

O FIM DA MP 927

e seus reflexos nas relações de trabalho

GRANADEIRO
GUIMARÃES
DESDE 1893 | ADVOGADOS

Sumário

1

Introdução

2

Férias

3

Teletrabalho

4

Antecipação de feriados
civis e religiosos

5

Banco de horas especial

6

Suspensão de exigências
administrativas em Segurança
e Saúde no Trabalho

7

Prorrogação de convenções e
acordos coletivos de trabalho

8

Suspensão de prazos para
apresentação de defesas
e recursos administrativos

A medida provisória (MP) 927, de 22/03, que dispunha sobre diversas medidas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia, **perdeu sua validade em 19/07**, pois o Congresso Nacional não votou sua conversão em lei dentro do prazo legal.

Uma série de medidas trabalhistas tratadas pela MP 927 voltaram a ser reguladas pela CLT. Outras, criadas especialmente para o enfrentamento da crise, não mais estarão disponíveis.

Quando uma MP não é convertida em lei, o Congresso Nacional deve disciplinar, por meio de um decreto legislativo, “as relações jurídicas dela decorrentes”. Ou seja, o Congresso Nacional deve dizer, através de uma nova norma, como ficarão as cláusulas contratuais e os acordos firmados estritamente com base na MP até então vigente. No caso da MP 927, vale lembrar, as medidas trabalhistas poderiam ser aplicadas durante toda a vigência do estado de calamidade pública no País, o que, a princípio, está previsto até 31/12/2020.

Entretanto, se, como costumeiramente acontece, este decreto legislativo não for editado em até 60 dias, “as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a vigência da MP serão conservadas e por ela regidas”, ou seja, **há de se respeitar os atos praticados durante a vigência da MP em estrita consonância com suas regras** – os chamados “atos jurídicos perfeitos”. Há expressa disposição neste sentido na Constituição Federal (art. 62, §11). Divergências, no entanto, poderão surgir em relação aos efeitos futuros das medidas já praticadas.

Neste material, procuramos elencar, resumidamente, todas as matérias que, na prática, foram afetadas pelo fim da MP 927.

Vamos a elas?



COMO ERA NA MP 927

- > Poderiam ser concedidas antecipadamente (antes do período aquisitivo);
- > A comunicação poderia ser feita com apenas 48h de antecedência;
- > Para férias coletivas, era dispensada a comunicação prévia à SRT/ GRT e ao Sindicato;
- > O período mínimo era de 5 dias corridos;
- > A conversão de 1/3 em abono pecuniário (“venda do terço de férias”) dependia de concordância do empregador;
- > O pagamento poderia ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente;
- > O pagamento do terço das férias poderia ser feito até dezembro.



COMO FICARÁ SEM A MP 927

- > Retornam as regras previstas na CLT;
- > Só podem ser concedidas após cada período de 12 meses de vigência do contrato;
- > A comunicação deverá ser feita com 30 dias de antecedência;
- > Podem ser fracionadas em até 3 períodos, um deles não inferior a 14 dias e os demais não inferiores a 5 dias cada um, mediante concordância do empregado;
- > A “venda do terço de férias” volta a ser uma opção exclusiva do empregado;
- > O pagamento integral das férias, incluindo o terço e o abono pecuniário, deverá ser feito em até 2 dias antes do início das férias;
- > Para férias coletivas, volta a ser obrigatória a comunicação à SRT/ GRT e ao Sindicato, com antecedência mínima de 15 dias;
- > Férias coletivas podem ser fracionadas em até 2 períodos anuais, não inferiores a 10 dias cada um;
- > Férias já concedidas durante a vigência da MP 927, nos moldes lá previstos, deverão ser respeitadas, inclusive no que se refere ao pagamento do terço constitucional até dezembro (vide comentários do capítulo “Introdução”).



COMO ERA NA MP 927

- > Havia possibilidade de alteração do regime (de presencial para o teletrabalho e vice-versa) sem necessidade de concordância do empregado e de ajuste prévio no contrato de trabalho, bastando uma comunicação com 48h de antecedência;
- > Havia previsão expressa para adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes.



COMO FICARÁ SEM A MP 927

- > Retornam as regras previstas na CLT;
- > A adoção do teletrabalho depende de prévio acordo entre as partes, em contrato, com especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado;
- > A alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ser determinada unilateralmente pelo empregador, mediante prazo de transição mínimo de quinze dias;
- > A responsabilidade pela aquisição, manutenção e custeio de equipamentos e utilidades deve ser ajustada em contrato (mesma regra antes prevista na MP 927);
- > O empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho;
- > O empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador;
- > O regime de teletrabalho implementado durante a vigência da MP há de ser respeitado (vide comentários do capítulo "Introdução");
- > De toda forma, recomenda-se a adaptação do ajuste às exigências da CLT, a fim de evitar maiores discussões sobre o tema.



COMO ERA NA MP 927

- > O descanso em feriados civis poderia ser antecipado, por determinação do empregador;
- > Para feriados religiosos, o ato dependia da concordância do empregado.



COMO FICARÁ SEM A MP 927

- > Esta possibilidade de descanso antecipado deixa de existir;
- > Descansos antecipados durante a vigência da MP 927, nos moldes lá previstos, deverão ser respeitados, podendo o empregador exigir o trabalho no feriado já antecipado (vide comentários do capítulo "Introdução").



COMO ERA NA MP 927

- > Horas não trabalhadas em razão da interrupção das atividades do empregador poderiam ser compensadas em até dezoito meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública;



COMO FICARÁ SEM A MP 927

- > Retornam as regras previstas na CLT;
- > Quando pactuada por acordo individual, a compensação de horas deverá ser feita em até 6 meses;
- > Quando pactuada por acordo coletivo, a compensação de horas deverá ser feita em até 12 meses;
- > Compensações realizadas dentro do mesmo mês podem ser feitas por ajuste individual tácito;
- > Horas não trabalhadas durante a vigência da MP 927, por força do banco de horas especial, instituído nos moldes lá previstos, poderão ser compensadas no prazo originariamente estipulado, de 18 meses após o término do estado de calamidade pública (vide comentários do capítulo “Introdução”);
- > A possibilidade de continuar computando horas não trabalhadas no banco de horas especial, mesmo após o fim da MP 927, é matéria que comporta divergências, devendo ser avaliada de acordo com as peculiaridades de cada situação.



COMO ERA NA MP 927

- > Foi suspensa a obrigatoriedade dos exames ocupacionais, que deveriam ser realizados dentro do prazo de 60 dias após o término do estado de calamidade pública;
- > Exames demissionais ficariam dispensados se o último exame ocupacional tivesse sido realizado há menos de 180 dias;
- > Foi suspensa a exigibilidade de treinamentos obrigatórios previstos nas NRs, durante o período de calamidade pública; cessado este período, o empregador teria o prazo de 90 dias para concluir os treinamentos exigidos;
- > Foi facultada a possibilidade de manutenção da CIPA atual até o encerramento do estado de calamidade, com suspensão do processo eleitoral previsto para o período;



COMO FICARÁ SEM A MP 927

- > Exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos nos prazos previstos na NR-7;
- > Treinamentos obrigatórios voltam a ser exigidos nos prazos previstos em cada NR;
- > Deixa de existir a possibilidade de prorrogação dos mandatos dos membros da CIPA, devendo o processo eleitoral ser realizado nos prazos previstos na NR-5;
- > As medidas que deixaram de ser realizadas durante a vigência da MP 927, em conformidade com as regras nelas previstas, não constituirão infrações às normas regulamentadoras e devem ser retomadas (vide comentários do capítulo "Introdução").



COMO ERA NA MP 927

- > Convenções e acordos coletivos vencidos ou vincendos até 17/09 (180 dias da data de entrada em vigor da MP) poderiam ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias.



COMO FICARÁ SEM A MP 927

- > Esta possibilidade de prorrogação de efeitos das normas coletivas deixa de existir.



COMO ERA NA MP 927

- > Houve suspensão, por 180 dias contados da data de entrada em vigor da MP, dos prazos para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.



COMO FICARÁ SEM A MP 927

- > Esta suspensão de prazos deixa de existir.

GRANADEIRO GUIMARÃES

DESDE 1893 | ADVOGADOS

consultoria@granadeiro.com.br

[**www.granadeiro.com.br**](http://www.granadeiro.com.br)