

Notificar sindicatos respeita trabalhador, mas pode atrasar ações

O ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal, [determinou](#) nesta segunda-feira (6/4) que as empresas devem notificar os sindicatos sobre a intenção de suspender temporariamente contratos e de cortar salários.

Reprodução



Sindicatos deverão se manifestar sobre suspensão de contratos e cortes de salários

A decisão foi tomada no âmbito da ADI 6.363, que desafia a Medida Provisória 936/20, em vigor desde o início do mês. A MP, editada com o objetivo de enfrentar as consequências do coronavírus na economia, permite a suspensão de contratos de trabalho por até 60 dias e prevê redução de até 70% do salário.

A cautelar de Lewandowski estabelece o prazo de 10 dias para a comunicação aos sindicatos. Durante o período, as entidades poderão, se o quiserem, deflagrar a negociação coletiva.

Ao justificar sua decisão, o ministro afirmou que o afastamento dos sindicatos das negociações tem potencial de causar sensíveis danos aos empregados e "contraria a própria lógica subjacente ao Direito do Trabalho, que parte da premissa da desigualdade estrutural entre os dois polos da relação laboral". A decisão deverá ser remetida ao plenário da corte para referendo.

Especialistas ouvidos pela **ConJur** divergem a respeito do entendimento. Para alguns, a decisão contraria o objetivo da MP, que é dar maior celeridade aos processos de afastamento durante o período emergencial. Para outros, a rapidez não pode se sobrepor aos direitos dos trabalhadores.

Celeridade

Segundo **Luis Fernando Riskalla**, especialista em Direito do Trabalho e sócio do Leite, Tosto e Barros advogados, "o que se mostra, em especial para os empresários, com a necessidade de intervenção do sindicato para validar a negociação, é principalmente uma grande insegurança jurídica".

Ainda de acordo com ele, não é possível saber se a tendência dos sindicatos será a de "convalidar o texto



da Medida Provisória, se irão simplesmente contra o texto, ou pior, se ficarão inertes".

Para **Carlos Eduardo Dantas Costa**, especialista em Direito do Trabalho e sócio do Peixoto & Cury Advogados, a tendência é a de que a negociação entre as partes nem aconteça, "seja por falta de interesse do sindicato, seja porque ele não dará conta de atender o prazo que a decisão fixou". Por isso, prossegue, "no final, o trabalhador poderá ser prejudicado, porque não receberá o benefício".

Sacrifício mútuo

Para **Tainã Góis**, do Mauro Menezes & Advogados, a liminar conferida por Lewandowski apenas aplica a Constituição, "ainda que de forma tímida, e com a possibilidade de reversão pelo Pleno do Supremo".

"A irredutibilidade salarial é uma das garantias fundamentais da preservação das condições de trabalho, afastando qualquer possibilidade de que um acordo individual entre empregado e empregador, considerada a hipossuficiência do primeiro em relação ao segundo, ensejem a necessidade de supressão de remuneração", afirma.

Segundo a advogada, o argumento de que a situação de calamidade pública exige uma resposta "mais rápida" deve ser desmistificado.

"Trata-se de um momento que demanda solidariedade, sacrifícios mútuos e ação coletiva, exigindo uma representação coletiva dos interesses. A atuação sindical apenas auxiliaria na criação de saídas mediadas para a crise econômica decorrente da Covid-19, reequilibrando os interesses das partes e auxiliando a implementação" da MP, diz.

Karen Viero, sócia de Chiarottino e Nicoletti Advogados, afirma que "era evidente a inconstitucionalidade da MP quanto à redução da jornada e do salário do trabalhador sem a anuência do sindicato da categoria". "Tanto que nossa orientação às empresas, mesmo antes da decisão liminar, era para que elas ao menos tentasse negociar tais reduções por meio de acordo coletivo."

A advogada destaca que Lewandowski "levou em conta, inclusive, o que vem ocorrendo nas relações trabalhistas no mundo capitalista nesta época de pandemia e decidiu que é válida a celebração de acordo individual de redução da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, desde que comunicada pelos empregadores ao respectivo sindicato, no prazo de dez dias, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva".

Mariana Machado Pedroso, sócia do Chenut Oliveira Santiago Advogados, afirma "ter sido interessante a solução dada pelo Supremo visando compatibilizar a MP com a Constituição Federal".

"Acrescento, como ponto de destaque, o deslocamento da atuação sindical na proteção dos direitos do empregado que, como regra geral, se dá antes do acordo, durante a negociação, para depois do acordo firmado", diz.

Entendimento constitucional

Ricardo Calcini, professor de Direito do Trabalho na FMU, mestre em relações trabalhistas e sindicais, e organizador do e-book [Coronavírus e os Impactos Trabalhistas](#), diz que a decisão de Lewandowski



apenas reafirma algo que a própria MP já prevê.

"Essa determinação de comunicação ao sindicato no prazo de dez dias corridos já consta, expressamente, do parágrafo 4º, artigo 11 da MP. Ora, parece que a decisão reforça os próprios termos da Medida Provisória", diz.

Ainda para ele, a MP não afronta os termos da Constituição Federal em nenhum momento. "Ao contrário, a prioridade da redução e/ou suspensão dos contratos de trabalho continua sendo pela via da negociação coletiva, tal como está expresso no texto da Constituição".

Paula Corina Santone, do Rayes & Fagundes Advogados, lembra que "há quem sustente que a MP não veicula regra de redução salarial, mas sim verdadeira regra de alteração contratual e, nesse cenário, representaria mais uma das variadas hipóteses legais de impacto no salário nominal do empregado a partir de alterações juridicamente válidas".

Para ela, no entanto, a interpretação de Lewandowski é a mais acertada. "Pode-se concluir que a MP encontra-se eivada de flagrante inconstitucionalidade ao prever a possibilidade de redução de salários sem a participação sindical, mediante simples acordo individual entre empregado e empregador".

Louvável, mas equivocado

Pedro Campana Neme, sócio do Maschietto e de Paula Advogados, diz que embora a determinação tenha sido tomada com base em "louváveis fundamentos principiológicos que alicerçam a fórmula decisória", o entendimento "incorre em um equívoco comumente observado na interpretação do direito do trabalho".

"Quando a bandeira da proteção ao hipossuficiente fundamenta decisões que não levam em conta o contexto social e os efeitos concretos que delas redundam, longe de proteger, pode-se verificar inestimável prejuízo ao sujeito de direito", afirma.

Para ele, "desconhece-se qualquer empregador em plenas faculdades mentais que efetivamente optará pelo exercício da norma contestada, diante da liminar". "Na prática, a decisão recolocou a demissão coletiva como primeira opção para quem emprega".

ADI 6.363

Date Created

07/04/2020