



Objeto: os reflexos da não  
convalidação da Medida  
Provisória n.º 927/2020, em  
função da não votação pelo  
Senado Federal.

# Informe Trabalhista COVID-19

22 de julho de 2020.

Tel.: 61-3223-9664 – [www.abrafi.org.br](http://www.abrafi.org.br)

## MEDIDA PROVISÓRIA 927 PERDEU A VALIDADE — VEJA O QUE MUDA

- Editada em março deste ano, a Medida Provisória 927 perdeu a validade neste domingo (19/7), pois não houve consenso no Senado. O presidente da casa, Davi Alcolumbre (DEM-AP), decidiu retirar a MP da pauta de votação após consultar lideranças partidárias. Os senadores apresentaram mais de mil emendas ao texto, que já havia passado por alterações na Câmara dos Deputados.
- Veja o que muda com o fim da validade da MP 927:

TELETRABALHO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ O empregador deixa de poder determinar unilateralmente a alteração do regime de trabalho do presencial para o remoto;</li><li>▪ O trabalho remoto não pode ser aplicado a estagiários e aprendizes;</li><li>▪ O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal podem ser configurados como tempo à disposição;</li><li>▪ Caso a IES tenha alterado o regime de trabalho do empregado unilateralmente, caso queira permanecer com o regime teletrabalho, deverá proceder aditivo contratual a ser anuído pelo empregado, livre e espontaneamente, sob pena de nulidade.</li></ul>
FÉRIAS INDIVIDUAIS	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ A comunicação das férias volta a ter que ser feita com 30 dias de antecedência.</li><li>▪ As férias serão concedidas por ato do empregador em um só período;</li><li>▪ O fracionamento das férias dependerá da concordância do</li></ul>

	<p>empregado;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Havendo fracionamento o tempo mínimo de um período de concessão volta a ser de 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias;</li> <li>▪ Fica proibida a concessão de férias para períodos aquisitivos não adquiridos;</li> <li>▪ O pagamento do adicional de 1/3 e o abono pecuniário voltam a ser pagos nos prazos normais.</li> </ul>
<b>FÉRIAS COLETIVAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A comunicação das férias coletivas volta a ter que ser feita com 15 dias de antecedência;</li> <li>▪ As férias coletivas devem ser concedidas por um período mínimo de 10 dias;</li> <li>▪ O empregador é obrigado a comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia.</li> </ul>
<b>FERIADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O empregador não poderá antecipar o gozo dos feriados não religiosos.</li> </ul>
<b>BANCO DE HORAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O banco de horas deixa de poder ser compensado em até 18 meses, voltando ao prazo de 6 meses (em caso de acordo individual) e um ano no caso previsão em convenção coletiva de trabalho.</li> </ul>
<b>SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Os exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos nos prazos regulamentares, sem dispensa de sua realização.</li> </ul>
<b>FISCALIZAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Os auditores do Trabalho deixam de atuar exclusivamente de maneira orientativa.</li> </ul>
<b>DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Em razão da MP 927/2020 se referir a competência abril, maio e junho, as empresas que aderiram ao plano, deve aguardar o</li> </ul>

	posicionamento do Congresso Nacional, quanto a forma do recolhimento futuro, caso venha ocorrer.
--	--

- A medida provisória 927/2020 perdeu eficácia, desde a edição, eis que não foi convertida em lei no prazo legal, de modo que o Congresso Nacional tem o prazo de 60 (sessenta dias), para disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.
- Não editado o decreto legislativo, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a vigência da MP 927/2020 conservar-se-ão por ela regidas, isto é:

### ATO JURÍDICO PERFEITO

- Não no caso do Banco de Horas o ato jurídico é praticado no momento de sua assinatura (portanto, ato jurídico perfeito), ainda que seus efeitos se perpetuem por 18 meses após o término da calamidade, e assim sucessivamente com cada situação prevista na MP 927, tais como férias concedidas durante a vigência da MP, com a prorrogação do pagamento do terço constitucional para o final do ano.
- Por outro lado, por ser ato contínuo, o contrato de trabalho alterado do regime presencial para o regime teletrabalho e/ou trabalho remoto, deve ser adequado conforme previsto no capítulo II-A da CLT, através de aditivo contratual a ser anuído pelo empregado.
- E para concessão de novas férias a IES adotará as regras previstas na CLT.

Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

José Roberto Covac  
OAB/SP nº 93.102

Daniel Cavalcante Silva  
OAB/DF nº 18.375

Márcia de Oliveira Silva  
OAB/RJ nº 140.626