoluta violação do art. 2º da CLT. Afinal, a interrupção das atividades de uma empresa durante esse período responde tão somente à necessidade de se conter a pandemia. É do empregador a responsabilidade pela sorte do seu empreendimento, não cabendo a transferência desse ônus à classe trabalhadora. Por essa razão, deve se fazer valer a Lei 13.979/2020, editada pelo próprio Bolsonaro em fevereiro deste ano, que determina que “*será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente [das medidas para enfrentamento do coronavírus]*” (art. 3º, § 3º). Ou seja, é caso de licença remunerada.

No que tange às disposições mais diretamente relacionadas à questão da saúde no trabalho, o Governo desafia irresponsavelmente a lógica comum, ampliando consideravelmente os riscos à saúde no lugar de protegê-la. Vejamos primeiro o **art. 15**:

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

(...)

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Como se pode observar, no lugar de *ampliar e intensificar* a fiscalização da saúde dos trabalhadores, a MP 927 suspende a obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais. Essa alteração apenas dificultará o diagnóstico de doenças que ampliam o risco à saúde em caso

contaminação concomitante do coronavírus, o que inviabilizará medidas de prevenção e proteção que as empresas poderiam tomar.

E o que é pior: o parágrafo 3º do art. 15 torna clara a real intenção do Governo. Não se trata de uma medida para *proteger o emprego*, mas sim de *facilitação de dispensas*. Afinal, ficará mais fácil dispensar o empregado, já que se amplia para 180 dias a validade do exame ocupacional para fins demissionais (lembrando que a NR-7 determina essa validade como sendo de 90 ou 135 dias, a depender do risco da atividade).

Para os profissionais da saúde, que já são submetidos a uma jornada cruel de 12h, o art. 26 possibilita a ampliação ilimitada dessa jornada, além de permitir que essas horas suplementares sejam contabilizadas para fins de posterior compensação. Na prática, teremos esses profissionais – que compõe o grupo populacional de maior risco – trabalhando em regime de completa exaustão, por 16h-17h consecutivas, o que certamente comprometerá o serviço de saúde, e sendo que essas horas extraordinariamente laboradas sequer serão remuneradas.

Ainda, para além deixar os empregados à própria sorte, sem qualquer medida efetivamente protetiva, afasta expressamente a possibilidade de caracterização de acidente do trabalho em caso de contaminação pelo coronavírus (art. 29). Ou seja: primeiro incentiva que as empresas mantenham sua atividade regular (com a faculdade de implementarem algumas medidas de adaptação); depois suspende as exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, como o exame ocupacional; por fim, se o empregado, compelido a trabalhar, contrair o vírus, não será reconhecido o acidente de trabalho.

Com isso, o empregado perde o recolhimento ao FGTS pelo período de afastamento, além de não ter direito aos 12 meses de estabilidade no emprego a partir do seu retorno. Ademais, a não caracterização de acidente do trabalho também busca afastar, ao menos formalmente, a responsabilização da empresa em relação aos danos e prejuízos que o empregado sofrer em decorrência da contaminação.

Não bastando esse conjunto de medidas que levam as relações de trabalho ao grau máximo de precarização, a MP 927 também suspende todos os procedimentos administrativos que denunciem infrações trabalhistas:

Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, 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.

Então, esta MP dá carta branca ao empresariado para que regulamente da forma como bem entender as condições de trabalho de seus empregados por acordo individual. Na hipótese de o Ministério Público do Trabalho receber denúncias que apontem a violação de garantias mínimas em algum desses acordos individuais, nenhuma dessas denúncias será processada.

Por fim, a partir da análise da Medida Provisória nº 927, é notório o descaso do Governo em relação proteção do trabalhador. As medidas previstas para enfretamento da crise sanitária atribuem à classe trabalhadora a responsabilidade de lidar com o ônus da pandemia, não havendo qualquer disposição para proteger os trabalhadores informais e para garantir a manutenção do emprego. Esta medida, se aplicada, coloca o trabalhador – sem o amparo sindical – nas mãos das empresas, que terão a liberdade de acordar quaisquer reduções de direitos para manter a lucratividade.

E mesmo diante de uma iminente crise nos sistemas de saúde, o Governo amplia os riscos à saúde dos trabalhadores, prevendo jornadas extenuantes, impondo entraves às fiscalizações do ambiente laboral e facilitando as dispensas. Na contramão das medidas tomadas pelos outros países, Bolsonaro eleva a precarização do trabalho ao seu último grau, apresentando uma regulamentação construída a partir do ponto de vista empresarial, que deverá ser urgentemente enfrentada para evitar o colapso da nossa economia e da saúde do povo.

Porto Alegre, 23 de março de 2020.

Antônio Vicente Martins

Assessor Jurídico

Julise Lemonje

Assessor Jurídico

Pedro Conzatti Costa

Assessor Jurídico