

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.



EMENDA MODIFICATIVA

Modifica os incisos II e III do art. 7º da MP 1045/2021 para o seguinte texto:

Art. 7º ...

I -

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho;

III - a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 7º da MP 1045.2021, que dispõe que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados pode ser pactuada por acordo individual escrito entre empregado e empregador.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) é,

indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1045, na redação do art. 7º, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

A Constituição de 1988 prevê como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). Evidencia-se, assim, que o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale à norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

