



DECISÃO STF – ADI 6363 – VALIDADE MP 936

Por maioria de 7 a 3, o Supremo Tribunal Federal decidiu nessa sexta-feira que o instrumento cabível tanto para Redução Proporcional da Jornada e do Salário, quanto para a Suspensão do Contrato de Trabalho é o Acordo Individual, como previsto no texto da MP 936, estando ainda, dispensada a necessidade de aval posterior pelo sindicato da categoria profissional.

Prevaleceu a divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, no sentido de que em razão do momento excepcional, a previsão de acordo individual é razoável, pois garante uma renda mínima ao trabalhador e preserva o vínculo de emprego ao fim da crise. Segundo ele, a exigência de atuação do sindicato, abrindo negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, geraria insegurança jurídica e aumentaria o risco de desemprego.

Dessa forma, continuam válidas as medidas estabelecidas na MP 936, tendo, assim, a comunicação aos sindicatos, prevista na medida provisória, caráter meramente formal e informativo, não estando os Acordos Individuais firmados entre o empregado e o empregador submetidos ao aval dos sindicatos.

Suspensão temporária do contrato de trabalho:

A medida autoriza, durante o período de calamidade pública, que o empregador suspenda o contrato de trabalho por meio de um Acordo Individual, que deve ser encaminhado ao trabalhador com antecedência mínima de 2 (dois) dias. A suspensão terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em dois períodos de 30 (trinta) dias. Após ficar determinado, o sindicato da categoria deverá ser comunicado no prazo de 10 (dez) dias.

Redução proporcional de jornada de trabalho e salário:

Estabelece possibilidade de Acordo Individual entre o empregador e o trabalhador, para que esse exerça suas atividades laborais com a jornada reduzida, e, conseqüentemente, receba seu salário proporcionalmente reduzido. A proposta do Acordo Individual deverá ser encaminhada ao trabalhador com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos. Após ficar determinado, o sindicato da categoria deverá ser comunicado no prazo de 10 (dez) dias.

A MP prevê três patamares de redução proporcional, quais sejam: 25%, 50% ou 70%. É de suma importância salientar que a redução não pode deixar, em hipótese alguma, o empregado receber um salário inferior ao mínimo.

A duração máxima da redução proporcional é de até 90 (noventa dias).

Estabilidade:

Os empregados terão garantia provisória no emprego enquanto perdurar a redução da jornada e salário, ou a suspensão, e por igual período após o reestabelecimento da carga horária ou a retomada do contrato de trabalho, contudo, a garantia provisória não se aplica aos empregados



que pedirem demissão ou forem dispensados por justa causa em virtude da prática de alguma das condutas gravosas tipificadas nas alíneas do artigo 482 da CLT.

Na hipótese de demissão imotivada durante o período de estabilidade, o empregador deverá pagar as verbas rescisórias e uma indenização relativa ao período remanescente da garantia.

Dr. Davi Maia
OAB/CE 40.073