

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e a decisão liminar proferida nos autos da ADI nº 6363.

No último dia 6 de abril, o Ministro Ricardo Lewandowski, nos autos da [ADI nº 6363](#), proferiu a decisão cujo dispositivo segue abaixo reproduzido:

(...) 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.

O debate a respeito da constitucionalidade de parte da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 – dada a tradicional compreensão jurídica do universo justralhista sobre, especialmente, o inciso VI, do artigo 7º da CF, e, conseqüentemente, qualquer dispositivo infraconstitucional que acene com a possibilidade de se reduzir salário nominal de empregados sem norma coletiva que a autorize –, era mesmo previsível, como antecipou em algumas oportunidades bem recentes a **Consultoria INR**.

Medidas como as tratadas na ADI nº 6363 que se estribassem, apenas, então, em acordo firmado diretamente entre patrão e trabalhador trariam consigo certa dose de insegurança; imporiam às partes do respectivo acordo individual, particularmente ao empregador, o flerte com o risco da judicialização da questão, como de fato ocorreu, ainda que a excepcionalidade dos dias atuais possa mover o STF a declarar, mais adiante, constitucional a MP.

Inaugurada a via judicial, resta a todos os atores das milhões de relações laborais estabelecidas Brasil afora, claro, especialmente, daquelas influenciadas pela MP nº 936/2020, aguardarem o seu remate.

Mas, por ora, anota a **Consultoria INR** acerca da decisão alvo desta manifestação:

1. A liminar, pretendendo conservar o ato normativo impugnado o tanto quanto possível ao juízo do seu prolator, manteve a viabilidade do acordo individual previsto, entre outros dispositivos, no artigo 12 da MP nº 936/2020, mas entregou aos sindicatos representativos dos trabalhadores o poder de se imiscuir naquilo que acomodado entre empregador e empregado.
2. Com efeito, participados ao respectivo sindicato laboral os termos do acordo individual, o ente poderá exercitar, nos prazos regulamentares estabelecidos na CLT, negociação coletiva com o objetivo de disciplinar a redução e a suspensão previstas na MP nº 936/2020.
3. Deflagrada a negociação coletiva, e a sorte dos termos pactuados entre empregador e empregado é imprevisível.
4. O silêncio do sindicato importa, em harmonia com a decisão liminar de que cuida esta mensagem, a sua aquiescência aos termos pactuados diretamente entre empregador e empregado.
5. A solução encontrada pelo Ministro Ricardo Lewandowski inspira-se no § 1º, do artigo 617 da CLT, comando que autoriza empregadores e empregados a diretamente celebrarem acordo coletivo de trabalho quando os entes sindicais competentes mostrarem-se indiferentes à sua demanda, mas que, lado outro, é censurado pela doutrina e tribunais especializados. De fato, boa parte da doutrina e jurisprudência inclina-se pela não recepção desse excerto celetista, por afronta direta ao inciso VI, do artigo 8º da CF.

6. A inexistência de entidade sindical que represente a classe trabalhadora sujeita o intérprete a severo dilema, bem representado por esta pergunta: **a ausência sindical equivale, para os fins do § 1º, do artigo 617 da CLT, à desídia do sindicato (federação ou confederação – substitutos legitimados) existente?** Ou, por outra, estaria o controverso dispositivo a autorizar empregador e empregado a negociarem diretamente a redução salarial e a suspensão contratual quando inexistente órgão sindical representante da classe trabalhadora, tanto quanto está (ou estaria), a permitir quando se emudece o existente órgão?
7. Se a inexistência de sindicato, ou de seus substitutos legitimados, puder ser tomada como o silêncio eloquente da entidade sindical a que se refere a liminar proferida nos autos da ADI nº 6363, então o acordo individual firmado em harmonia com a MP nº 936/2020 poderá ser observado por empregador e empregado[1].

Ademais, aproveitam as **Publicações INR** a oportunidade para apontar, logo a seguir, tudo o que a **Consultoria INR** produziu até aqui sobre a MP nº 936/2020:

[02/04/2020 – A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Considerações preliminares da Consultoria INR.](#)

[03/04/2020 – A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e a redução proporcional de jornada de trabalho e salários.](#)

[04/04/2020 – Modelo de Acordo de Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários \(MP nº 936/2020\).](#)

[06/04/2020 – A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e a suspensão temporária do contrato de trabalho.](#)

[06/04/2020 – Modelo de Acordo de Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho \(MP nº 936/2020\).](#)

Seguimos vigilantes. Conte conosco!

Atenciosamente,

Editores

Fale Conosco: <https://inrpublicacoes.com.br/site/contato>

Consultoria INR: <https://inrpublicacoes.com.br/site/formulario-consultoria>

Telefone: 11 2959-0220

Notas:

[1] A **Consultoria INR** desconhece decisão descendente dos tribunais trabalhistas que empreste, de modo analógico, a hipótese estatuída no § 1º, do art. 617 da CLT à situação de ausência sindical.
