



ALEXANDRE TORRES

ADVOCACIA

# COVID-19

Alterações provocadas pela caducidade da Medida

Provisória nº 927

Alexandre Torres

ADVOGADO

Jessica Coelho

ADVOGADA

Bruna Cezar

ACADÊMICA DE DIREITO

## **Alterações provocadas pela caducidade da Medida**

### **Provisória nº 927**

Prezados clientes, conforme foi amplamente divulgado pela mídia nos últimos dias, a Medida Provisória nº 927 (abordada no e-book vol. I), que entrou em vigor em 22/03/2020 perdeu sua validade ao completar 120 dias de vigência, ou seja, no dia 19/07/2020.

É preciso destacar que todas as medidas tomadas com base na Medida Provisória no período em esta vigorou são VÁLIDAS, no entanto, a partir do dia 20/07/2020 o cenário foi alterado e é preciso entender quais foram as principais mudanças. Vejamos:

#### **1. Aproveitamento e antecipação dos feriados**

Até o presente momento, os empregadores possuíam a faculdade de antecipar o gozo de feriados federais, estaduais e até mesmo religiosos, desde que houvesse a concordância do empregado.

No entanto, a partir de agora isso NÃO será mais possível.

## **2. Antecipação de férias**

Nesse ponto, também deixa de ser possível a antecipação de férias individuais previstas na MP nº 927.

De forma que, retorna a exigência de aviso de férias com 30 (trinta dias) de antecedência, bem como deixa de ser permitida a antecipação de férias do período concessivo em curso, a menos que se institua por meio de negociação coletiva.

## **3. Teletrabalho**

É muito importante destacar que o instituto do teletrabalho não foi originalmente instituído pela MP nº 927, estando previsto praticamente nos mesmos moldes na CLT, sendo assim, não há qualquer problema em manter os funcionários em regime de home office.

A alteração nesse tema fica por conta da pactuação de entrada e saída no regime de teletrabalho, sendo, a partir de agora, necessária a confecção de acordo escrito (aditivo do contrato de trabalho) entre as partes, para que o trabalhador inicie o labor no regime de teletrabalho.

Já no que se refere ao retorno ao trabalho presencial, a CLT prevê o prazo 15 (quinze dias) para cientificação do empregado, porém é totalmente possível negociar prazo diverso, seja ele mais curto ou mais longo, entre as partes.

No que se refere ao teletrabalho realizado por estagiários e jovens aprendizes, entendemos que continua sendo possível, no entanto, é imprescindível que haja o acompanhamento remoto das atividades realizadas, como forma de garantir a finalidade precípua desse tipo de contrato, que é a aprendizagem.

#### **4. CIPA e exames admissionais**

A MP nº 927 suspendeu a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais clínicos e complementares, porém, com a caducidade da medida provisória, a obrigatoriedade dos exames retorna.

Da mesma forma, a prorrogação de mandados dos membros da CIPA deixa de existir, sendo necessário que se dê início ao processo eleitoral de acordo com as regras da NR.

#### **5. Banco de Horas**

Quanto ao banco de horas, é necessária grande atenção, isso porque a MP nº 927 instituiu a possibilidade de compensação das horas em até 18 meses após cessação da pandemia, de modo que, naturalmente, esse período irá ultrapassar o tempo de vigência da Medida Provisória, no entanto, não há problema nisso, já que o acordo foi pactuado na vigência da MP.

Ocorre que, a partir do dia 20/07/2020, é necessário pactuar banco de horas de acordo com a previsão contida na CLT, que prevê compensação mensal, semestral ou, no máximo, anual, não havendo que se falar no prazo de 18 meses previstos anteriormente.