

COVID-19 E AS ALTERNATIVAS DAS EMPRESAS

PARTE VI

(Atualizado até 13.04.2020)

A Peixoto Advogados a título informativo e visando auxiliar a todos neste momento crítico ocasionado pela pandemia da COVID-19 demonstra abaixo as atualizações na legislação trabalhista.

Proferida hoje, dia 13.04.2020, a decisão dos Embargos de Declaração opostos pela AGU (Advogado Geral da União) contra a decisão liminar do Ministro Ricardo Lewandowski que deferiu parcialmente a cautelar requerida pelo partido Rede Sustentabilidade.

Na decisão original ele afirma que os efeitos plenos do acordo individual tanto para redução de jornada e de salário, quanto para suspensão do contrato só teriam validade com a chancela do sindicato.

Ao julgar os embargos, afirma que a MP 936 continua integralmente em vigor (em outras palavras que ela é válida) já que nenhum de seus dispositivos foi suspenso, notadamente aquele que dispõe sobre a percepção do BEMPER (benefício emergencial pelo trabalhador) e, portanto, não há falar em inconstitucionalidade da medida, fato requerido pelo autor da ação.

Ato contínuo, afirma o seguinte: “os eventuais acordos individuais já celebrados – e ainda por firmar – entre empregadores e empregados produzem efeitos imediatos, a partir de sua assinatura pelas partes, inclusive e especialmente para os fins de pagamento do benefício emergencial no prazo estipulado, **ressalvada a superveniência de negociação coletiva que venha a modificá-los, no todo ou em parte.**”

Sendo assim, os acordos são válidos, salvo manifestação do sindicato. Ademais, determina que se houver acordo coletivo ou convenção posterior mais favorável, o trabalhador pode optar pela norma coletiva.

O Ministro afirma, ainda, na decisão mencionada que caso não haja comunicação pela empresa ao sindicato no prazo de 10 dias contados da formalização dos acordos, estes serão invalidados pela falta de cumprimento de requisito formal. Valendo ressaltar que constou categoricamente na decisão o fato de que cabe ao empregador



adotar todas as medidas para acionar o sindicato e, na impossibilidade deste, da federação, ou, ainda, da confederação.

Os pontos positivos da mencionada decisão são que (i) a MP é considerada válida (afastando a hipótese, pelo menos neste momento, de que poderia ser inconstitucional) e consequentemente (ii) que o benefício já pode ser pago pelo governo, além de afirmar que (iii) o prazo que o sindicato tem para manifestação é metade daquele previsto na CLT (art. 617), determinando, desta forma, que o sindicato deve se manifestar no prazo de 04 dias, informando se terá interesse em deflagrar a negociação coletiva.

Diante de todo o exposto, em que pese tal decisão ter esclarecido alguns itens da decisão anterior, será necessário aguardar o julgamento do plenário no próximo dia 16 de abril, pois os Ministros decidirão se os acordos individuais firmados entre empregado e empregador são válidos ou se dependerão da chancela dos sindicatos para terem validade.