

INFORMATIVO SOBRE A DECISÃO LIMINAR DO STF RELATIVA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

No último dia 6 de abril, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Ricardo Lewandowski, proferiu decisão liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 6363. A ADI é referente à Medida Provisória 936, que instituiu o "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda" para tentar combater os efeitos da crise deflagrada pela epidemia da Covid-19.

Na liminar, o Ministro Lewandowski decidiu que as empresas devem **notificar os sindicatos** sobre os acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução da jornada de trabalho e de salário realizados, isto **no prazo de 10 dias**. Além disso, ressaltou que, após a notificação, os sindicatos podem deflagrar uma negociação com a empresa, visando a alterar os termos do acordo, ou anuir com o pactuado. Sua inércia implica o aceite tácito quanto aos termos do acordo.

Pois bem. Diante disso, a Advocacia Geral da União apresentou embargos de declaração para esclarecer alguns pontos da decisão. Assim, na data de hoje, 13/4/2020, sobreveio nova decisão tornando mais clara a decisão liminar anterior.

O Ministro Lewandowski reafirmou que os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020 **são válidos e legítimos**. Que assim que celebrados e comunicados ao Ministério da Economia (obrigação que a empresa deve cumprir também no prazo de 10 dias), passam a ter plena validade.

Asseverou o Ministro que sua decisão apenas tentou trazer mais segurança jurídica às empresas e aos empregados nos processos de negociação, uma vez que a Constituição assegura à negociação coletiva a prerrogativa para reduzir jornada e salário ou suspender contrato de trabalho. Assim, os acordos celebrados e comunicados ao Ministério da Economia **devem também ser comunicados ao sindicato laboral**, pois, havendo a anuência dos entes sindicais, a empresa passa a ter garantia de que esse acordo não será contestado no futuro, em reclamação trabalhista, sob o argumento de ser inconstitucional. Portanto, existe aqui uma decisão de risco administrativo para as empresas. Celebrado o acordo, ele terá vigência e será pago pelo Ministério da Economia. Se houver a anuência do sindicato obreiro, a redução de salário e jornada ou a suspensão do contrato de trabalho serão plenos e incontestáveis. Mas se não houver a anuência do sindicato laboral, esses acordos poderão ser objeto de contestação judicial em reclamação trabalhista futura.

Como as empresas devem proceder? Elas podem firmar acordos individuais com seus empregados (um acordo por empregado) e notificar os respectivos sindicatos laborais sobre seus termos, no prazo de 10 dias. As entidades sindicais terão o prazo de 4 dias (art. 17, III, da MP 936/2020 c/c 617, § 1º da CLT) para apresentar resposta à empresa, dizendo se concordam ou se pretendem negociar as condições estabelecidas no acordo. Mas frise-se, celebrado o acordo e comunicado ao Ministério da Economia, esse estará vigente e haverá o pagamento ao empregado na forma prevista na MP 936, independentemente do procedimento que será levado a efeito junto ao sindicato laboral (anuência ou início de negociação para alteração dos termos do acordo).

Os acordos celebrados devem conter os dados do profissional, como nome, RG, CPF, PIS/NIS e o número da conta para depósito do benefício que será pago pela União. Deve conter também todos os dados da empresa e do acordo celebrado, como o percentual de redução da jornada e o período de vigência.

O funcionário deve ser informado quanto aos termos do acordo, essencialmente sobre o pagamento do benefício do governo e eventual pagamento que continuará sendo feito pela empresa. O empregado deve fornecer o número da conta corrente para depósito do benefício. Caso não tenha conta em banco público, será aberta uma conta virtual para pagamento.

A empresa deverá, ainda, inserir as informações sobre os acordos no *site* do Ministério da Economia, por meio do empregador web¹. As informações a serem prestadas devem observar as disposições da tabela anexa abaixo.

É importante ressaltar que as empresas têm o prazo de 10 dias para inserir os acordos e as informações dos empregados no *site* do Ministério da Economia, sob pena de terem de arcar com o pagamento do salário integral até que as informações sejam devidamente prestadas.

Por isso, devem ficar atentas aos prazos para não sofrer a penalidade prevista na MP 936/2020 acima explicada.

Prazo	Órgão
10 dias ¹	Sindicato
10 dias ²	Ministério da Economia
Obs1: Risco de o acordo ser questionado na Justiça.	
Obs2: Perda do prazo: empresa pagará salário integral.	

Além de encaminhar o acordo ao sindicato laboral, as empresas devem, também, protocolá-lo no SINEPE/DF. Isto porque o SINEPE/DF e o SINPROEP/DF estão criando uma Comissão Paritária para analisar os acordos celebrados entre os estabelecimentos de ensino e seus professores, de forma a trazer maior segurança jurídica às empresas. Assim que o regimento desta Comissão Paritária for concluído (está sendo criado em caráter de urgência), será convidado também o SAEP/DF para participar.

¹ <https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>

Essas são as explicações sobre a decisão liminar do STF e os procedimentos a serem adotados pelas empresas no tocante à MP 936/2020. Na sequência, seguem anexos referentes aos acordos.

Brasília/DF, 13 de abril de 2020.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739

Anexo I

Nome do Campo	Tipo do Campo	Quantidade de caracteres	Obrigatório	Descrição
Tipo Inscrição	numérico	1	SIM	Define o tipo de identificador do estabelecimento que fez o acordo. Valores permitidos são: 1: Para CNPJ 2: para CEI
CNPJ/CEI	numérico	14	SIM	Número identificador do estabelecimento responsável pelo acordo. É feita a validação se o número informado é válido, levando em consideração o tipo do campo anterior. Deve ser informado apenas número, sem formatação.
CNO	numérico	12	SIM	Número identificador que contém informações cadastrais de obras de construção civil e seus responsáveis. Deve ser informado apenas número, sem formatação.
Data Admissão	alfanumérico,	formato "dd/mm/yyyy"	SIM	Data em que ocorreu a admissão do trabalhador o empregador.
CPF Trabalhador	numérico	11	SIM	Não será permitido que o mesmo CPF exista mais de uma vez no mesmo arquivo. Também é verificado se o CPF informado é válido. Deve ser informado apenas número, sem formatação.
PIS/PASEP Trabalhador	numérico	11	SIM	Número PIS ou PASEP do trabalhador. É feita validação se o número do PIS ou PASEP informado é válido. Deve ser informado apenas número, sem formatação
Nome Trabalhador	alfanumérico	80	SIM	Deve ser informado o nome completo do trabalhador, sendo o tamanho máximo permitido 80 caracteres.
Nome Mae Trabalhador	alfanumérico	80	SIM	Deve ser informado o nome completo da mãe do trabalhador, sendo o tamanho máximo permitido 80 caracteres.
Data Nascimento Trabalhador	alfanumérico	formato "dd/mm/yyyy"	SIM	Data de nascimento do trabalhador.
Tipo Adesão	numérico	1	SIM	Deve ser informado o tipo de adesão acordado entre o empregador e o empregado. Valores permitidos são: 0: Suspensão do contrato
				1: Redução da carga horária

Data Acordo	alfanumérico	formato “dd/mm/yyyy”.	SIM	Data em que foi firmado o acordo entre o empregador e o empregado.
Percentual Redução Carga Horária	numérico	2	NÃO	Este campo somente será obrigatório se o tipo de adesão for redução de carga horária. Caso o tipo de adesão seja suspensão este campo poderá vir vazio. Para a opção de redução de carga horária, os valores permitidos são: 25: Acordo com redução de carga horária de 25% 50: Acordo com redução de carga horária de 50% 70: Acordo com redução de carga horária de 70%
Dias Duração	numérico	2	SIM	Dias de duração do acordo.
Código Banco	alfanumérico	3	NÃO	Deve ser informado o código bancário de 3 posições segundo a tabela FEBRABAN (https://portal.febraban.org.br/pagina/3164/12/pt-br/associados). Os dados bancários (Código Banco, Agência Bancária, DV Agência Bancária, Conta Bancária, DV Conta Bancária, Tipo Conta) são opcionais, pois nem todo trabalhador possui conta bancária. Nesse caso, os todos campos de dados bancários devem ser enviados em branco. Por outro lado, caso algum dos campos de dados bancários seja preenchido, todos devem ser preenchidos.
Agência Bancária	numérico	4	NÃO	Deve ser informado o número da agência onde o trabalhador possui conta. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (Código Banco, Agência Bancária, DV Agência Bancária, Conta Bancária, DV Conta Bancária, Tipo Conta). Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco Deve ser informado apenas número, sem formatação.
DV Agência Bancária	alfanumérico	1	NÃO	Deve ser informado o dígito verificador da conta bancária. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (Código Banco, Agência Bancária, DV Agência Bancária, Conta Bancária, DV Conta Bancária, Tipo Conta). Caso a agência bancária do trabalhador não possua DV, este campo pode ser enviado em branco, desde que todos os demais dados bancários sejam informados.

Conta Bancária	numérico	12	NÃO	Deve ser informado o número da conta bancária do trabalhador. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (Código Banco, Agência Bancária, DV Agência Bancária, Conta Bancária, DV Conta Bancária, Tipo Conta). Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco
DV Conta Bancária	numérico	1	NÃO	Deve ser informado o dígito verificador da conta bancária. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (Código Banco, Agência Bancária, DV Agência Bancária, Conta Bancária, DV Conta Bancária, Tipo Conta). Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco
Tipo Conta	numérico	1	NÃO	Deve ser informado o código que identifica qual o tipo da conta do trabalhador. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (Código Banco,
				<i>Agência Bancária, DV Agência Bancária, Conta Bancária, DV Conta Bancária, Tipo Conta</i>). Os valores possíveis são: 0: Conta corrente 1: Poupança Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco
Último Salário	numérico	10	SIM	Salário recebido pelo trabalhador no mês em questão. As duas posições no final representam as casas decimais, ou seja, um valor como 250,80 deve ser representado como 25080.
Penúltimo Salário	numérico	10	NÃO	Salário recebido pelo trabalhador no mês em questão. As duas posições no final representam as casas decimais, ou seja, um valor como 250,80 deve ser representado como 25080.
Antepenúltimo Salário	numérico	10	NÃO	Salário recebido pelo trabalhador no mês em questão. As duas posições no final representam as casas decimais, ou seja, um valor como 250,80 deve ser representado como 25080.

Anexo II

MODELO DE ACORDO DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

ACORDO INDIVIDUAL PARA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

(NOME DO EMPREGADO), brasileiro(a), inscrito(a) no CPF sob nº _____, residente e domiciliado(a) na Rua _____, nº ____, bairro _____, CEP _____, na cidade de _____ - estado _____, doravante denominado EMPREGADO(A).

(NOME DA EMPRESA), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº _____, com sede na Rua _____, nº ____, bairro _____, CEP _____, na cidade de _____ - estado _____, por seu representante legal, doravante denominado EMPRESA.

Decidem as partes, em comum acordo, por motivo de força maior e de ordem pública, considerando os efeitos dos Decretos do Governo do Distrito Federal que suspendeu as aulas em toda a rede privada de ensino e as decorrentes da Pandemia do Covid-19, celebrar o presente **ACORDO**, que se regerá mediante as cláusulas e condições adiante estipuladas.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO DO ACORDO

As partes firmam o presente acordo para disciplinar a **redução temporária da jornada de trabalho e de salário** do(a) EMPREGADO(A), enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, na forma disciplinada pela Medida Provisória nº 936/2020.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

As partes acordam que, no período determinado no presente instrumento, a jornada de trabalho do(a) EMPREGADO(A) será reduzida em ____% (_____ por cento) de sua carga atual.

Parágrafo primeiro – Observado o *caput*, a jornada de trabalho do(a) EMPREGADO(A) passará de ____ (_____) horas semanais, para ____ (_____) horas semanais.

Parágrafo segundo - Fica mantido o valor nominal do salário-hora, sendo que o valor da remuneração mensal será reduzido proporcionalmente, no mesmo percentual indicado no *caput*.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO PERÍODO DE APLICAÇÃO DO PRESENTE ACORDO

O presente acordo produzirá seus efeitos por (____) (_____) dias, a contar de ____ de abril de 2020 até o dia ____ de ____ de 2020.

Parágrafo primeiro - A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados

- A – Da cessação do estado de calamidade pública;
- B – Da data estabelecida como término dos efeitos do presente, conforme disposto no *caput*; ou
- C – Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua eventual decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado no *caput*.

Parágrafo segundo – Nos casos previstos nas alíneas “a” e “c” do parágrafo primeiro, a EMPRESA comunicará ao(à) EMPREGADO(A) o fim da ocorrência que levou ao presente acordo, por qualquer meio que garanta o recebimento da mensagem, inclusive eletrônico, como mensagens por celular (SMS, *WhatsApp* ou *Telegram* com pedido de confirmação de recebimento e ciência de seu conteúdo), e-mails ou telegrama, cabendo ao(à) EMPREGADO(A) o retorno às suas atividades na jornada de trabalho originalmente acordada no prazo determinado, sob pena de potencial caracterização de desídia contratual.

Parágrafo terceiro - Caso o período previsto no *caput* seja inferior a 90 (noventa) dias, a EMPRESA poderá prorrogar a vigência dos efeitos do presente acordo, observado o prazo máximo total de 90 (noventa) dias, somados o prazo original e a prorrogação.

CLÁUSULA QUARTA – DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E AO SINDICATO PROFISSIONAL

Caberá à EMPRESA, no prazo de até 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente acordo, comunicar sua celebração ao Ministério da Economia e ao sindicato profissional do(a) EMPREGADO(A).

CLÁUSULA QUINTA – DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O(A) EMPREGADO(A) receberá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda previsto no artigo 5º da MP nº 936/2020, diretamente da União/Ministério da Economia, conforme as disposições nela previstas.

Parágrafo único - À EMPRESA caberá o pagamento dos salários correspondentes à jornada reduzida, na forma da legislação e nos termos do presente acordo.

CLÁUSULA SEXTA – DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao(à) EMPREGADO(A), nos seguintes termos.

- A – Durante o período de vigência do acordado na cláusula terceira, supra, incluindo eventuais prorrogações; e
- B – Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, por período equivalente ao que perdurou o acordado na cláusula terceira, incluindo eventuais prorrogações.

Parágrafo primeiro – A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego prevista na presente cláusula sujeitará a EMPRESA ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização nos termos previstos no § 1º do art. 10 da MP 936/2020.

Parágrafo segundo - O disposto no parágrafo primeiro não se aplica às hipóteses de extinção de contrato por pedido de dispensa realizado pelo empregado, em rescisões por justa causa e em extinções de contrato por mútuo acordo nos termos do art. 484-A da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA – DOS DADOS BANCÁRIOS PARA RECEBIMENTO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Neste ato, informa o empregado os dados bancários para receber o benefício que será pago pelo Ministério da Economia, quais sejam: Banco _____, AG nº _____, Conta-Corrente nº _____.

E, por estarem justos e acordados, celebram o presente acordo individual em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

DATA DO RECEBIMENTO DA PROPOSTA

Brasília/DF, ___ de abril de 2020.

EMPRESA

EMPREGADO(A)

DATA DO AJUSTE ENTRE AS PARTES

Brasília/DF, ___ de abril de 2020.

EMPRESA

EMPREGADO

Testemunha1:

Testemunha2:

Anexo III

MODELO DE ACORDO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

(NOME DO EMPREGADO), brasileiro(a), inscrito(a) no CPF sob nº _____, residente e domiciliado(a) na Rua _____, nº ____, bairro _____, CEP _____, na cidade de _____ - estado _____, doravante denominado EMPREGADO(A).

(NOME DA EMPRESA), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº _____, com sede na Rua _____, nº ____, bairro _____, CEP _____, na cidade de _____ - estado _____, por seu representante legal, doravante denominado EMPRESA.

Decidem as partes, em comum acordo, por motivo de força maior e de ordem pública, considerando os efeitos dos Decretos do Governo do Distrito Federal que suspendeu as aulas em toda a rede privada de ensino e as decorrentes da Pandemia do Covid-19, celebrar o presente **ACORDO**, que se regerá mediante as cláusulas e condições adiante estipuladas.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO DO ACORDO

As partes firmam o presente acordo para disciplinar a **Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho** do(a) EMPREGADO(A), enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, na forma disciplinada pela Medida Provisória nº 936/2020.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As partes acordam que, no período determinado no presente instrumento, o contrato de trabalho do(a) EMPREGADO(A) ficará suspenso, nos termos da MP 936/2020.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO PERÍODO DE APLICAÇÃO DO PRESENTE ACORDO

O presente acordo produzirá seus efeitos por (____) (_____) dias, a contar de ____ de abril de 2020 até o dia __ de julho de 2020.

Parágrafo primeiro - O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados

A – Da cessação do estado de calamidade pública;

B – Da data estabelecida como término dos efeitos do presente, conforme disposto no *caput*; ou

C – Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua eventual decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado no *caput*.

Parágrafo segundo – Nos casos previstos nas alíneas “a” e “c” do parágrafo primeiro, a EMPRESA comunicará ao(à) EMPREGADO(A) o fim da ocorrência que levou ao presente acordo, por qualquer meio que garanta o recebimento da mensagem, inclusive eletrônico, como mensagens por celular (SMS, *WhatsApp* ou *Telegram* com pedido de

confirmação de recebimento e ciência de seu conteúdo), e-mails ou telegrama, cabendo ao(à) EMPREGADO(A) o retorno às suas atividades na jornada de trabalho originalmente acordada no prazo determinado, sob pena de potencial caracterização de desídia contratual.

Parágrafo terceiro - Caso o período previsto no *caput* seja inferior a 60 (sessenta) dias, a EMPRESA poderá prorrogar a vigência dos efeitos do presente acordo, observado o prazo máximo total de 60 (sessenta) dias, somados o prazo original e a prorrogação.

CLÁUSULA QUARTA – DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E AO SINDICATO PROFISSIONAL

Caberá à EMPRESA, no prazo de até 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente acordo, comunicar sua celebração ao Ministério da Economia e ao sindicato profissional do(a) EMPREGADO(A).

CLÁUSULA QUINTA – DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O(A) EMPREGADO(A) receberá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda previsto no artigo 5º da MP nº 936/2020, diretamente da União/Ministério da Economia, conforme as disposições nela previstas.

Parágrafo único - À EMPRESA caberá o pagamento de ajuda de custo ao empregado correspondente a 30% de seu salário, sem natureza salarial, na forma da legislação e nos termos do presente acordo. **(Esse parágrafo somente deve constar para os acordos firmados por empresas com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões no ano de 2019 ou para as que desejarem pagar a ajuda de custo ao empregado)**

CLÁUSULA SEXTA – DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao(à) EMPREGADO(A), nos seguintes termos.

A – Durante o período de vigência do acordado na cláusula terceira, supra, incluindo eventuais prorrogações; e

B – Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, por período equivalente ao que perdurou o acordado na cláusula terceira, incluindo eventuais prorrogações.

Parágrafo primeiro – A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego prevista na presente cláusula sujeitará a EMPRESA ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização nos termos previstos no § 1º do art. 10 da MP 936/2020.

Parágrafo segundo - O disposto no parágrafo primeiro não se aplica às hipóteses de extinção de contrato por pedido de dispensa realizado pelo empregado, em rescisões por justa causa e em extinções de contrato por mútuo acordo nos termos do art. 484-A da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA – DOS DEMAIS BENEFÍCIOS

Ficam mantidos ao(à) EMPREGADO(A), no período de vigência do presente acordo, o direito à percepção dos benefícios concedidos pela EMPRESA.

CLÁUSULA OITAVA – DOS DADOS BANCÁRIOS PARA RECEBIMENTO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Neste ato, informa o empregado os dados bancários para receber o benefício que será pago pelo Ministério da Economia, quais sejam: Banco _____, AG nº _____, Conta-Corrente nº _____.

E, por estarem justos e acordados, celebram o presente acordo individual em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

DATA DO RECEBIMENTO DA PROPOSTA

Brasília/DF, ___ de abril de 2020.

EMPRESA

EMPREGADO(A)

DATA DO AJUSTE ENTRE AS PARTES

Brasília/DF, ___ de abril de 2020.

EMPRESA

EMPREGADO

Testemunha1:

Testemunha2: