

Que o Coronavírus não sirva de pretexto para fragilizar (ainda mais!) o trabalhador, infectar a Constituição e sepultar, de vez, o sindicalismo

José Roberto Dantas Oliva^(*)

O Supremo Tribunal Federal (STF) não criará instabilidade jurídica se, ao julgar a Medida Cautelar da ADI 6363 DF – incluída na pauta desta quinta-feira (16.04.2020) para referendo, pelo Plenário, da liminar monocraticamente concedida –, fizer prevalecer a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB).

Ao contrário, cumprirá o seu papel de guardião da nossa Lei Fundamental, agigantando-se como Corte constitucional.

Mais: deitará por terra maléficas intenções de, a pretexto de enfrentar a pandemia do Coronavírus (Covid-19), atropelar a CRFB, vulnerabilizando-a.

Não só: colocará freios a uma sanha de flexibilização e retrocesso social que havia tempo vinha sendo ensaiada e foi deflagrada, em momento político que se revelou propício, com a denominada “reforma” (demolição seria melhor) trabalhista, com outras alterações levadas a efeito posteriormente e, agora, com Medidas Provisórias que, em vez de equilibrar e harmonizar capital e trabalho, promovem desequilíbrio em desfavor dos mais fracos e enfraquecem a organização sindical.

Se alguma instabilidade jurídica sobrar, deve ser creditada a quem idealizou, publicou e quer, a todo custo, fazer valer os termos da Medida Provisória 936, de 1º de abril (a data é sugestiva) de 2020, que, a exemplo de outros textos gestados no Ministério da Economia (possivelmente na sua Secretaria do Trabalho) e chancelados pelo Planalto, é denotador de atecnia constrangedora, restando dúvida se proposital ou resultante de pura e simples inépcia mesmo.

Por que dúvida? – Porque se chega a imaginar, com justificada desconfiança, que tudo poderia ter sido arquitetado para gerar as inconstâncias jurídicas verificadas, infectando de forma insidiosa – tal qual o Coronavírus que se dissemina silenciosa e sorrateiramente – os pilares daquela que foi alcunhada pelo

^(*) Advogado, Juiz Titular de Vara do Trabalho Aposentado, Mestre em Direito das Relações Sociais (Direito do Trabalho) pela PUC-SP, Jornalista e Radialista Profissional.

falecido presidente da Assembleia Constituinte, deputado Ulysses Guimarães, de “Constituição Coragem” e “Constituição Cidadã”, em relação à qual certos segmentos não escondem seu despreço. O contágio pode, ao fim e ao cabo, colocar em xeque as instituições e o próprio Estado Democrático de Direito.

Cabe à Suprema Corte brasileira, pois, o respeitabilíssimo e nobilitário papel de coibir intentos de tal jaez ou, se não o caso, ao menos repelir textos que, por flagrante inaptidão técnica gestacional, se revelem – como são os pontos atacados da MP 936/2020 – inconstitucionais.

Vamos, pois, à análise jurídica da questão.

Aos 02 de Abril de 2020 (dia imediatamente posterior ao da edição da MP), o Partido Rede Sustentabilidade protocolou a e-ADI 6363, com pedido de Medida Cautelar, atacando pontos da MP 936/2020, por violação aos arts. 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição, pleiteando, primeiro, a suspensão em sede de medida cautelar, e, depois, o afastamento definitivo de todos os dispositivos que permitem, por meio de acordos individuais entre empregados e empregadores, dispor sobre redução de salário e suspensão de contratos de trabalho.

Eis os preceitos que teriam sido afrontados (com destaques nossos):

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**;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada** a compensação de horários e a **redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**;

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - **ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas**;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Com efeito, como há muito sustentamos¹, mesmo no que respeita à negociação coletiva, embora a Constituição da República Federativa de 1988 arrole, em seu artigo 7º, XXVI, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo, no artigo seguinte (8º), inciso III, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria...”, bem como (inciso VI) que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, tal não importa na conclusão de que, havendo participação do sindicato e preenchidas as demais formalidades previstas na lei infraconstitucional, tudo seria possível estipular por meio de convenção ou acordo coletivo.

O legislador constituinte não deu carta branca nem mesmo aos sindicatos. Ao contrário, estabeleceu limites claros à autonomia privada coletiva. Onde quis dar permissão para alterações *in pejus*, ou seja, de modo desfavorável ao trabalhador, inclusive contra (derrogando) o próprio texto constitucional e somente pela via da negociação coletiva, o fez – a nosso sentir – de forma expressa, em três hipóteses específicas, todas previstas no artigo 7º, nos incisos VI, XIII (estes já transcritos) e XIV. O último permite flexibilizar o limite de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, e dele não trataremos aqui, por fugir ao escopo deste singelo exame acerca da permissividade inconstitucional da MP 936/2020.

É de se notar, como também já destacamos no estudo mencionado, que o artigo 7º contém 34 incisos prevendo direitos de trabalhadores urbanos e rurais e só nas três hipóteses mencionadas tornou possível a flexibilização. Quanto ao primeiro inciso, assegura, como regra, a irredutibilidade do salário, mas permite a redução por meio de convenção ou acordo de trabalho.

A partir daí, é possível concluir, inclusive, que nem sequer o artigo 503 da CLT, que voltou à baila em tempos de pandemia e permitia (assim mesmo, no pretérito!) a redução geral de salários em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados (proporcionalmente ao salário de cada um, não podendo exceder a 25% e respeitando, em qualquer caso, o salário mínimo nacionalmente unificado) foi recepcionado pela CRFB. Agora, ainda que pelas mesmas razões, redução só mesmo por negociação coletiva.

¹ OLIVA, José Roberto Dantas. Convenções e Acordos Coletivos: conteúdo, alterações *in mellius* e *in pejus* e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta do negociado sobre o legislado. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, v. 17, p. 79-123, 2001.

Referido dispositivo, aliás, conforme observou Carrion², de saudosa memória, já havia sido tacitamente revogado pela Lei 4.923/65, que em seu artigo 2º, previu que somente “mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho”, poderia o empregador reduzir a jornada ou o número de dias do trabalho do empregado, com conseqüente redução salarial, por até três meses (prorrogável nas mesmas condições) e desde que não excedente de 25% do salário contratual.

Hoje, exceto no caso de reversão ao “cargo efetivo” por empregado exercente de função de confiança (§§ 1º e 2º do artigo 468 da CLT), que implica perda da gratificação correspondente por não ser, legalmente, considerada alteração unilateral ilícita, qualquer outra redução de salário, independentemente dos motivos que a ensejem, só pode ser realizada por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Logo, ultrapassou a MP 936/2020 os limites constitucionais.

E nem se diga que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, ou de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, autorizariam a transposição de tais barreiras. A suspensão de garantias constitucionais só está autorizada com a decretação de estado de sítio (art. 138 da CRFB), do que não se cogita.

Por outro lado, promover a compensação de horários ou reduzir a jornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme o inciso XIII do artigo 7º, é outra forma de flexibilização autorizada pela Constituição Federal. Aliás, se fosse sem perda para o trabalhador, inquestionavelmente, por mais benéfica, a redução da jornada de trabalho poderia, até, realizar-se por acordo individual. Com perda salarial, só mesmo por intermédio da negociação coletiva, pois quando o legislador constituinte utilizou a locução “acordo ou convenção coletiva” estava se referindo, na verdade, a acordo também coletivo, e não individual.

Verdade que o C. Tribunal Superior do Trabalho, no E-RR 194186/95.4, em acórdão cujo relator foi o eminente e saudoso Ministro Milton Moura França³, apesar de alentada e sólida fundamentação em sentido idêntico ao ora defendido, acabou por concluir, em relação à compensação de horários de trabalho, ser possível por acordo individual, pelas razões que expôs:

² CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho* (atualizada e ampliada por CARRION, Eduardo). 26. ed., São Paulo: Saraiva, 2001, p. 322 (in nota 4 ao art. 468).

³ Em lapidar registro histórico a confirmar seu entendimento de que só pela via da negociação coletiva seria possível mesmo a compensação de horários, assentou o Ministro no seu voto: “Registre-se que, à época da revisão constitucional, houve emenda de autoria do deputado Paulo Paiva (Emenda nº 2PO1246-6 de 13.10.88), exatamente para prestigiar a negociação coletiva como instrumento para implantação do regime da compensação de horário e redução de jornada, tendo sua justificativa ressaltado ‘que a proposição em tela objetiva permitir o desencadeamento de negociações coletivas de trabalho, visando adequar a jornada às novas realidades que certamente surgirão. Por outro lado, a emenda faculta a compensação de horário dentro da jornada de trabalho, desde que estabelecido em acordo e convenção coletiva’”.

Registre-se, no entanto, que o Pleno do TST, com base em uma interpretação sistemática, comparando o inciso XIII com o inciso VI, do artigo 7º da Constituição Federal, concluiu que se o constituinte utilizou a expressão “acordo ou convenção coletiva” para o regime de compensação e “negociação coletiva” quando tratou da irredutibilidade do salário, por certo que sinalizou com a validade do acordo individual, para legitimar e produzir eficácia o regime de compensação de horário, salvo se houver norma coletiva em contrário.⁴

Referido acórdão resultou na Orientação Jurisprudencial nº 182 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-I) do C. Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “Compensação de jornada. Acordo individual. Validade. É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário”.

Posteriormente, o entendimento acabou definitivamente consagrado na Súmula 85, I e II, restando revogada a OJ 182 da SDI-I.

Com o advento da Lei 13.467/2017 (“reforma” trabalhista), o art. 59 da CLT, no seu *caput*, menciona acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para ampliação da jornada, e, no § 2º, cuida da compensação por “acordo ou convenção coletiva de trabalho”, subsistindo o entendimento.

Melhor teria feito o constituinte de 1988 se, a exemplo do inciso VI do art. 7º, também no XIII tivesse utilizado convenção ou acordo coletivo de trabalho (e não acordo ou convenção, pois esta só pode ser coletiva). Não sobraria dúvida e nem seria possível interpretação no sentido de que o “acordo” poderia ser o individual.

Não obstante, interpretação conjugada dos referidos incisos só permite chegar a uma conclusão: ainda que o “acordo” previsto no inciso XIII pudesse (e, *data vênia*, tal entendimento, embora prevalecente, é equivocado) ser individual, redução da jornada com correspondente redução salarial só pode se dar por via da negociação coletiva. E, nos termos dos arts. 7º, XXVI e 8º, III e VI da CRFB, aos sindicatos cabe defender os interesses dos trabalhadores por tal via.

Assim, por ofensa direta ou indireta, os preceitos constitucionais apontados na ADI 6363 estão mesmo sendo violados pela MP 936/2020. Se em tempos normais o trabalhador já é considerado hipossuficiente e, por isso, o Estado impede

⁴ A excelente fundamentação do Ministro, que acabou curvando-se ao entendimento do Pleno do TST, pode ser conferida no *site* do TST. BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível (inteiro teor) em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR%20-%20194186-47.1995.5.09.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAARVOAAA&dataPublicacao=27/10/2000&localPublicacao=DJ&query=>>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

que possa firmar compromissos individuais com o empregador que lhe sejam adversos, o que dizer em situação tão dramática para todos, em que não há apenas risco de perda do emprego e do sustento, mas de morte mesmo, causada por inimigo invisível, que de tão pequeno não pode ser visto a olho nu e nem sequer por microscópios comuns, revelando toda a fragilidade humana? – Obviamente que não há qualquer poder de resistência individual por parte do trabalhador e, justamente por isso, não pode ser a ele permitido “negociar”.

O que precisa é de proteção, empatia, solidariedade, amor mesmo.

Aos sindicatos, já debilitados por viroses legisladores anteriores, doentes, combatidos, sem forças ou músculos, com ar rarefeito e pulmões comprometidos, resta talvez a última oportunidade de fortalecimento imunológico: assumir, como alguns já vêm fazendo, a condução de tais negociações, de forma a preservar o máximo possível a renda e a irredutibilidade salarial e de direitos (ainda que por intermédio de compensações futuras, como prevê a MP) dos trabalhadores que representam, pois da luta a favor destes, pode resultar a própria sobrevivência do sindicalismo brasileiro que, se não reagir, pode também ser definitivamente sepultado, não pelo Coronavírus, mas pelos que dele se aproveitaram e só esperam – e torcem! – poder lançar pá-de-cal depois de cortejo fúnebre bastante ensaiado.

Com o anúncio realizado na segunda-feira de que mais de um milhão de trabalhadores já tiveram salário e jornada reduzidos após a MP⁵, o governo vale-se do argumento da força (e não da força do argumento, muito menos jurídico) para dar como consolidada e irreversível a situação. A história do Supremo Tribunal Federal, porém, revela que esse tipo de pressão não surte – e nem deve surtir! – efeito.

Injustas se mostram as reações críticas, inclusive de parte do empresariado⁶, que imputam ao eminente Ministro Relator da ADI 6363 DF, Ricardo Lewandowski, responsabilidade por incertezas e inseguranças jurídicas resultantes, isto sim, da própria essência da MP 936/2020.

Se alguma crítica merece a respeitável decisão, é por condescendência ao deferir, apenas em parte, a cautelar, *ad referendum* do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para, segundo sua dicção⁷:

[...] dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os]

⁵ Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/um-milhao-de-trabalhadores-ja-tiveram-salario-e-jornada-reduzidos-apos-mp.shtml>>. Acesso em 14 abr. 2020.

⁶ Disponível em:

<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/04/07/internas_economia,842988/empresarios-reagem-a-decisao-do-stf-sobre-reducao-de-salarios.shtml>. Acesso em 15 abr. 2020.

⁷ Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342847103&ext=.pdf>>. Acesso em 15 abr. 2020.

acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Ora, com a máxima vênia, quando não há mais de uma interpretação possível, inexistindo aquela que evitaria que a norma infraconstitucional fosse de encontro à Constituição, com ela se chocando, ao intérprete resta afastá-la, fazendo prevalecer a Lei Fundamental, pois na impossibilidade de conformar a primeira à última, não se pode agir como legislador positivo, criando previsão inexistente na regra inconstitucional, que, no caso, mesmo assim, não a tornou constitucional.

No caso de redução salarial por acordo individual, não nos parece possível convalidação posterior daquilo que, na origem, está viciado, pela debilidade do empregado negociante, e muito menos o silêncio do sindicato coonestaria tais tratativas. Razões judiciosas são apresentadas pelo próprio Ministro Relator para impedir que tal ocorra. Depois de transcrever críticas absolutamente pertinentes da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, acentua:

Na hipótese sob exame, o afastamento dos sindicatos de negociações, entre empregadores e empregados, com o potencial de causar sensíveis prejuízos a estes últimos, contraria a própria lógica subjacente ao Direito do Trabalho, que parte da premissa da desigualdade estrutural entre os dois polos da relação laboral.

Após constatar que a própria Organização Internacional do Trabalho – OIT reconhece a gravidade do momento, ressalta o Ministro Relator:

[...] a OIT entende que o diálogo social tripartite, envolvendo governos, entidades patronais e organizações de trabalhadores constitui ferramenta essencial para o desenvolvimento e implementação de soluções sustentáveis, desde o nível comunitário até o global.

Enfatiza, ainda, que a Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência (2017) consigna que as respostas às crises devem garantir o respeito aos direitos humanos fundamentais, sobretudo os decorrentes das relações de trabalho,

e também levar em consideração o papel vital das organizações de empregadores e empregados na construção de respostas às crises.

Destacando que “[...] em outros países, plenamente integrados ao capitalismo global, a necessária participação das organizações representativas dos trabalhadores nas tratativas vem sendo respeitada”, o Ministro, com percuciência e lucidez habituais, leciona (destacamos):

A assimetria do poder de barganha que caracteriza as negociações entre empregador e empregado permite antever que disposições legais ou contratuais que venham a reduzir o desejável equilíbrio entre as distintas partes da relação laboral, certamente, resultarão em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa e ao postulado da valorização do trabalho humano, abrigados nos arts. 1º, III e IV, e 170, caput, da Constituição. Por isso, **a norma impugnada, tal como posta, a princípio, não pode subsistir.**

É bem verdade que o Poder Judiciário, como um todo, e Supremo Tribunal Federal, em particular, precisa agir com extrema cautela diante das graves proporções assumidas pela pandemia da Covid-19. No entanto, **não é dado aos juízes, independentemente da instância a que pertençam, seja por inércia, comodidade ou tibieza, abdicar de seu elevado múnus de guardiães dos direitos fundamentais, sobretudo em momentos de crise ou emergência.**

Diante de tal cenário, divorciou-se a liminar da própria fundamentação apresentada ao permitir convalidação posterior, ainda mais por inércia dos sindicatos, de negociação individual travada para reduzir salários, ainda que com correspondente redução de jornada, ou mesmo – e pior – suspender os próprios contratos de trabalho. A Constituição não abre espaço para tanto, nem em situação de excepcionalidade como a que estamos vivendo.

Nem mesmo o artigo 617 da CLT, mencionado na v. decisão, de duvidosa recepção constitucional diante da clareza ofuscante do art. 8º, III e VI (transcritos alhures), se presta, se validade pós CRFB lhe for emprestada (e há respeitáveis vozes em tal sentido), a colmatar lacunas da MP 936/2020.

Transcreva-se, para melhor compreensão, o aludido artigo (com redação original, sem adaptação ortográfica):

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdio Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acôrdio, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

O artigo foi incluído em 28 de fevereiro de 1967, pelo Decreto-lei nº 229. Mesmo naquela época, no início da vigência da Constituição anterior, em plena ditadura militar, faz alusão a empregados (logo, a um grupo de trabalhadores, e não a trabalhador individualmente considerado). Menciona, também, acordo coletivo (e não individual). Antes de deflagrá-lo, devem dar ciência ao sindicato que represente sua categoria profissional, para que assumam as negociações. O mesmo deverão fazer a(s) empresa(s) caso seja dela(s) a iniciativa de deflagração da negociação.

Portanto, nem sequer iniciada será a negociação de forma individual. Mesmo depois de 8 (oito) dias, caso o sindicato não assumam as negociações, os interessados, ainda assim, não poderão tratar individualmente. Terão que dar conhecimento do fato à Federação e, na falta dessa, à correspondente Confederação. Só depois de esgotados todos os prazos, poderão prosseguir, agora diretamente, na negociação – coletiva, repita-se – até final.

Então, na prática, como está, não há solução, caso a Suprema Corte considere mesmo inconstitucional a negociação individual? – Sim, há. A União (o contribuinte, na verdade!) já custeará o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada de trabalho e de salário. Basta que ele seja complementado, pelo empregador (que já estará sendo beneficiado pela parte do encargo transferida ao Estado) ou mesmo pela União, caso assim deseje e edite norma complementar (MP mesmo) até recompor o salário praticado.

Havendo tal recomposição salarial, com recolhimento de contribuições previdenciárias correspondentes (evitando também o prejuízo da suspensão do

tempo de contribuição) ao salário integral e depósitos do FGTS, também subtraídos pela Medida Provisória que visa a, além do emprego, preservar a renda (embora diminuindo-a sensivelmente) do trabalhador, será válido o acordo individual.

Mesmo que arque com tais diferenças, ainda se beneficiará o empregador, sem causar prejuízos aos seus empregados em momento tão crítico. Agradecerá também a economia, pois não haverá subtração de poder aquisitivo do brasileiro em geral e, conseqüentemente, de dinheiro em circulação, tão necessário em momentos de crise para a retomada do crescimento.

Por outro lado, cumprindo seu papel, os sindicatos, em caso de negociação coletiva, poderão aferir, também, a maior ou menor necessidade do empregador, especialmente dos micro e pequenos empresários, adotando a solução mais adequada para cada caso, de molde a assegurar o mínimo de perdas possíveis para o trabalhador, sem inviabilizar, porém, a atividade empresarial, notadamente aquela desenvolvida por pequenos e médios empresários.

A despeito de tudo isso e das inconstitucionalidades verificadas, a Medida Provisória 936/2020 tem sim pontos positivos.

Ela se propõe a reduzir o impacto social da crise e a assegurar a continuidade das atividades empresariais. Tem, de fato, o mérito de mitigar, como consta na sua exposição de motivos, os danos sociais e econômicos.

Mas apresenta também outras distorções, que precisam ser corrigidas. Ao tratar, por exemplo, no art. 8º, da suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 (sessenta) dias, estabeleceu que a empresa que tiver auferido, no ano-calendário 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (mais de R\$ 400 mil por mês), terá que arcar, no caso de suspensão do contrato de trabalho, com ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) do salário do empregado.

Para empresas de porte menor, durante a suspensão do contrato, a União arcará com valor equivalente a 100% (cem por cento) do valor que teria direito o empregado a título de seguro-desemprego. Deve ter havido critérios técnicos para fixar tal base, aparentemente elevada. Não se fixou, porém, um teto, a partir do qual, megaempresas deixariam de ser beneficiadas, e teriam, por exemplo, que pagar percentuais maiores ou o próprio salário integral do trabalhador.

Independentemente do porte empresarial, acima de tal patamar de faturamento bruto, o empregador arca com (apenas) 30% do salário e a União com 70% do seguro-desemprego. Inquestionavelmente tais benefícios soam como escárnio, quando se está subtraindo renda do próprio trabalhador empregado.

Exemplifique-se com conhecida loja de Departamentos, a Havan⁸, que, com amparo na MP 936/2020, noticiou a suspensão do contrato de trabalho de 11 mil empregados⁹ (metade do seu quadro anunciado de 22 mil empregados diretos), apesar de ter registrado no ano passado (2019), como consta em notícia publicada aos 10 de fevereiro do corrente ano em seu próprio portal¹⁰, “[...] crescimento de mais de 45%, passando dos **R\$ 10 bilhões de faturamento e ultrapassando R\$ 1 bilhão de lucro líquido**” (os destaques são nossos).

Ora, será razoável que a União (leia-se, novamente, o contribuinte, inclusive o mais carente), arque, mesmo em tempos de pandemia, com o custo de 70% do seguro-desemprego de 11 mil trabalhadores que tiveram seus contratos suspensos por empresa que teve lucro líquido (não bruto, acentue-se) de mais de R\$ 1 bilhão, cujo dono, Luciano Hang, estreou, no mesmo ano, na lista de bilionários brasileiros elaborada pela revista "Forbes" e divulgada em 25 de setembro de 2019?¹¹

Interessante ferramenta (calculadora) eletrônica¹² criada por sindicato e incorporada pelas centrais sindicais do país, permite o cálculo da redução de salário nas hipóteses versadas na MP 936/2020. Imagine-se, apenas para exemplificar e sem valor real, pois não se conhece o montante dos salários dos trabalhadores com contratos suspensos da rede, que o salário médio mensal dos empregados fosse de R\$ 2 mil.

Teríamos, a princípio, sem considerar a parte patronal das contribuições previdenciárias e o FGTS a ser recolhido, dos quais foi também desonerada, que a Havan despenderia, com dois meses de salários, R\$ 44 milhões.

A calculadora permite aferir que, em casos tais, de empresas com faturamento anual bruto de mais de R\$ 4,8 milhões em 2019, a empregadora arcaria com R\$ 600,00 (sem fixação de teto) e a União com R\$ 1.035,92 por trabalhador, sendo que este suportaria a perda de R\$ 364,08, mais 8% de FGTS não recolhido (R\$ 160,00) e da não contagem, para efeito de aposentadoria e outros benefícios, de tempo de contribuição para a previdência social.

Ora, na exemplificação (sem valor real, repita-se), a empregadora pagaria, nos dois meses de suspensão, R\$ 13,2 milhões dos R\$ 44 milhões originalmente devidos. Acrescente-se a isso mais R\$ 3,52 milhões a menos de FGTS e teríamos

⁸ Em seu portal, assim se identifica a rede: “Com mais de 100 mil produtos, a Havan é a loja de departamentos mais completa do Brasil! Presente em 17 estados e com 145 Megalojas Físicas [...]”. Disponível em: <<https://cliente.havan.com.br/Portal/Institucional/LinhaDoTempo/>>. Acesso em 15 abr. 2020.

⁹ Disponível em: <<https://istoe.com.br/amparada-pela-mp-936-havan-suspende-contrato-de-trabalho-de-11-mil-funcionarios/>>. Acesso em 15 abr. 2020,

¹⁰ Disponível em: <<https://cliente.havan.com.br/Portal/Institucional/NoticiaCompleta/100859>>. Acesso em 15 abr. 2020.

¹¹ Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/09/25/luciano-hang-havan-lista-bilionarios.htm>>. Acesso em 15 abr. 2020.

¹² Disponível em: <<http://preceder.com.br/mp936/index.asp>>. Acesso em 15 abr. 2020.

uma economia de R\$ 34,32 milhões, com a simples adoção da previsão contida na MP (legal, portanto, embora se discuta se moralmente legítima), para uma empresa que apresentou lucro de mais de R\$ 1 bilhão em 2019. E isso, enfatize-se uma vez mais, sem contar a parte patronal do INSS, que elevaria substancialmente o valor.

Em contrapartida, os 11 mil trabalhadores, se adotado o salário médio imaginado, perderiam, nos 60 (sessenta) dias de suspensão, R\$ 11.529.760,00 (mais de R\$ 11,5 milhões), sendo que a maior parte desse montante (R\$ 8.009.760,00), se paga, estaria circulando, fortalecendo a economia e propiciando a retomada do crescimento. Os outros R\$ 3,52 milhões seriam depositados em contas vinculadas do FGTS. Por seu turno, a União, despenderia R\$ 22.790.240,00, a pretexto de salvar uma megaempresa bilionária.

Talvez os valores envolvidos no caso concreto mencionado a título exemplificativo sejam até superiores, na hipótese de o salário médio ser maior, ou pouco inferiores, se não atingir os R\$ 2 mil mensais, mas escapa, de qualquer forma, ao mínimo de razoabilidade.

Em vez de se cobrar empatia e responsabilidade social de grandes empresários em momentos como este, tirar dos mais pobres para permitir ainda maior concentração de riqueza nas mãos de poucos (se considerado o universo de mais de 211 milhões de brasileiros, pois devem ser milhares de casos como este que, agora, se utiliza como exemplo em análise empírica), é ultrajante.

Por tudo isso, o que se espera mesmo é que, uma vez mais, fiel à sua tradição e história, o Supremo Tribunal Federal não se deixe impressionar e não permita os retrocessos sociais que tais medidas, nos formatos inconstitucionais previstos na MP 936/2020, provocariam.

Que prevaleça o princípio da Proteção, expressão máxima do da isonomia no ramo específico do Direito do Trabalho, ou seja, emprestando-se à igualdade a visão aristotélica de que iguais devem ser tratados de forma igual e desiguais de forma desigual, na exata medida das desigualdades existentes entre eles.

Vida longa e íntegra à Constituição da República Federativa do Brasil. Que também com olhar ampliado por microscópio eletrônico mesmo, se enxergue e combatam os vírus que estão tentando infectá-la, fragilizando (ainda mais!) os trabalhadores e com claro intuito de sepultar de vez o sindicalismo brasileiro.