LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

COMUNICADO

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 E A LIMINAR DO MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI

Sérgio Schwartsman*

São Paulo, 14 de abril de 2020

Muitos questionamentos têm sido feitos acerca do alcance da Liminar concedida pelo Ministro Ricardo Lewandowski na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363.

Visando preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais, bem como reduzir o impacto social diante da paralisação de atividades e restrição de mobilidade em virtude da pandemia do coronavírus, foi publicada a Medida Provisória nº 936 a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

De acordo com a exposição de motivos apresentado na referida Medida Provisória, o Programa Emergencial veio para mitigar os danos sociais e econômicos, e se apresenta como uma opção adicional que contribuirá, sobremaneira, para a manutenção dos vínculos empregatícios durante o período da Pandemia.

Corroborando com o objetivo previsto na Medida Provisória, os empresários estavam em plena negociação com seus empregados quando foram surpreendidos com a decisão do Ministro Ricardo Lewandowski na ADI 6363 MC/DF, a qual trouxe enorme insegurança jurídica e dificuldades na operacionalização dos acordos permitidos pela MP 936, praticamente paralisando a negociação individual.

De fato, em que pese a sociedade, em sua maioria, ter aprovado a iniciativa do Governo, o Partido Rede Sustentabilidade, promoveu a ADI acima noticiada, contra as medidas da MP, sob o argumento de estarem preservando os trabalhadores, pois entendem que estariam sofrendo redução salarial – o que, em muitos casos não corresponde à realidade – mas se esquecem de que se as empresas não forem auxiliadas, fecharão e com elas milhares, quiçá milhões de postos de trabalho serão encerrados.

Em 6 de abril de 2020 o Ministro Ricardo Lewandowski concedeu parcialmente a liminar acima citada (cuja publicação se deu em 13 de abril de 2020), determinando, de qualquer forma que o Plenário do Tribunal reaprecie a questão para confirmar ou não a decisão (esse julgamento está marcado para o próximo dia 16 de abril de 2020), nos seguintes termos:

> "Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, **defiro em parte a cautelar**, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que "[os] **acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração", para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes**" (grifamos).

Ou seja, determinou que, após celebrado o Acordo Individual, o empregador deverá comunicar o Acordo ao Sindicato Profissional para que, querendo deflagre a negociação e se não o fizer, será reputada a aceitação aos termos do Acordo Individual.

Em face da Liminar concedida a Advocacia Geral da União, em nome da Presidência da República, apresentou Recurso (denominado Embargos de Declaração) para que alguns pontos que entendia obscuros na decisão fossem esclarecidos.

Diante desses Embargos de Declaração, em 13 de abril de 2020 (data em que foi proferida a decisão, mas que ainda não foi publicada), o Ministro Ricardo Lewandowski prestou alguns esclarecimentos, afirmando que:

"Primeiramente, cumpre assentar, para que não pairem quaisquer incertezas, **que a Medida Provisória 936/2020, contestada na presente ação, continua integralmente em vigor**, eis que nenhum de seus dispositivos foi suspenso pela liminar concedida nestes autos. **Todos eles permanecem hígidos, em particular os que dispõem sobre a percepção do benefício emergencial pelo trabalhador (art. 5º), a possibilidade de redução da jornada de trabalho e do salário (art. 7º, VIII) e a suspensão temporária do contrato laboral (art. 8º), dentre outros**" (grifamos).

"Tendo em conta que a cautelar apenas se limitou a conformar o art. 11, § 4º, da Medida Provisória 936/2020 ao que estabelecem os arts. 7º, VI, e 8º, VI, da Constituição, **outra conclusão não é possível se não aquela segundo a qual os eventuais acordos individuais já celebrados – e ainda por firmar – entre empregadores e empregados produzem efeitos imediatos, a partir de sua assinatura pelas partes**, inclusive e especialmente para os fins de pagamento do benefício emergencial no prazo estipulado, **ressalvada a superveniência de negociação coletiva que venha a modificá-los, no todo ou em parte**" (grifamos).

"**Diante de todo o exposto, esclareço**, para afastar quaisquer dúvidas, e sem que tal implique em modificação da decisão embargada, **que são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo art. 17, III, daquele ato presidencial**" (grifamos).

"**Ressalvo, contudo, a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados**, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável. Na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes" (grifamos.

Dessa forma, podem ser celebrados, como o próprio nome indica, de forma individual com cada um dos empregados (dentro das regras da MP que permite Acordos Individuais), sendo certo que deverá haver comunicação ao Sindicato no prazo de 10 dias de sua celebração.

Caso o Sindicato assim queira, poderá confirmar o Acordo Individual ou buscar uma nova negociação coletiva, mas enquanto isso não ocorrer, o Acordo Individual permanece válido e produzindo todos os seus efeitos.

Em havendo alguma negociação coletiva, os empregados que tenham firmado Acordo Individual, **poderão** aderir a esse Acordo Coletivo e, se não o fizerem, da mesma forma, permanecerá inalterada a regra estabelecida no Acordo Individual.

Do exposto, reputamos que, na prática, nada muda e caso o empregador entenda, poderá celebrar Acordo Individual com seus empregados, respeitadas as regras estabelecidas pela MP, levando em conta o salário do empregado e/ou a faixa de redução de salário e jornada que pretenda utilizar.

**Sérgio Schwartsman, Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Sócio Coordenador da área trabalhista de Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados – LEXNET São Paulo, pós-graduando em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.*