

≡ NOVAS INFORMAÇÕES  
SOBRE A AÇÃO DIRETA DE  
INCONSTITUCIONALIDADE  
Nº 6.363, DE 02/04/2020

# Orientações Estratégicas – Novas informações - Ação Direta de Inconstitucionalidade N° 6.363, de 02/04/2020

## 1. Resumo da situação.

Foi publicada no Diário Oficial da União do dia 1º/04/2020 a Medida Provisória nº 936, instituindo o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, com o objetivo de preservar empregos e rendas, e prevendo a possibilidade de ser ajustado por meio de acordo individual, entre empregado e empregador, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com o pagamento do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, custeado através de recursos da União.

No dia 02/04/2020 foi protocolada no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, proposta pelo Partido Rede Sustentabilidade, tendo sido distribuída para o Ministro Ricardo Lewandowski, que no dia 06/04/2020 proferiu decisão, deferindo em parte a cautelar, determinando 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”.

Posteriormente, foram opostos Embargos de Declaração pelo Advogado-Geral da União, alegando “possíveis problemas práticos advindos da liminar, além de apontar a ocorrência de contradições e omissões na decisão” proferida pelo Supremo Tribunal Federal. O recurso foi rejeitado pelo relator, Ministro Ricardo Lewandowski, que proferiu decisão no dia 13/04/2020, consignando que “são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo art. 17, III, daquele ato presidencial”. Ressalvou que a “adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável”, sendo que na “inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes”.

No dia 17/04/2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal proferiu decisão mantendo a eficácia da regra da Medida Provisória 936/2020, que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria.

Com isso, por maioria de votos, o Plenário do Supremo Tribunal Federal não referendou a medida cautelar deferida em 06/04/2020 pelo ministro Ricardo Lewandowski.

## 2. Orientações estratégicas.

Em conformidade com a decisão proferida, no dia 17/04/2020, pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, pode-se extrair o seguinte:

- A Medida Provisória 936/2020 continua integralmente em vigor, e agora ainda mais, pois a última decisão do Supremo Tribunal Federal restabeleceu a segurança jurídica necessária para que as empresas continuem ajustando diretamente com seus empregados acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, com fundamento na Medida Provisória nº 936/2020, que tem vigência limitada ao período do estado de calamidade pública decorrente da pandemia da COVID-19, com efeitos até o dia 31/12/2020, conforme prevê o art. 1º do Decreto Legislativo nº 6, de 2020.
- Para integrar o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, com o pagamento do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, conforme previsto na Medida Provisória 936/2020, as empresas deverão observar, em especial, o seguinte:
  1. Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho serão válidos e legítimos quando celebrados na forma prevista na Medida Provisória nº 936/2020.
  2. Cabe ao empregador informar ao Ministério da Economia a redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo individual, ou mesmo do acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.
  3. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho somente poderão abranger trabalhadores com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12). Para os empregados não enquadrados na faixa salarial e situação acima, as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, somente poderão ser estabelecidas por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, ressalvada a possibilidade de redução da jornada de trabalho e de salário de até 25% (vinte e cinco por cento), que poderá ser ajustada por meio de acordo individual, independentemente do valor do salário do trabalhador.
  4. A redução proporcional de jornada de trabalho e salário somente poderá ser ajustada pelo período máximo de 90 (noventa) dias, devendo ser preservado o valor do salário-hora de trabalho do empregado, e observados os seguintes percentuais de redução: 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento).
  5. A suspensão temporária do contrato de trabalho somente poderá ser ajustada

pelo período no máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

6. O acordo individual escrito, no caso de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverá ser encaminhado ao empregado, inclusive por meios eletrônicos, com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, do início do período de redução de jornada e salário ou de suspensão do contrato de trabalho.
7. O empregado que tiver a redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho terá direito à garantia de emprego durante todo o período ajustado, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverá lhe ser garantido o emprego pelo período equivalente ao da redução ou da suspensão.
8. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, a cargo da empresa, de caráter indenizatório, no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período em que ocorrer a suspensão temporária do contrato de trabalho.
9. Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, ficando o trabalhador autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.
10. Os acordos individuais ajustando a redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data da sua celebração.
11. Por fim, é importante ressaltar que as empresas poderão adotar as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho ao longo de todo o período de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, devendo sopesar o momento necessário para adoção de qualquer uma das medidas, ou mesmo de ambas, podendo, inclusive, se valer das medidas trabalhistas previstas na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020, como a adoção do teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, a utilização do banco de horas, o direcionamento do trabalhador para qualificação etc.

## INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Modelos de acordos individuais em:

- [Informe Estratégico: Medida Provisória - Modelo de Acordo Individual de Trabalho](#)
- [Informe Estratégico: Medidas Trabalhistas para enfrentamento ao Covid-19](#)

Outras informações sobre os assuntos:

- [Informe Estratégico: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda](#)
- [Informe Estratégico: Covid-19 - Medidas Trabalhistas para enfrentamento ao Coronavírus](#)



### Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).