

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 2020

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da 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, e dá outras providências.

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se aos seguintes dispositivos da Medida Provisória 936/2020, quando dispõem sobre a utilização de acordo individual para a redução salarial e de jornada ou a suspensão dos contratos de trabalho, as seguintes redações:

“Art. 5º

§ 2º

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da comunicação ao trabalhador do início da redução salarial e de jornada ou da suspensão contratual;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da comunicação ao trabalhador da redução salarial e de jornada ou da suspensão contratual, desde que essa comunicação seja informada no prazo a que se refere o inciso I;”

“Art. 7º

.....



I – autorização mediante convenção ou acordo coletivos de trabalho, devendo o empregador comunicar o empregado da redução salarial com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos em relação ao início da redução”;

.....

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

.....

II – do termo final da redução estabelecido na comunicação feita pelo empregador ao empregado, quando do início da redução salarial;”

“Art. 8º

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada mediante convenção ou acordo coletivos de trabalho, devendo o empregador comunicar o empregado da suspensão contratual salarial com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos em relação ao início da suspensão;”

.....

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

.....

II - do termo final da suspensão contratual estabelecido na comunicação feita pelo empregador ao empregado, quando do início da suspensão;”

“Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão autorizadas por meio de convenção ou acordo coletivos de trabalho, sendo vedada a negociação que ocorra exclusivamente por acordo individual.”

.

JUSTIFICAÇÃO

Verifica-se que a Medida Provisória sob análise permite que a redução e a suspensão contratual sejam negociadas individualmente, excetuando tão somente os trabalhadores que auferem salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, para os quais

exige-se a negociação coletiva quando houver suspensão contratual ou quando houver redução salarial superior a 25% (vinte e cinco por cento).

Ao assim proceder, a MP 926/2020 padece de explícita inconstitucionalidade.

Com efeito, o art. 7, VI, da CF, prevê que é direito do trabalhador urbano e rural a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Se o artigo 7º, VI, CF, proíbe a redução salarial sem a negociação coletiva, por óbvio abrange a situação mais grave, de total supressão salarial, por intermédio da suspensão do contrato de trabalho.

No mesmo sentido, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, CF, prevê que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Ao assim proceder, a Carta Magna reconheceu a importância dos sindicatos patronais e profissionais na normatização de direitos aplicáveis às categorias profissional e econômica, notadamente aqueles relativos à fixação do salário, núcleo central do contrato de trabalho. A CF/88 não apenas reconheceu, como valorizou a negociação coletiva de trabalho, que atenta às vicissitudes de cada categoria profissional, de cada localidade, disporá de forma mais adequada sobre as normas necessárias àquele grupo social.

A MP 936/2020, ao permitir a negociação individual para redução salarial e de jornada e para suspensão contratual, também está na contramão do artigo 4º da Convenção 98 da OIT, aprovada pelo Parlamento Brasileiro, e que desde 1953 integra nosso ordenamento jurídico. O artigo prevê que “deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”.

Por mais que se compreenda a gravidade do momento atual, a Constituição Federal não poderá ser escanteada sob a justificativa da urgência, pois é justamente nos momentos de crise econômica, institucional, social ou até mesmo de saúde pública

é que a estrita observância ao Texto Constitucional se faz ainda mais necessária. Outrossim, a própria Constituição enumera, em rol taxativo, quais os direitos podem ser reduzidos nos Estados de Defesa e de Sítio, excepcionalidades bem mais graves que o estado de calamidade pública, e não há ali, frise-se, previsão de redução salarial.

Não fosse demais a inconstitucionalidade apontada – o que já é -, os artigos propostos desconsideram que a influência da pandemia sobre os variados setores da economia não será uniforme. Há setores que sofrerão mais esses efeitos, como o hoteleiro e o de restaurantes e bares, ao passo que outros sofrerão menos ou não sofrerão, como os setores de segurança privada, de saúde, de supermercados. A norma coletiva permite que os agentes (sindicato patronal e profissional) de cada setor possam se adaptar à sua realidade. Contrário disso, o artigo 12º da MP 936/2020 permite que um empregador que não foi afetado pela pandemia, que não sofreu decréscimo no seu lucro ou na sua produção, possa impor ao trabalhador um acordo individual com redução de salários ou suspender o contrato de trabalho.

E nem se diga, com a devida vênia, da necessidade de reconhecer a “negociação” individual. A experiência evidencia que o grau de autonomia do trabalhador em uma negociação individual é proporcional ao seu grau de escolaridade e à sua condição econômica, e, pelo contrário, inversamente proporcional ao percentual de desemprego na sociedade. Quanto maior o número de desempregados, menor é a possibilidade do trabalhador, que quase sempre vive (ou sobrevive) exclusivamente de seu salário, de se opor a qualquer negociação individual. Se a taxa de desemprego no Brasil antes do início da pandemia já era uma das maiores da história recente e por isso extremamente preocupante, certamente maior o será no período da pandemia. Como poderá o trabalhador se opor a essa “negociação” individual? Mais ainda, como uma grande massa dos trabalhadores brasileiros, muitos analfabetos funcionais e arrimos de família, poderão se opor a esses “acordos” individuais?

Constata-se, por fim, que a medida proposta criaria embaraços significativos à boa consecução dos serviços judiciais, pois certamente ensinará milhares (talvez milhões) de discussões em processos sobre a validade do acordo individual e sobre

eventuais vícios de consentimento quando da sua celebração. Em outras palavras, ao invés de trazer segurança ao empregador e à sociedade, teria efeito exatamente inverso.

Dessa forma, propõe a presente emenda modificativa para alteração do artigo 5º, parágrafo 1º, incisos I e II; art. 7º, I; art. 7º, parágrafo único, II; art. 8º, parágrafo primeiro; art. 8º, parágrafo terceiro, II; e art. 12, todos da MP 936/2020, e que citam a possibilidade de redução salarial e de jornada e a suspensão contratual mediante acordo individual de trabalho.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos Nobres colegas para a aprovação da emenda modificativa.

Sala das sessões, em de de 2020.

Deputado Alessandro Molon (PSB/RJ)
Líder do PSB