



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

COMUNICADO

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 – STF MANTÉM INTACTA AS REGRAS PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS

Sérgio Schwartzman*

São Paulo, 17 de abril de 2020 - 18h45m

Após a edição da Medida Provisória nº 936/2020 o Rede Solidariiedade apresentou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) junto ao Supremo Tribunal Federal, que recebeu o nº 6363, pedindo que fosse declarada a inconstitucionalidade da mesma, especialmente em relação à possibilidade de celebração de Acordos Individuais para redução de salário e jornada ou para suspensão do Contrato de Trabalho.

O Ministro Ricardo Lewandowski acabou concedendo Liminar determinando que após a celebração do 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. Ou seja, o Sindicato deveria “confirmar” o acordo.

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.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

Diante desses Embargos de Declaração, o Ministro Ricardo Lewandowski prestou alguns esclarecimentos, afirmando que poderiam ser celebrados 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 quisesse, poderia confirmar o Acordo Individual ou buscar uma nova negociação coletiva, mas enquanto isso não ocorresse, o Acordo Individual permaneceria válido e produzindo todos os seus efeitos.

Contudo, em julgado iniciado ontem, e encerro hoje 17 de abril de 2020, o Plenário do STF **derrubou a Liminar, de modo que a mesma não produz mais efeitos.**

Assim, **estão mantidas TODAS as regras originalmente estabelecidas pela MP nº 936/2020, sendo válidos os Acordo Individuais celebrados nas hipóteses autorizadas pela MP,** não havendo necessidade de confirmação por parte do Sindicato para validade desses Acordos Individuais.

Diante disso, como estabelece a MP **a redução de salário e jornada** poderá ser celebrada em Acordo Individual, diretamente com o empregado, sem participação do Sindicato, nas seguintes situações:

- a) redução de 25%: para todos os empregados (art. 12);**
- b) redução de 50% e 70%: apenas para os empregados que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) e que tenha diploma de nível superior (art. 12).**

A suspensão do Contrato de Trabalho poderá ser celebrada em Acordo Individual, diretamente com trabalhador, sem participação do Sindicato, nas seguintes situações:



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

a) pode ser feito por acordo individual diretamente com o empregado para aqueles que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) **e que tenha diploma de nível superior** (art. 12).

b) terá que ser feita por Norma Coletiva para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 (**art. 12, parágrafo único**).

É importante salientar que, como mantidas todas as regras da MP, o empregador, **no prazo de 10 dias, a contar da data de celebração, deverá COMUNICAR ao Sindicato Profissional** o acordo, seja de redução de salário e jornada, seja de suspensão do contrato (**art. 11º, § 4º**). Assim, a regra da comunicação continua valendo, mas se trata de mera comunicação, não cabendo ao Sindicato, nesse momento, qualquer discussão acerca da validade desse Acordo Individual, que produzirá seus efeitos desde a data da assinatura.

Relevante reiterar que também permanece inalterada a obrigação de o empregador informar o Ministério da Economia, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, **no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, inciso I)**.

Do exposto, **nada mudou em relação à MP publicada em 1 de abril de 2020** 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 Schwartzman, 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.*



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br