

Brasília, 26 de agosto de 2020.

ORIENTAÇÕES SOBRE TRABALHO REMOTO

A Direção Nacional encaminha às entidades de base a nota elaborada pela assessoria jurídica da FASUBRA para subsidiar a avaliação nas assembleias

À Ilustríssima Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-SINDICAL.

Ementa: Serviço Público Federal. Jornada de Trabalho. Normas de Regência. Teletrabalho. Regulamentação. Instrução Normativa n. 65/2020 do Ministério da Economia. Análise Jurídica.

Prezados(as) Diretores(as),

Vimos, por meio desta Nota Técnica, apresentar considerações jurídicas da Assessoria Jurídica Nacional sobre o teletrabalho no âmbito do serviço público federal, com a finalidade de subsidiar o debate. A análise levará em consideração as regras constantes na Lei n. 8.112/90 (RJU), no Decreto n. 1.590/95 e na recém editada Instrução Normativa n. 65, de 31.7.2020, da Secretária de Gestão e Desempenho de Pessoal, vinculada ao Ministério da Economia.

Para uma melhor compreensão da matéria, será necessário fazer um resgate histórico dessa modalidade de prestação de serviços, que tem origem na iniciativa privada e que está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e teve significativa alteração na Reforma Trabalhista do segundo semestre de 2017.

A CLT previu a possibilidade de o trabalho ser prestado fora das dependências do empregador, o que impossibilitaria o controle da jornada de seus empregados. Inicialmente, na redação (original) do art. 6º e do art. 83 da CLT, o trabalho em domicílio seria aquele “*executado na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta de empregador que o remunerar*”. Em 2011, a redação desse artigo sofre um acréscimo para contemplar o trabalho realizado à distância:

Art. 6º . Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Também nesta mesma oportunidade se adicionou um parágrafo ao art. 6º da CLT para prever especificamente os avanços tecnológicos e a sua relação com o mundo do trabalho privado, sobretudo para efeitos de subordinação jurídica. Eis o teor da norma: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Portanto, o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST e doutrinador juslaboralista, a premissa para essa modalidade de trabalho é o labor externo insuscetível de controle de jornada. Segundo o citado autor, existem três espécies de trabalho de acordo com essa premissa:

“b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzeiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado homeoffice, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.)¹. (destacou-se)

O home-office constitui modalidade de trabalho a distância, executada na residência do empregado, de forma eventual, não possui disposição expressa na CLT, deve ser instituído em norma interna da empresa e não exige formalização no contrato de trabalho. Há uma flexibilização no regime de trabalho presencial, onde o empregado pode prestar o serviço alguns dias em sua residência remotamente.

Há o entendimento de que o home-office também pode ser utilizado eventualmente pelos funcionários, sem um período longo fora do trabalho ou a necessidade de previsão no contrato. Ele aparece como benefício utilizado uma vez por semana ou medida emergencial, como no caso de enchentes, greve no transporte público, dentre outros fatores que fogem ao controle de empregador e empregado. Recentemente, a Lei n. 13.467, de 2017, trouxe a regulamentação do teletrabalho, que é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. Veja-se, a propósito, a redação do novo art. 75-A e seguintes da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista:

¹ Em DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.068
Setor Comercial Sul (SCS) - Quadra 06- Bloco A - Edifício Bandeirantes sala 205
Asa Sul - Brasília - DF - CEP: 70.306-970. Fones: (61) 3349-9151

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Pela leitura da definição de teletrabalho, não se trata de trabalho externo, nem de trabalho em domicílio, mas de uma espécie de trabalho à distância em que o trabalhador pode prestar o serviço de qualquer lugar, e não necessariamente na sua residência, desde que com meios tecnológicos e de informação. A sua principal característica é mobilidade que o empregado tem ao cumprir com suas obrigações do contrato de trabalho, já que não precisa estar em sua residência alienando a sua força de trabalho ao seu empregador.

É oportuno transcrever uma vez mais o comentário crítico de Maurício Godinho Delgado² sobre a regulamentação dessa nova modalidade e os desafios que os intérpretes do Direito do Trabalho terão doravante:

A Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), conforme exposto, fez menção expressa ao teletrabalho. Desse modo, inseriu novo inciso III no art. 62 da Consolidação e acrescentou novo Capítulo II-A ao Título II da CLT (composto pelos arts. 75-A até 75-E, além do art. 134, relativo às férias anuais remuneradas): todos esses novos dispositivos são direcionados ao regime de teletrabalho. Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” — temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador — que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) —, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo.

² Op. cit., p. 1.070

Em suma, temos o trabalho no domicílio, o trabalho em domicílio (home office) e o teletrabalho, que não se confundem com o trabalho externo. Cada um com sua especificidade e característica, como sinteticamente referido nos itens anteriores.

Assentadas essas premissas, passa-se à análise das regras do setor público, mais especificamente do serviço público federal.

A Lei n. 8.112/90 (Regime Jurídico Único) prevê a regra geral para a jornada dos servidores públicos, cujo detalhamento (regulamentação) encontra-se inscrito no Decreto n. 1.590, de 1995. No que se refere ao trabalho em domicílio ou teletrabalho, não há regras expressas sobre essa modalidade. Apenas uma referência às regras gerais. Veja-se:

Lei n. 8.112/90:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. § 1º . O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. § 2º . O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

Decreto n. 1.590/95:

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

[...]

§ 4º Os servidores, cujas atividades sejam executadas fora da sede do órgão ou entidade em que tenha exercício e em condições materiais que impeçam o registro diário de ponto, preencherão boletim semanal em que se comprove a respectiva assiduidade e efetiva prestação de serviço. § 5º O desempenho das atividades afetas aos servidores de que trata o parágrafo anterior será controlado pelas respectivas chefias imediatas.

[...]

§ 7º São dispensados do controle de frequência os ocupantes de cargos:

a) de Natureza Especial;

b) do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4;

c) de Direção - CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD - 3;

d) de Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia;

e) de Professor da Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.

Constata-se, pelos dispositivos transcritos, que há referência às atividades executadas fora da sede do órgão em que o servidor está lotado e em condições que o impeçam de registrar o seu ponto, onde não haverá o controle da jornada pela chefia imediata (art. 6º, §§ 4º, 5º e 7º, do Decreto n. 1.590/95).

Em 2018, o Governo Federal editou normas a respeito do trabalho remoto e teletrabalho. Trata-se das Instruções Normativas ns. 1 e 2, de 31.8.18 e 12.9.18, respectivamente, editadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Ali se previu a primeira regulamentação do trabalho realizado fora das dependências do órgão público, com a utilização da tecnologia de informação e de comunicação, com vistas a implementar um programa de gestão³.

³ A IN n.1/18 destinou-se à implementação de programa de gestão, que consiste em uma ferramenta “fundada em plano de trabalho e autorizada em ato normativo de Ministro de Estado, que disciplina o exercício de atividades determinadas, em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada por servidores públicos com dispensa de controle de frequência” – art. 2º, IX, da IN n. 1/18 –, no qual os servidores públicos participantes ficam dispensados do controle de frequência, nas seguintes modalidades: a) modalidade por tarefa: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa tarefa determinada e por prazo certo fora ou nas dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência e, quando concluída, fica automaticamente desligado do programa de gestão, nos termos desta Instrução Normativa; b) modalidade semi-presencial: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais parcialmente fora das dependências da unidade, por unidade de tempo, em dias por semana ou em turnos por dia, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa; c) modalidade teletrabalho: categoria de

O atual Governo federal editou novas regras para a implementação do Programa de Gestão, uma vez mais disciplinando a prestação de serviços fora das dependências do órgão público. Trata-se da **Instrução Normativa (IN) n. 65**, de 30 de julho de 2020, subscrita pelo Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, vinculado à Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, que **entrará em vigor a partir de 1º de setembro de 2020**. A nova norma regulamentar revogou expressamente a IN n. 1/18, editada pelo Governo anterior, que tratava da mesma matéria.

A IN n. 65/20 estabelece *“orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de **programa de gestão**”* (art. 1º). O Programa de Gestão, por sua vez, consiste em uma *“ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes”* (art. 3º, I).

O Programa de Gestão tem como objetivo *“promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes; contribuir com a redução de custos no poder público; atrair e manter novos talentos; contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição; estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital; melhorar a qualidade de vida dos participantes; gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade”* (incisos do art. 6º da IN n. 65/20);

O art. 2º da IN n. 65/20 enumera aqueles trabalhadores públicos que poderão participar do Programa de Gestão:

Art. 2º Podem participar do programa de gestão:

I - servidores públicos ocupantes de cargo efetivo;

II - servidores públicos ocupantes de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

III - empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em exercício na unidade; e

implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

IV - contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

Essa Norma destina-se, portanto, exclusivamente ao servidor que estiver vinculado a um Programa de Gestão, como será abordado mais adiante.

Segundo a IN n. 65/20, o Programa de Gestão deverá seguir o seguinte itinerário (arts. 9º ao 28): autorização pelo Ministro de Estado; elaboração e aprovação dos procedimentos gerais; execução do programa de gestão; e acompanhamento do programa de gestão. Foge ao escopo da presente Nota Técnica discorrer sobre o detalhamento dessas fases, tendo em vista que se busca oferecer subsídios para essa Federação sobre o teletrabalho no serviço público.

De acordo com o entendimento e a concepção do atual Governo Federal, **o teletrabalho deverá estar necessariamente vinculado à implementação de Programa de Gestão**, devidamente autorizado pelo Ministro de Estado da pasta a que estiver vinculado o servidor. Registre-se que a adesão do servidor ao programa é voluntária, não podendo ser-lhe imposta e a sua recusa não deve configurar falta funcional. Para tanto, a IN n. 65/20, diferentemente da norma anterior, estabeleceu as seguintes modalidades de serviço (art. 3º):

VII - **teletrabalho**: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado **fora das dependências físicas do órgão**, em **regime de execução parcial ou integral**, de **forma remota** e com a utilização de **recursos tecnológicos**, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, **que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência**, nos termos desta Instrução Normativa;

VIII - **regime de execução parcial**: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente **nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente**, nos termos desta Instrução Normativa;

IX - **regime de execução integral**: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante compreende a totalidade da sua jornada de trabalho,

dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

X - **trabalho externo**: atividades que, em razão da sua natureza, da natureza do cargo ou das atribuições da unidade que as desempenha, são desenvolvidas externamente às dependências do órgão ou entidade e cujo local de realização é definido em função do seu objeto;

Pela leitura dos dispositivos transcritos, verifica-se que o Governo Federal classificou as atividades fora do órgão público em teletrabalho e trabalho externo. No caso do teletrabalho, a jornada de trabalho poderá ser realizada integralmente de forma remota (regime de execução integral) ou parcialmente de forma remota, em que somente nos dias em que o servidor estiver laborando remotamente é que não será submetido a controle de frequência, deduzindo-se que em alguns dias de semana ou do mês deverá comparecer ao órgão em que estiver lotado.

Em seguida, a IN n. 65/20 elencou as hipóteses de cabimento de teletrabalho e aquelas em que há impedimento para a sua implementação. Transcreve-se o dispositivo pertinente:

Art. 5º As **atividades que possam** ser adequadamente executadas **de forma remota** e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas **preferencialmente** na modalidade de teletrabalho parcial ou integral.

§ 1º Enquadram-se nas disposições do caput, mas não se limitando a elas, atividades com os seguintes atributos:

I - cuja natureza demande **maior esforço individual** e **menor interação** com outros agentes públicos;

II - cuja natureza de complexidade exija **elevado grau de concentração**; ou

III - cuja natureza **seja de baixa a média complexidade** com **elevado grau de previsibilidade** e/ou padronização nas entregas.

§ 2º O teletrabalho não poderá:

I - abranger atividades cuja natureza exija a **presença física** do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de **trabalho externo**; e

II - reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo.

Por conseguinte, o órgão público que pretender implementar o programa de gestão previsto na IN n. 65/20 deverá estar atento as peculiaridades referidas no seu art. 5º, eis que a atividade do órgão ou setor não deverá exigir a presença física do servidor ou em caso de trabalho externo, nem poderá haver o comprometimento de setores que atendam ao público interno ou externo⁴.

Ademais, ao servidor que participar do Programa de Gestão é vedada a realização de horas extras (art. 29 da IN n. 65/20), mesmo que ele execute metas superiores às previamente estabelecidas (parágrafo único do art. 29 da IN n. 65/20), assim como aderir ao sistema de banco de horas.

No caso de as instituições de ensino superior resolverem aderir a esse programa de gestão, essas cautelas e pré-requisitos deverão ser estritamente observados para implementação do teletrabalho, inclusive na sua modalidade de execução parcial, levando sempre em consideração – por imperativo – a autonomia administrativa constitucionalmente prevista para as universidades (art. 207 da Constituição Federal).

A semelhança da iniciativa privada (regidos pela CLT)⁵, em que não há a obrigação de o empregador custear os gastos operacionais com o teletrabalho, o ônus será do servidor público vinculado ao programa de gestão. É o que consta do art. 23 da IN n. 65/20:

Art. 23. Quando estiver em teletrabalho, caberá ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições.

Trata-se de transferir para o servidor o ônus de exercer o seu mister, o que não acontece com o servidor que trabalha presencialmente no órgão público. Ressalte-se que a obrigação de manter um ambiente de trabalho saudável é do empregador, seja ele privado ou público.

⁴ Na norma anterior, que foi revogada expressamente, as restrições eram mais genéricas: as atividades para as quais a presença física na unidade seja estritamente necessária, redução da capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público; e obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor, nem dificultar o direito ao tempo livre.

⁵ Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Destarte, esse dispositivo poderá ser questionado judicialmente quando da sua implementação.

Por fim, a outra norma que trata de labor fora das dependências do órgão público é a IN n. 2/18, que *“tem por objetivo orientar, uniformizar e estabelecer critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à jornada de trabalho, ao controle da compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, à instituição do banco de horas e ao sobreaviso aplicáveis aos servidores públicos em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional”* (art. 1º).

A outra referência na IN n. 2/18 (art. 8º, § 2º) diz respeito à dispensa de controle de ponto dos servidores participantes do programa de gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590/95.

Vê-se, por consequência, que o teletrabalho no serviço público está vinculado a um programa de gestão em que não haverá controle de jornada dos servidores. Contudo, a forma utilizada pelo Governo Federal para implementar o teletrabalho comporta questionamento quanto à sua fundamentação legal. Isso porque se está a regulamentar artigo de lei (art. 19 da Lei n. 8.112/90) por meio de instrução normativa, e não decreto, como exige a escoreita técnica legislativa. Apesar desta questão formal, a IN n. 65/20 sob análise traz conceitos que devem ser mencionados nesta Nota.

CONCLUSIVAMENTE, a partir das medidas de isolamento social adotadas em função da Covid-19, uma parcela significativa dos trabalhadores do setor público e privado passaram a trabalhar em suas residências. Essa modalidade de serviço poderá ser a nova realidade pós-pandemia. Esta Nota Técnica trouxe elementos conceituais para subsidiar o debate na FASUBRASINDICAL acerca da efetiva regulamentação do teletrabalho e o trabalho em domicílio no âmbito das instituições federais de ensino.

Brasília, DF, 15 de agosto de 2020.

Claudio Santos
OAB/DF n. 10.081
Assessoria Jurídica Nacional

QUESTIONÁRIO S SOBRE A IN 65

A Direção Nacional da FASUBRA encaminha às entidades de base o questionário para preenchimento, com o objetivo de se fazer um raio X da situação das entidades referente às implementação da IN 65.

1. Sua Instituição já iniciou a discussão sobre Teletrabalho?
 - a. ☐ Sim
 - b. ☐ Não
2. Qual a base da discussão:
 - a. ☐ IN 01 e 02/2018
 - b. ☐ IN 65/2020
3. Existe Comissão para discussão da implantação do Teletrabalho em sua IFE? Qual a composição?
 - a. Só a administração ☐ Sim ☐ Não
 - b. A CIS participa ☐ Sim ☐ Não
 - c. O Sindicato participa ☐ Sim ☐ Não
4. Sua Entidade já iniciou a discussão sobre Teletrabalho?
 - a. ☐ Sim
 - b. ☐ Não
5. Qual a base da discussão?
 - a. ☐ IN 01 e 02/2018
 - b. ☐ IN 65/2020
6. Existe avaliação/pesquisa (mesmo que informal) sobre o interesse da categoria no Teletrabalho?
 - a. ☐ Sim
 - b. ☐ Não
7. Sua Universidade (é só na universidade ou nos institutos também?) teria condições de propor uma Tabela de Atividades para o Teletrabalho até quando? _____-

ORIENTAÇÃO JURÍDICA SOBRE A REALIZAÇÃO DAS AGs

À Ilustríssima Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-SINDICAL.

Ementa: Entidades Sindicais. Assembleias virtuais. Pandemia. Estado de Calamidade Pública. Possibilidade. Amparo Jurídico.

Prezados(as) Diretores(as),

Vimos, por meio deste, apresentar considerações jurídicas da Assessoria Jurídica Nacional sobre Possibilidade de Realização de Assembleia Sindical Não Presencial (Virtual) tendo em vista a pandemia do Coronavírus e a decretação de estado de calamidade pública.

Ressalte-se que os governos dos Estados, Municípios e do Distrito Federal também detêm competência para, no âmbito de sua jurisdição, editar medidas legislativas e regulamentares sobre o enfrentamento da pandemia do Coronavírus, inclusive com determinação de isolamento social e restrições de funcionamento de atividades e serviços. Aliás, essa competência concorrente foi confirmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em julgamento da constitucionalidade da então Medida Provisória n. 926 (convertida na Lei n. 14.020/20) nos autos da ADIn n. 6.341, em que estados, municípios e Distrito Federal podem adotar medidas sobre isolamento, quarentena, restrição excepcional e temporária de rodovias, portos ou aeroportos, e não apenas o Governo Federal.

O Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 2020, reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, desobrigando o Governo Federal de atingir as metas fiscais, além de autorizá-lo a ultrapassar o limite de gastos, ambas as hipóteses previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Diante desse contexto, o Congresso Nacional aprovou e o Presidente da República sancionou a Lei n. 14.010, de 10.6.20, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia:

*Art. 1º Esta Lei institui **normas de caráter transitório e emergencial** para a regulação de **relações jurídicas de Direito Privado** em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19).*

*Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se **20 de março de 2020**, data da publicação do Decreto Legislativo nº 6, como **termo inicial dos eventos derivados da pandemia do coronavírus (Covid-19)**.*

Art. 2º A suspensão da aplicação das normas referidas nesta Lei não implica sua revogação ou alteração.

Para o objeto tratado na presente Nota, importa transcrever os dispositivos que autorizam a realização de assembleias não presenciais:

*Art. 5º A **assembleia geral**, inclusive para os fins do art. 59 do Código Civil, até 30 de outubro de 2020, poderá ser realizada por meios eletrônicos, independentemente de previsão nos atos constitutivos da pessoa jurídica.*

*Parágrafo único. A **manifestação** dos participantes poderá ocorrer por qualquer meio eletrônico indicado pelo administrador, que assegure a identificação do participante e a segurança do voto, e produzirá todos os efeitos legais de uma assinatura presencial.*

Essa autorização emergencial e transitória refere-se às pessoas jurídicas de Direito Privado cujas regulamentação está prevista no Código Civil:

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I - as associações;

[...]

Art. 53. Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos.

Parágrafo único. Não há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos.

As entidades sindicais são, para efeitos civis, associações, regidas por estatuto próprio, devidamente registrado em Cartório; mas também em parte pelo Código Civil, tanto que precisam registrar seus estatutos em cartório e obter cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ). A partir do momento que obtêm o registro sindical perante o atual Ministério da Economia, as entidades sindicais passam a ter personalidade jurídica sindical e passam a gozar das prerrogativas previstas no art. 8º da Constituição da República⁶, dentre as quais a de representar a respectiva categoria. Portanto, as

⁶ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

regras do Código Civil que disciplinam as associações – pessoas jurídicas de direito privado – aplicam-se às entidades sindicais – nos três níveis (sindicato, federação e confederação) – com as especificidades do art. 8º da CF/88, sobretudo a não intervenção e não interferência do estado na organização sindical.

Tendo em vista essas premissas, a Lei n. 14.010/20 cuidou de prever que, excepcionalmente, as deliberações assembleares podem ser realizadas de forma não presencial. A redação do artigo 5º da referida lei estabelece que qualquer assembleia, inclusive para destituição de administradores e para alteração dos estatutos (casos previstos no art. 59 do Código Civil⁷), pode ser feita por meios telemáticos.

Por via de consequência, as entidades sindicais estão autorizadas, enquanto perdurar a pandemia e o estado de calamidade pública, a realizar assembleias por meio virtual, sem a necessidade de presença física, com meios que assegurem a identificação do participante e a segurança do voto. Ainda que os estatutos prevejam de forma diversa, há a autorização legal – com a produção de todos os efeitos legais e estatutários – para a deliberação por intermédio dessa modalidade.

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

⁷ Art. 59. Compete privativamente à assembléia geral:

I – destituir os administradores;

II – alterar o estatuto.

Parágrafo único. Para as deliberações a que se referem os incisos I e II deste artigo é exigido deliberação da assembléia especialmente convocada para esse fim, cujo quorum será o estabelecido no estatuto, bem como os critérios de eleição dos administradores.

Aliás, é oportuno registrar que a Coordenação-Geral de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho, vinculada à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, encaminhou o Ofício Circular SEI n. 1919/2020/ME, de 12.6.2020, orientando aos Superintendentes Regionais do Trabalho a aceitarem, com fundamento no art. 17, II, da Lei n. 14.020/20⁸ (lei de conversão da Medida Provisória n. 936/20), que instituiu “o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” e “dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública”, o registro de acordos e convenções coletivos de trabalho aprovadas por intermédio de assembleias realizadas com recursos telemáticos.

A plataforma virtual deverá prover a possibilidade de registro de presença dos participantes dos eventos, assim como do sistema de votação, caso haja necessidade.

Após a realização da assembleia virtual, a respectiva ata deverá ser reduzida a termo, subscrita pelos responsáveis legais (previsto nos estatutos sindicais) para posterior registro em Cartório. Em última análise, poder-se-á fazer uma degravação do registro feito na plataforma digital. Em seguida, o ato convocatório e a ata deverão ser registrados em cartório.

CONCLUSIVAMENTE, as entidades sindicais, com base no art. 5º da Lei n. 14.010/20, poderão fazer assembleias e reuniões de suas instâncias deliberativas por meios eletrônicos, sem a necessidade de presença física dos filiados.

Brasília, DF, 24 de agosto de 2020.

Claudio Santos
OAB/DF n. 10.081
Assessoria Jurídica Nacional

FASUBRA ORIENTA PRESSÃO PARA DERRUBAR O VETO 36/2020

Em mais uma demonstração de descaso com a saúde e seus profissionais, o governo de Bolsonaro volta a atacar e propõe o veto 36/2020, que impede a possibilidade que traz o PL 1826/2020, que propõe amparo a dependentes de trabalhadoras e trabalhadores que perderem suas vidas no combate à COVID 19, ou se tornarem incapazes de exercer suas funções.

⁸ “poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

Assim como em outras frentes de resistência aos ataques aos trabalhadores do serviço público, em particular, saúde e educação a FASUBRA orienta que suas entidades de base se unam e reforcem a luta pela derrubada do VETO 36/2020.

Neste sentido, é necessário que seja intensificada a cobrança aos parlamentares em cada estado, para que a pressão seja feita de maneira virtual, em função da necessidade de afastamento físico.

A DN da FASUBRA, solicitará a participação junto a frente parlamentar em defesa da saúde, e defenderá os trabalhadores dos HUs. Também pressionará os deputados pela derrubada do veto. Nesse momento, nossa tarefa é derrotar o governo e garantir os direitos daqueles que estão na linha de frente do combate a Pandemia!

CALENDÁRIO	
AGOSTO	
19 a 23	Jornada de lutas nas universidades contra os cortes da Educação
24/08 a 04/09	Rodada de Assembleias Gerais
SETEMBRO	
31/08 e 01/09	Reunião do GT EDUCAÇÃO
01 a 06	Mobilização nos estados construção do grito dos excluídos
07	Grito dos excluídos
10 e 11	Reunião da DN FASUBRA
01 A 15	Plenárias estaduais do serviço Público .