

TRABALHISTA

Medida Provisória 936/20 e os recentes desdobramentos do julgamento do STF

O presente informe tem como escopo atualizar sobre os últimos andamentos relativos à Medida Provisória 936/20, em especial o resultado do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, ocorrida no dia 17.04.2020.

Conforme amplamente noticiado, em decisão liminar, o ministro Supremo Tribunal Federal, Ricardo Lewandowski, condicionou a validade dos acordos individuais para suspensão de contrato e redução de jornada e salário à anuência dos sindicatos da categoria respectiva.

Apenas para rememorar, a Medida Provisória 936/20 autoriza a redução de jornada e salários ou suspensão do contrato de trabalho, através de acordos individuais (aqueles firmados entre empregado e empregador), nos percentuais de 25%, 50% e 70% para os empregados que ganham até R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), ou para aqueles que ganham acima de R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos) e possuem curso superior.

Ainda, a redução de jornada e salário, se feita no percentual de 25%, pode ser feita através de acordo individual, independente da faixa salarial, sem contar que referida Medida Provisória também determina que os acordos devem ser comunicados aos sindicatos no prazo de 10 (dez) dias.

Pois bem. A liminar concedida pelo Ministro Lewandowski determinava que os acordos só teriam validade se anuídos pelo sindicato de forma tácita. No caso de não concordarem, teriam que deflagrar negociação coletiva. Em outros termos, se não fosse possível chegar a um consenso com o sindicato, os acordos firmados de forma individual perderiam a eficácia.

O fato é que a decisão causou grande insegurança jurídica em um ambiente já bastante conturbado. Muitas empresas, em vista do impacto da decisão e frente à grande incerteza de conseguirem um acordo viável com o sindicato, optaram, infelizmente, pela demissão de grande parte de seus empregados.

A total falta de receita de alguns segmentos exige a tomada de medidas para cortar custos. Para isso, dois caminhos a seguir: o primeiro, optar pela redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho; e o segundo, bem mais doloroso, pela rescisão dos contratos. A indecisão quanto à validade de um acordo individual fez com que as empresas seguissem o caminho mais seguro, que culminou na rescisão de muitos contratos de trabalho, de modo a se exporem o mínimo possível ao risco.

Vale lembrar que uma negociação sindical, comumente, é algo demorado, exigindo um tempo escasso no momento. Acresça-se a isso o fato de que os sindicatos, em sua maioria, se encontram fechados, dificultando ainda mais a negociação.

A questão, contudo, tomou outro rumo no dia 17 próximo passado, quando o plenário do STF, por 7x3, decidiu que o acordo individual, nos moldes previstos na Medida Provisória, teria validade, sem qualquer necessidade de anuência do sindicato.

Assim, em que pese toda a turbulência causada pela ADIn 6.363, o fato é que, com a decisão favorável do STF pela validade da Medida Provisória, temos um cenário mais favorável para a negociação individual, com bem menos riscos. Efetivamente, a negociação individual, nos moldes propostos pela MP, ganhou ar de legalidade, agora chancelada pela Corte Suprema do país.