



Boletim Trabalhista | COVID-19  
Medida Provisória nº. 936/2020 – atualizações.  
09.04.2020

Covac Sociedade de Advogados  
Brasília | Rio de Janeiro | São Paulo  
[www.advcovac.com.br](http://www.advcovac.com.br)

IMPACTOS DA CONCESSÃO DA MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N.º 6363 NA MEDIDA PROVISÓRIA N. 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020.

Como mais uma providência para o enfrentamento do atual estado de calamidade, o Governo Federal publicou a Medida Provisória (MP) n.º 936, de 1º de abril de 2020 que institui o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares, para o combate à emergência em saúde pública de importância internacional em razão do coronavírus (Covid-19). Os principais objetivos da MP 936/2020 são: (i) preservar o emprego e a renda; (ii) garantir a continuidade das atividades empresariais; e, (iii) reduzir o impacto social diante da paralisação de atividades e restrição de mobilidade. Para isso, as medidas apresentadas – de caráter transitório e limitado ao período de decretação do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020 – são:

- I. A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO E
- II. A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

Objetivando agilizar as negociações a MP 936/2020 autorizou, de modo expresso, a negociação direta entre empregadores e empregados – por meio de **acordos individuais**, exceto para a suspensão de contrato de trabalho e reduções de salário e jornada superiores a 25%, no caso de empregados que recebem salário entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11, e aqueles que ainda que percebam salário igual ou superior a R\$ 12.201,12, mas que não possuam diploma de nível superior, hipóteses em que incide a exigência da negociação coletiva.

Contudo, considerando as disposições do artigo 7º, incisos VI, XIII, XXVI e do artigo 8º, III e VI da Constituição Federal (CF)<sup>1</sup>, o Partido Rede Sustentabilidade propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI n.º 6.363) apontando

---

<sup>1</sup> Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em **CONVENÇÃO** ou **ACORDO COLETIVO** (...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

a violação da MP 936/2020 à CF, pleiteando a concessão de medida cautelar para **suspender o uso de acordo individual** para dispor sobre as medidas de redução de salário e de suspensão do contrato de trabalho e, ao final, requer a procedência da ADI para declarar a inconstitucionalidade parcial da MP 936/2020 no que tange a possibilidade do acordo sem a participação do ente sindical.

O pedido cautelar foi parcialmente concedido em 06.04.2020 pelo relator da ADI, Min. Ricardo Lewandowski, determinando que os **acordos individuais** para a redução salarial ou suspensão contratual, nos termos da MP 936/2020, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, inicie a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Caso o sindicato não se manifeste tempestivamente, na forma e nos prazos estabelecidos na própria legislação laboral em vigor para a negociação coletiva, a exemplo do art. 617 da CLT<sup>2</sup>, será lícito aos interessados seguirem diretamente na negociação até seu final.

Em resumo:

- a) Caso o sindicato manifeste a sua **concordância** com o acordo individual, os efeitos retroagirão à data do pacto;
- b) Caso o sindicato mantenha-se **silente** após 4 (quatro) dias da comunicação<sup>3</sup>, o acordo individual será convalidado e os efeitos retroagirão à data do pacto;

---

<sup>2</sup> Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. § 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

<sup>3</sup> Reduz-se o prazo pela metade de acordo com a leitura do artigo 17, III, da Medida Provisória 936/2020.

c) Caso o sindicato manifeste a sua **oposição** ao acordado entre empregador e empregado, será deflagrada a negociação coletiva que poderá seguir por consenso entre as partes com ajustes nos termos pactuados ou, não sendo possível a mediação, o acordo poderá ser submetido ao crivo do Poder Judiciário.

A cautelar deferida pelo Min. Lewandowski será submetida ao Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) em julgamento designado para **16.04.2020**. Portanto, a decisão do colegiado, ratificando, modificando ou rejeitando a liminar hoje em vigor, determinará o procedimento para que os empregadores reavaliem as soluções e as estratégias que adotariam com base nas alternativas previstas na MP 936/2020.

Sendo o que cumpria expor, colocamo-nos à disposição para quaisquer outros esclarecimentos.

