

A PERDA DA VIGÊNCIA DA MP 927 E A SEGURANÇA JURÍDICA

Juliana Luz

A Medida provisória 927/2020, editada em 22/03/2020 com o objetivo da manutenção do emprego e da renda durante a pandemia do Covid-19, perdeu a validade no último dia 19/07/2020.

A MP, que previa a possibilidade de instituição do tele trabalho com regras mais flexíveis para empregados e empregadores, a concessão de férias individuais e coletivas de forma antecipada e sem formalidades, a antecipação de feriados, banco de horas compensado em 18 meses, além de outras medidas, foi amplamente utilizada pelos empregadores, tendo em vista as dificuldades que a pandemia trouxe e visando o menor número de demissões. Com a perda da vigência, os empregadores não mais poderão utilizar suas disposições, passando a vigorar apenas o disposto na CLT.

Porém, o que fazer com as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência?

Muito se tem discutido sobre a validade dos atos praticados sob a égide da medida provisória que caducou, o que gera verdadeira insegurança para empregados e, principalmente, empregadores, quanto à validade e continuidade dessas relações jurídicas.

O artigo 62, §11º, da Constituição Federal, dispõe que em caso de perda da vigência de medida provisória, se o Congresso Nacional não editar decreto legislativo, "as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas".

Ou seja, as relações jurídicas advindas da MP 927 foram convalidadas no período em que o regramento esteve em vigor, o que não afasta a insegurança jurídica, tendo em vista que há relações, inclusive, que se estendem para além da data em que a MP esteve em vigor, como o regime de teletrabalho, além de que o estado de calamidade pública reconhecido através do Decreto Legislativo nº 6/2020 continua em vigor até pelo menos 31 de dezembro do corrente ano.

Neste cenário, os atos praticados com autorização da MP e que perdurem no tempo deverão ser adequados às disposições previstas na CLT, acordos coletivos ou convenções coletivas, com o fim de resguardar os empregadores e mitigar eventuais discursões posteriores por meio da justiça do trabalho.

Assim, mister se faz a revisão de todos os acordos firmados durante a vigência da MP. Além disso, as empresas precisarão ajustar o planejamento estratégico diante da ausência de medidas semelhantes para o enfrentamento dos impactos econômicos que continuam a ser provocados pela pandemia do Covid-19, eis que não há mais o referido regramento de que os empregadores possam se socorrer.

De maneira geral, os empregadores, como cautela e visando se resguardar de futuros questionamentos, devem se adequar à Consolidação das Leis do Trabalho.