

São Paulo, 03 de Abril de 2020.

## COMUNICADO URGENTE CORONAVÍRUS

Conforme constou do anterior comunicado, expedido em conjunto entre os sindicatos, patronal - **SINDIPROM** e dos empregados - **SINDIEVENTOS**, de 17 de março de 2020, novamente, estamos expedindo, conjuntamente, esse novo comunicado, em razão das exaustivas reuniões realizadas, na data de ontem, 01 de abril de 2020, porém, **dando maior ênfase**, orientando todas as empresas do nosso seguimento, sem exceção, **para que jamais firmem acordos individuais com seus empregados**, mas sim, **acordos coletivos**, evitando assim, futuras demandas trabalhistas sob o fundamento da **IRREDUTIBILIDADE SALARIAL** e da **inconstitucionalidade da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2.020.**

Tendo em vista, o debate caloroso manifestado por renomados juristas, informando que a aludida Medida Provisória nº 963 é de manifesta inconstitucionalidade, o que também foi objeto de **NOTA PÚBLICA** expedida em 02 de abril de 2020, pela **ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, representativa de quase 4 (quatro) mil magistrados da Justiça do Trabalho, através da sua Presidente Dra. NOEMIA PORTO**, conforme segue abaixo em sua íntegra:

*A ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho -, representativa de quase 4 mil magistrados e magistradas do Trabalho de todo o Brasil, vem a público manifestar sua preocupação com mais uma Medida Provisória, a de nº 936/2020, que dispõe sobre “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares”, a ser adotado durante o período da pandemia Covid-19 (“coronavírus”), em razão de previsões inconstitucionais.*

*1. A expectativa, num cenário de crise, é de que a prioridade das medidas governamentais se dirija aos mais vulneráveis, notadamente, aqueles que dependam da própria remuneração para viver e sustentar as suas famílias. Tais medidas devem ser, além de justas, juridicamente aceitáveis. Na MP 936 há, contudo, insistência em acordos individuais entre trabalhadores e empregadores; na distinção dos trabalhadores, indicando negociação individual para “hiperssuficientes”; na desconsideração do inafastável requisito do incremento da condição social na elaboração da norma voltada a quem necessita do trabalho para viver; e no afastamento do caráter remuneratório de parcelas recebidas em razão do contrato de emprego, que redundará no rebaixamento do padrão salarial global dos trabalhadores e das trabalhadoras. Tudo isso afronta a Constituição e aprofunda a insegurança jurídica já decorrente de outras mudanças legislativas recentes.*

*2. A Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). Por isso, a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.*

*3. A Constituição promove o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.*

4. A Constituição determina aos Poderes a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), por isso, não se pode, absolutamente, diferenciar os trabalhadores e as trabalhadoras, em termos de proteção jurídica, pelo critério do valor do salário, sendo proibida diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Diferenciar os trabalhadores e as trabalhadoras, para permitir acordo individual, negando a necessidade de negociação coletiva, acaso recebam remuneração considerada superior e tenham curso superior, é negar a força normativa da Constituição e do Direito do Trabalho. A proteção jurídica social trabalhista, como outras proteções jurídicas, é universal, e não depende do valor do salário dos cidadãos.

5. Benefícios, bônus, gratificações, prêmios, ajudas compensatórias e quaisquer outros valores pagos em razão da existência do contrato de emprego detêm natureza presumidamente salarial. Embora possa o poder público afastar essa possibilidade para diminuir a carga tributária dos empregadores, não pôde fazê-lo quando a finalidade é atingir o cálculo de outras parcelas trabalhistas devidas aos trabalhadores e às trabalhadoras, como férias, 13ºs salários, horas extras e recolhimento do FGTS, considerando que, na prática, se isso ocorrer, haverá rebaixamento do padrão salarial global.

6. A ANAMATRA reafirma a ilegitimidade da resistência de setores dos poderes político e econômico que intentam transformar uma Constituição, que consagra direitos sociais como fundamentais, em um conjunto de preceitos meramente programáticos ou enunciativos. Ao contrário, são a preservação e o prestígio dessa mesma ordem que, ao garantirem a harmonia das relações sociais e trabalhistas, permitirão ao País uma saída mais rápida e sem traumas desta gravíssima crise. Por isso, a ANAMATRA exorta trabalhadores e empregadores a cooperarem e celebrarem avenças coletivas, o que incrementa a boa fé objetiva dos atores sociais e assegura a justiça proveniente do diálogo social.

Por fim, a ANAMATRA espera que outras medidas de aperfeiçoamento possam ser adotadas e reforça que a Constituição prevê no seu art. 146 um regime diferenciado para as micros e pequenas empresas, que podem ser beneficiadas com a suspensão de débitos de natureza fiscal, creditícia e administrativa, que poderia se constituir em um grande pacto de desoneração dessas empresas, com o objetivo de que consigam, como contrapartida, manter os empregos.

**Brasília, 2 de abril de 2020**

**Noemia Porto**

**Presidente da Anamatra**

Reiterando e ratificando, os considerandos expostos no anterior comunicado, de 17 de março de 2020, **a orientação e recomendação do SINDIPROM e SINDIEVENTOS** continua sendo no sentido de que as empresas **jamais firmem acordos individuais com seus empregados, independentemente da faixa salarial**, mas sim, que seja firmado **ACORDO COLETIVO com a participação dos dois Sindicatos – SINDIPROM e SINDIEVENTOS**, evitando assim futuros passivos trabalhistas em razão dos motivos expostos.

Esclarecemos que, o Artigo 7º, Inciso VI, da Constituição Federal, veda a irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**, portanto, para que não se alegue futuramente a **inconstitucionalidade** da aludida Medida Provisória nº 936, bem como a **IRREDUTIBILIDADE SALARIAL** e para que as empresas tenham segurança jurídica, a única medida, por ora, recomenda-

se a celebração de **ACORDO COLETIVO**, independentemente da faixa salarial dos empregados, senão vejamos:

**“Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.**

.....

**VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho; .....**”

Esclareça-se, ainda que, para que não seja alegada nenhuma nulidade dos ACORDOS COLETIVOS, a serem firmados, os mesmos serão celebrados em conjunto pelo SINDIPROM (sindicato categoria patronal), o SINDIEVENTOS (sindicato dos empregados) e as respectivas empresas, portanto, dando total segurança jurídica às empresas e aos empregados.

Aproveitamos o ensejo para alertar as empresas e os seus respectivos departamentos jurídicos, abrangidos pelo nosso seguimento, assim como a todos os advogados terceirizados (escritórios particulares) que prestam assessoria a essas empresas, para o que foi exposto nesse comunicado. O SINDIEVENTOS e o SINDIPROM estão à disposição das empresas e aos seus respectivos departamentos jurídicos abrangidos pelo nosso seguimento, assim como a todos os advogados terceirizados (escritórios particulares) que prestam assessoria para essas empresas, para querendo tirar quaisquer dúvidas a respeito do ACORDO COLETIVO, através dos e-mails abaixo:

[sindieventos@sindieventos.org.br](mailto:sindieventos@sindieventos.org.br).  
[contato@sindieventos.org.br](mailto:contato@sindieventos.org.br)  
[homologação2@sindieventos.org.br](mailto:homologação2@sindieventos.org.br)  
[administração@sindieventos.org.br](mailto:administração@sindieventos.org.br)  
[fjeronimo@terra.com.br](mailto:fjeronimo@terra.com.br)  
[sindiprom@sindiprom.org.br](mailto:sindiprom@sindiprom.org.br)  
[analucia@spsa.adv.br](mailto:analucia@spsa.adv.br)

Com relação às empresas que já firmaram os acordos coletivos, ambos os sindicatos entrarão em contato, a partir de 06 de abril de 2020, para fazer os respectivos aditamentos, sem qualquer custo adicional.

Esperamos estar com a presente, atendendo os interesses e as formalidades que o assunto requer,

Atenciosamente

**SINDIPROM**  
**CARLOS ALBERTO SAUANDAG**  
Diretor Presidente

**SINDIEVENTOS**  
**LADISLAU JOSÉ DE SOUZA**  
Diretor Presidente