

## NOTA TÉCNICA 009/2020

Brasília, 02 de abril de 2020.

**ÁREA:** Jurídico

**TÍTULO:** Orientações sobre a **Medida Provisória 927/2020** e **Medida Provisória 936/2020** que dispõem sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrentes do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

**AUTORES:** Ana Carla Rodrigues Teixeira, Kim Borges Damasceno, Roberto Siegmann e Martin Haeblerlin.

### REFERÊNCIAS:

- Constituição Federal de 1988.
- Consolidação das Leis Trabalhistas.
- Lei 13.979/2020 – Medidas do governo federal para o enfrentamento do Coronavírus.
- Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020.
- Decreto 10.282/2020.
- Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020.
- Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020.

Considerando que em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a disseminação do novo coronavírus pandemia mundial;

Considerando o estabelecimento do estado de calamidade pública, pelo Decreto Legislativo 6, em 20 de março de 2020;

Considerando que o art. 501 da CLT entende como força maior todo o acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente;

Considerando a publicação da Lei 13.979/2020, que versa sobre as medidas para o enfrentamento da emergência em saúde pública, e em 20 de março a Medida Provisória 926/2020, bem como o Decreto 10.282/2020;

Considerando que a Lei 13.979/2020 prevê que será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada a ausência ocasionada por medidas adotadas para o enfrentamento da excepcionalidade;

Considerando que a Medida Provisória 927/2020 possibilita alterações trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores no intuito primeiro de preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, frente ao estado de calamidade pública;

Considerando que as Medidas Provisórias são normas com força de lei editadas pelo presidente da

República em situações de relevância e que produzem efeitos jurídicos imediatos, porém limitados a no máximo 120 dias, até que eventualmente se tornem leis;

Considerando que diante da gravidade das circunstâncias o interesse público e o coletivo se sobrepõem ao individual, presumindo-se a boa-fé na inspiração dos atos dos empregadores e trabalhadores;

Considerando a necessária urgência na adoção de providências acautelatórias, com o dispensável abandono do rigorismo formal.

## **RECOMENDAMOS:**

Que durante o período do estado de calamidade pública, para a preservação do emprego e da renda, de modo a evitar o colapso econômico e a interrupção das atividades essenciais, poderão ser adotadas em face dos colaboradores empregados em âmbito municipal regidos pelo regime celetista (CLT) e dos prestadores de serviços ditos terceirizados as seguintes medidas:

### **I - TRABALHADORES CELETISTAS (CLT)**

#### **A. Acordo Individual**

**a.1** Celebração de acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, inclusive específicos aplicáveis às categorias, adequados aos limites estabelecidos na Constituição.

#### **B. Teletrabalho**

**b.1** Alteração do regime de trabalho presencial pelo de teletrabalho, trabalho remoto ou por qualquer outra forma de trabalho a distância, com o retorno à modalidade presencial ao final do período ensejador da excepcionalidade, **INDEPENDENTEMENTE** de acordo individual ou coletivo de trabalho com dispensa do registro formal da alteração contratual havida;

**b.2** Poderá ser aplicado para estagiários e aprendizes;

**b.3** Sendo necessária a notificação do empregado no mínimo 48 horas por escrito ou eletrônico ou qualquer outro que cumpra a finalidade;

**b.4** A responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos necessários à prestação do teletrabalho poderá ser prevista em contrato firmado no prazo de até trinta dias, contados da data da mudança do regime de trabalho ou, não acarretando ônus ao empregado por medida administrativa unilateral do empregador.

#### **C. Antecipação de férias individuais**

**c.1** Deverão ser priorizados os trabalhadores que pertençam aos grupos de risco do novo coronavírus (idosos, gestantes, lactantes e portadores de doenças debilitantes);

- c.2 Deverá notificar a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado;
- c.3 Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias sucessivos;
- c.4 Poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;
- c.5 O adicional de um terço de férias poderá ser pago até a data em que é devida a gratificação natalina imediatamente posterior.

#### **D. Férias coletivas**

- d.1 Mediante notificação com antecedência de, no mínimo, 48 horas;
- d.2 Dispensadas as comunicações prévias aos órgãos do Ministério da Economia e aos Sindicatos das respectivas categorias.

#### **E. Suspensão de férias e licenças**

- e.1 Poderão ser suspensas as férias ou as licenças não remuneradas dos profissionais da área da saúde ou daqueles que desempenham funções essenciais, mediante comunicação escrita, inclusive por meio eletrônico;

#### **F. Do aproveitamento e da antecipação de feriados**

- f.1 A antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais deverá ser notificada, inclusive com o emprego de meio eletrônico aos empregados atingidos com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos dias de feriados aproveitados;
- f.2 Os feriados religiosos dependerão de concordância do empregado, mediante manifestação individual por escrito.

#### **G. Banco de horas**

- g.1 Ficam autorizadas as interrupções das atividades laborais e a constituição de banco de horas por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses do somatório das horas correspondentes a dispensa ocasionada pela situação excepcional.

#### **H. Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho**

- h.1 Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os exames demissionais e casos em que o médico coordenador do programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO) considerar risco para a saúde;

**h.2** Os exames deverão ser realizados em até 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

**I. Adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)**

**i.1** Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020;

**i.2** O recolhimento das competências (março, abril e maio de 2020) poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos em até seis parcelas mensais;

**i.3** Obrigação a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inc. IV do *caput* do art. 32 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999;

**i.4** Em caso de inadimplemento, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei 8.036, de 1990, e bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

**J. Outras disposições em matéria trabalhista**

**j.1** Será permitida aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres, a jornada de 12/36 horas de descanso, bem como outras disposições acerca da jornada:

**j.1.1** Prorrogação da jornada de trabalho, de acordo com o art. 61 da CLT;

**j.1.2** Adotar escalas suplementares, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado;

**j.1.3** As horas suplementares 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 horas extras.

**K. Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.**

**L. Para as medidas que exigem anuência do empregado (acordo individual), poderá haver direito de recusa.**

**II - TRABALHADORES TERCEIRIZADOS**

**A. Atividades essenciais**

**a.1** A atuação presencial deve ficar limitada a atender atividades consideradas essenciais pelo órgão ou entidade empregadora, em patamar mínimo para a segurança patrimonial e

sanitária.

## **B. Contratos de limpeza e conservação;**

**b.1** Notificar as empresas contratadas quanto à necessidade de adoção de meios necessários para intensificar a higienização das áreas com maior fluxo de pessoas e superfície (maçanetas, corrimões, elevadores, torneiras, válvulas de descarga, elevadores, interruptores de iluminação etc.);

**b.2** Solicitar que as empresas contratadas procedam a campanhas internas de conscientização dos riscos e das medidas de prevenção para enfrentamento da emergência decorrente do coronavírus (Covid-19), observadas as informações e as diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Saúde.

## **C. Grupos de risco**

**c.1** As empresas prestadoras de serviços que ainda não afastaram do trabalho os seus empregados enquadrados nos grupos de risco para a Covid-19, deverão ser imediatamente notificadas para fazê-lo e no menor tempo possível e, dependendo das situações verificadas no caso concreto (como a resistência da empresa em atender à orientação da administração), o estabelecimento sofrerá pena e sanções contratuais.

## **D. Gestão dos contratos de prestação de serviços terceirizados e situação excepcional da crise Covid-19**

**d.1** Os gestores dos contratos deverão notificar as empresas acerca da possibilidade de, preservadas as atividades essenciais e os interesses da administração, negociarem a imediata concessão de férias individuais ou férias coletivas; a fixação de regime de jornada de trabalho em turnos alternados de revezamento; execução de trabalho remoto para as atividades compatíveis com essa modalidade e desde que justificado, sem concessão do vale-transporte, observadas as disposições da CLT; e a redução da jornada de trabalho com a criação de banco de horas para posterior compensação das horas não trabalhadas;

**d.2** Os gestores dos contratos deverão formal e diretamente manter interlocução com a contratada acerca das alterações necessárias para enfrentar a situação instalada, bem como encartar o ofício no respectivo processo da contratação, encaminhando-o à autoridade signatária do instrumento contratual.

## **E. Benefício de vale-transporte**

**e.1** O vale-alimentação e o vale-transporte têm natureza indenizatória. Portanto, os empregadores e os tomadores de serviços devem observar nos casos de suspensão da prestação dos serviços o que segue:

**e.1.1** Os dispositivos da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), via de regra, dispõem que a empresa conceda auxílio-alimentação a seus empregados apenas nos dias efetivamente trabalhados. Dito de outro modo, se o empregado não labora em dias considerados de "ponto facultativo" ou de "recesso" de servidores públicos, não há, a

*priori*, que se falar no pagamento dessas rubricas, mas sim o seu desconto nas faturas a serem pagas pela administração;

**e.1.2** Deve-se ressaltar que os prestadores de serviços terceirizados colocados em trabalho remoto ou que estejam em escalas de revezamento deverão ter a de continuidade;

**e.1.3** Já no caso de suspensão do contrato de trabalho, recomenda-se, assim, que o órgão ou a entidade tome ciência da CCT aplicável ao caso concreto, procedendo a eventuais negociações com a categoria, se julgar pertinente.

## **F. Trabalho insalubre ou periculoso**

Os adicionais previstos para o trabalho executado sob condições insalubres ou perigosas apenas são devidos na ocorrência de exposição aos agentes nocivos. Assim, se a interrupção, a suspensão ou a alteração da prestação de trabalho provocar o seu afastamento, mesmo que temporário, os adicionais não serão devidos no período.

## **III - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

O servidor temporário exerce uma função pública, que deve ser regulada por lei pelos entes federativos, ou seja, a União, os Estados e o Distrito Federal e os Municípios. Em um plano ideal, cada ente federado deveria ter uma lei específica para os seus temporários - como ocorre no caso União com a Lei n. 8.745/93, aplicando-se supletivamente o Regime Geral (Lei n. 8.112/90) -. Há casos, por vezes, que a lei geral ("Regime Jurídico Único") abrange explicitamente os temporários.

Já quando o ente federativo não editou lei ou não há previsão no estatuto geral, admite-se a aplicação da CLT, de modo a não deixar esses empregados desamparados.

Todavia, quer se o Município possui uma lei para reger esses servidores (ou específica ou o estatuto geral), quer se ele não possui a lei (aplicando-se-lhes a CLT), a natureza desse contrato não é a de contrato trabalhista, mas de um "contrato da Administração".

Desse modo, salvo disposição expressa em normas que venham alterar a Medida Provisória 927/2020, não é possível a aplicação dos instrumentos previstos para os trabalhadores temporários. Isso porque a MP destina-se às relações de emprego, não às relações de trabalho de um modo geral, conforme interpretação dada pelo art. 32. Leia-se:

*"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*

*b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e*

*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."*

Colhe-se do dispositivo uma extensão da sua aplicação, para além do contrato convencional de emprego (CLT), ao trabalho temporário urbano, ao trabalho rural e ao trabalho doméstico, silenciando sobre o contrato de trabalho regido pelo art. 37, inciso IX da CF.

**Portanto, e em síntese desse tópico, verifica-se que a MP n. 927/2020 não se aplica ao contrato temporário de trabalho perante a Administração Pública, regido pelo art. 37, IX, da CF.**

#### **IV - BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA - MP 936/20**

Trata-se de benefício que será pago pela União ao empregado que tiver redução de jornada e de salário superior à 25% ou suspensão do contrato de trabalho. Cujo valor poderá ser de 25%, 50%, 70% ou 100% do valor base do seguro desemprego que o empregado teria direito. Além disso, a MP 936/20 prevê ainda a possibilidade de redução de salário e suspensão do contrato de trabalho.

Entretanto, este benefício não se aplica aos órgãos públicos, empresas públicas e subsidiárias e organismos internacionais.

Além disso, não cabe para o empregado que também é servidor público, empregado público ou que tenha mandato eletivo. Como também não será devido para quem já recebe aposentadoria, auxílio doença, salário maternidade, seguro desemprego ou bolsa qualificação.

**Portanto, e em síntese desse tópico, verifica-se que a MP n. 936/2020 não se aplica aos Municípios e aos seus colaboradores que se encaixem nas situações descritas no parágrafo anterior.**

Jurídico/CNM  
[juridico@cnm.org.br](mailto:juridico@cnm.org.br)

(61) 2101-6061