

Prezados Clientes,

Seguem algumas considerações relacionadas ao **Direito Civil, Direito do Consumidor, Direito Tributário e ao Direito do trabalho, em razão do ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA** decorrente da Pandemia por coronavírus (COVID-19), enfrentada pelo Brasil e pelo mundo. As exposições abaixo não esgotam o tema, e nem afastam a necessidade de uma análise profissional do caso concreto, apenas servem como uma bússola norteadora para as próximas decisões que deverão ser tomadas daqui em diante.

**Importante observar que, considerando a atual situação instalada, o bom senso, a conciliação e o espírito da solidariedade fraternal devem imperar acima de tudo, sendo o momento de darmos as mãos para que seja possível seguirmos em frente.**

Em havendo necessidade, estamos à disposição para esclarecimentos e orientações adicionais, os quais serão prestados momentaneamente de maneira remota via Whatsapp (11.9.4709-5333) e e-mail ([manuel@barreiro.com.br](mailto:manuel@barreiro.com.br)).

Aproveito o ensejo para levar nossos protestos de estima e elevadíssima consideração, ficando a disposição para o que for necessário.

São Paulo, 02 de abril de 2020.

MANUEL DA SILVA BARREIRO

**S U M Á R I O**

**DIREITO CIVIL**

**(I) DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS (PAGÁVEIS E RECEBÍVEIS)**

**(I.i) Do Inadimplemento das Obrigações (Do Caso Fortuito e Da Força Maior)**

**(I.ii) Da Mora**

**(II) DO CASO FORTUITO E DA FORÇA MAIOR NOS CONTRATOS TÍPICOS REGULADOS PELO CÓDIGO CIVIL/02**

**(II.i) Da Obrigação De Dar Coisa Incerta**

**(II.ii) Da Locação De Coisas**

**(II.iii) Do Comodato**

**(II.iv) Do Mandato**

**(II.v) Da Gestão De Negócios**

**(II.vi) Da Prestação De Serviços**

**(II.vii) Da Empreitada**

**(II.viii) Do Depósito Voluntário**

**(II.ix) Da Comissão**

**(II.x) Da Agência e Distribuição**

**(II.xi) Do Transporte De Pessoas**

**(II.xii) Do Transporte De Coisa**

(III) DO CASO FORTUITO E DA FORÇA MAIOR NA  
RESPONSABILIDADE CIVIL

(III.i) Do Dever De Indenizar

(IV) DA TEORIA DA IMPREVISÃO (Da Onerosidade  
Excessiva)

(V) DA LEI DO INQUILINATO (Lei 8.245/91)

### DIREITO DO CONSUMIDOR

(VI) DOS DIREITOS BÁSICOS DO CONSUMIDOR

(VII) DAS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES ABUSIVAS

### DIREITO TRIBUTÁRIO

(VIII) DA FAZENDA NACIONAL

(IX) DA FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO

(X) DA FAZENDA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

### DIREITO DO TRABALHO

(XI) DA MEDIDA PROVISÓRIA N<sup>a</sup> 936, DE 1<sup>o</sup> DE ABRIL DE  
2020

(XII) DA MEDIDA PROVISÓRIA N<sup>o</sup> 927, DE 22 DE  
MARÇO DE 2020

(XIII) DA FORÇA MAIOR (Arts.501 a 504 da CLT)

(XIV) DO FATO DO PRÍNCIPE (Art. 486 da CLT)

## DIREITO CIVIL

### (I)

### DAS OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS (PAGÁVEIS E RECEBÍVEIS)

#### (I.I)

#### DO INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES (Do Caso Fortuito e Da Força Maior)

**Art. 393 do Código Civil/02:** O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.

**Parágrafo único.** O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.

**CASO FORTUITO:** pode ser definido com um evento imprevisível e inevitável, que impede o cumprimento de uma obrigação, tais como: a greve, a guerra, acidente, decretação do Estado de Calamidade Pública, etc.

**FORÇA MAIOR:** define-se como sendo um evento previsível ou imprevisível, (pode até ser previsível) porém, (é sempre) inevitável, decorrente das forças da natureza, como o raio, a tempestade, a pandemia, calamidade pública, etc.

---

(I.ii)

**DA MORA**

**Art. 394 do Código Civil/02:** Considera-se em mora o devedor que não efetuar o pagamento e o credor que não quiser recebê-lo no tempo, lugar e forma que a lei ou a convenção estabelecer.

**Art. 396 do Código Civil/02:** Não havendo fato ou omissão imputável ao devedor, não incorre este em mora.

**Art. 399 do Código Civil/02:** O devedor em mora responde pela impossibilidade da prestação, embora essa impossibilidade resulte de caso fortuito ou de força maior, se estes ocorrerem durante o atraso; salvo se provar isenção de culpa, ou que o dano sobreviria ainda quando a obrigação fosse oportunamente desempenhada.

**MORA:** por definição entende-se por mora o descumprimento de determinada prestação por culpa do devedor que não efetuar o pagamento e do credor que não quiser recebê-lo no tempo, lugar e forma que a lei ou a convenção estabelecer. Sendo assim, inexistindo culpa em decorrência da presença de caso fortuito e/ou força maior não há que se falar em mora, conseqüentemente não há incidência de juros moratórios, lucros cessantes ou dano emergente, devendo a obrigação originária ser cumprida tão logo cesse os efeitos do caso fortuito e/ou força maior. O devedor que já estiver em mora por ocasião da ocorrência do caso fortuito e/ou força maior responde

---

pela impossibilidade da prestação, salvo se provar devedor que já estiver em mora por ocasião da ocorrência do caso fortuito e/ou força maior responde pela impossibilidade da prestação, salvo se provar isenção de culpa, ou que o dano sobreviria ainda quando a obrigação fosse oportunamente desempenhada.

**(II)**

**DO CASO FORTUITO E DA FORÇA MAIOR NOS  
CONTRATOS TÍPICOS REGULADOS PELO CÓDIGO**

**CIVIL/02**

**(II.i)**

**DA OBRIGAÇÃO DE DAR COISA INCERTA**

**Art. 246 do Código Civil/02:** Antes da escolha, não poderá o devedor alegar perda ou deterioração da coisa, ainda que por força maior ou caso fortuito.

**(II.ii)**

**DA LOCAÇÃO DE COISAS**

**Art. 575 do Código Civil/02:** Se, notificado o locatário, não restituir a coisa, pagará, enquanto a tiver em seu poder, o aluguel que o locador arbitrar, e responderá pelo dano que ela venha a sofrer, embora proveniente de caso fortuito.

**(II.iii)**

**DO COMODATO**

**Art. 583 do Código Civil/02:** Se, correndo risco o objeto do comodato juntamente com outros do comodatário, antepuser este a salvação dos seus abandonando o do comodante, responderá pelo dano ocorrido, ainda que se possa atribuir a caso fortuito, ou força maior.

**(II.iv)**

**DO MANDATO**

**Art. 667 do Código Civil/02:** O mandatário é obrigado a aplicar toda sua diligência habitual na execução do mandato, e a indenizar qualquer prejuízo causado por culpa sua ou daquele a quem substabelecer, sem autorização, poderes que devia exercer pessoalmente.

**§1º:** Se, não obstante proibição do mandante, o mandatário se fizer substituir na execução do mandato, responderá ao seu constituinte pelos prejuízos ocorridos sob a gerência do substituto, embora provenientes de caso fortuito, salvo provando que o caso teria sobrevindo, ainda que não tivesse havido substabelecimento.

(II.v)

**DA GESTÃO DE NEGÓCIOS**

**Art. 868 do Código Civil/02:** O gestor responde pelo caso fortuito quando fizer operações arriscadas, ainda que o dono costumasse fazê-las, ou quando preterir interesse deste em proveito de interesses seus.

**Parágrafo único:** Querendo o dono aproveitar-se da gestão, será obrigado a indenizar o gestor das despesas necessárias, que tiver feito, e dos prejuízos, que por motivo da gestão, houver sofrido.

(II.vi)

**DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

**Art. 607 do Código Civil/02:** O contrato de prestação de serviço acaba com a morte de qualquer das partes. Termina, ainda, pelo escoamento do prazo, pela conclusão da obra, pela rescisão do contrato mediante aviso prévio, por inadimplemento de qualquer das partes ou pela impossibilidade da continuação do contrato, motivada por força maior.

(II.vii)

**DA EMPREITADA**

**Art. 625 do Código Civil/02:** Poderá o empreiteiro suspender a obra:

I - por culpa do dono, ou por motivo de força maior;



(II.viii)

**DO DEPÓSITO VOLUNTÁRIO**

**Art. 636 do Código Civil/02:** O depositário, que por força maior houver perdido a coisa depositada e recebido outra em seu lugar, é obrigado a entregar a segunda ao depositante, e ceder-lhe as ações que no caso tiver contra o terceiro responsável pela restituição da primeira.

**Art. 642 do Código Civil/02:** O depositário não responde pelos casos de força maior; mas, para que lhe valha a escusa, terá de prová-los.

(II.ix)

**DA COMISSÃO**

**Art. 696 do Código Civil/02:** No desempenho das suas incumbências o comissário é obrigado a agir com cuidado e diligência, não só para evitar qualquer prejuízo ao comitente, mas ainda para lhe proporcionar o lucro que razoavelmente se podia esperar do negócio.

**Parágrafo único:** Responderá o comissário, salvo motivo de força maior, por qualquer prejuízo que, por ação ou omissão, ocasionar ao comitente.

**Art. 702 do Código Civil/02:** No caso de morte do comissário, ou, quando, por motivo de força maior, não puder concluir o negócio, será devida pelo comitente uma remuneração proporcional aos trabalhos realizados.

**(II.x)**

**DA AGÊNCIA E DISTRIBUIÇÃO**

**Art. 719 do Código Civil/02:** Se o agente não puder continuar o trabalho por motivo de força maior, terá direito à remuneração correspondente aos serviços realizados, cabendo esse direito aos herdeiros no caso de morte.

**(II.xi)**

**DO TRANSPORTE DE PESSOAS**

**Art. 734 do Código Civil/02:** O transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente da responsabilidade.

**Parágrafo único:** É lícito ao transportador exigir a declaração do valor da bagagem a fim de fixar o limite da indenização.

**Art. 737 do Código Civil/02:** O transportador está sujeito aos horários e itinerários previstos, sob pena de responder por perdas e danos, salvo motivo de força maior.

**(II.xii)**

**DO TRANSPORTE DE COISA**

**Art. 753 do Código Civil/02:** Se o transporte não puder ser feito ou sofrer longa interrupção, o transportador solicitará, incontinenti, instruções ao remetente, e zelarà pela coisa, por cujo perecimento ou deterioração responderá, salvo força maior.

**(III)**

**DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

**(III.i)**

**DO DEVER DE INDENIZAR**

**(Detentor ou Dono de Animal)**

**Art. 936 do Código Civil/02:** O dono, ou detentor, do animal ressarcirá o dano por este causado, se não provar culpa da vítima ou força maior.

**(IV)**

**DA TEORIA DA IMPREVISÃO**

**(Da Onerosidade Excessiva, Da Liberdade de Contratar,  
Da Função Social e da Boa-Fé)**

**Art. 317 do Código Civil/02:** Quando, por motivos imprevisíveis, sobrevier desproporção manifesta entre o valor da prestação devida e o do momento de sua execução,

---

poderá o juiz corrigi-lo, a pedido da parte, de modo que assegure, quanto possível, o valor real da prestação.

**Art. 421 do Código Civil/02:** A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.

**Parágrafo único:** Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.

**Art. 421-A do Código Civil/02:** Os contratos civis e empresariais presumem-se paritários e simétricos até a presença de elementos concretos que justifiquem o afastamento dessa presunção, ressalvados os regimes jurídicos previstos em leis especiais, garantido também que:

(...)

**(III)** - a revisão contratual somente ocorrerá de maneira excepcional e limitada.

**Art. 422 do Código Civil/02:** Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

**Art. 478 do Código Civil/02:** Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a

---

resolução do contrato. Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação.

**Art. 479 do Código Civil/02:** A resolução poderá ser evitada, oferecendo-se o réu a modificar equitativamente as condições do contrato.

**Art. 480 do Código Civil/02:** Se no contrato as obrigações couberem a apenas uma das partes, poderá ela pleitear que a sua prestação seja reduzida, ou alterado o modo de executá-la, a fim de evitar a onerosidade excessiva.

**TEORIA DA IMPREVISÃO:** consiste na possibilidade de desfazimento ou revisão forçada do contrato quando, por eventos imprevisíveis e extraordinários (caso fortuito e/ou força maior), a prestação de uma das partes tornar-se exageradamente onerosa.

(V)

## DA LEI DO INQUILINATO

(Lei 8.245/91)

A Lei do Inquilinato é omissa em relação à ocorrência de caso fortuito e/ou força maior, logo, aplica-se a regra geral do Código Civil considerando o disposto nos arts. 4º e 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Lei 4.657/42).

Os arts. 18 e 19 da Lei 8.245/91 estabelecem a livre negociação entre locador e locatário para, de comum acordo, fixar o valor do aluguel, reajuste, etc., e, em caso de impossibilidade de acordo, e, não havendo outra estipulação no contrato para solução de conflitos, cabe às partes a busca da tutela judicial para pacificação da quizila.

## **DIREITO DO CONSUMIDOR**

### **(VI)**

#### **DOS DIREITOS BÁSICOS DO CONSUMIDOR**

**Art. 6º do CDC:** São direitos básicos do consumidor:

(...)

**V-** a modificação das cláusulas contratuais que estabeleçam prestações desproporcionais ou sua revisão em razão de fatos supervenientes que as tornem excessivamente onerosas;

(...)

**VII-** o acesso aos órgãos judiciários e administrativos com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos, assegurada a proteção Jurídica, administrativa e técnica aos necessitados;

**VIII-** a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências;

**(VII)**

**DAS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES ABUSIVAS**

**Art. 39 do CDC:** É vedado ao fornecedor de produtos ou serviços, dentre outras práticas abusivas:

**I-** condicionar o fornecimento de produto ou de serviço ao fornecimento de outro produto ou serviço, bem como, sem justa causa, a limites quantitativos;

**II-** recusar atendimento às demandas dos consumidores, na exata medida de suas disponibilidades de estoque, e, ainda, de conformidade com os usos e costumes;

(...)

**IV-** prevalecer-se da fraqueza ou ignorância do consumidor, tendo em vista sua idade, saúde, conhecimento ou condição social, para impingir-lhe seus produtos ou serviços;

**V-** exigir do consumidor vantagem manifestamente excessiva;

(...)

**IX-** recusar a venda de bens ou a prestação de serviços, diretamente a quem se disponha a adquiri-los mediante pronto pagamento, ressalvados os casos de intermediação regulados em leis especiais;

**X-** elevar sem justa causa o preço de produtos ou serviços.

## **DIREITO TRIBUTÁRIO**

**(VIII)**

### **DA FAZENDA NACIONAL**

**Suspensão dos atos de cobrança da dívida ativa da União e possibilidade de Transação - Portaria nº 103, de 17/03/2020 autoriza a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional a praticar os seguintes atos:**

I- suspender, por até 90 dias:

a) os prazos de defesa dos contribuintes nos processos administrativos de cobrança da dívida ativa da União;

b) o encaminhamento de Certidões de Dívida Ativa para protesto extrajudicial;

c) a instauração de novos procedimentos de cobrança e responsabilização de contribuintes; e

d) os procedimentos de rescisão de parcelamentos por inadimplência; e,



---

II- oferecer proposta de transação por adesão referente a débitos inscritos em dívida ativa da União, mediante pagamento de entrada de, no mínimo, 1% (um por cento) do valor total da dívida, com diferimento de pagamento das demais parcelas por 90 dias, observando-se o prazo máximo de até 84 meses ou de até 100 meses para pessoas naturais, microempresas ou empresas de pequeno porte, bem como as demais condições e limites estabelecidos na Medida Provisória nº 899, de 16 de outubro de 2019.

**Transação Extraordinária na cobrança da Dívida Ativa da União no âmbito da Procuradoria da Fazenda Nacional - Regulamentada pela Portaria PGFN nº 7.820, de 18/03/2020, nos seguintes termos:**

- Realizada através da plataforma [REGULARIZE](http://www.regularize.pgfn.gov.br) da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional ([www.regularize.pgfn.gov.br](http://www.regularize.pgfn.gov.br));
- Pagamento de entrada de 1% (Um por cento) da dívida, em até 3 (três) parcelas;
- Para contribuinte pessoa natural, empresário individual, microempresa ou empresa de pequeno porte, parcelamento do restante em até 97 (Noventa e sete) meses
- Para os demais contribuintes o parcelamento em até 81 (oitenta e um) meses;
- Para contribuições previdenciárias, pagamento em até 57 (Cinquenta e sete) meses;

- 
- Pagamento da primeira parcela diferido para o último dia útil do mês de junho de 2020;
  - Prazo para adesão até **25/03/2020**

Em todos os casos, o pagamento da primeira parcela será deferido para o dia 30.06.2020.

**O prazo para adesão à Transação Extraordinária se encerra em 25.03.2020 (próxima quarta-feira) e a opção pelo parcelamento ocorrerá exclusivamente pela plataforma REGULARIZE da PGFN.**

Prorrogação do prazo de validade da Certidão Negativa de Débitos Federais.

a) O prazo de validade da certidão de regularidade fiscal conjunta da RFB e PGFN ("CND") foi estendido de 60 para 180 dias, a contar da emissão, sendo possível ainda a prorrogação excepcional desse prazo em caso de calamidade pública, nos termos de ato conjunto a ser editado por aqueles órgãos (MP nº 927/2020, publicada em 23.03.2020).

Simples Nacional - Diferimento - Foi prorrogado por 6 meses o prazo para pagamento de tributos federais apurados no âmbito do Simples Nacional (Resolução CGSN nº 152/2020, publicada em 18.03.2020). Desse modo, os débitos do Simples Nacional com vencimento em abril, maio e junho passam a ser devidos em outubro, novembro e dezembro, respectivamente.

---

Prorrogação de valores mínimos reduzidos em Parcelamentos Ordinários - Foi prorrogada a redução dos valores mínimos de cada parcela nas hipóteses de Parcelamentos Ordinários perante RFB e PGFN, que valerão para parcelamentos realizados até 31.12.2020 (Portaria Conjunta 541/2020, publicada em 23.03.2020)

**(IX)**

**DA FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

O governador de São Paulo João Doria (PSDB), em entrevista coletiva para anunciar medidas no combate aos impactos da crise causada pelo novo coronavírus, afirmou que o governo irá suspender os protestos a devedores ativos do Estado. A medida valerá por 90 dias, a começar em 1º de abril. Segundo o governador, a ação permitirá que "as pessoas possam destinar seus recursos para este momento difícil de transposição da crise do coronavírus".  
<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/03/19/governo-de-sp-suspendera-protestos-a-devedores-do-estado-por-90-dias.htm?cmpid=copiaecola>)

**Incentivo econômico (13/3 e 18/3):** Liberação de R\$500 milhões para aquecer a economia do Estado no enfrentamento ao coronavírus. Foco será o incentivo ao empreendedorismo e à geração de emprego e renda. Do total, R\$225 milhões vão auxiliar os microempreendedores paulistas, por meio do Banco do Povo e Desenvolve SP - O Banco do Empreendedor.

---

(<https://www.saopaulo.sp.gov.br/noticias-coronavirus/sp-dobra-linha-emergencial-de-credito-para-proteger-empresas-na-pandemia-do-coronavirus/>)

**(X)**

**DA FAZENDA DO MUNICIPIO DE SÃO PAULO**

A PREFEITURA DE SÃO PAULO suspendeu por 30 dias todos os prazos regulamentares e legais nos processos e expedientes administrativos, a contar do dia 17.03.2020 (Decreto Municipal nº 59.283/2020 e a Portaria nº 57/2020, publicados em 20.03.2020.

**DO DIREITO DO TRABALHO**

**(XI)**

**DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020**

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

---

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) de que trata a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

## **CAPÍTULO II**

### **DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

#### **Seção I**

**Da instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

---

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

**I** - preservar o emprego e a renda;

**II** - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

**III** - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

**Art. 3º** São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de

---

Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

## **Seção II**

### **Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

**Art. 5º** Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

**Comentário: É de suma importância atentar-se para o prazo de 10 (dez) dias corridos, no que tange à comunicação do acordo celebrado (seja de redução proporcional da jornada de trabalho e, proporcionalmente, de salário, seja de**



---

suspensão temporária do contrato de trabalho), ao Ministério da Economia, sob pena do empregador ter que arcar com o pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada, já que a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, nesse caso, será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, na forma do que dispõe o §3º deste mesmo dispositivo legal). Convém mencionar que a forma de transmissão das informações e comunicações, pelo empregador, ao Ministério da Economia, ainda não foi estabelecida, posto que tal aspecto será disciplinado (regulamentado) em ato daquele Ministério, ainda não editado até o presente momento.

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º:

I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de



---

salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado;  
e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

**Comentário: Como se vê dos termos dos incisos I e II do §3º do presente art. 5º, a forma de transmissão das informações e comunicações ao Ministério da Economia, pelo empregador (inclusive no que se refere à indispensável comunicação do acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, a que se refere o inciso I do §2º do presente art. 5º desta Medida Provisória - conforme acima comentado), bem como a maneira de concessão e pagamento do Benefício Emergencial objeto da presente Medida Provisória, serão disciplinadas**



---

(regulamentadas) por Ato do Ministério da Economia, ainda não editado até o presente momento; o que significa dizer que a formalização (assinatura) dos acordos (sejam individuais ou coletivos) ou convenções coletivas que dispuserem sobre as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a que se refere o art. 3º da presente Medida Provisória, devem aguardar a edição daquele Ato ministerial regulamentador, o que, muitíssimo provavelmente, se dará muito em breve.

§ 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), no momento de eventual dispensa.

§ 6º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

§ 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na [Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980](#), para a execução judicial.

**Art. 6º** O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria

---

direito, nos termos do [art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990](#), observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou

b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

---

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do [art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#);

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades;  
e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o [art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990](#).

§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no **caput** do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no [§ 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

§ 4º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

---

### Seção III

#### **Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**

**Art. 7º** Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

**Comentário:** Em que pese a presente Medida Provisória não ter disposto expressamente acerca da redução proporcional dos benefícios auferidos pelo empregado, na hipótese da celebração de acordo de redução de jornada e salário, durante o período de vigência desse acordo (não tendo sido disposto, igualmente, que os mesmos benefícios deverão ser mantidos integralmente ou excluídos na íntegra, durante a vigência de vigência do acordo de redução de jornada e salário), entendemos que os

---

**benefícios concedidos pelo empregador ao empregado, podem ser também proporcionalmente reduzidos, inclusive no que tange ao benefício do Vale Transporte, desde que o empregado, por força do acordo, reduza seu comparecimento ao estabelecimento do empregador.**

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

## **Seção IV**

### **Da suspensão temporária do contrato de trabalho**

**Art. 8º** Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.



---

**Comentário:** Nos termos do disposto na parte final do § 1º ora comentado, a "proposta" de acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho deverá ser encaminhada ao empregado, pelo empregador, com antecedência mínima de dois dias corridos, do início da vigência do mesmo acordo.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

**Comentário:** Vê-se, pois, que, contrariamente ao que entendemos ser permitido no acordo de redução proporcional de jornada e salário, no acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser mantidos todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seu empregado. Apesar disso (e em que pese a ausência de previsão a respeito, na Medida Provisória ora em comento), entendemos que, apenas no que concerne ao benefício do Vale Transporte, este poderá ter a sua concessão igualmente suspensa, no período de vigência do acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho, o que se afirma tendo em vista que a única destinação do Vale Transporte é a contribuição do empregador do deslocamento do empregado no percurso residência-trabalho e vice-versa, deslocamento este que, na presente hipótese

---

**de suspensão temporária da relação de emprego, não se dará.**

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

**Comentário: Importante atentar-se que o acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho é incompatível com quaisquer das modalidades de trabalho não presencial (teletrabalho, trabalho remoto ou à distância), sob pena de descaracterização do mesmo acordo e incidência das sanções indicadas nos incisos I, II e III do presente § 4º em comento.**

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;



---

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º.

**Comentário: A ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do salário atual do empregado, a ser obrigatoriamente paga tão somente na hipótese de acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho realizado por empresas que tenham auferido receita bruta superior ao valor indicado no presente § 5º em comento, tem natureza indenizatória (portanto, não remuneratória ou salarial) - tal qual a ajuda compensatória mensal e "facultativa", a que se refere o art. 9º da presente Medida Provisória -, não integrando o salário do empregado, para quaisquer fins de Direito.**

---

## Seção V

### **Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput**:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica

---

e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

**Comentário: Permitido, nos termos do § 2º em comento, o pagamento concomitante, pelo empregador, do salário reduzido e, facultativamente, de ajuda compensatória mensal e "facultativa", ao empregado, no período de vigência de acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário.**

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no

---

**caput** sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho

---

e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.

§ 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

§ 3º As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida



---

Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

**Comentário: Indispensável a comunicação, pelo empregador, dos acordos "individuais" (tanto de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, quanto de suspensão temporária do contrato de trabalho), ao respectivo sindicato da categoria profissional (sindicato da categoria dos empregados), no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da celebração do acordo, afim de que os mesmos acordos tenham validade jurídica; comunicado este que poderá ser feito por qualquer meio idôneo e inequívoco de comunicação, inclusive eletrônico.**

**Art. 12.** As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

**Comentário: Entendemos que a presente autorização da realização de acordo "individual" (portanto, não "coletivo") para a implementação da redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporário do contrato de trabalho, no que tange a empregados que auferem salário mensal igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil e cento e trinta e cinco reais) - ou seja, até 03 (três salários mínimos nacionais -, afigura-se tecnicamente desacertada, na medida em que se observa da leitura dos incisos I e II, bem como do parágrafo único**



do presente art. 12 em comento, que, no que se refere aos empregados de salários mensais mais elevados (vale dizer, que percebem salários superiores a atuais três salários mínimos nacionais e inferiores ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) - atualmente, R\$ 12.202,12), é obrigatório, nos termos do mesmo art. 12 em exame, a realização de acordo "coletivo", para implementação das medidas emergenciais em questão, não o sendo necessário, portanto (a realização de acordo coletivo), para o empregado que auferir salário mensal menor, circunstância esta que torna inválido o que estabelece o inciso I do presente art. 12 em comento (independentemente do que pretendeu o legislador ao assim dispor; vale dizer, a simplificação do modo de realização de tais acordos, para aqueles que auferem, mensalmente, remuneração de até três salários mínimos ou para os percebem salário superior ao dobro do valor do teto de benefícios da Previdência Social - os chamados "hipersuficientes", melhor mencionados em comentário abaixo), fazendo-se de todo recomendável, pois, que os acordos para implementação de quaisquer das medidas emergenciais retro mencionadas, se dê através de "negociação coletiva" (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, nos quais, como é cediço, devem obrigatoriamente contar com a participação, no primeiro caso, ao menos do sindicato da categoria profissional respectiva), o que, inclusive, atende o que estabelece o art. 7º, VI, da Constituição Federal - Lei Maior da Nação brasileira e à qual deve se amoldar todas as demais normas do ordenamento jurídico, portanto, também a



---

presente Medida Provisória - (preceito constitucional este que estabelece a garantia fundamental da "irredutibilidade salarial", excepcionada, tão somente, mediante a celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho).

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

**Comentário:** Em que pese o parágrafo único do art. 444, da CLT (introduzido pela chamada "Reforma Trabalhista" - Lei nº 13.467/2017), prever que, em se tratando de empregado "hipersuficiente" [ou seja, aquele portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) - atuais R\$ 12.202,12 -], o acordo "individual" celebrado entre este empregado e seu empregador, tem a mesma eficácia da lei e preponderância sobre os instrumentos coletivos (negociais coletivos) - exceto no que se refere às matérias elencadas no art. 611-B, da CLT (o qual estabelece o rol de direitos não passíveis de redução ou supressão, por vontade das partes) -, o que, portanto, se alinha com o que dispõe o inciso II do art. 12 da presente Medida Provisória, ora em comento (o qual, como se vê, autoriza que os acordos de implementação das medidas emergenciais em questão, se dêem tanto por negociação coletiva, quanto por meio de acordos "individuais") -, entendemos que se afigura recomendável, ainda assim, que os acordos de





---

redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, também realizados com empregados "hipersuficientes", sejam instrumentalizados através de "negociações coletivas" (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho), observando-se, assim, o que estabelece o art. 7º, VI, da Constituição Federal - Lei Maior da Nação brasileira e à qual deve se amoldar todas as demais normas do ordenamento jurídico, portanto, também a presente Medida Provisória - (preceito constitucional este que estabelece a garantia fundamental da "irredutibilidade salarial", excepcionada, tão somente, mediante a celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho); evitando-se, portanto, eventuais demandas judiciais futuras.

**Parágrafo único.** Para os empregados não enquadrados no **caput**, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

**Comentário:** O destaque aqui se dá para a possibilidade da implementação da medida emergencial de redução proporcional da jornada de trabalho e salário EM ATÉ 25% (E NO QUE SE REFERE AOS EMPREGADOS QUE AUFEREM SALÁRIO MENSAL DE VALOR SUPERIOR A 03 SALÁRIOS MÍNIMOS - R\$ 3.135,00 - e INFERIOR AO DOBRO DO TETO DOS BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - R\$ 12.202,12), por meio de acordo



---

"individual". Fica consignado, novamente, nosso posicionamento (já manifestado em comentário anterior), no sentido de ser o mais adequado, em todos os casos que envolvam a redução de salário do empregado (portanto, também na hipótese ora mencionada), que o acordo que implemente se dê através de "negociação coletiva", em atendimento ao princípio insculpido no art. 7º, VI, da Constituição Federal.

**Art. 13.** A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a [Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989](#), e a [Lei nº 13.979, de 2020](#).

**Art. 14.** As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no [art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990](#).

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no [Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no [art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020](#).

---

**Art. 15.** O disposto nesta Medida Provisória se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

**Art. 16.** O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.

### **CAPÍTULO III**

#### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 17.** Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º:

I - 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 nº 5.452, de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;

II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no [Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; e

---

III - os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), ficam reduzidos pela metade.

**Art. 18.** O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no [§ 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

§ 1º O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação desta Medida Provisória e será pago em até trinta dias.

§ 2º Aplica-se ao benefício previsto no **caput** o disposto nos § 1º, § 6º e § 7º do art. 5º e nos § 1º e § 2º do art. 6º

§ 3º A existência de mais de um contrato de trabalho nos termos do disposto no [§ 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial de que trata este artigo.

§ 5º O benefício emergencial mensal de que trata o **caput** não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

---

**Comentário:** O presente art. 18 ora em comento, prevê o pagamento de benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), aos empregados com contrato de trabalho intermitente, estabelecendo, entre outras especificidades, que somente farão jus a tal benefício, o empregado intermitente com contrato formalizado até a data da publicação da presente Medida Provisória.

**Art. 19.** O disposto no [Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 2020](#), não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

**Art. 20.** Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

**(XII)**

**DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**

**(Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências)**

**\* PRINCIPAIS ALTERAÇÕES \***

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

**COMENTÁRIO: o disposto neste artigo trata do que foi estabelecido na reforma da CLT, consistente em fazer prevalecer a vontade das partes (sempre empregado e empregador), acima do que estabelece a CLT.**

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

I- o teletrabalho;

**COMENTÁRIO: o teletrabalho não é novo, foi regulamentado pela reforma da CLT. Consiste num mecanismo onde o trabalhador realiza suas tarefas em na própria residência.**

II- a antecipação de férias individuais;

**COMENTÁRIO: as férias individuais somente podiam ser concedidas depois de cumprido o período aquisitivo (mais de um ano de contrato), agora e por este período (calamidade) poderá ser efetivado.**

III- a concessão de férias coletivas;

**COMENTÁRIO: as férias coletivas já estão reguladas pela CLT, a novidade é que não é necessário informar a Delegacia do Trabalho com antecedência de 30 dias.**

IV- o aproveitamento e a antecipação de feriados;

**COMENTÁRIO: nada mais é que um acordo de compensação de horas, como comumente é feito para "esticar" feriados, por exemplo.**

V- o banco de horas;

**COMENTÁRIO: o denominado "banco de horas", nada mais é que um acordo de compensação flexível, que poderá ser realizado pelo prazo máximo de 6 meses (§ 5º do art. 59 da CLT).**

VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

**COMENTÁRIO: tema controverso e delicado, pois suspender exigências em segurança poderá colocar muitos trabalhadores em risco, no tocante a execução do trabalho.**

VII- o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

**COMENTÁRIO: encaminhar o trabalhador para realizar cursos de qualificação, agora "a distância", parece pouco eficaz a medida, mas é um meio de utilizar o tempo sem poder trabalhar.**

VIII- o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

**COMENTÁRIO: diferir o recolhimento do FGTS., significa postergar o recolhimento. Como a lei não estipula prazo, é de se presumir que poderá perdurar enquanto durar a pandemia.**

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

**COMENTÁRIO: o teletrabalho ou trabalho realizado na residência do trabalhador para os trabalhadores cujo contrato se desenvolve nas dependências da empresa, condição esta que findando a pandemia, retorna as condições originárias.**

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da



---

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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

**COMENTÁRIO: apenas estabelece o prazo com o qual deverá ser formalizado.**

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

**COMENTÁRIO: em muitos casos, o trabalhador terá que arcar com os custos iniciais a título de montar os equipamentos para desenvolver o trabalho, e os custos que terá deverá ser previsto em contrato para reembolso, com prazo máximo de 30 dias da mudança das condições de trabalho.**

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

**COMENTÁRIO: o fornecimento de equipamentos de trabalho (computadores, etc.), é de encargo da empresa, mas se a empresa "reembolsar" o trabalhador que os adquiriu, o**

---

**pagamento consiste em verba de natureza indenizatória, logo não há incidência de qualquer encargo de qualquer ordem.**

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

**COMENTÁRIO: comodato - contrato civil (empréstimo gratuito). Acredito que este dispositivo é irrelevante, pois não se trata de simples empréstimo, mas sim de entrega de equipamento para a execução do trabalho, nas mesmas condições de incidência tratada no comentário anterior.**

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

**COMENTÁRIO: novamente outro dispositivo irrelevante. A CLT, já estabelece que todo o tempo em que o trabalhador esteja a disposição do empregador é computado como tempo de trabalho para todos os fins (férias, 13º, etc.).**

§ 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.

**COMENTÁRIO: com este dispositivo, o legislador estabelece que se o trabalhador utilizar o computador que lhe foi**



---

fornecido para outras atividades (ver facebook, etc) não será considerado como trabalho em regime de sobreaviso ou prontidão. O sobreaviso ou prontidão consiste na condição do trabalhador estar à disposição do empregador aguardando ordens, logo deve ser remunerada. Com este dispositivo não poderá, em tese, o trabalhador pleitear o pagamento de tais horas, seja como horas normais ou extras.

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

**COMENTÁRIO:** acreditamos que o legislador tenha estendido o teletrabalho para estagiários e aprendizes, pois os primeiros não são considerados "trabalhadores" na concepção da CLT. Já com relação ao aprendiz, este é "empregado especial", mas com previsão na CLT.

**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.

**COMENTÁRIO:** a mudança neste caso, diz respeito ao prazo de comunicação, que a CLT, art. 135 - estabelece 30 dias para a comunicação o que reduzido para 48 horas, e a comunicação que era obtida em formulário próprio (recibo de férias), agora basta comunicação por escrito. Se feita

---

a comunicação por Whatsap, por exemplo, recomendo tirar um "print" da tela e guardar como comprovante para futura fiscalização do trabalho.

§ 1º As férias:

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

**COMENTÁRIO: a novidade é o prazo mínimo de férias, já que a CLT, estabelece prazo mínimo de 14 dias (§ 1º do art. 134 da CLT).**

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

**COMENTÁRIO: como regra as férias são concedidas aos trabalhadores após terem cumprido período aquisitivo (art.134 da CLT, o que se denomina de férias vencidas). Com a alteração trazida por esta lei, fica autorizada a concessão para trabalhadores que não tenham cumprido o tempo de aquisição. Trata na verdade de simples "antecipação" de férias.**

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

**COMENTÁRIO: na mesma linha do comentário anterior, poderão ser negociadas outras férias futuras que ainda não tenha o trabalhador direito a elas, como simples antecipação de férias.**

---

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

**COMENTÁRIO: grupo de risco (idosos acima de 60 anos; diabéticos; hipertensos; insuficiência crônica renal; portador de doença respiratória crônica; portador de doença cardiovascular) terão preferência na concessão das férias em relação a seus colegas.**

**Art. 7º** Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

**COMENTÁRIO: este dispositivo diz respeito à empresa que atuam no seguimento de saúde, tal como hospitais, clínicas, laboratórios.**

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

**COMENTÁRIO: a lei em questão trata do 13º salário. Se o empregador optar em conceder férias com base nesta lei, NÃO terá que pagar imediatamente o 1/3 sobre férias,**

---

**podendo fazê-lo até no máximo dia 20 de dezembro - que é a data para pagamento da segunda parcela do 13º salário.**

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

**COMENTÁRIO: trata este item daquilo que se denominada "vender parte das férias", que comumente são 10 dias (30 dias de férias dividido por três). Se aceito por parte do empregador, poderá o pagamento do 1/3 ser feito até 20 de dezembro.**

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

**COMENTÁRIO: diferentemente do que estabelece o art. 145 da CLT, (determina o pagamento em até no máximo dois dias antes do início das férias), estas poderão agora ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente, igual aos salários.**

**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.

**COMENTÁRIO:** acredito que o legislador estabeleceu regra para quando da rescisão do contrato de trabalho, o pagamento de férias ainda não concedidas, o que já é feito. Nada de novo.

**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, e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

**COMENTÁRIO:** férias coletivas. Aviso aos trabalhadores com antecedência de 48 horas, podendo ser concedidas férias seguidas se necessário.

**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.

**COMENTÁRIO:** o art. § 2º e 3º do art. 139 da CLT, estabelece que a empresa deva comunicar ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato Profissional a concessão das férias, no entanto com este dispositivo tal comunicação fica dispensada.

**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.

**COMENTÁRIO:** está mais uma vez aqui descrito o sistema de compensação de horas. Se for esse o desejo da empresa, deverá elaborar documento estabelecendo qual feriado será "antecipado", compensando com os dias em que não haverá trabalho (período da pandemia). Uma vez antecipado, quando chegar o feriado propriamente dito, o trabalhador que antecipou o feriado, trabalhará normalmente como um dia "normal".

§ 1º Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

**COMENTÁRIO:** mais uma forma de "ajustar" as horas credoras ou devedoras geradas em "banco de horas", e, se ajustado poderá servir para o empregado "pagar" horas em débito por eventual ausência ao trabalho.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

**COMENTÁRIO:** acordo individual com anuência de ambas as partes (empregado e empregador)



**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.

**COMENTÁRIO: banco de horas (§ 5º do art. 59 CLT) consiste num pacto que na verdade é um acordo de compensação flexível que pode ser ajustado pelo período de até 6 meses. Com a alteração aqui prevista, e durante o tempo que durar a pandemia, poderá ser fixado por até 18 meses.**

**§ 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.

**COMENTÁRIO: os limites aqui estabelecidos estão em consonância com o § 2º do art. 59 da CLT, que autoriza o pagamento das horas não trabalhadas no máximo em 2 horas por dia, observado o limite máximo de trabalho de 10 horas de jornada.**

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

**COMENTÁRIO:** mais uma vez aqui temos que o acordo individual prevalecerá sobre o ajuste coletivo, ou seja, as partes envolvidas poderão pactuar a compensação individualmente.

**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.

**COMENTÁRIO:** os exames médicos a que se refere o dispositivo em estudo são aqueles periódicos, continuando obrigatórios os demissionais (inc. III do art. 168 da CLT, NR7- PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

**§ 1º** Os exames a que se refere **caput** serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

**COMENTÁRIO:** este dispositivo se refere aos exames "demissionais", que deverão ser realizados em até 60 dias a contar da rescisão de contrato, salvo se nada mudar.

**§ 2º** Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerarem que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

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

**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.

**COMENTÁRIO: os treinamentos a que se refere este artigo, diz respeito às CIPAS - Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. A NR5 (Norma Regulamentadora 5), estabelece que anualmente devem ser realizados treinamentos para os trabalhadores, o que fica dispensado.**

§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o **caput** poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

**Art. 17.** As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

**Art. 18 (REVOGADO pela Medida Provisória nº 928 de 23 de março de 2020 que altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020)**

**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.

**COMENTÁRIO: diferimento quer significar – prorrogação da data de pagamento da obrigação. Desta forma as competências ref. março, abril e maio, que vencem respectivamente em abril, maio e junho fica prorrogado, podendo ser pagas em até 6 parcelas a partir de julho de 2020.**

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

- I- do número de empregados;
- II- do regime de tributação;
- III- da natureza jurídica;
- IV- do ramo de atividade econômica; e
- V- da adesão prévia.

**Art. 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.

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no **caput** 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 caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado que:

**COMENTÁRIO: a CEF estabelecerá formulário para que as parcelas sejam pagas e possam integrar o sistema do FGTS.**

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

**II-** os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

**COMENTÁRIO: o diferimento que trata o art. 19 não prevalecerá na eventualidade de rescisão de contrato, quando a empresa deverá pagar de uma só vez as parcelas referente aos meses de março, abril e maio.**

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

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

---

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

**COMENTÁRIO: o diferimento que trata o art. 19 não prevalecerá na eventualidade de rescisão de contrato, quando a empresa deverá pagar de uma só vez as parcelas referente aos meses de março, abril e maio.**

Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

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. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

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. 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:

**COMENTÁRIO: o TST estabelece que para quem trabalha em regime de 12 x 36 e as condições de trabalho sejam insalubres, dependem de autorização do Ministério do Trabalho, o que fica agora dispensado.**

**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. 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.





---

**COMENTÁRIO: este artigo complementa o art. 14 desta MP, permitindo o ajuste de horas em até 18 meses.**

Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

**COMENTÁRIO: este dispositivo diz respeito a empresas que tenham sido autuadas por alguma infração a lei trabalhista. Neste caso o prazo para defender-se fica prorrogado.**

Art.29. Os casos de contaminação pelo coronavírus(covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.

**COMENTÁRIO: doença ocupacional é aquela decorrente do desempenho do trabalho, não sendo considerado nestes casos, exceto no caso de empresas de saúde tal trabalhadores em hospitais, clinicas e afins.**

Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

**COMENTÁRIO: os acordos e convenções coletivas costumeiramente têm prazo de vigência de um ano, e**

---

**expirando sua vigência, por esta disposição fica a critério do empregador prorrogado por até 90 dias.**

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:

**COMENTÁRIO: na prática, os fiscais do trabalho somente poderão orientar, mas não poderão autuar as empresas por infrações consideradas simples, exceto as abaixo descritas.**

- I- Falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
  
- II- situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
  
- 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
  
- IV- trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Art. 32.º disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I- às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e

**COMENTÁRIO: trata de trabalho temporário (agencia de emprego) .**

b) pela Lei nº 5.889, de 0 de junho de 1973, e

**COMENTÁRIO: trata do trabalho rural.**

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

**COMENTÁRIO: trata do trabalho doméstico.**

**Art. 33.** Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452

**Art. 34.** No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

---

**COMENTÁRIO: o abono anual ou 13º a que se refere este artigo, é pago pelo INSS.**

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

II- a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

Art. 35. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

**Parágrafo único.** Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

**(XIII)**

**DA FORÇA MAIOR**

**(Arts. 501 A 504 DA CLT)**

**Art. 501** - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a

---

realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

**Art. 502** - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

**Art. 503** - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

---

**Parágrafo único** - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

**Art. 504** - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

**Comentário:** As disposições legais acerca da situação de "força maior", constantes da CLT (e acima transcritas), têm plena aplicação no presente momento de calamidade pública, decorrente da disseminação da pandemia de Covid-19. Todavia, as medidas jurídicas emergenciais, implementadas pelo Poder Público Federal através de Medidas Provisórias (em especial as MP's 927/2020 e 936/2020), dão maior segurança jurídica aos empregadores e empregados, na adoção de providências voltadas à preservação das atividades empresariais e de manutenção do emprego e da renda dos empregados, nesse momento de crise.

(XIV)

DO FATO DO PRÍNCIPE

(Art. 486 da CLT)

**Art. 486** - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da

---

atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. (Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

**COMENTÁRIO: "Factum principis" (fato do príncipe) vem a ser o ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou lei ou resolução que perturbem a continuação da atividade da empresa. Trata-se de uma espécie do gênero que é a força maior. Esta - consoante o art. 502 da CLT -**



---

autoriza o empregador a pagar apenas a metade da indenização devida àqueles com menos de 10 anos de serviço e indenização simples aos estáveis (um salário por ano de trabalho). A rigor, é a mesma categoria jurídica produzindo efeitos diferentes. O Poder Público, de acordo com o artigo sob estudo, tem de pagar a indenização por inteiro ao empregado.

Os elementos caracterizadores do "factum principis" são os seguintes: ato administrativo de autoridade competente ou lei; interrupção das atividades da empresa; comprovação de que o empregador não concorreu, culposa ou dolosamente, para a causa desencadeadora do "factum principis".

Se o ato oficial provocar a suspensão temporária das atividades da empresa, a respectiva pessoa de direito público interno terá de indenizar o empregador em importância equivalente aos salários pagos aos empregados; se definitiva a suspensão, responderá pelos salários e pelas verbas rescisórias (40% dos depósitos feitos no FGTS, 13º salário, férias vencidas ou proporcionais etc.).

O vocábulo "indenização", no dispositivo sob análise, não tem o significado restrito que lhe empresta o direito do trabalho, mas o do direito comum e, portanto, mais abrangente. Nosso entendimento fulcra-se no fato de que o preceito em tela alude à indenização tanto na suspensão temporária como na definitiva das atividades da empresa. A prova de que nosso entendimento expressa melhor o pensamento do legislador (ou do consolidador, como queira o leitor) é que ele utiliza a palavra indenização nas





---

duas hipóteses de suspensão do funcionamento da empresa; se a tivesse usado na acepção do direito do trabalho não vincularia a indenização à suspensão temporária, a qual, como óbvio, não acarreta a dissolução do contrato de trabalho.

O § 3º do artigo sob comentário perdeu validade em face do preceituado no art. 114 da Constituição Federal, promulgada em 05 de outubro de 1988. Prevaleceu no Supremo Tribunal Federal, o entendimento de que o art. 114 da Constituição Federal exclui da competência da Justiça do Trabalho os litígios em que sejam partes o funcionário público e a União. Abriu exceção em favor, apenas, dos "celetistas". Sem prejuízo do respeito pelos arestos da Suprema Corte, continuamos a pensar que o art. 114 da Lei Maior estendeu a competência da Justiça do Trabalho aos litígios acima referidos.

Se a intenção do constituinte fosse a de limitar a competência da Justiça laboral, como entende a Excelsa Corte, teria transferido a norma para as disposições transitórias, eis que os "celetistas" tendem a desaparecer em virtude da regra de que o ingresso no serviço público depende obrigatoriamente de concurso público (art. 37 da CF).

**F I M**