

Medidas Provisórias e Direitos Trabalhistas

As novas relações de trabalho, impulsionadas pela atual situação de Pandemia, tornaram comum a edição de Medidas Provisórias (“MPs”) para dispor sobre os direitos dos trabalhadores e os deveres dos empregadores, tudo sob a justificativa de amenizar os prejuízos causados pela COVID-19, proteger a economia e defender os empregos.

Mas, o que são Medidas Provisórias?

As Medidas Provisórias (“MPs”) são normas editadas de forma unipessoal pelo Presidente da República, mas que tem força imediata de lei em razão de sua urgência e relevância. Embora sejam de aplicabilidade imediata, para sua conversão definitiva em lei é necessário que sejam discutidas e aprovadas pelo Poder Legislativo (Câmara e Senado) dentro de prazo máximo de 120 dias (60 dias prorrogáveis por mais 60). A não conversão em lei dentro do prazo legal faz com que a medida provisória perca automaticamente a sua eficácia jurídica.

Nos últimos dois anos, na esfera trabalhista, foram editadas diversas MPs. Para exemplificar, apenas no último mês de março, foram editadas duas importantes: a MP 1108/2022 que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e questões relevantes sobre o regime de teletrabalho e a MP 1109/2022 que disciplina medidas de enfrentamento da COVID-19, permitindo redução de jornada de trabalho e salários, suspensão temporária do contrato de trabalho, adoção do regime de teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, regime diferenciado de banco de horas e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

De tantas outras MPs que foram editadas neste período de calamidade pública, a grande maioria perdeu sua eficácia, pois não aprovadas pelo Congresso Nacional dentro do prazo legal, de forma que não se tornaram leis, o que subtonou a sua fragilidade jurídica de tais medidas.

Diante de tantas mudanças repentinas e importantes na legislação trabalhista por essa instável via normativa, tem-se acentuada a situação de insegurança jurídica, devendo ser cautelosa a aplicação das MPs nos contratos de trabalho, especialmente por ainda não serem leis definitivas, podendo ser modificadas ou, simplesmente perderem a validade em futuro próximo.

Embora a edição de MPs possa ser uma solução, ainda que temporária, para assuntos relevantes e urgentes, conclui-se que não são o instrumento ideal para promover modificações substanciais nas relações de trabalho, pois possuem caráter provisório, motivo pelo qual os empregadores devem estar precavidos sobre a probabilidade de maior judicialização dos casos por sua aplicação, sendo recomendável que se aguarde a confirmação do Poder Legislativo sobre seus termos e validade.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA