

## MEDIDA PROVISÓRIA 927 PERDE VIGÊNCIA

### VEJA O QUE MUDOU

No dia 19 de julho, a MP 927, que alterou as regras trabalhistas para o enfrentamento da crise causada pela Covid-19, não foi votada pelo Congresso e perdeu sua validade.

Com isso, o procedimento normal agora é o Congresso Nacional definir, por meio de um decreto legislativo, como ficarão as cláusulas contratuais e os acordos firmados com base na MP até então vigente. Caso isso não ocorra, serão respeitados os atos praticados durante a vigência da MP, ou seja, todos os atos praticados serão válidos para todos os fins.

Em razão da perda de validade da MP 927, normas que haviam sido flexibilizadas retornam à sua forma original. Dentre as principais, citamos as seguintes:

### **TELETRABALHO**

- A Medida Provisória n. 927/2020 permitia ao empregador alterar, unilateralmente, o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.
- Para o retorno ao trabalho presencial a previsão é o que o mesmo poderia ser comunicado ao empregado em 48 horas.
- Após perda da vigência seria recomendável a realização de alteração de regime mediante acordo escrito com o empregado, obedecendo as regras do art. 75-A e seguintes da CLT. Essa alteração poderá ser feita de forma digital com a coleta de aceite do empregado.
- Com relação ao retorno, pela CLT, o mesmo deverá ser comunicado no prazo de 15 dias de antecedência. Caso seja necessário um prazo menor também será importante colher aceite do empregado com a concordância do prazo.

## **DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

- A MP 927 permitia ao empregador, unilateralmente, antecipar as férias do empregado.
- As férias já antecipadas estão válidas, e serão compensadas nas férias futuras. Se ainda não pago, o adicional de um terço de férias poderá ser pago até 20.11.2020 (CF, art. 5º, XXXVI, Dec. Lei n. 4.657/1942, art. 6º, CLT, art. 458).
- A partir de julho se as partes desejarem essa antecipação só poderá ser feita mediante acordo escrito com o empregado, e o pagamento das férias deverá obedecer às regras do art. 129 e seguintes da CLT.

## **DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

- A MP 927 permitia empregador, unilateralmente, conceder férias coletivas de uma forma mais simplificada e sem burocracia.
- Após a perda da vigência, as férias coletivas já concedidas são válidas para todos os fins e efeitos (CF, art. 5º, XXXVI, Dec. Lei n. 4.657/1942, art. 6º, CLT, art. 458).
- A partir de julho a concessão de férias coletivas deverá atender ao preceito do art.139 e segs. da CLT, com a comunicação ao Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional e no prazo mínimo de 15 dias antes do seu início.

## **DO BANCO DE HORAS**

- A MP 927 permitia empregador, unilateralmente, a interrupção das atividades e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- Os bancos de horas já efetuados feitos na vigência da MP 927 continuam valendo, até que se exaure eventual crédito existente no banco (CF, art. 5º, XXXVI, Dec. Lei n. 4.657/1942, art. 6º, CLT, art. 458) e poderão ser compensados em até 18 meses (como previsto no texto da referida MP).

- A partir de julho a instituição de banco de horas deverá respeitar o disposto no art. 59-A da CLT e só poderá ser feito mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- Na prática, o DP/RH terá que trabalhar com dois bancos e duas formas de compensação (o crédito das horas até julho poderá ser compensado em 18 meses e os créditos/horas a partir de julho voltam a ser compensados da forma anterior, ou seja mediante o disposto em acordo ou convenção coletiva).

### **DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO**

- A MP 927 suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
- Assim, o recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (CF, art. 5º, XXXVI, Dec. Lei n. 4.657/1942, art. 6º, CLT, art. 458).
- A partir de junho o recolhimento do FGTS será normal, a ser efetuado mensalmente, na forma da Lei n. 8.036/1990. Significa dizer que o FGTS de junho em diante deverá ser recolhido na forma e prazos normais.

### **PRORROGAÇÃO DE VALIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS**

- A MP 927 permitia ao empregador, unilateralmente, prorrogar a validade dos acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo. (art. 30).
- Com a perda da vigência os acordos e convenções prorrogados durante a vigência da MP 927, vencerão, no máximo, em 17.12.2020 (90 dias contados a partir de 180 dias calculados a partir de 22.03.2020).
- A partir de julho de 2020 qualquer acordo ou convenção coletiva não prorrogada, vencerá na data nela mesma prevista, vedada a ultratividade, salvo acordo entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.
  
- Fonte : Divisão Sindical - CNC