

## **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”.

### **EMENDA SUPRESSIVA Nº /2020**

Suprima-se o artigo 14 da Medida Provisória nº 927/2020.

### **JUSTITICAÇÃO**

A MP 927/2020, em seu artigo 14, dispõe que, “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.”

A jornada de trabalho dos empregados brasileiros tem sido extremamente flexibilizada, sobretudo nos últimos anos, com a Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. E as alterações sempre são feitas com o objetivo de permitir a redução do custo da mão de obra do trabalhador; com a redução, por exemplo, de situações geradoras de pagamento de adicional de hora extra.

Essas modificações são, inclusive, questionáveis quanto à sua constitucionalidade, tendo em vista que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, fixa a jornada diária de trabalho em 8 horas e a semanal em 44 horas, permitindo a sua redução e compensação por meio do estabelecimento de normas coletivas de trabalho, quais sejam, a convenção e o acordo coletivo de trabalho (inciso XIII).

O banco de horas, antes da Lei nº 1.467/2017, só podia ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O § 5º do artigo 59 da CLT criou a possibilidade de pactuação de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Para a pactuação de banco de horas anual, ou seja, de 12 meses, necessária a estipulação por negociação coletiva (artigo 611-A, II, da CLT).

Dessa forma, não podia a MP 927 trazer a previsão de instituição de banco de horas com compensação no prazo de até 18 meses por acordo individual inscrito, razão

pela qual deve o dispositivo em comento ser suprimido por configurar afronta à Constituição Federal.

Sala da Comissão,