

“PASSAR A BOIADA” EM TEMPOS DE PANDEMIA: ESTRATÉGIAS DO EXECUTIVO FEDERAL PARA REFORMAR A CLT DURANTE A CRISE DO CORONAVÍRUS

Rosangela Rodrigues Dias de Lacerda¹

Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale²

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 Da Medida Provisória n. 905/2019. 3 Da impossibilidade jurídica de revogação de medida provisória por outra medida provisória – a MP n. 955/2020. 4 Da Medida Provisória n. 927/2020 e sua redação original. 5 Da Medida Provisória n. 927/2020 e a redação proposta no parecer da Comissão Mista. 6 “Passar a boiada” em tempos de pandemia: uma visão crítica sobre as reformas trabalhistas durante a crise do coronavírus. 7 Considerações finais. Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por escopo estabelecer as diferenças entre a redação original da Medida Provisória n. 927/2020 e a redação proposta no parecer da Comissão Mista do Congresso Nacional, com o escopo de sustentar a tese de que está sendo buscada a realização de uma minirreforma trabalhista, à semelhança da Medida Provisória 905/2019, em tempos de pandemia do coronavírus, em detrimento dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. O tema é atual e relevantíssimo, constituindo-se na ordem do dia para as discussões jurídicas e políticas sobre o futuro do direito do trabalho no Brasil. Inicialmente, são tecidas considerações sobre o teor da Medida Provisória n. 905/2019, que também trazia em seu âmago uma minirreforma trabalhista, mas que não foi aprovada pelo Legislativo

¹ Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região. Professora Adjunta da Universidade Federal da Bahia. Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo. Professora convidada do curso de pós-graduação *lato sensu* da Faculdade Baiana de Direito, CERS, UCSAL, UNIFACS e da Escola Judicial do TRT da 5ª Região.

² Juíza do Trabalho no TRT da 5ª Região. Mestra em Direito pela UFBA. Doutora pela PUC/SP, Pós-Doutora pela Universidade de Salamanca. Professora convidada do curso de pós-graduação *lato sensu* da Faculdade Baiana de Direito, EMATRA5, CERS, CEJAS, UCSAL e da Escola Judicial do TRT da 5ª Região. Diretora da EMATRA5, biênio 2019/2021. Membro do Conselho editorial da Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região e da Revista Vistos etc. e do Conselho acadêmico da ENAMATRA, órgão de docência da ANAMATRA. Autora de livros e artigos jurídicos. Ex-professora substituta da UFRN.

federal no prazo constitucional e terminou por ser “revogada” pela Medida Provisória 955/2020 – será discutida, em seguida, a possibilidade jurídica de revogação de uma medida provisória por outra medida provisória. Posteriormente, será elucidado o conteúdo original da Medida Provisória 927/2020, em seus aspectos mais relevantes, para serem depois estabelecidas todas as modificações profundas, extensas e prejudiciais ao trabalhador, engendradas pelo relatório do parecer da Comissão Mista. Por derradeiro, será realizada uma análise crítica do desiderato do Executivo federal de, em neologismo, “passar a boiada” de uma reforma trabalhista, aproveitando-se do fato de que toda a atenção da mídia e dos políticos está voltada para a pandemia do coronavírus, com o intuito de conspurcar os direitos constitucionais. As metodologias utilizadas, precipuamente, foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a busca de livros, monografias, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e revistas; já a pesquisa documental se consubstanciou na pesquisa de jurisprudência sobre o tema e seus correlatos.

2 DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 905/2019

Em 11 de novembro de 2019, o Presidente da República, cumprindo promessa de campanha, editou a Medida Provisória n. 905, instituindo o contrato de trabalho verde e amarelo, modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Para fins da caracterização como primeiro emprego, não eram considerados os seguintes vínculos laborais: menor aprendiz; contrato de experiência; trabalho intermitente e trabalho avulso.

A novel modalidade contratual poderia ser celebrada por prazo determinado, por até vinte e quatro meses, a critério do empregador e utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, bem assim para substituição transitória de pessoal permanente. O indigitado diploma normativo alterava profundamente diversas regras da Consolidação das Leis do Trabalho e normas trabalhistas esparsas, bem como alguns direitos previstos na Constituição Federal de 1988, como, por exemplo, o pagamento pela metade da indenização do FGTS, mesmo em caso de cessação contratual por motivo alheio ao obreiro, quando da contratação especial; autorização de trabalho aos domingos e aos feriados; afirmação de que o

repouso semanal remunerado deveria coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas, para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas, para o setor industrial; cancelamento de jornada de oito horas para alguns empregados bancários, mediante mero acordo individual.

A referida medida provisória também inovava a Consolidação das Leis do Trabalho, quando acrescentava o parágrafo 5º ao artigo 457, dispondo que o fornecimento de alimentação, seja *in natura* ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem é tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e tampouco integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física.

Havia sido acrescentado o artigo 457-A ao texto Consolidado, dispondo sobre as gorjetas de modo diverso daquele estabelecido na Lei n. 13.467/2017. O ato normativo transitório também permitia a mera negociação individual entre patrão e empregado, para a pactuação de participação nos lucros.

E, como a Medida Provisória n. 905/2019 tratava de matérias diversas, inclusive sobre normas previdenciárias, afirmava haver revogado o artigo 21, inciso IV, alínea “d”, da Lei n. 8.213/1991, que considerava como acidente de trabalho o infortúnio sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, quando o acidente ocorresse no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que fosse o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Exatamente por tratar de conteúdo extremamente diversificado, a indigitada medida provisória foi recordista em número de emendas apresentadas pelos parlamentares. Mesmo acrescida em volume, a norma foi aprovada na Câmara dos Deputados, casa legislativa na qual a medida provisória inicia a sua apreciação. Uma vez aprovada, seguiu o texto para apreciação pelo Senado Federal e, nesta Casa, mesmo em regime de urgência, não foi o ato normativo deliberado até o dia 20 de abril de 2020, data em que, conforme se verá adiante, foi “revogado” pela Medida Provisória n. 955/2020.

3 DA IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE REVOGAÇÃO DE MEDIDA PROVISÓRIA POR OUTRA MEDIDA PROVISÓRIA – A MP N. 955/2020

A Medida Provisória n. 905/2019 perderia a sua eficácia em 22 de abril de 2020; porém, dois dias antes da referida data, percebendo que o Congresso Nacional não havia mostrado interesse em deliberar sobre o ato normativo e temendo a caducidade do mesmo, o Presidente da República editou a Medida Provisória n. 955/2020, cujo artigo 1º estatui tão somente que “fica revogada a Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019”.

Não se pode dizer que a prática é nova, já que, no dia 23 de março de 2020, a Medida Provisória n. 928 estabeleceu, em seu artigo 2º, que estava “revogado o art. 18 da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020”. O referido dispositivo possibilitava que empregado e empregador entabulassem mero acordo individual para suspender o contrato de trabalho, 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.

A inconstitucionalidade do artigo 18 da MP 927/2020 era inarredável, porquanto permitia o não pagamento de salários por até quatro meses, sem a participação do sindicato. Esta circunstância, entretanto, não impediu que o regramento adquirisse novo rótulo com a Medida Provisória n. 936/2020, embora esta se refira ao prazo máximo de sessenta dias para a suspensão contratual.

As mudanças legislativas trabalhistas têm sido tão céleres que pouco se tem discutido sobre se é possível editar uma medida provisória tão somente com o intuito de revogar outra medida provisória. O temor não verbalizado pelo chefe do Executivo, de não poder editar nova medida provisória, tem fundamento, vez que o artigo 62, §10, da Constituição Federal de 1988, estabelece que “é vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo”³. Por conseguinte, no afã de não deixar a referida medida provisória caducar pelo decurso de prazo, o Presidente da República publicou nova medida provisória (autuada sob o número 955/2020) contendo apenas dois artigos – um, revogando a medida provisória n. 905/2019, e outro estatuinto que o ato normativo entraria em vigor na data de sua publicação.

³ Na ADI n. 5709/ DF, cuja relatoria coube à Ministra Rosa Weber, foi fixada a seguinte tese: “é inconstitucional medida provisória ou lei decorrente de conversão de medida provisória cujo conteúdo normativo caracterize a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória anterior rejeitada, de eficácia exaurida por decurso do prazo ou que ainda não tenha sido apreciada pelo Congresso Nacional dentro do prazo estabelecido pela Constituição Federal”. Vide BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5709/ DF**. Relatora Ministra Rosa Weber; Órgão julgador: Plenário; Data de julgamento: 27.03.2019; Data de publicação: 28.06.2019.

O intuito de poder ver publicada nova medida provisória tratando sobre as mesmas matérias é evidente, já que tecnicamente o parágrafo 10 do artigo 62 da Carta Magna apenas prevê que “é vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo”, não se referindo, portanto, à revogação.

Explicam Mendes, Coelho e Branco que a medida provisória pode ser reeditada na sessão legislativa posterior àquela em que ocorreu a rejeição, não na seguinte àquela em que foi editada, pois “o fenômeno relevante a ser tomado em conta é a manifestação negativa do Congresso Nacional (ou o decurso do prazo para a aprovação da medida)⁴.

O artigo 2º da Emenda Constitucional n. 32, de 2001, previu expressamente a possibilidade de revogação de uma medida provisória por outra, embora se referindo apenas às medidas provisórias do regime anterior. Resta saber se a possibilidade de revogação de uma medida provisória por outra subsiste após o advento da referida norma decorrente do poder constituinte derivado.

A medida provisória, uma vez publicada, desprende-se do seu autor e suspende a eficácia de lei anterior que trate da mesma matéria. Ou seja, não há revogação da lei, mas suspensão de sua eficácia, sendo certo que, a partir da publicação do ato normativo do Poder Executivo federal, o Congresso Nacional deverá deliberar se ratifica ou não o ato, se o ratifica com emendas ou se o rejeita integralmente.

Durante o prazo de tramitação de medida provisória no Congresso Nacional, não poderá o Presidente da República retirar o texto da apreciação das Casas Legislativas. A respeito do quanto afirmado, o Supremo Tribunal Federal, em sua constituição plena, julgando medida cautelar na ADI n. 2984/ DF, assim decidiu:

EMENTA. MEDIDA PROVISÓRIA. REVOGAÇÃO. POSSIBILIDADE. EFEITOS. SUSPENSÃO DA TRAMITAÇÃO PERANTE A CASA LEGISLATIVA. IMPOSSIBILIDADE DE RETIRADA DE MP DA APRECIÇÃO DO CONGRESSO NACIONAL. EMENDA CONSTITUCIONAL N. 32. IMPOSSIBILIDADE DE REEDIÇÃO DE MP REVOGADA. 1. Porque possui força de lei e eficácia imediata a partir de sua publicação, a Medida Provisória não pode ser "retirada" pelo Presidente da República à apreciação do Congresso Nacional. Precedentes. 2. Como qualquer outro ato legislativo, a Medida Provisória é passível de ab-rogação mediante diploma de igual ou superior hierarquia. Precedentes. 3. A revogação da MP por outra MP apenas suspende a eficácia da norma ab-rogada, que voltará a vigorar pelo tempo que lhe reste para apreciação, caso caduque ou seja rejeitada a MP ab-roicante. 4. Consequentemente, o ato revocatório não subtrai ao Congresso Nacional o exame da matéria contida na MP revogada. 5. O sistema instituído pela EC n. 32 leva à impossibilidade - sob

⁴ MENDES, Gilmar; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 891.

pena de fraude à Constituição - de reedição da MP revogada, cuja matéria somente poderá voltar a ser tratada por meio de projeto de lei. 6. Medida cautelar indeferida⁵.

A aludida Ação Direta de Inconstitucionalidade foi proposta pelo Partido da Social Democracia Brasileira -- PSDB e pelo Partido da Frente Liberal -- PFL contra a Medida Provisória n. 128, de 1º de setembro de 2003, que revogou a Medida Provisória n. 124, de 11 de julho de 2003, que dispunha sobre o quadro de pessoal da Agência Nacional de Águas. O teor da medida provisória n. 128/2003 (posterior, portanto ao advento da Emenda Constitucional n. 32/2001) é idêntico ao da medida provisória n. 955/2020, ora analisada.

É consabido que a medida provisória não se confunde com um projeto de lei, razão pela qual, uma vez publicada pelo chefe do Poder Executivo federal, aquela cumpre seu trâmite natural, previsto pelo artigo 62 da Constituição Federal de 1988, não cabendo ao Presidente da República interferir na atividade do Poder Legislativo, desistindo do ato normativo anteriormente publicado.

Já em período anterior à promulgação da Emenda Constitucional n. 32/2001, parte da doutrina brasileira já se manifestava contrária à possibilidade de revogação de uma medida provisória por outra, como se depreende da lição de Fran Costa Figueiredo:

editando medida provisória sobre determinada matéria, tocado por necessidade relevante e urgente, não pode o Presidente da República alterá-la através de outra ou outras medidas provisórias. É que, uma vez posta no mundo jurídico, a medida provisória desprende-se da pessoa de seu autor, penetra, por assim dizer, na *vis atractiva* do Congresso, encontrando-se já afetada pela sua esfera de competência constitucional. [...] Admitir-se que o Presidente da República possa editar uma medida provisória e dela desistir, revogando-a, será o mesmo que descaracterizar o instituto. Ainda que cesse o motivo desencadeador do provimento excepcional, este só poderá ter extintos os seus efeitos pela ação do Congresso⁶.

Nada obstante, o Supremo Tribunal Federal, por meio da referida decisão em medida cautela à Ação Direta de Inconstitucionalidade, decidiu que nada impede o chefe do Poder Executivo de publicar medida provisória revogando outra anteriormente publicada, ainda que o teor do ato normativo posterior seja tão somente no sentido da revogação de outra medida provisória, sem dispor da mesma matéria preteritamente tratada em medida provisória de forma diversa. Isso porque o Congresso Nacional teria a prerrogativa de decidir acerca da ratificação ou não da medida provisória ab-rogatória, bem assim sobre o ato normativo anterior, que estaria com a sua eficácia suspensa.

⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2984/ DF**. Relatora Ministra Ellen Gracie; Órgão julgador: Plenário; Data de julgamento: 04.09.2003; Data de publicação: 14.05.2004.

⁶ FIGUEIREDO, Fran Costa. As medidas provisórias no sistema jurídico-constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, a. 28, n. 110, p. 137-152, abr./jun. 1991.

A análise confusa pelo Poder Legislativo, à época, não passou despercebida ao Ministro Moreira Alves, que assim ponderou em seu voto:

não há aqui nada que paralise este fluxo. Este prazo de trinta dias [atualmente, o prazo é de sessenta dias], flui independentemente de interrupção. Mas aí ficaria quase psicodélico: nós teríamos uma medida provisória que revogava outra. E imagine-se que fosse convertida em lei a medida provisória que havia sido revogada. E depois, quanto à medida provisória revogadora por uma daquelas contingências que pode ocorrer, o Congresso se arrependesse e também a aprovasse. E aí então iria ficar realmente difícil de se saber a partir de que momento haveria a revogação. Se seria do momento em que a segunda medida provisória havia sido aprovada, ou do momento posterior à conversão em lei da primeira medida provisória já revogada. Então como resolver esse problema? Só pode ser por via de construção. [...] Embora a Constituição diga que o prazo é de trinta [hoje, sessenta] dias, nesse caso, o prazo tem que parar. Há, não uma interrupção, mas uma suspensão de prazo.

[...] Se a medida provisória ab-rogante vier a ser convertida em lei, a ab-rogação da medida provisória anterior passa a ser definitiva, e como não mais pode ela ser convertida em lei, se tem como rejeitada para o efeito de perder ela sua eficácia desde a sua edição, exceto se o Congresso Nacional, expressamente, ressaltar que permanecem os efeitos já produzidos pela medida provisória ab-rogada entre as datas de sua entrada em vigor e de sua ab-rogação [ou, no novo regime, deixar de editar o decreto legislativo - vide § 11, do art. 62 da Constituição]. Essa consequência se impõe, porque, se não for assim, ter-se-á que o Presidente da República poderá dar efeitos definitivos a uma medida provisória desde a sua edição até a sua ab-rogação por outra medida provisória que venha a converter-se em lei, impedindo, pois, o Congresso de rejeitar, por decurso de tempo ou expressamente, a medida provisória ab-rogada, para que desapareça desde a edição desta e até a sua ab-rogação, a eficácia por ela produzida⁷.

Percebe-se, a partir do julgado em comento, que o Supremo Tribunal Federal não permite que uma medida provisória possa revogar outra, pois juridicamente isso seria impossível, sendo certo que, quando uma medida provisória é publicada, o efeito produzido é de suspender lei ou medida provisória anterior que da mesma matéria trate de forma diversa do novel instituto. Ao reconhecer tal realidade, a Corte Suprema admite que, embora o teor da nova medida provisória seja de “revogação”, o termo é equivocado, vez que materialmente o novo ato legislativo do Poder Executivo apenas tem o condão de suspender norma anterior, até que seja apreciado pelas Casas do Poder Executivo. Uma vez convertida em lei, não se confirmará a revogação, já que esta tem apenas efeito *ex nunc*. Na verdade, a conversão em lei da medida provisória revogatória importará a rejeição da medida provisória revogada que, em consequência, perderá a sua eficácia desde o início.

Alexandre de Moraes⁸ ressalta a impossibilidade de o Presidente da República retirar da apreciação do Congresso Nacional uma medida provisória que tenha editado, mas também se refere a precedente antigo do Supremo Tribunal Federal, permitindo a ab-rogação

⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2984/ DF**. Relatora Ministra Ellen Gracie; Órgão julgador: Plenário; Data de julgamento: 04.09.2003; Data de publicação: 14.05.2004.

⁸ MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 633.

do ato normativo por medida provisória, que tem o condão de suspender os efeitos da medida provisória anterior. Diante disso, aponta o autor que ao Congresso Nacional restará: a) aprovar a segunda medida provisória, transformando-a em lei, quando então a revogação da primeira medida provisória se tornará definitiva; b) rejeitar a segunda medida provisória e aprovar a primeira (que estava com os seus efeitos temporariamente suspensos), convertendo-a em lei, quando então retornarão seus efeitos; c) rejeitar ambas das medidas provisórias, devendo regulamentar as relações jurídicas resultantes, por meio de Decreto-legislativo.

O expediente de editar medida provisória cujo teor se limita a revogar medida provisória anterior, alheia-se completamente ao propósito previsto no artigo 62 da Constituição Federal de 1988, tendo-se que tal dispositivo legal prevê como requisitos da edição do referido ato normativo a relevância e a urgência. Ora, aludidos requisitos não restam observados quando se edita medida provisória revogatória de anterior. Não há relevância e urgência na edição de ato normativo provisório que almeja tão somente revogar medida provisória anteriormente editada e que já estava sob a análise do Congresso Nacional.

O ato de utilizar uma manobra legislativa para burlar o regramento presente do parágrafo 10 do artigo 62 do texto constitucional atenta contra a cláusula do devido processo legal legislativo, vez que o desiderato previsto na Carta Maior é de impedir que nova medida provisória trate, na mesma sessão legislativa, sobre matéria anteriormente tratada em medida provisória que foi rejeitada pelo Congresso Nacional ou perdeu a validade pelo decurso do prazo.

Para além de atentar contra a cláusula do devido processo legal legislativo, o expediente utilizado pelo chefe do Poder Executivo milita contra a cláusula da separação dos poderes pois, em última análise, o Presidente da República tomaria para si a atividade legislativa da pauta do Congresso Nacional.

4 DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020 E SUA REDAÇÃO ORIGINAL

A Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, teve por finalidade dispor sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). O estado de calamidade pública, por seu turno, foi reconhecido pelo Decreto Legislativo

n. 06, de 20 de março de 2020. Em seu texto, estabeleceu-se que o período de sua vigência somente perduraria até o final do estado de calamidade pública já referido.

A Medida Provisória, que possui força de lei pelo prazo de 60 (sessenta) dias, foi colocada em tramitação com regime de urgência a partir de em 06.05.2020, com fundamento no artigo 62, §6º, da Constituição Federal de 1988⁹, e teve a sua vigência prorrogada até o dia 04.08.2020, prazo final para sua apreciação e votação, sob pena de caducidade.

Em sua redação original, encaminhada pelo Executivo federal para apreciação de ambas as Casas do Legislativo nacional em março de 2020, a medida provisória tinha por discurso legitimador prevenir as demissões em massa e ajudar empresas a manter seus funcionários durante a pandemia do coronavírus. Dispunha, portanto, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, que poderiam ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: a) teletrabalho; b) antecipação de férias individuais; c) a concessão de férias coletivas; d) o aproveitamento e a antecipação de feriados; e) banco de horas; f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; g) adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Já naquele momento havia diversas inconstitucionalidades e inconsistências a serem apontadas quanto ao texto da medida provisória.

Quanto ao teletrabalho, que pode ser determinado unilateralmente pelo empregador, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, dispunha a medida provisória que, 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, o empregador poderia fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizariam verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho seria computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. A MP 927/2020 estabelecia que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. E,

⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 55. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 63-64. “Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. [...] §6º. Se a medida provisória não for apreciada em até quarenta e cinco dias contados de sua publicação, entrará em regime de urgência, subsequentemente, em cada uma das Casas do Congresso Nacional, ficando sobrestadas, até que se ultime a votação, todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando”.

ressalte-se, a decisão sobre a instituição do teletrabalho pode ser unilateral do empregador, não sendo necessária a concordância do empregado. A violação a direitos constitucionais dos dispositivos que regulamentaram esta matéria reside no fato de que os teletrabalhadores não possuem direito a horas extraordinárias, na forma do artigo 62, inciso III, da CLT, e pelo fato de existir a ingente probabilidade de não atendimento das condições de meio ambiente do trabalho, especialmente as ergonômicas, na residência do empregado.

A antecipação das férias individuais, prevista nos artigos 6º a 10 do referido diploma normativo, ainda que o período aquisitivo a elas referente não tenha transcorrido, confronta-se com o artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal de 1988, que assegura o direito a férias anuais. Se houver a antecipação, o empregado poderá permanecer sem tirar férias durante um período superior a um ano, talvez de dois ou até três anos, após o período de pandemia, o que é inconstitucional. Outrossim, impende destacar que o empregador apenas informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, sendo dispensável a sua anuência.

Em relação à concessão de férias coletivas, dispunham os artigos 11 e 12 da Medida Provisória n. 927/2020 que o empregador notificará o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (dois períodos) e o limite mínimo de dias corridos (10 dias) previstos no art. 139 da CLT¹⁰. Também ficavam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, referidos no mesmo dispositivo consolidado.

Em relação ao aproveitamento e antecipação de feriados, durante o estado de calamidade pública, dispunha a medida excepcional que os empregadores podiam antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, desde que procedessem à notificação, por escrito ou por meio eletrônico, ao conjunto de empregados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos

¹⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 51. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 115-116. “Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. §1º. As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. §2º. Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. §3º. Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho. Art. 140. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo”.

feriados aproveitados. Somente havia necessidade de concordância do empregado em relação à antecipação dos feriados religiosos, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Quanto ao banco de horas, foi estabelecido que as atividades laborais poderiam ser interrompidas pelo empregador (ou seja, o obreiro permaneceria em casa, sem trabalhar, porém recebendo os salários) a partir da constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, 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. Em síntese, este “banco de horas” teria início com um *déficit* de horas para o trabalhador, que estaria devendo algumas centenas de horas de trabalho após o período de pandemia, que seriam trabalhadas mediante prorrogação de jornada em até duas horas diárias. A compensação, por seu turno, poderia ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo. Este dispositivo viola frontalmente o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988¹¹, porquanto o texto da Carta Magna somente faculta a compensação de horários e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho, jamais por acordo individual, ainda que formalizado. A jurisprudência até admite a compensação de jornada, no mesmo mês, na ausência de norma coletiva; no período de 18 meses, contudo, além de ser conspurcado o inciso XIII¹², também o inciso XXII está sendo desobedecido, na medida em que normas de segurança, saúde e medicina do trabalho estão sendo descumpridas e a prevalência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, nestas condições, torna-se exponencial.

A suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (suspensão de obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, que também poderão ser dispensados, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias; suspensão de obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho) e o adiamento do recolhimento do FGTS dos meses de março, abril e maio, que poderia ser feito de forma parcelada e sem multa e juros, a partir de julho de 2020, afetou sobremaneira as fiscalização trabalhista e, em especial, as Superintendências Regionais do Trabalho, ora

¹¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 55. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 13. “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - 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; [...]”.

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 55. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 14. “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]”.

vinculadas ao Ministério da Economia. Quanto às exigências em segurança e saúde no trabalho, à toda evidência conspurcam o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, podendo recrudescer o número de trabalhadores afastados em decorrência de auxílio-doença acidente, vez que a pandemia mostra-se renitente e não há sinais de que o estado de calamidade pública será revogado em breve.

5 DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020 E A REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER DA COMISSÃO MISTA

A nova redação da MP 927/2020, proposta no parecer da Comissão Mista, formada por Deputados Federais e Senadores, implicará verdadeira reforma trabalhista, porquanto, além de alterar o texto da Medida Provisória 927/2020, resgata diversos dispositivos da MP 905/2020 (cuja revogação é controvertida) e ainda altera inúmeros dispositivos da CLT, de outras leis trabalhistas esparsas e também previdenciárias, reduzindo as garantias sociais dos trabalhadores.

Os itens modificados seguem conforme tabela abaixo:

MP 927/2020 – REDAÇÃO ORIGINAL	MP 927/2020 – REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER DA COMISSÃO MISTA
<p>Art. 2º. [...]</p> <p>Parágrafo único (não existia).</p>	<p>Art. 2º. [...]</p> <p>Parágrafo único. O empregador poderá optar por celebrar acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria profissional para dispor sobre as medidas elencadas no art. 3º desta Lei, o qual, excepcionalmente, dispensará a aprovação em assembleia.</p>
<p>Art. 4º. [...]</p> <p>§ 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</p>	<p>Art. 4º. [...]</p> <p>§3º. O empregador estará dispensado de realizar termo aditivo ao contrato de trabalho, bem como de reembolsar eventuais despesas arcadas pelo empregado com a aquisição, a manutenção ou o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da</p>

<p>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.</p> <p>[...]</p> <p>§5º. 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.</p> <p>§6º (não existia).</p>	<p>infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho à distância previsto no <i>caput</i> deste artigo.</p> <p>[...]</p> <p>§5º. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de <i>softwares</i>, 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.</p> <p>§6º. O empregador poderá instalar <i>software</i>, ferramenta digital ou aplicação de internet para controle das atividades nos equipamentos próprios ou do empregado, quando do uso destes para a execução do teletrabalho, devendo informar o empregado e obter o seu consentimento, na forma da Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2019.</p>
<p>Art. 6º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. [...]</p> <p>§4º (não existia)</p>	<p>Art. 6º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. [...]</p> <p>§4º. Enquanto durar o estado de calamidade, não se aplica o disposto no art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.</p>
<p>Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.</p> <p>Parágrafo único (não existia).</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

<p>Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 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 1943.</p> <p>Parágrafo único (não existia).</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo único. Aplicam-se às férias coletivas o disposto no §1º do art. 6º, no art. 8º e no art. 9º desta Lei.</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 12. O empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado da notificação aos empregados, por escrito ou por meio eletrônico, as datas de início e fim das férias e os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.</p>
<p>Art. 13. 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, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.</p> <p>[...]</p> <p>§ 2º. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.</p> <p>§3º (não existia)</p>	<p>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.</p> <p>[...]</p> <p>§2º. O disposto nesta Lei prevalecerá sobre norma mais favorável ao empregado estabelecida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho vigente dispendo sobre o trabalho em feriados.</p> <p>§3º. Poderão ser antecipados os feriados dos próximos 18 (dezoito) meses contados da data de entrada em vigor desta Lei.</p>

<p>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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§2º. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.</p> <p>§3º (não existia).</p>	<p>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 até 12 (doze) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.</p> <p>§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, respeitado o descanso semanal mínimo de, pelo menos, 1 (um) domingo por mês.</p> <p>§2º. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo e será comunicada ao empregado com antecedência de 5 (cinco) dias uteis.</p> <p>§3º. O empregado do grupo de risco ou que se ausentar do trabalho por motivos de isolamento ou de quarentena imposto por ato do poder público, sem apresentação de atestado médico ou de documento comprobatório de afastamento, poderá compensar o saldo de horas no prazo de 12 (doze) meses, sem necessidade de acordo coletivo.</p>
<p>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.</p> <p>§1º. Os exames a que se refere <i>caput</i> serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.</p>	<p>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.</p> <p>§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.</p> <p>§2º. Os exames a que se refere o <i>caput</i> deste artigo serão realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de encerramento do estado de</p>

<p>§2º. 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.</p> <p>§3º. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.</p> <p>§4º (não existia).</p> <p>§5º (não existia)</p>	<p>calamidade pública.</p> <p>§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.</p> <p>§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).</p> <p>§5º. Fica dispensada a realização dos exames a que se refere o <i>caput</i> deste artigo, inclusive os demissionais, nos contratos de trabalho de curta duração, de safra e por prazo determinado.</p>
<p>Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.</p> <p>§ 1º. Os treinamentos de que trata o <i>caput</i> serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.</p> <p>[...]</p>	<p>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.</p> <p>§1º. Os treinamentos de que trata o <i>caput</i> deste artigo serão realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.</p> <p>[...]</p>
<p>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.</p> <p>Parágrafo único (não existia).</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo único. Fica suspensa a realização de quaisquer reuniões ordinárias presenciais até o encerramento do estado de calamidade publica.</p>
<p>Art. 18. “Revogado” pela MP 928/2020. Há sérias controvérsias sobre a possibilidade de revogação de uma MP por outra MP.</p>	<p>Não repetido o dispositivo, por isso a numeração dos artigos, a partir de agora, torna-se diferente da numeração da MP 927/2020.</p>

<p>Art. 19. 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.</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 18. Fica suspensa a exigibilidade do depósito do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março a novembro de 2020, com vencimento entre abril e dezembro de 2020, respectivamente.</p> <p>[...]</p>
<p>Art. 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 art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.</p> <p>§1º. O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no <i>caput</i> será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no <i>caput</i> do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.</p> <p>§2º. Para usufruir da prerrogativa prevista no <i>caput</i>, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do <i>caput</i> 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, observado que:</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 19. O depósito das competências de março a dezembro 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.</p> <p>§1º. Os depósitos referentes às competências mencionadas no <i>caput</i> serão realizados em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º (sétimo) dia de cada mês, a partir de janeiro de 2021, observado o disposto no <i>caput</i> do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.</p> <p>§2º. Para usufruir da prerrogativa prevista no <i>caput</i> deste artigo, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de dezembro de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do <i>caput</i> do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, observado que:</p> <p>[...]</p>
<p>Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:</p> <p>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</p> <p>II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei n. 8.036, de 1990.</p> <p>III – (não existia)</p> <p>[...]</p>	<p>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:</p> <p>I – ao depósito dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização;</p> <p>II – ao depósito dos valores previstos no <i>caput</i> do art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990; e</p> <p>III – ao depósito, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, de 20% (vinte por cento) do montante de todos os depósitos realizados na referida conta durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, nos termos do parágrafo único do</p>

	art. 1º desta Lei.
Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.	Art. 22. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 240 (duzentos e quarenta) dias, contado da data de entrada em vigor desta Lei.
Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias. Parágrafo único. 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.	Art. 24. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Lei serão prorrogados por 180 (cento e oitenta) dias. Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março a dezembro de 2020 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.
Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por 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 décima terceira e 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. 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, prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.
Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 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. Parágrafo único (não existia).	Art. 26. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas no art. 25 desta Lei poderão ser compensadas, no prazo de 12 (doze) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. Parágrafo único. O empregador poderá, a seu critério, celebrar acordo ou convenção coletiva de trabalho ou adotar norma coletiva vigente dispondo sobre a compensação de horas suplementares de que trata o <i>caput</i> deste artigo.
Sem correspondência na MP 927/2020	Art. 28. Durante o estado de calamidade pública a

	<p>que se refere o art. 1º desta Lei, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, poderá ser, a critério do empregador:</p> <p>I – suspenso; ou</p> <p>II – oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a 1 (um) mês e nem superior a 3 (três) meses.</p>
<p>Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:</p> <p>I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;</p> <p>II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;</p> <p>III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e</p> <p>IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.</p>	<p>Artigo retirado na redação do parecer da Comissão Mista.</p>
<p>Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.</p>	<p>Art. 32. Durante o período de enfrentamento da emergência em saúde pública de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, fica reconhecido o nexo entre as atividades laborais em serviços de saúde que impliquem contato direto com o paciente infectado pelo SARS-CoV-2, suas secreções ou material contaminado pelo vírus e o adoecimento do trabalhador por Covid-19, salvo prova em contrário.</p> <p>§1º. Em relação aos demais trabalhadores, a adoção pelos empregadores das medidas cabíveis para a proteção e segurança do empregado afasta o nexo causal de que trata o <i>caput</i> deste artigo, salvo prova em contrário.</p> <p>§2º. Para fins previdenciários, a adoção das medidas de que trata o §1º deste artigo não impede a caracterização dos seguintes nexos técnicos de que trata a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991:</p>

	<p>I – profissional ou do trabalho;</p> <p>II – por doença equiparada a acidente de trabalho;</p> <p>III – individual;</p> <p>IV – epidemiológico previdenciário.</p>
Sem correspondência na MP 927/2020	<p>Art. 33. Nas execuções trabalhistas, o executado que for citado para pagamento do débito no período compreendido da data de decretação do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei até 18 (dezoito) meses do seu encerramento poderá requerer o parcelamento da dívida em até 60 (sessenta) parcelas mensais.</p> <p>§1º. O parcelamento previsto no <i>caput</i> deste artigo deverá ser requerido pelo executado ao juízo dentro do prazo estipulado para pagamento, com a especificação do número de parcelas, cujo valor não pode ser inferior a 1 (um) salário mínimo, e a comprovação do depósito da primeira parcela.</p> <p>§2º. Comprovadas as exigências previstas no §1º deste artigo, o parcelamento será autorizado pelo juízo.</p> <p>§3º. O parcelamento será anulado se houver atraso ou não pagamento de 3 (três) parcelas consecutivas, caso em que a execução prosseguirá sobre o montante das parcelas vincendas, incidindo sobre o saldo devedor atualização pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia – IBGE.</p> <p>§4º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei:</p> <p>I – fica suspensa a obrigatoriedade do depósito recursal, mantida a obrigatoriedade do recolhimento das custas processuais; e</p> <p>II – os débitos trabalhistas serão atualizados pelo INPC.</p>

A redação proposta pelo parecer da Comissão Mista do Congresso Nacional também propõe diversas alterações no texto da CLT, que ressuscitam dispositivos da Medida Provisória 905/2020, conforme tabela abaixo:

DISPOSITIVOS DA CLT – REDAÇÃO EM VIGOR	MP 927/2020 – REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER DA COMISSÃO MISTA
<p>Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 67. É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.</p> <p>[...]</p>
<p>Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.</p> <p>Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.</p>	<p>Art. 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.</p> <p>§1º. O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de 4 (quatro) semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, 1 (uma) vez no período máximo de 7 (sete) semanas para o setor industrial.</p> <p>§2º. Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local.</p>
<p>Art. 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.</p>	<p>Art. 70. O trabalho aos domingos e aos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.</p> <p>Parágrafo único. A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado.</p>

<p>Art. 161. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.</p> <p>§1º. As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.</p> <p>§2º. A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.</p> <p>§3º. Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.</p> <p>§4º. Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.</p> <p>§5º. O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.</p> <p>§6º. Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.</p>	<p>Art. 161. Conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho, à vista do relatório técnico de Auditor-Fiscal do Trabalho que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar atividade, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes e doenças graves do trabalho.</p> <p>§1º. As autoridades federais, estaduais, distritais e municipais prestarão apoio imediato às medidas determinadas pela autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.</p> <p>§ 2º Da decisão da autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho, caberá recurso à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data de ciência da decisão.</p> <p>§ 3º A autoridade máxima regional terá prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado da data do protocolo, para análise do recurso mencionado no §2º deste artigo, podendo ser concedido efeito suspensivo.</p> <p>§4º. Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.</p> <p>§ 5º. A autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho poderá levantar a interdição ou o embargo após relatório de Auditor-Fiscal do Trabalho, independentemente de interposição de recurso.</p> <p>§6º. Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os</p>
--	--

	<p>empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.</p> <p>§ 7º. Caberá à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a harmonização nacional dos procedimentos de embargo e interdição.</p>
Sem correspondência na CLT.	<p>Art. 226-A. Fica autorizado o trabalho aos sábados, domingos e feriados, a título permanente, em atividades que envolvam o processo de automação bancária, o teleatendimento, o telemarketing, o serviço de atendimento ao consumidor (SAC) e a ouvidoria, em serviços por canais digitais, incluídos serviços de suporte a esses canais, em áreas de tecnologia, de segurança e de administração patrimonial, em atividades bancárias de caráter excepcional ou eventual e em atividades bancárias em áreas de funcionamento diferenciado, incluindo feiras, exposições, centros comerciais, aeroportos e terminais de ônibus, de trem e de metrô.</p>
<p>Art. 235-B. São deveres do motorista profissional empregado:</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 235-B. São deveres do motorista profissional empregado:</p> <p>[...]</p> <p>VIII - realizar outras atividades relacionadas ao transporte, incluindo, mas não se limitando, a carregamento e descarregamento de cargas, coleta e entrega de cargas, guinchamento, destombamento e remoção de veículos avariados, prestação de socorro mecânico, movimentação de cargas, operação de equipamentos, realização de inspeções e reparos em veículos, vistoria de cargas, verificação de documentos e cargas, definição de rotas.</p>
<p>Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>[...]</p>

	<p>§5º-A. O fornecimento de alimentação, <i>in natura</i> ou por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios:</p> <p>I – não possui natureza salarial;</p> <p>II – não é tributável para efeito da contribuição previdenciária, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; e</p> <p>III – não integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física.</p>
<p>Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.</p> <p>[...]</p> <p>§3º. A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.</p>	<p>Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a habitação, o vestuário ou outras prestações in natura que o empregador, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado, e, em nenhuma hipótese, será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.</p> <p>[...]</p> <p>§3º. A habitação fornecida como salário-utilidade deverá atender aos fins a que se destina e não poderá exceder a 25% (vinte e cinco por cento) do salário-contratual.</p>
<p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>[...]</p> <p><i>XXXI - vale-transporte, nos termos da Lei n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985.</i></p>
<p>Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:</p> <p>a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções</p>	<p>Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização observará o critério de dupla visita nas seguintes hipóteses:</p> <p>a) (revogada)</p>

<p>ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;</p> <p>b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.</p>	<p>b) (revogada)</p> <p>I – quando ocorrer promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de vigência das novas disposições normativas;</p> <p>II – quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos recentemente inaugurados, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de seu efetivo funcionamento; exceto nos casos de frentes de trabalho e canteiros de obra cujo empregador já tenha sido devidamente orientado em inspeção anterior;</p> <p>III – quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte, cooperativas que tenham auferido, no ano calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006, e estabelecimento ou local de trabalho com até 20 (vinte) trabalhadores;</p> <p>IV – quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve, conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia; e</p> <p>V – quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas pela autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.</p> <p>§1º. O critério da dupla visita deverá ser aferido para cada item expressamente notificado por Auditor-Fiscal do Trabalho, de forma presencial ou remota, hipótese em que deverá haver, no mínimo, 90 (noventa) dias entre as inspeções para que seja possível a emissão de auto de infração.</p> <p>§2º. O benefício da dupla visita não será aplicado nas seguintes irregularidades, exclusivamente:</p> <p>I – falta de registro de empregado, atraso de salário e falta de depósito no FGTS;</p> <p>II – reincidência, fraude, resistência ou</p>
---	---

	<p>embaraço à Fiscalização;</p> <p>III – descumprimento de interdição ou embargo, somente para a irregularidade específica e as relacionadas no respectivo termo;</p> <p>IV – 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</p> <p>V – trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil, para todas as irregularidades diretamente relacionadas à configuração da situação.</p> <p>§3º. No caso de microempresa, empresa de pequeno porte ou cooperativas que tenham auferido, no ano calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006, o critério de dupla visita atenderá ao disposto no §1º do art. 55 da Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006.</p> <p>§4º. A inobservância ao critério de dupla visita implicará nulidade do auto de infração lavrado, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.</p> <p>§5º. O disposto no §2º deste artigo deverá ser observado exclusivamente para as irregularidades arroladas e não causará impacto na aplicação do benefício da dupla visita para outros itens no curso da ação fiscal.</p> <p>§6º. O benefício da dupla visita será renovado após 10 (dez) anos da lavratura de auto de infração, ou em prazo diferente para infrações específicas, conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, para cada item expressamente notificado por Auditor-Fiscal do Trabalho.</p>
<p>Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação</p>	<p>Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, com o objetivo de fornecer orientações sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho e sobre a prevenção e o saneamento de infrações à legislação por meio de termo</p>

<p>mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.</p>	<p>de compromisso, com eficácia de título executivo extrajudicial, na forma a ser regulamentada pelo Ministério da Economia.</p> <p>§1º. Os termos de compromisso a que se refere o caput deste artigo, bem como os de ajustamento de conduta firmados pela União, terão prazo máximo de 2 (dois) anos, renovável por igual período desde que fundamentado por relatório técnico, e deverão ter suas penalidades atreladas aos valores das infrações contidas nesta Consolidação e em legislação esparsa trabalhista, hipótese em que caberá, em caso de descumprimento, a elevação das penalidades que forem infringidas por 3 (três) vezes.</p> <p>§2º. O empregador não será obrigado a firmar perante a União e seus órgãos de fiscalização do trabalho 2 (dois) acordos extrajudiciais, seja termo de compromisso, seja termo de ajustamento, seja outro instrumento equivalente, com base na mesma infração à legislação trabalhista.</p>
<p>Sem correspondência na CLT</p>	<p>Art. 627-B. O planejamento das ações de inspeção do trabalho contemplará a elaboração de projetos especiais de fiscalização setorial para a prevenção de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e irregularidades trabalhistas a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.</p> <p>§1º. Na hipótese de irregularidades reiteradas ou elevados níveis de acidentalidade ou adoecimentos ocupacionais em determinado setor econômico ou região geográfica, o planejamento da inspeção do trabalho deverá incluir ações coletivas de prevenção e saneamento das irregularidades, bem como visitas técnicas de instrução, previamente agendadas pela autoridade máxima regional competente em matéria de inspeção do trabalho, com a possibilidade de participação de outros órgãos públicos e entidades representativas de empregadores e de</p>

	<p>trabalhadores.</p> <p>§2º. Não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas neste artigo.</p>
Sem correspondência na CLT.	Art. 627-C. Compete ao Auditor-Fiscal do Trabalho a adoção da arbitragem como meio de composição de conflitos, nos termos previstos no §1º do art. 1º da Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, cuja decisão constituirá título executivo extrajudicial."
<p>Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.</p> <p>§1º. Ficam as empresas obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", cujo modelo será aprovado por portaria Ministerial.</p> <p>§2º. Nesse livro, registrará o agente da inspeção sua visita ao estabelecimento, declarando a data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção, nele consignando, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento, e, ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional.</p> <p>§3º. Comprovada má fé do agente da inspeção, quanto à omissão ou lançamento de qualquer elemento no livro, responderá ele por falta grave no cumprimento do dever, ficando passível, desde logo, da pena de suspensão até 30 (trinta) dias, instaurando-se, obrigatoriamente, em caso de reincidência, inquérito administrativo.</p> <p>§4º. A lavratura de autos contra empresas fictícias e de endereços inexistentes, assim como a apresentação de falsos relatórios, constituem falta grave, punível na forma do §3º.</p>	<p>Art. 628. Salvo quanto ao disposto nos arts. 627, 627-A, 627-B e 627-C desta Consolidação, toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.</p> <p>§1º (Revogado)</p> <p>§2º (Revogado)</p> <p>§3º. Comprovada a má-fé, o agente da inspeção responderá por falta grave no cumprimento do dever, sendo instaurado, obrigatoriamente, processo administrativo disciplinar.</p> <p>§4º (Revogado)</p> <p>§5º. O disposto no <i>caput</i> deste artigo não se aplica quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve ou média regularizadas no curso da própria ação fiscal, ou ainda em prazo posterior, conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.</p>
Sem correspondência na CLT	Art. 855-F. Para prevenir ou encerrar o dissídio individual, o empregado e o

	empregador poderão celebrar transação extrajudicial por meio de escritura pública, que será considerada substância do ato, na presença dos advogados individuais de cada parte, dispensada homologação judicial.
<p>Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.</p> <p>[...]</p> <p>§7º. A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei n. 8.177, de 1º de março de 1991.</p>	<p>Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.</p> <p>[...]</p> <p>§7º. A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E, ou por índice que venha a substituí-lo, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que será aplicado de forma uniforme por todo o prazo decorrido entre a condenação e o cumprimento da sentença, acrescido de juros de mora equivalentes à remuneração adicional dos depósitos de poupança, conforme previsto no inciso II do art. 12 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, sendo estes, em qualquer caso, devidos somente a partir da data do ajuizamento da reclamação e aplicados <i>pro rata die</i>, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.</p>
<p>Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.</p> <p>[...]</p> <p>§4º. O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.</p> <p>[...]</p> <p>§11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.</p>	<p>Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.</p> <p>[...]</p> <p>§4º. O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e atualizado nos termos do disposto no § 7º do art. 879 desta Consolidação.</p> <p>[...]</p> <p>§11. O depósito recursal, inclusive aquele realizado antes da entrada em vigor da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, poderá ser substituído, a qualquer tempo, por fiança</p>

	<p>bancária ou por seguro garantia judicial, a critério do recorrente.</p> <p>§12. Não será exigido, para fins de substituição do depósito recursal por fiança bancária ou por seguro garantia judicial, qualquer acréscimo ao valor do depósito.</p> <p>§13. O instrumento de fiança bancária ou de seguro garantia judicial não conterà cláusulas de perda do direito do segurado ou de desobrigação decorrente de atos exclusivos do tomador, da seguradora ou de ambos e observará, ainda, o seguinte:</p> <p>I – cada instrumento será vinculado exclusivamente a um processo, por meio de apólice registrada e ofertada por seguradora autorizada pelo órgão supervisor do mercado de seguros;</p> <p>II – o recorrente garantirá novamente o juízo, por meio de fiança bancária, seguro garantia judicial ou depósito em espécie, nos 15 (quinze) dias anteriores ao término da vigência do instrumento, exceto se houver previsão de renovação automática, sob pena de restar prejudicado o respectivo recurso;</p> <p>III – o prazo para apresentação do instrumento de fiança bancária ou de seguro garantia judicial é o mesmo do ato processual que ele visa a garantir; e</p> <p>IV – o instrumento de fiança bancária ou de seguro garantia judicial ficará à disposição do juízo para consulta.</p> <p>§14. Na hipótese de o juízo entender que o instrumento de fiança bancária ou de seguro garantia judicial não observou o disposto neste artigo, a parte será intimada a se manifestar e garantir a execução, se necessário, e o não atendimento a esta determinação importará em deserção do recurso interposto.</p> <p>§15. Nos termos do disposto no § 4º deste artigo, o valor da garantia de que trata o art. 884 desta Consolidação ou o valor que o executado tiver que pagar será deduzido do valor do depósito recursal feito em conta vinculada ao juízo.</p>
--	---

--	--

Foram ainda estabelecidas modificações pontuais em alguns diplomas normativos, conforme abaixo explicitado:

LEI N. 6.321/1976, REDAÇÃO EM VIGOR	LEI N. 6.321/1976, REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER
<p>Art. 1º. As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 1º. As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.</p> <p>[...]</p> <p>§3º. A execução inadequada dos programas de alimentação do trabalhador ou o desvirtuamento de suas finalidades acarretará a perda do incentivo fiscal, o cancelamento da inscrição ou do registro da pessoa jurídica no programa e a aplicação de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observados o porte econômico do empregador infrator pessoa física ou do estabelecimento infrator.</p>
LEI N. 8.177/1991, REDAÇÃO EM VIGOR	LEI N. 8.177/1991, REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER
<p>Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.</p> <p>§1º. Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão</p>	<p>Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos previstos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, serão atualizados monetariamente com base na remuneração adicional dos depósitos de poupança, conforme previsto no art. 12, inciso II, desta Lei, de forma simples, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento, sendo que, em caso de condenação judicial, a atualização dos créditos se dará nos termos do § 7º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho –</p>

<p>acrescidos, nos juros de mora previstos no caput, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.</p> <p>§2º. Na hipótese de a data de vencimento das obrigações de que trata este artigo ser anterior a 1º de fevereiro de 1991, os juros de mora serão calculados pela composição entre a variação acumulada do BTN Fiscal no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e 31 de janeiro de 1991, e a TRD acumulada entre 1º de fevereiro de 1991 e seu efetivo pagamento.</p>	<p>CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.</p> <p>§1º. Os débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos celebrados em ação trabalhista não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação serão acrescidos de juros de mora, nos termos do § 7º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.</p>
<p>LEI N. 8.212/1991, REDAÇÃO EM VIGOR</p>	<p>LEI N. 8.212/1991, REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER</p>
<p>Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:</p> <p>[...]</p> <p>§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:</p> <p>[...]</p> <p>c) a parcela "in natura" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976;</p> <p>[...]</p>	<p>Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:</p> <p>[...]</p> <p>§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:</p> <p>[...]</p> <p>c) a parcela <i>in natura</i> recebida de acordo com os programas de alimentação, nos termos da Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e o fornecimento de alimentação, na forma do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943;</p> <p>[...]</p>
<p>LEI N. 8.213/1991, REDAÇÃO EM VIGOR</p>	<p>LEI N. 8.213/1991, REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER</p>
<p>Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:</p> <p>[...]</p> <p>IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:</p>	<p>Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:</p> <p>[...]</p> <p>IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:</p>

<p>[...]</p> <p>d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.</p>	<p>[...]</p> <p>d) no percurso da ida para o local de trabalho, bem como no da volta, em veículo fornecido pelo empregador, desde que comprovada a culpa ou dolo deste ou de seus prepostos no acidente.</p>
<p>Sem correspondência na Lei 8.213/1991.</p>	<p>Art. 21-B. O acidente sofrido pelo segurado no percurso de ida para o local de trabalho, bem como no de volta, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado, ensejará a concessão de benefícios previdenciários de acordo com as mesmas regras aplicáveis aos benefícios concedidos em razão de acidente do trabalho.</p> <p>Parágrafo único. O valor do benefício por incapacidade permanente decorrente do acidente de que trata o caput será calculado nos termos do inciso II do § 3º do art. 26 da Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019.</p>
<p>LEI N. 10.101/2000, REDAÇÃO EM VIGOR</p>	<p>LEI N. 10.101/2000, REDAÇÃO PROPOSTA NO PARECER</p>
<p>Art. 2º. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:</p> <p>I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;</p> <p>II - convenção ou acordo coletivo.</p> <p>§1º. Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:</p> <p>I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;</p> <p>II - programas de metas, resultados e prazos,</p>	<p>Art. 2º. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:</p> <p>I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;</p> <p>II - convenção ou acordo coletivo.</p> <p>§1º. Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:</p> <p>I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;</p> <p>II - programas de metas, resultados e prazos,</p>

<p>pactuados previamente.</p> <p>§2º. O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.</p> <p>§3º. Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:</p> <p>I - a pessoa física;</p> <p>II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:</p> <p>a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;</p> <p>b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;</p> <p>c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;</p> <p>d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.</p> <p>§4º. Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do §1º deste artigo:</p> <p>I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação;</p> <p>II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho.</p>	<p>pactuados previamente.</p> <p>§2º. O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.</p> <p>§3º. Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:</p> <p>I - a pessoa física;</p> <p>II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:</p> <p>a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;</p> <p>b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;</p> <p>c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;</p> <p>d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.</p> <p>§3º-A. A não equiparação de que trata o inciso II do §3º desta Lei não se aplica às hipóteses em que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos.</p> <p>§4º. Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do §1º deste artigo:</p> <p>I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação;</p> <p>II – (revogado).</p> <p>§5º. As partes podem:</p> <p>I – adotar os procedimentos de negociação estabelecidos nos incisos I e II do caput e no §10º deste artigo simultaneamente; e</p> <p>II – estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou nos resultados, observada a periodicidade estabelecida pelo §1º do art. 3º desta Lei.</p> <p>§6º. Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização</p>
---	---

	<p>exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros.</p> <p>§7º. Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado:</p> <p>I -- anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e</p> <p>II – com antecedência de, no mínimo, 90 (noventa) dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação.</p> <p>§8º. A inobservância à periodicidade estabelecida no §2º do art. 3º desta Lei invalida exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos:</p> <p>I – os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, dentro do mesmo ano civil; e</p> <p>II – os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a um trimestre civil do pagamento anterior.</p> <p>§9º. Na hipótese do inciso II do §8º desta Lei, mantêm-se a validade dos demais pagamentos.</p> <p>§10. A participação nos lucros ou nos resultados de que trata esta Lei poderá ser fixada diretamente com o empregado de que trata o parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.</p> <p>§11. Uma vez composta, a comissão paritária de que trata o inciso I do caput deste artigo dará ciência por escrito ao ente sindical para que indique seu representante no prazo máximo de 7 (sete) dias, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas.</p>
Sem correspondência na Lei n. 10.101/2000.	Art. 5º-A. São válidos os prêmios de que tratam os §2º e §4º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada

	<p>pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e a alínea “z” do §9º do art. 28 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, ajuste deste com o empregado ou grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, desde que sejam observados os seguintes requisitos:</p> <p>I – sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;</p> <p>II – decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;</p> <p>III – o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores seja limitado a 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e, no máximo, de 1 (um) no mesmo trimestre civil.</p>
<p>Art. 6º. Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.</p> <p>Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.</p>	<p>Art. 6º. (revogado)</p>
<p>Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.</p>	<p>Art. 6º-A. (revogado)</p>
<p>Art. 6º-B. As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei</p>	<p>Art. 6º-B. (revogado)</p>

<p>n. 5.452, de 1º de maio de 1943.</p> <p>Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>	
---	--

As alterações, como explanado, são profundas e extensas, podendo ser reconhecidas como uma minirreforma trabalhista que reduz sobremaneira os direitos dos trabalhadores e é prejudicial à classe obreira, durante período de pandemia.

6 “PASSAR A BOIADA” EM TEMPOS DE PANDEMIA: UMA VISÃO CRÍTICA SOBRE AS REFORMAS TRABALHISTAS DURANTE A CRISE DO CORONAVÍRUS

O parecer proferido pela Comissão Mista e apresentado em plenário à Medida Provisória n. 927/2020 reaviva diversos dispositivos da Medida Provisória n. 905/2019. É bastante uma olhada rápida no mencionado parecer para observar que foram acolhidas diversas emendas que, na verdade, enxertam dispositivos deste ato normativo.

Assim é que “ressuscita” a possibilidade de trabalhos aos domingos para todas as categorias profissionais; trabalho aos sábados, domingos e feriados para alguns profissionais da categoria bancária; celebração de acordo individual sobre PLR para os trabalhadores que recebam acima de R\$12.202,00 por mês e que sejam portadores de nível universitário. Para os demais trabalhadores, fica mantida a possibilidade de o sindicato profissional indicar um representante para a comissão que debaterá o tema.

Pelo referido parecer, revigoram-se outros pontos da Medida Provisória n. 905/2019: correção monetária de débitos trabalhistas realizada a partir da condenação da empresa e juros de mora calculados com base nos índices da caderneta de poupança; possibilidade de celebração de acordo extrajudicial entre empregado e empregador, sem que seja autorizado ao Poder Judiciário decretar a nulidade do que for acordado; o aumento das hipóteses em que a possibilidade de autuação das empresas é substituída pelo critério da dupla visita. Por meio do referido parecer, igualmente, há a previsão do fim da prerrogativa do

sindicato profissional requerer a interdição ou embargo de estabelecimento ou obra em desacordo com as normas de segurança no trabalho. Ademais, acolheu-se emenda para dizer que o acidente ocorrido no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa só será considerado acidente de trabalho se o meio de locomoção vier a ser fornecido pela empresa e se ficar demonstrada a sua culpa ou dolo pelo acidente.

O artigo 4º, §4º, da Resolução n. 01/2002, do Congresso Nacional, é claro ao instituir que “é vedada a apresentação de emendas que versem sobre matéria estranha àquela tratada na Medida Provisória, cabendo ao Presidente da Comissão o seu indeferimento liminar”. Todas as matérias acima mencionadas foram extraídas, à literalidade, do texto da Medida Provisória n. 905/2019, sem qualquer objeção do Presidente da Comissão que emitiu o parecer à Medida Provisória n. 927/2020, embora apenas tivesse a atribuição de indeferir liminarmente as emendas contendo matérias estranhas à medida provisória objeto do parecer.

A manobra legislativa é um claro intento de burla às limitações contidas no artigo 62, §10, da Constituição Federal de 1988.

O aludido dispositivo constitucional estabelece que “é vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo”. É certo que não se fala em “revogação” de medida provisória, como vedação para que haja uma reedição na mesma sessão legislativa. Portanto, em tese, não haveria impedimento para que o Presidente da República pudesse reeditar todo o texto da Medida Provisória n. 905/2019, já que esta não perdeu a eficácia por decurso de prazo ou foi expressamente rejeitada pelo Senado Federal, mas foi “revogada” pela Medida Provisória n. 955/2020.

Embora aparentemente não exista qualquer impedimento formal para a reedição de toda a matéria constante da Medida Provisória n. 905/2019, há sérias dúvidas, conforme analisado, sobre se o ato presidencial de revogação por meio de medida provisória não burlaria o devido processo legal legislativo.

A comissão mista, responsável pela emissão do parecer da Medida Provisória n. 927/2020, ao recuperar alguns dispositivos da Medida Provisória n. 905/2020, utiliza instrumento sub-reptício para poupar o Chefe do Poder Executivo federal de ser questionado em relação ao instrumento legislativo apto para reavivar artigos deste último ato normativo. Ao fazer isso, o parecer ignora não só a regra contida no artigo 4º, §4º, da Resolução n. 01/2002, mas também o precedente da ADI n. 5127/ DF:

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE. EMENDA PARLAMENTAR EM PROJETO DE CONVERSÃO DE MEDIDA PROVISÓRIA EM LEI. CONTEÚDO TEMÁTICO

DISTINTO DAQUELE ORIGINÁRIO DA MEDIDA PROVISÓRIA. PRÁTICA EM DESACORDO COM O PRINCÍPIO DEMOCRÁTICO E COM O DEVIDO PROCESSO LEGAL (DEVIDO PROCESSO LEGISLATIVO).

1. Viola a Constituição da República, notadamente o princípio democrático e o devido processo legislativo (arts. 1º, caput, parágrafo único, 2º, caput, 5º, caput, e LIV, CRFB), a prática da inserção, mediante emenda parlamentar no processo legislativo de conversão de medida provisória em lei, de matérias de conteúdo temático estranho ao objeto originário da medida provisória. 2. Em atenção ao princípio da segurança jurídica (art. 1º e 5º, XXXVI, CRFB), mantém-se hígidas todas as leis de conversão fruto dessa prática promulgadas até a data do presente julgamento, inclusive aquela impugnada nesta ação. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente por maioria de votos¹³.

Conforme já decidido, portanto, pela Suprema Corte, o acolhimento de emendas parlamentares em projeto de conversão de medida provisória em lei, com matérias alheias ao escopo temático de origem da medida provisória, é expediente que atenta conta o devido processo legal legislativo. Não obstante o quanto denunciado, o parecer da comissão mista já foi aprovado e agora segue para a votação pelo plenário da Câmara dos Deputados.

Diante de tal manobra legislativa, não é difícil concluir que, apesar das ilegalidades, há em curso uma tentativa clara de reformar a Consolidação das Leis do Trabalho e as leis previdenciárias às pressas, sob a justificativa de que as relações de trabalho precisam se adequar às restrições do isolamento social. Ou, em termos nem um pouco técnicos, mas bem adequados ao que tem sido dito nos bastidores ministeriais, “passar a boiada”¹⁴.

É triste e lamentável que, em um momento jamais vivenciado anteriormente pela humanidade, os parlamentares e o Poder Executivo estejam acordes em considerar a doença, a morte, o medo do desconhecido e o futuro incerto como oportunidades para burlar a elaboração de normas trabalhistas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Passar a boiada”, em linguagem coloquial, remonta a uma prática bastante difundida entre os produtores rurais de, ao se depararem com um rio cheio de piranhas,

¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5127/ DF**. Relatora Ministra Rosa Weber; Redator do acórdão: Ministro Edson Fachin; Órgão julgador: Plenário; Data de julgamento: 15.10.2015; Data de publicação: 11.05.2016.

¹⁴ FOLHA DE SÃO PAULO. Editorial de 24.05.2020. **Passar a boiada: Ministro do Ambiente vê pandemia como chance para acelerar desmonte do setor**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/opinia0/2020/05/passar-a-boiada.shtml>>. Acesso em: 31.05.2020.

colocar um dos animais, normalmente o mais velho ou doente, para ser o “boi de piranha”, enquanto a boiada, com os animais saudáveis, atravessam o rio sem perdas. O “boi de piranha” da atualidade é a pandemia ocasionada pelo coronavírus; as piranhas são os noticiários da mídia, que estariam totalmente concentrados na situação desesperadora da população brasileira. Em outras palavras, enquanto o número de infectados ameaça colocar o Brasil no primeiro lugar do ranking mundial da doença, o Executivo e o Legislativo desdobram-se em esforços para aprovação de uma reforma trabalhista que altera significativos dispositivos, aumentam a exploração da mão de obra e tornam o pagamento de débitos trabalhistas mais longínquo.

A comissão mista, responsável pela emissão do parecer da Medida Provisória n. 927/2020, ao recuperar alguns dispositivos da Medida Provisória n. 905/2020, utiliza instrumento sub-reptício para poupar o Chefe do Poder Executivo federal de ser questionado em relação ao instrumento legislativo apto para reavivar artigos deste último ato normativo. Ao fazer isso, o parecer ignora não só a regra contida no artigo 4º, §4º, da Resolução n. 01/2002, mas também o precedente da ADI n. 5127/ DF.

Trata-se de ardid engendrado para flexibilizar as normas trabalhistas e conspurcar direitos constitucionais angariados através de lutas históricas e movimentos sociais.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 55. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 51. ed. São Paulo: LTr, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5709/ DF**. Relatora Ministra Rosa Weber; Órgão julgador: Plenário; Data de julgamento: 27.03.2019; Data de publicação: 28.06.2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2984/ DF**. Relatora Ministra Ellen Gracie; Órgão julgador: Plenário; Data de julgamento: 04.09.2003; Data de publicação: 14.05.2004.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5127/ DF**. Relatora Ministra Rosa Weber; Redator do acórdão: Ministro Edson Fachin; Órgão julgador: Plenário; Data de julgamento: 15.10.2015; Data de publicação: 11.05.2016.

FIGUEIREDO, Fran Costa. As medidas provisórias no sistema jurídico-constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, a. 28, n. 110, p. 137-152, abr./jun. 1991.

FOLHA DE SÃO PAULO. Editorial de 24.05.2020. **Passar a boiada: Ministro do Ambiente vê pandemia como chance para acelerar desmonte do setor**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/opiniaao/2020/05/passar-a-boiada.shtml>>. Acesso em: 31.05.2020.

MENDES, Gilmar; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2006.