

ADI 6363,

REL. MIN. RICARDO LEWANDOWSKI

COVID-19 E MP Nº 936/2020:

REDUÇÃO DE JORNADA, DE REMUNERAÇÃO E SUSPENSÃO DE CONTRATO

Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA CAUSADA PELA DISSEMINAÇÃO DO VÍRUS COVID 19. MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020. REDUÇÃO DE JORNADA, DE REMUNERAÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO INDIVIDUAL

1. Situação emergencial gerada pela pandemia reconhecida pela Organização Mundial da Saúde. Inevitabilidade de uma recessão econômica de grande porte, com risco de quebra sequencial de empresas e desemprego em massa.

2. Medida provisória que admite redução de jornada, de remuneração e suspensão de contrato de trabalho, por meio de acordo individual, para empregados que preencham os seguintes requisitos: (i) perceber salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou (ii) ser portador de diploma de nível superior e titular de salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 12 da MP 936/2020). Exigência de acordo ou convenção coletiva para os demais.

3. Previsão de redução de jornada e de remuneração por acordo individual altamente reguladas, mediante as seguintes condições: (i) limite máximo de 90 dias; (ii) garantia de emprego pelo tempo de duração da redução e por igual período, uma vez superada ela; (iii) preservação do valor salário/hora de trabalho; (iv) percentuais de redução limitados a 25%, 50% ou 70%; (v) pagamento estatal de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“benefício emergencial”), no mesmo percentual da redução, incidente sobre o valor do seguro-desemprego. Garantia, em qualquer hipótese, de pagamento do salário mínimo.

4. Autorização de suspensão do contrato de trabalho por acordo individual também altamente regulada, prevendo as seguintes condições: (i) limite máximo de 60 dias; (ii) garantia de emprego pelo tempo de duração da suspensão e por igual período, uma vez encerrada ela; (iii) manutenção de todos os benefícios concedidos pelo empregador a seus empregados; (iv) pagamento, pelo Poder Público, de benefício emergencial correspondente a 100% do valor do seguro-desemprego, se a empresa tiver auferido, em 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00; ou (v) pagamento, pelo Poder Público, de benefício emergencial correspondente a 70% do valor do seguro-desemprego, a ser percebido pelo empregado cumuladamente com ajuda compensatória de 30% do seu salário, custeada pela empresa, se ela tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019. Garantia, em qualquer hipótese, de pagamento do salário mínimo.

5. A leitura do direito do trabalho à luz da Constituição, além de garantir os direitos expressos no texto constitucional, deve observar os seguintes princípios e objetivos: (i) preservar o emprego e aumentar a empregabilidade; (ii) formalizar o trabalho, removendo os obstáculos que levam à informalidade; (iii) melhorar a qualidade geral e a representatividade dos sindicatos; (iv) desonerar a folha de salários; e (v) acabar com a imprevisibilidade do custo das relações do trabalho.

6. A urgência na implementação das medidas aqui examinadas inviabiliza a exigência de negociação coletiva, que deve ser ponderada com o direito ao trabalho e a garantia do emprego, valores igualmente protegidos pela Constituição. Os sindicatos não têm condição de participar, a tempo e a hora, do imenso volume de acordos resultantes da crise sanitária, econômica e humanitária trazida pela pandemia. Diante disso, impor a negociação coletiva constitui meio inadequado à consecução do próprio fim a que se destina: a tutela do empregado, a proteção do emprego e a segurança jurídica.

7. Antevendo a impossibilidade de adoção ampla de negociação coletiva nos casos nela previstos, a própria medida provisória instituiu intensa regulação protetiva do empregado.

8. Nego referendo à cautelar e fixo a seguinte tese de julgamento: *“É possível, extraordinariamente, afastar a exigência de negociação coletiva, em situação emergencial e transitória, nas hipóteses previstas na MP 936/2020, tendo em vista que a rigorosa regulação pelo Poder Público minimiza a vulnerabilidade do empregado e que a negociação coletiva poderia frustrar a proteção ao emprego.”*