



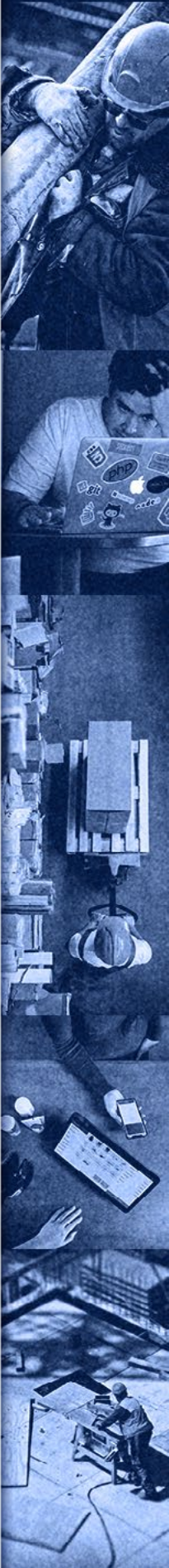
JULGAMENTO DA ADI N° 6363

(DES)NECESSIDADE DA PARTICIPAÇÃO SINDICAL NOS ACORDOS QUE VERSEM SOBRE REDUÇÃO SALARIAL

O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou, entre os dias 16 e 17/04/2020, a ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 6363 que trata sobre a celebração de acordos individuais para redução salarial entre empregador e empregados, sem a participação de sindicatos.

As resoluções afetam diretamente as empresas de diversos setores durante a pandemia de COVID-19, o coronavírus. Por isso, reunimos os principais pontos discutidos no julgamento, destacando suas resoluções, para facilitar o acesso à informação e, dessa forma, colaborar para futuras tomadas de decisão.

Boa leitura!



SUMÁRIO

**HOME OFFICE: A IMPORTÂNCIA
DA REANÁLISE DOS CONTRATOS E
ELABORAÇÃO DE ADITIVOS CONTRATUAIS** 03

O QUE ESTÁ EM JOGO NA ADI ° 6363? 06

**ACORDOS INDIVIDUAIS SEM PARTICIPAÇÃO
DO SINDICATO: STF BATE O MARTELO E
DEFINE DIRETRIZES** 07

*Gostaria de ler outros materiais sobre Direito Trabalhista? **Clique aqui e confira nosso Kit Jurídico Covid-19**, elaborado especialmente para você ficar bem informado sobre as principais resoluções que impactam no cenário econômico e empresarial.*

HOME OFFICE: A IMPORTÂNCIA DA REANÁLISE DOS CONTRATOS E ELABORAÇÃO DE ADITIVOS CONTRATUAIS

A decretação do estado de calamidade pública decorrente da COVID-19 desencadeou uma série de mudanças sociais, emergindo a adoção de medidas urgentes de higiene, saúde e segurança, as quais alteraram abruptamente a vida das pessoas, não sendo diferente para as atividades empresariais e a forma como as relações de emprego se davam.

Uma das medidas que mais têm se ouvido falar é o trabalho *home office*, que até pouco tempo atrás era pontualmente utilizado por algumas poucas empresas como modalidade de teletrabalho. Agora, ganhou protagonismo, se tornando uma solução para equalizar a saúde e segurança do empregado, bem como a manutenção das atividades empresariais neste momento de crise.

O *home office* consiste numa alternativa viável, adequada e legalmente prevista, que permite às empresas manterem seus empregados trabalhando diretamente de suas casas. Além disso, esta alternativa de trabalho beneficia os dois lados, pois as empresas continuam ativas e os colaboradores continuam com seus empregos.

No momento inicial da pandemia e em razão da adoção de medidas imediatas, muitas empresas aderiram ao *home office* sem ao menos conhecer todas as nuances e regras que envolvem esta espécie de trabalho.

Ao celebrarem acordos individuais para trabalho remoto, muitos instrumentos ficaram incompletos, sem abranger todas as circunstâncias e previsões legais necessárias e seguras que permeiam esse tipo de atuação profissional, atraindo, assim, riscos de passivos trabalhistas decorrentes de documentos mal redigidos.

Agora que as pessoas estão vivenciando o trabalho home office, algumas questões e dúvidas começaram a ganhar corpo, tais como:

De quem é a obrigação pelo fornecimento dos equipamentos eletrônicos para execução das atividades?

O empregado pode usar seu equipamento pessoal?

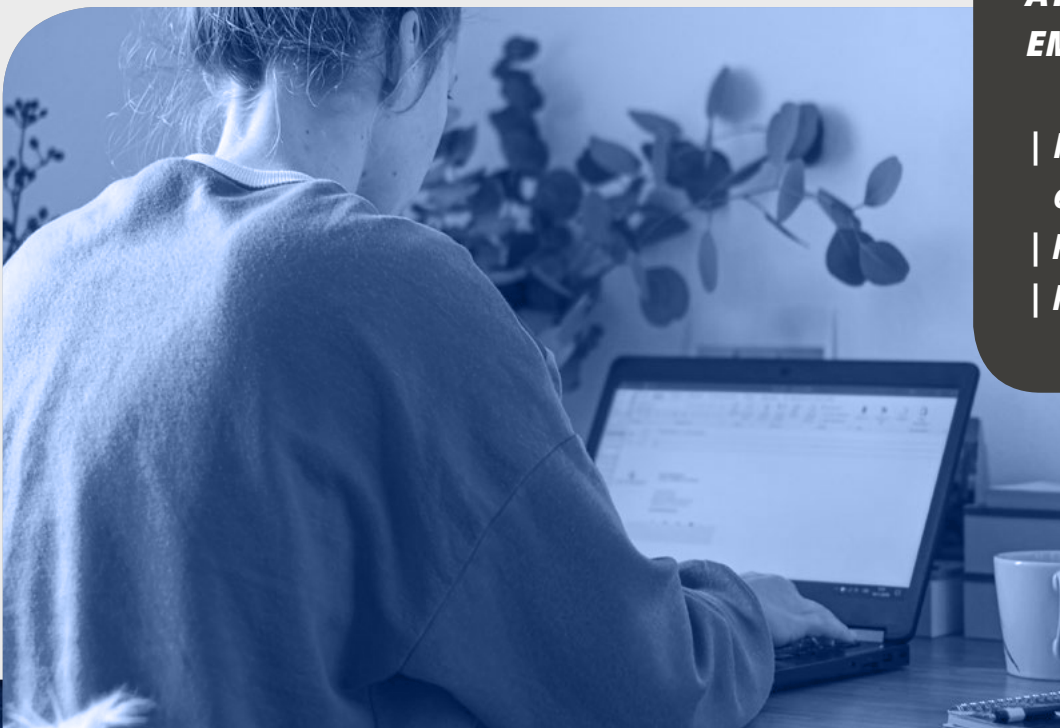
Quem fica responsável pelos custos (energia elétrica, internet, etc) envolvidos para execução da atividades home office?

Além dessas, há outras tantas dúvidas, como questões que envolvem a segurança do acesso remoto, confidencialidade dos dados acessados em ambiente doméstico, até mesmo controle de jornada. Além de temáticas que envolvam doenças e acidentes de trabalho, desde a orientação do empregado quanto ao fornecimento e correto uso de EPI's, até mesmo a forma como se dará a fiscalização.

Portanto, há um leque de circunstâncias que justificam a necessidade de haver algum tipo de previsão quando o trabalho se dá em regime de *home office*.

ATENÇÃO, EMPRESÁRIO:

- | ***Revise todas as ações efetuadas;***
- | ***Formalize os aditivos;***
- | ***Personalize os ajustes.***



Mas, o que fazer se meu empregado já assinou os documentos relativos ao trabalho home office?

Recomenda-se que os departamentos jurídicos das empresas retomem a análise desses documentos, de modo a identificar questões que não ficaram claras ou previstas nos acordos. Após isso, o mais seguro é providenciar a **elaboração de aditivo contratual** para correção destas deformidades e coletar novamente a assinatura dos empregados, a fim de conferir segurança jurídica para tais alterações contratuais.

Outra ação importante é a criação de manuais com linguagem fácil e acessível relativas às medidas gerais a serem adotadas pelos empregados em regime home office, tais como: medidas de segurança no trabalho (fornecimento e uso de EPI's), confidencialidade, segurança e responsabilidade pelas informações e dados acessados no sistema da empresa, canais de atendimento para reporte de dúvidas e solicitações de suporte.

A reanálise dos instrumentos já celebrados e a elaboração de aditivos contratuais com previsões mais detalhadas, com vistas a abranger todos os pontos omissos mediante elaboração de um novo aditivo contratual, consistem em medidas que conferem mais segurança para as empresas, diminuindo riscos de cunho trabalhista.



O QUE ESTÁ EM JOGO NA ADI ° 6363?

No dia 16/04/2020, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) iniciou o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363, que trata sobre a MP nº 936/2020, mais especificamente sobre o reconhecimento ou não da (in)constitucionalidade da redução salarial sem a participação do ente sindical.

Na sessão de julgamento, o ministro relator, Ricardo Lewandowski, proferiu seu voto, o qual denominou como **“decisão aditiva”**, uma vez que manteve os termos da liminar que determinou que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho devam ser comunicados e convalidados pelos sindicatos laborais.

Em sua “decisão aditiva”, Lewandowski esclareceu alguns pontos relativos ao alcance da participação sindical nos acordos individuais. O ministro reiterou que os acordos individuais são válidos e legítimos, possuindo efeito imediato, e devem ser comunicados ao sindicato no prazo de 10 (dez) dias corridos. A sutil e importante diferença repousou no trecho em que ele manifestou que

“após recebido o acordo individual, caso o sindicato queira, poderá deflagrar a negociação coletiva e, na hipótese do sindicato se manter silente, prevalecerá o acordo individual”.

Nota-se que a intenção do ministro era que o sindicato atuasse de uma forma mais ativa e diligente, para não perder seu espaço no momento da negociação. Como citado, se o sindicato não se manifestasse, seja para validar o acordo individual ou deflagrar uma negociação coletiva, sua participação deixaria de ser necessária, posto que seu silêncio seria tido como anuência do acordo individual.

Tal medida força, de certa forma, os sindicatos a se posicionarem de forma mais célere para que os acordos individuais ou coletivos não fiquem guardados em uma gaveta.

Contudo, embora os esforços do ministro relator para que seu voto fosse referendado pelos demais julgadores, de modo a manter a obrigatoriedade da participação sindical nos acordos individuais, este não foi o desfecho do julgamento.

ACORDOS INDIVIDUAIS SEM PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO: STF BATE O MARTELO E DEFINE DIRETRIZES

O julgamento da ADI nº 6363 continuou no dia 17/04/2020, ocasião em que o plenário do STF derrubou a decisão liminar proferida pelo ministro Ricardo Lewandowski, sobre a obrigatória participação dos sindicatos nos acordos individuais que versassem sobre redução salarial e suspensão do contrato de trabalho.

Como resultado, a maioria do STF **decidiu manter a redação original da MP nº 936/2020, que permite que patrão e empregado possam celebrar, por meio de acordo individual, a redução de jornada e proporcionalmente de salário, bem como a suspensão dos contratos de trabalho, sem a participação do ente sindical. Vale destacar que os acordos assim que assinados passam a ter validade imediata.**

A celebração de acordos individuais, sem a necessidade de convalidação pelo sindicato laboral, permite que as empresas possam agir de forma mais **célere e efetiva na aplicação das medidas da MP nº 936/2020**, de modo a mitigar os efeitos danosos que a pandemia tem causado na economia e nas atividades empresariais.

Além disso, enfraquece algumas práticas duvidosas que alguns sindicatos vinham tendo em cobrar valores ou impor obrigações indevidas, em troca da anuência sindical obrigatória, deixando os empregados e empregadores desassistidos e impedindo a concretização das medidas para benefício de todos.

Portanto, acertada a decisão do STF que, neste momento agudo da crise, se posiciona de forma equilibrada e a luz do contexto fático atual que

Ressalva-se que nem todas as negociações podem ser feitas sem participação sindical, havendo a exceção à regra:

Para empregados a quem se pretenda aplicar reduções salariais e de jornada de 50% e 70%, cuja faixa salarial seja superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e inferior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos), obrigatoriamente deverá ser realizado mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

precisa ser observado, para que todas as movimentações legislativas não se tornem inócuas, em virtude de procedimentos engessados que distanciam da efetividade.

Sendo assim, em suma, qualquer empregado que não esteja enquadrado nos mencionados percentuais de redução, não será necessária a anuência do sindicato na celebração de acordo individual para redução de jornada e salário.

O que significa dizer que, para reduções salariais de 25%, independente da faixa salarial, não é obrigatória a negociação coletiva, podendo ser feito mediante acordo individual entre empregado e empregador.

**IMPORTANTE
LEMBRAR:**

- | ***Revise todas as ações efetuadas;***
- | ***Formalize os aditivos;***
- | ***Personalize os ajustes.***

Izabela Rücker Curi Bertoncello

Sócia-fundadora
izabela@curi.adv.br
(41) 9 9611-9611

ESPECIALISTA: Dr^a. Francine de Faria



PARANÁ
R. Marechal Deodoro,
344, 5º e 7º andares
CEP: 80010-010 – Centro
(55) 41 3253-4664

SÃO PAULO
Avenida Paulista,
1.079, 7º e 8º andares
CEP: 01310-200 – Bela Vista
(55) 11 3509-9000

