

Justiça anula acordo para reduzir salário no setor hoteleiro

Motivo é falta de comprovação da realização de assembleia com os trabalhadores para firmar aditivo em convenção coletiva

Por **Adriana Aguiar** — De São Paulo

30/04/2020 05h01 · Atualizado há 3 horas





Um dos primeiros setores a sofrer o impacto do isolamento social, o setor hoteleiro e de restaurantes de São Paulo teve o acordo que trata de redução de salários, jornada e outras condições excepcionais de trabalho suspenso pela Justiça. O motivo é a ausência de comprovação da realização de assembleia com os trabalhadores para firmar aditivo em convenção coletiva.



Os termos foram aprovados por uma comissão do Sinthoresp (sindicato dos trabalhadores do setor) formada por sete pessoas e instituída para negociar a data-base de 2019. A categoria firmou um aditivo no dia 19 de março e, posteriormente, novo termo em 8 de abril, para seguir as regras da Medida Provisória nº 936.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), porém, propôs ação civil pública na Justiça para questionar a falta de representatividade para a aprovação dos acordos.

Na liminar, concedida pelo juiz Eduardo Rockenbach Pires, da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, ele determinou a suspensão dos efeitos dos termos aditivos, que só poderão ser aplicados se forem aprovados em assembleia-geral da categoria. Para isso, o Sinthoresp teria que convocar os trabalhadores e aprovar seus termos em negociação coletiva.

O magistrado estabeleceu prazo de cinco dias para os sindicatos patronais comunicarem os empregadores sobre a suspensão. Segundo a decisão, novas negociações só podem ocorrer mediante convocação de assembleia específica, que pode ser feita por meios eletrônicos. A multa por descumprimento é de R\$ 15 mil.

O Sinthoresp recorreu da decisão por embargos de declaração, alegando que seria difícil realizar assembleia em razão da pandemia e que isso salvou milhares de empregos. O juiz não aceitou o recurso. O sindicato pode recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo.

Segundo a procuradora do trabalho Elisiane Santos, integrante da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, não se pode aceitar que essa comissão atue indiscriminadamente, sem legitimidade para representar uma categoria com mais de 200 mil empregados.

A advogada Mariana Barreiros Bicudo, do Franco Advogados, afirma que o impacto da suspensão do acordo pode ser gigantesco, pois milhares de empregos já foram afetados com a medida. A advogada, que assessora um hotel de luxo com 300 funcionários, fechado em decorrência da pandemia, tem recomendado à empresa que faça acordos individuais. No dia 17, o Supremo Tribunal Federal cassou liminar do ministro Ricardo Lewandowski que vedava acordos individuais (ADI 6363) nessas negociações.

Os termos aditivos suspensos previam a possibilidade, entre outras medidas, de antecipação ou concessão de férias coletivas, parcelamento em até quatro vezes do valor das férias, redução de 25% da jornada de trabalho e salário e suspensão dos contratos de trabalho com o pagamento de indenização em valor não inferior a 50% do piso salarial. As medidas, pelo aditivo, poderiam ser adotadas por ato unilateral do empregador.

O MPT questiona também o fato de os aditivos permitirem a adoção dos atos de forma unilateral, por estenderem as medidas por 120 dias (período superior ao autorizado pelas Medidas Provisórias 927 e 936) e por não oferecerem contrapartida aos empregados com contratos suspensos. A decisão, porém, focou na não realização de assembleia.

A solução para o impasse, segundo a procuradora Elisiane, é realizar assembleias com trabalhadores e empresas por meios eletrônicos, como orienta a Nota Técnica nº 6 do MPT. “A ideia é levar esse acordo para ser discutido, consultar suas bases. Acredito que não leve tanto tempo para que possa ser realizado”, afirma.

Segundo o advogado Leonardo Mazzillo, do W Faria Advogados, o estatuto tem que ser cumprido. “Se o sindicato tem regras para representar a categoria, essas regras têm que ser respeitadas”, diz. Para ele, se as assembleias ficam mais difíceis de acontecer em meio à pandemia, os sindicatos podem utilizar o meio virtual, o que deve ser aceito pelo Judiciário.

Para a advogada Mariana Bicudo, a Justiça tem que avaliar o impacto da decisão. “Se pensarmos friamente, houve um erro formal que invalida mesmo o acordo. Porém, precisa ver qual o interesse maior. Ser extremamente legalista nessa situação de pandemia e anular acordos feitos ou fazer o possível para tentar consertar e preservar empregos”, afirma.

Apesar da insegurança, Mariana diz que as empresas que já adotaram as medidas autorizadas pelos aditivos têm uma forte argumentação para a manutenção do que foi estabelecido, uma vez que o artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Segundo a advogada, os empregadores adotaram as medidas conforme a norma vigente na época e não poderiam ser penalizados.

Procurado pelo **Valor**, o Sinthoresp não deu retorno até o fechamento da edição.

