

# RT INFORMA



**CNI**  
Confederação Nacional da Indústria  
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

## A MPv nº 927/2020 caducou. E agora?

A Medida Provisória (MPv) nº 927/2020 perdeu a sua eficácia no último dia 19 de julho, por falta de votação no Senado Federal. Essa MPv dispunha sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde decorrente da pandemia da COVID-19, dentre as quais:

- a preponderância do acordo individual escrito sobre outros instrumentos, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício;
- a simplificação da adoção do teletrabalho;
- a antecipação de férias individuais;
- a flexibilização na concessão de férias coletivas;
- o aproveitamento e antecipação de feriados;
- o aumento do período de compensação do banco de horas;
- a suspensão de exigências de exames de saúde e treinamentos vinculados às NRs (segurança e saúde no trabalho); e
- a suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS.

Com a perda de sua eficácia, como ficam as medidas adotadas durante a vigência da MPv?

**Confira!**

### Preponderância do acordo individual escrito

A MPv permitia que empregado e empregador celebrassem acordo individual escrito, com finalidade de garantir o vínculo empregatício, que teria precedência sobre os instrumentos normativos, legais e negociais, ressalvados os limites constitucionais.

**Com a perda de eficácia da MPv**, os acordos e convenções coletivos do trabalho voltam a ter preponderância sobre os acordos individuais. Deve ser ressalvado, no entanto, o acordo com profissional hipersuficiente, conforme previsto no artigo 444, parágrafo único, da CLT.

## Teletrabalho

De acordo com a MPv, o empregador poderia alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância – mesmo para estagiários e aprendizes -, bem como determinar o retorno ao trabalho presencial, sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, ou de que a possibilidade constasse previamente no contrato de trabalho.

A empresa deveria notificar o empregado sobre essa alteração, por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência mínima de 48 horas.

Deveriam constar em contrato escrito firmado previamente ou no prazo de 30 dias, da data da mudança de regime de trabalho, as informações sobre a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura para a realização do trabalho, e reembolso das despesas arcadas pelo empregado.

O trabalho poderia ser executado com o equipamento do empregado, ou o empregador poderia fornecê-lo em regime de comodato (empréstimo gratuito) e pagar por serviços de infraestrutura (não caracterizados como verba salarial). Se não pudesse oferecer o equipamento em regime de comodato, o período normal de trabalho do empregado seria considerado como tempo à disposição do empregador.

**Com a perda de eficácia da MPv**, voltam a valer as regras sobre teletrabalho previstas nos arts. 75-A e seguintes da CLT, quais sejam:

- a obrigatoriedade de que o teletrabalho conste expressamente no contrato de trabalho, com especificação das atividades a serem realizadas;
- a alteração do regime presencial para o de teletrabalho depende de mútuo consentimento, e aditivo contratual. O retorno do teletrabalho ao regime presencial depende de período mínimo de transição de 15 dias;
- contrato escrito, em regra prévio, deve prever as responsabilidades pela aquisição de equipamentos e infraestrutura, bem como reembolso das despesas arcadas pelo empregado;
- estagiários e aprendizes não têm mais regra expressa permitindo o teletrabalho;
- o tempo de utilização de equipamentos, infraestrutura ou aplicativos fora da jornada de trabalho poderá voltar a ser considerado tempo à disposição do empregador.

## Férias individuais

A MPv permitia a antecipação das férias individuais pelo empregador, mediante acordo individual escrito, inclusive daquelas em relação às quais o período aquisitivo não tivesse se completado, desde que:

- tal antecipação fosse pré-avisada com 48 horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico;
- os períodos de férias fossem de, no mínimo, 5 dias.

O pagamento da remuneração de férias nesse período poderia ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte ao gozo de férias. A conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário estava sujeita à concordância do empregador, e o adicional constitucional de 1/3 das férias concedidas durante o estado da calamidade pública, bem como o abono pecuniário, poderiam ser pagos até a data final de pagamento do 13º salário (20/12, nos termos da Lei nº 4.749/65).

**Com a perda de eficácia da MPv**, voltam a valer as regras sobre férias individuais previstas nos arts. 134 e seguintes da CLT, que determinam que:

- as férias devem ser concedidas nos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo. Portanto, deixa de existir a previsão legal de se antecipar férias para quem não completou o período aquisitivo;
- a divisão das férias deve ser feita, com concordância do empregado, em no máximo 3 períodos, um deles não menor do que 14 dias, os outros não menores do que 5 dias;
- a comunicação do início das férias deve ocorrer em, no mínimo, 30 dias antes de seu início;
- o pagamento da remuneração das férias, inclusive o adicional constitucional de 1/3, deve ser realizado até 2 dias antes de seu início;
- cabe ao empregado escolher se converte 1/3 do período de férias em abono pecuniário. Se houver a conversão, o pagamento respectivo deve ser realizado também até 2 dias antes do início das férias

## Férias coletivas

A MPv permitia a concessão das férias coletivas (que abrange a totalidade da empresa, de um estabelecimento ou de um setor) por ato unilateral do empregador. Para tanto, ele deveria notificar o conjunto de empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência do início das férias.

Não se aplicavam a essa medida de concessão de férias coletivas durante a pandemia as restrições previstas no art 139 da CLT (abaixo). Além disso, a MPv dispensava as comunicações prévias ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos das categorias profissionais.

**Com a perda de eficácia da MPv**, voltam a valer as regras sobre férias coletivas previstas nos arts. 139 e seguintes da CLT, que determinam:

- as férias coletivas podem ser gozadas em até 2 períodos anuais, cada um não inferior a 10 dias; e
- a autoridade local do Ministério da Economia, o Sindicato e os empregados abrangidos pelas férias coletivas devem ser comunicados com no mínimo 15 dias de antecedência.

## Antecipação de feriados

A MPv conferia a possibilidade ao empregador de antecipar feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais – ou usá-los para fins de compensação de banco de horas -, se notificasse os empregados, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. Quanto ao aproveitamento dos feriados religiosos, o empregado deveria concordar por escrito.

**Com a perda de eficácia da MPv**, não é mais possível que a empresa antecipe feriados, salvo se houver previsão em instrumento coletivo.

## Banco de horas

A MPv permitia a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por acordo individual formal ou acordo coletivo, para compensação em até 18 meses após o fim do estado de calamidade pública.

A compensação do período poderia ser feita por prorrogação de jornada. O empregador poderia determinar essa compensação, independentemente de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva.

Feridos gozados antecipadamente poderiam ser utilizados para a compensação do saldo em banco de horas.

**Com a perda de eficácia da MPv**, voltam a valer as regras sobre banco de horas previstas no art. 59 e seguintes da CLT, que determinam:

- se estipulado por acordo ou convenção coletiva, a duração do banco de horas será pelo período de um ano, ao final do qual não poderá haver excesso da soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem do limite máximo de 10 horas diárias;
- o banco de horas também pode ser estipulado por acordo individual escrito, hipótese em que a compensação deverá ser feita em até 6 meses;
- o empregador e o empregado também podem combinar a compensação de horas extras no mesmo mês, por acordo individual, tácito ou escrito.

## Suspensão de exames de saúde e treinamentos vinculados às NRs de SST

A MPv suspendia a obrigatoriedade de realização de alguns exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, bem como os treinamentos periódicos e eventuais previstos em NRs.

O exame demissional de cada trabalhador deveria continuar sendo realizado normalmente. Poderia ser dispensado, contudo, se o último exame ocupacional tiver sido realizado há menos de 180 dias.

Os exames médicos deveriam ser realizados em até 60 dias a partir do encerramento do estado de calamidade pública, podendo o médico coordenador do programa de saúde ocupacional indicar a necessidade de sua realização se considerasse que a prorrogação do prazo do exame representava risco para a saúde do trabalhador.

Os treinamentos deveriam ser realizados em até 90 dias após o fim do estado de calamidade pública, podendo, no entanto, ser realizados na modalidade ensino à distância.

**Com a perda de eficácia da MPv**, volta a ser exigida a realização dos exames médicos periódicos previstos na NR 07 e seus anexos (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO). Os treinamentos também voltam a ser exigidos nos prazos previstos e em modalidade presencial, quando exigidos nessa forma.

## Decreto Legislativo e ato jurídico perfeito

Quando uma MPv perde a eficácia, cabe ao Congresso Nacional, por decreto legislativo, disciplinar as relações jurídicas oriundas da edição da MPv no prazo de 60 dias. Do contrário, essas relações constituídas durante o período de sua vigência conservam-se por ela regidas. É importante, assim, verificar se ocorrerá a edição de um Decreto Legislativo, ou se serão preservadas as regras da MPv para o período em que ela vigorou.

Deve-se ressaltar, no entanto, que a partir da perda da eficácia da MPv, não é mais possível a adoção das medidas previstas em seu texto. Por exemplo, a concessão de férias individuais deve observar a comunicação ao empregado no mínimo 30 dias antes de seu início, conforme previsto na CLT, não sendo mais possível a comunicação com dois dias de antecedência, anteriormente prevista na Medida Provisória.

Por outro lado, fatos e atos consumados no tempo – adotados e com efeitos já realizados durante a vigência da MPv – continuam a ter validade, tendo em vista o ato jurídico perfeito. Aqueles fatos e atos praticados segundo a vigência da MPv, mas que projetam seus efeitos para além da data de sua perda de vigência, também devem respeitar o ato jurídico perfeito. Já aqueles de trato sucessivo (que se renovam

periodicamente), devem ser objeto de maior exame, especialmente no que importa ao período posterior à perda de eficácia da MPv.

**De toda sorte, recomenda-se que, em qualquer situação, a empresa analise o caso concreto, de modo a adotar a medida ou decisão que traga maior segurança jurídica ou mitigue riscos.**

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI |  
www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Editoração:  
GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/GPC | Informações  
técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao  
Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1  
Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 |  
Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com  
dados disponíveis até julho de 2020.