

# JUSTIÇA CIDADANIA &

CONSTITUIÇÃO  
PÚBLICA FEDERAL DO BRASIL

ISSN 1807-779X  
Edição 103 - Fevereiro de 2009  
R\$ 16,90

DEPUTADO

**MICHEL TEMER**

**A RESPONSABILIDADE DO  
PODER LEGISLATIVO**

# ACORDO ENTRE TRABALHADORES E EMPRESAS PARA EVITAR DEMISSÕES

Mariana Ribeiro

Agencia Ciesp de Notícias

**P**ara o Conselho Jurídico da Fiesp, entendimentos independentem de comprovação da situação econômica das empresas.

Entendimentos entre empresas e trabalhadores, com redução de jornada e, conseqüentemente, de salário, férias coletivas, banco de horas, licença remunerada e suspensão do contrato de trabalho, são possíveis no âmbito da legislação trabalhista atual.

A definição foi referendada no dia 18 de fevereiro deste ano pelo Conselho Superior de Assuntos Jurídicos e Legislativos (Conjur) da Fiesp, que em sua reunião mensal respaldou as medidas propostas pela entidade para evitar o desemprego diante da crise financeira que atinge o País. “Os acordos podem ser feitos independentemente da comprovação da situação econômica de cada empresa, porque o que está sendo levado em conta é a contingência mundial, que também tem repercussão no nosso País”, afirmou o ministro Sydney Sanchez, presidente do Conselho.

Segundo o Ministro, a Constituição estabelece como regra a irredutibilidade de salários, mas estabelece uma exceção – ‘salvo convenção coletiva’.

“A convenção pode até avaliar se há crise ou não, o sindicato pode rejeitar o acordo, e o Ministério Público pode sustentar que sem comprovação da situação da empresa, não pode haver acordo. O que estamos dizendo é que é possível, é constitucional. Mas a decisão estratégica cabe a cada empresa”, ressaltou Sanchez.

## Entendimento trabalhista

Após encontros com sindicalistas no início do ano, a Fiesp estabeleceu um canal de aproximação com as entidades representantes dos trabalhadores para estudar maneiras de minimizar o impacto da crise financeira.

Como resultado dos debates, empresários e sindicalistas lançaram um manifesto que contemplou pontos prioritários para impedir o avanço das demissões, que passa pela redução da taxa básica de juros (Selic) a um patamar de 8% ao ano e a diminuição dos *spreads* bancários.

“Quebramos um paradigma ao dar transparência ao processo dos acordos. Procuramos encontrar propostas, previstas na lei, que pudessem oferecer alternativas às empresas e preservar o emprego, em um momento atípico de redução da produção”, afirmou Paulo Skaf, presidente da Fiesp e do Ciesp.

## Impasses

A validação dos acordos coletivos tem esbarrado em diferentes interpretações da legislação trabalhista. O Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo, por exemplo, exige um limite de redução de salários de até 25% e a comprovação da dificuldade econômica por meio da abertura das contas da empresa, com base na Lei nº 4.923 de 1965.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, especialista em Direito do Trabalho, o Ministério Público se apega a esta lei de 1965, e não à Constituição Federal de 1988, que eliminou a limitação. “É uma postura política, e não jurídica”, sustentou o professor. Ele explicou que a lei é ordinária e de hierarquia



Da esquerda: Roberto Della Manna, diretor do Departamento Sindical da Fiesp, ministro Almir Pazzianotto, ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho e Paulo Skaf, presidente da Fiesp/Ciesp.

inferior, portanto não se sobrepõe à Constituição.

Ainda de acordo com o especialista, a empresa que fizer redução de salário acima de 25% poderá sofrer ação civil pública, que será, então, balizada por decisão do Poder Judiciário. “Há riscos nessa posição, mas se não houver outra alternativa, ela é respaldada juridicamente. Cada empresa deve ponderar o que acha melhor, de acordo com a sua situação”, orientou.

## Ponderação

O ministro Almir Pazzianotto, ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), alertou para as condições exigidas para a validação de um acordo coletivo, como quorum mínimo nas assembleias e prévia negociação. “Os acordos têm que ser juridicamente calçados, senão ficam vulneráveis a ação anulatória”, ressaltou.

Pazzianotto concordou que a negociação é a melhor maneira de enfrentar a crise, mas defendeu o estabelecimento de um patamar de redução de salário como limitação, para dar parâmetro às empresas, em razão do que chamou de “sensibilidade política”.

De acordo com o diretor do Departamento Sindical da Fiesp, Roberto Della Manna, a entidade aguarda a volta dos trabalhadores à mesa de negociações, para firmar um protocolo de intenções juntamente com outras entidades patronais, sindicatos, Procuradoria do Trabalho e os Tribunais Regionais. “Pelo nível de dispensas que aconteceram até agora, seriam pelo menos mais 30% se não fossem os acordos já firmados”, assegurou o Diretor.

“AINDA DE ACORDO COM O ESPECIALISTA, A EMPRESA QUE FIZER REDUÇÃO DE SALÁRIO ACIMA DE 25% PODERÁ SOFRER AÇÃO CIVIL PÚBLICA, QUE SERÁ, ENTÃO, BALIZADA POR DECISÃO DO PODER JUDICIÁRIO.”