



Na Mídia

23/03/2021 | [Folha de S. Paulo](#)

Bolsonaro autoriza suspensão de contrato de trabalho por 4 meses e depois volta atrás

Artigo que presidente quer excluir não prevê bolsa-qualificação; demais alterações trabalhistas são mantidas

William Castanho | Alexa Salomão | Fábio Pupo

O presidente Jair Bolsonaro (sem partido) publicou na noite deste domingo (22) no Diário Oficial uma MP (medida provisória) que autoriza a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses. No início da tarde desta segunda-feira (23), porém, ele voltou atrás em relação a um dos artigos da medida e disse que ele será revogado.

"Determinei a revogação do art. 18 da MP 927 que permitia a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses sem salário", disse em suas redes sociais.

Na noite desta segunda, foi publicada nova MP revogando o trecho. "Fica revogado o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020", diz a MP 928.

O artigo 18 trazia detalhes para a suspensão do contrato de trabalho. Pelo texto, o empregado deixava de trabalhar pelo período de quatro meses e empregador não paga salário. A empresa seria obrigada a oferecer curso de qualificação online ao trabalhador e a manter benefícios, como plano de saúde.

Também pelo texto da MP, a negociação individual fica acima de acordos coletivos e da lei trabalhista. São preservados os direitos previstos na Constituição. A MP diz que o curso ou o programa de qualificação profissional online deve ser promovido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação.

Uma MP tem força de lei pelo período de 60 dias, prorrogáveis pelo mesmo prazo, até que seja apreciada pelo Congresso. Se não for votada, perde a validade.

A MP valerá durante o estado de calamidade pública em razão do coronavírus, com prazo definido até o fim deste ano.

Pelo artigo 18, que o presidente depois decidiu excluir, o empregador poderia conceder uma ajuda compensatória mensal, "sem natureza salarial", "com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual".

Para o contrato ser suspenso basta acordo individual com o empregado ou também com um grupo de empregados. A suspensão teria de ser registrada em carteira de trabalho.

"Não haveria pagamento de bolsa qualificação por meio de FAT [Fundo de Amparo ao Trabalhador], como ocorre hoje", diz a advogada Cassia Pizzotti, sócia do escritório Demarest.

"Durante o período da suspensão contratual para qualificação profissional, não seria devida a bolsa-qualificação. A ajuda compensatória pelo empregador continua opcional. A manutenção obrigatória dos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador foi mantida", explica.

Assim, os planos de saúde devem ser mantidos durante o período de suspensão do contrato.

O conjunto dessas medidas foi criticado.

A MP, diferentemente do anunciado pela equipe do ministro Paulo Guedes (Economia), não prevê a redução da jornada de trabalho em 50% com respectiva redução do salário pela metade.

Há outras questões polêmicas.

O texto estabelece que, durante o estado de calamidade, "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".

Dessa forma, pelo artigo 503 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a jornada e o salário poderão ser reduzidos em até 25% em razão de "força maior".

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

"No que se refere à redução salarial, o artigo 2º da MP é inconstitucional, porque a Constituição veda redução sem acordo coletivo e uma MP não se sobrepõe à Constituição", diz Pizzotti.

"Além disso, como a MP não trouxe a aventada redução de até 50% do salário, entendo que continua prevalecendo o limite do artigo 503 da CLT (até 25%)."

O texto, assinado por Bolsonaro, ainda estabelece regras para teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação, e adia o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A MP diz que, no caso do teletrabalho, 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".

Isso se dará "independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho", afirma o texto.

Nas férias coletivas, o empregador poderá fazer a comunicação sobre a intenção diretamente aos trabalhadores e dois dias antes. Antes, era obrigado a avisar o sindicato da categoria e o Ministério da Economia com uma antecedência de duas semanas.

Em relação a antecipação de férias individuais, a MP diz que o empregador informará ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado.

"Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido", afirma.

De acordo com a medida, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para o gozo de férias. A MP diz também que os empregadores poderão antecipar "o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais".

A notificação deve ser de, no mínimo, 48 horas, "mediante indicação expressa dos feriados aproveitados". O governo também mexeu nas regras de saúde no trabalho. Durante o estado de calamidade, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Esse ponto tem como objetivo evitar sobrecarga do sistema de saúde.

Outro ponto da medida provisória flexibiliza os pagamentos das férias concedidas em razão da situação de calamidade. Nesses casos, as empresas ficam liberadas a fazer o pagamento até o quinto dia útil subsequente ao que o trabalhador iniciou o descanso.

Já a remuneração adicional de um terço sobre férias concedidas durante o período de calamidade poderão ser pagas até 20 de dezembro.

A CLT determina, em outras épocas, que a remuneração sobre as férias deve ser feita dois dias antes do período de gozo.

A MP determina a suspensão da exigência de recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente a março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Isso pode ser feito independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia.

Ao tratar do uso de banco de horas, o governo decidiu autorizar "a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada", em favor do empregador ou do empregado. A compensação deve ocorrer no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

