

CHEDIAK
LOPES DA COSTA
CRISTOFARO
SIMÕES

CHEDIAK ADVOGADOS

CORONAVÍRUS

Notícia Extraordinária – Medida Provisória 936 e o STF

DECISÃO DO STF SOBRE A MP 936

- Hoje, 06.04.2020, tornou-se pública a decisão proferida pelo Min. Ricardo Lewandowski, que deferiu em parte, a liminar requerida na Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363.
- O resumo da decisão é o seguinte:

"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."

- Em outras palavras, **ao formalizar um acordo individual de redução ou suspensão, o empregador deverá comunicar o Sindicato para que ele venha negociar os termos do acordo. Somente a partir de uma negociação coletiva, ou se o Sindicato não comparecer, o acordo terá validade.**

DECISÃO DO STF SOBRE A MP 936

- Referida decisão traz insegurança jurídica às medidas previstas pela MP 936 para a preservação de empregos, na medida em que muitas perguntas não terão respostas.
- E se o Sindicato comparecer para negociar e, para a aceitação do acordo, impuser cláusulas não previstas anteriormente?
- E se, com o problema da pandemia e o “Estado de Calamidade Pública” não for possível notificar o Sindicato em 10 dias?
- Se o acordo individual não for acolhido pelo Sindicato, ele terá validade? E a estabilidade que a MP prevê para os empregados que tiveram redução ou suspensão, permanece ou pode ser desconsiderada?
- São perguntas, dentre outras, que hoje, não há respostas.
- Na verdade, a decisão do STF “empurra” a empresa para a negociação coletiva, conflitando diretamente com liberdade antes trazida pela MP 936.

DECISÃO DO STF SOBRE A MP 936

- Diante dessa decisão, que será apreciada pelo Plenário do STF no dia 24.04.2020, entendemos que a conduta mais segura a ser seguida pelo empregadores poderia ser:
 - (i) **Selecionar** os empregados que teriam os contratos reduzidos ou suspensos e **colocá-los em férias**, conforme expressa permissão da MP 927 (ao final, traremos novamente as informações sobre essas férias), por prazo suficiente para se notificar e aguardar o Sindicato;
 - (ii) **Notificar** o Sindicato sobre o **interesse em negociar a redução de jornada e salários e a suspensão de contratos de parte** dos empregados;
 - (iii) **Aguardar** o prazo de 08 dias previsto no art. 617 da CLT para que o Sindicato negocie o acordo coletivo, ou, **na sua ausência, negociar diretamente com os empregados os acordos individuais**. Nessa hipótese há duas questões: (a) o art. 617 prevê a possibilidade de notificação à Federação e à Confederação (que terão o mesmo prazo de 08 dias para responder); e (b) caso seja feita a negociação individual, nova notificação ao Sindicato deverá ser feita.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

COMO INSTITUIR	COMUNICAÇÃO ESCRITA OU ELETRÔNICA E PRAZO MÍNIMO DE 48 HORAS Para a concessão de férias individuais ou coletivas, a empresa deverá enviar <u>comunicação escrita ou eletrônica</u> (que deve mencionar o “Estado de Calamidade Pública”) e respeitado o <u>prazo mínimo de 48 horas</u>, para o empregado (ou grupo de empregados), com a indicação do período de férias a ser gozado.
QUESTÕES ESPECÍFICAS DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS	• <u>Período mínimo de gozo de 05 dias</u> corridos; • Poderão ser concedidas ainda que o <u>período aquisitivo não tenha transcorrido</u> (por exemplo: poderão ser concedidas férias de 30 dias, mesmo para os empregados que tenham apenas 06 meses de trabalho); • Poderá haver <u>antecipação de períodos futuros</u> de férias, <u>mediante assinatura de acordo individual específico</u>; • <u>Deverão ser priorizados</u> para o gozo das férias, os empregados que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus; e, • Suspensão de férias e licenças não remuneradas para os empregados da área de saúde ou que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação prévia de 48 horas.
QUESTÕES ESPECÍFICAS DAS FÉRIAS COLETIVAS	• Poderão ser instituídas <u>por mais de dois períodos anuais e menos de 10 dias corridos</u>, ou seja, não se aplicam a essas férias os limites de dois períodos e mínimo de 10 dias previstos no § 1º, do artigo 139 da CLT; e, • Não é necessária a comunicação à Secretaria do Trabalho ou ao Sindicato.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS (CONTINUAÇÃO)

PAGAMENTOS	• Pagamento dessas férias poderá ser feito <u>até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo</u>; • Pagamento do adicional constitucional de 1/3 poderá ser feito <u>junto com o 13º salário</u>; • Pedido de conversão das férias em abono dependerá da concordância do empregado e, em caso positivo, o pagamento poderá ser feito <u>junto com o 13º salário</u>; e, • Em caso de dispensa, diferenças de férias deverão ser pagas com as verbas rescisórias.
-------------------	--

Equipe Trabalhista

Flavio Aldred Ramacciotti
flavio.aldred@clcmra.com.br

Michelle Pimenta Dezidério
michelle.pimenta@clcmra.com.br

Leonardo Alberto Souza e Silva
leonardo.souza@clcmra.com.br

Natália Romito Nogueira
natalia.nogueira@clcmra.com.br

Juliana Camargo Alves
juliana.alves@clcmra.com.br

CHEDIAK
LOPES DA COSTA
CRISTOFARO
SIMÕES

CHEDIAK ADVOGADOS

SÃO PAULO

Rua Gomes de Carvalho, 1.510
19º andar – Vila Olímpia – São Paulo
SP – 04547-005 – Brasil

55 21 3543.6100

RIO DE JANEIRO

Rua Visconde de Pirajá, 351
13º andar – Ipanema – Rio de Janeiro
RJ – 22410-906 – Brasil

55 21 3543.6100

clcmra.com.br