

ORIENTAÇÕES ACERCA DA CADUCIDADE DA MP 927/2020 **E A ATUAÇÃO DO SISTEMA OCB**

Em 19 de julho, a Medida Provisória 927/2020 perdeu sua eficácia, uma vez que não foi convertida em lei no prazo disposto no artigo 62 da Constituição Federal. A MP 927 foi publicada no dia 22 de março de 2020 e trazia diversas alterações na legislação trabalhista com o intuito de preservar emprego e renda, trazendo alternativas trabalhistas para o 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). A referida MP flexibilizava alguns direitos e procedimentos previstos na CLT, dentre os quais:

- Possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a critério do empregador.
- Antecipação de férias individuais.
- Concessão de férias coletivas.
- Aproveitamento e antecipação de feriados.
- Banco de horas com prazo de compensação de até 180 dias.
- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.
- Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

De início, é importante ressaltar que, com a caducidade da MP 927, os empregadores em geral, e, em específico, as cooperativas empregadoras, não poderão mais se apoiar nas medidas previstas no texto da medida provisória, prevalecendo as disposições constantes da CLT. O Congresso Nacional tem 60 dias para editar decreto legislativo que regulamente as relações ocorridas no período de vigência da MP 927, especialmente quanto aos seus efeitos futuros. Tal medida raramente é realizada e, quando o Congresso Nacional não se manifesta no prazo, ficam valendo as diretrizes da MP 927 para os atos praticados durante a sua vigência.

Quanto ao teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, certo é que o instituto já possuía regramento próprio na CLT. Dessa forma, a caducidade da MP não trará muitos impactos para o teletrabalho, sendo necessário, contudo, observar os regramentos da CLT quanto às alterações contratuais, como por exemplo, o retorno dos empregados ao regime presencial. O trabalho remoto não pode ser aplicado aos estagiários e aprendizes e o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal pode ser configurado como tempo à disposição do empregador.

No que se refere ao banco de horas, existem dois caminhos: a) as horas acumuladas durante a vigência da MP, para compensação em até 18 meses após o período de calamidade pública; e b) as horas acumuladas a partir do dia 20 de julho, cuja compensação deve se submeter aos prazos máximos previstos nas negociações coletivas e na CLT.

Quanto as férias individuais e coletivas, devem ser observados os regramentos constante da CLT (prazos de comunicação, tempo mínimo, prazos para pagamento); lembrando que é proibida a concessão de férias para períodos aquisitivos não adquiridos e as cooperativas empregadoras devem comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia. Não podendo ser **antecipado o gozo dos feriados** não religiosos.

Acerca do diferimento do recolhimento FGTS, não houve mudança. Portanto, as cooperativas empregadoras que optaram pelo parcelamento do FGTS, poderão continuar efetuando o pagamento de forma parcelada.

Uma grande preocupação para as cooperativas é o que acontece com as relações jurídicas estabelecidas durante a vigência da MP e as deliberações acordadas para o futuro, principalmente,

com relação às **exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (exames e treinamentos)**. Esse tema é extremamente preocupante! Por esse motivo, vamos apresentar algumas sugestões para auxiliar as cooperativas evitando-se autuações desnecessárias.

Para tentar mitigar tais situações, recomendamos que as cooperativas empregadoras se organizem para realizar, primeiramente, os exames vencidos no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da caducidade da MP 927, ou seja, a partir do dia 20/07/2020. A cooperativa poderá ajustar com o médico do trabalho a realização de exames de forma remota, por videoconferência, uma vez que fica autorizada a telemedicina. E, em um segundo momento, realizar os exames dos demais empregados.

No que se refere aos treinamentos periódicos, quando possível, sugerimos a sua realização de forma **remota (virtual), no prazo máximo de 30 (trinta) dias** a contar da caducidade da MP 927, podendo, inclusive, negociar com os sindicatos laborais para que os exames e os treinamentos sejam realizados de forma remota (virtual) durante o estado de calamidade pública.

Cabe lembrar que as cooperativas empregadoras devem observar os decretos locais para realização das referidas atividades de exames e treinamentos; sem desconsiderar que os exames e treinamentos voltaram a ser exigidos nos prazos regulamentares, sob pena de atuação fiscal trabalhista (risco de autuações fiscais trabalhistas e aplicação de penalidades às cooperativas empregadoras).

ATUAÇÃO DO SISTEMA OCB EM PROL DAS COOPERATIVAS EMPREGADORAS:

Além da atuação realizada em prol da aprovação da MP, no novo cenário estamos em constante contato com os parlamentares da Frente Parlamentar do Cooperativismo e da Frente Parlamentar da Agropecuária para demonstrar a urgência de uma solução alternativa. O tema também está da próxima reunião da Comissão Trabalhista do Instituto Pensar Agro (IPA), quem conta com participação ativa do Sistema OCB. Esse tema, também, está sendo discutido pelas Confederações Patronais e o Sistema OCB está trabalhando para incluí-lo na pauta da reunião do Conselho Nacional do Trabalho (CNT), junto ao Ministério da Economia.

Por fim, informamos também que o deputado Celso Maldaner (SC), relator da MP 927, apresentou, em 22/07, o Projeto de Lei 3.907/2020, com o texto da medida provisória. O Sistema OCB está acompanhando de perto a tramitação do PL.

Assim, as questões levantadas pelas cooperativas empregadoras acerca da caducidade da MP 927 serão tratadas em todos esses fóruns, em busca de alternativas para o cumprimento das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

Brasília - DF, 28 de julho de 2020.

Sistema OCB