

≡≡≡ PERDA DE VALIDADE
DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 927,
DE 2020 –
IMPLICAÇÕES EM
RELAÇÃO À
ANTECIPAÇÃO DE
FÉRIAS INDIVIDUAIS

Informe Estratégico – Perda de validade da Medida Provisória nº 927, de 2020 – Implicações em relação à antecipação de férias individuais

Editada em março deste ano, a Medida Provisória nº 927 perdeu validade no último dia 19/07/2020.

Com isso, os dispositivos que tratam sobre as medidas trabalhistas não mais poderão ser utilizados, na forma e prazos definidos pela Medida Provisória. Porém, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados pelas empresas durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas. Isto significa que o ajustado pelas empresas, segundo as regras da Medida Provisória nº 927, continuarão tendo validade jurídica.

No presente informe será abordado, especificamente, sobre antecipação de férias individuais, e a possibilidade de sua adoção com base em outras normas trabalhistas.

1. Antecipação de férias individuais.

A Medida Provisória nº 927 flexibilizou quanto às férias individuais. Porém, em perdendo eficácia, deverão ser observadas as normas da CLT que tratam sobre o assunto.

Importante ressaltar que a CLT não autoriza a antecipação de férias para empregados que ainda não cumpriram o período aquisitivo de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

Outrossim, enquanto para a Medida Provisória a antecipação das férias deve ocorrer com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito), para a CLT a concessão das férias deve ser comunicada, por escrito, ao empregado, com a antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, e dessa participação o trabalhador deve dar recibo.

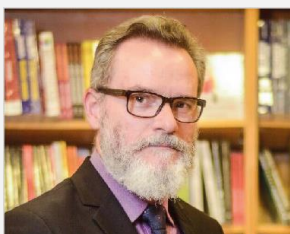
Outra questão importante se refere à possibilidade de as férias serem usufruídas em determinados períodos de tempo, na qual para a Medida Provisória não pode ser inferior a 05 (cinco) dias corridos, enquanto a CLT exige a concordância do empregado para as férias serem usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Quanto ao pagamento da remuneração das férias, segundo a Medida Provisória, pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, enquanto a CLT prevê que o pagamento deve ocorrer em até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo, devendo ser pago também o adicional de um terço de férias, que na Medida Provisória pode ser pago até dezembro de 2020, juntamente com o décimo-terceiro salário.

No caso de requerimento, por parte do empregado, de conversão de um terço de férias em abono pecuniário, para a Medida Provisória depende da concordância do empregador, enquanto para a CLT é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, devendo ser acatada pelo empregador a manifestação de vontade do trabalhador em vender parte de suas férias.

Importante

Expressamente, a CLT proíbe a negociação coletiva em relação ao número de dias de férias devidas ao empregado, e ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, conforme previsto nos incisos XI e XII do art. 611-B.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (F indes).

