

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905, DE 2019

Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências.

**EMENDA MODIFICATIVA
(Do Sr. Rubens Otoni)**

Art. 1º Dê-se ao parágrafo único do art. 4º, da Medida Provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019, a seguinte redação:

“Os trabalhadores a que se refere o caput gozarão dos direitos previstos no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e nas convenções e nos acordos coletivos da categoria a que pertençam, naquilo em que as normas coletivas lhes sejam mais benéficas”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda objetiva modificar o texto do parágrafo único do artigo 4º da Medida Provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019, na parte em que prevê a aplicação das normas coletivas de trabalho aos trabalhadores com o contrato especial instituído pela Medida Provisória, mas prevê a prevalência da norma legislativa sobre a norma coletiva.

Tal dispositivo é inconstitucional, pois diametralmente oposto ao artigo 7º, XXVI, da CF, que preconiza que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

A lei 13467/17, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, também previu, ao instituir o artigo 611-A da CLT que “a convenção coletiva e o acordo



coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”. Vale dizer, portanto, que a aprovação da redação original proposta pela Medida Provisória 905/2019 para o artigo 4º ensejaria uma dupla hierarquia das normas coletivas no ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, para os contratos em geral, prevaleceriam sobre as normas legislativas, e para o contrato “verde-amarelo”, submeter-se-iam à previsão legislativa.

Não obstante o imbróglio jurídico desta distinção, ter-se-ia uma odiosa e injustificada discriminação do trabalhador do contrato verde-amarelo em relação aos demais trabalhadores. Mais que isso, essa distinção poderia ensejar dificuldades de aplicação e operacionalização no âmbito dos departamentos pessoais das empresas, ensejando dúvidas sobre quais cláusulas coletivas seriam aplicadas no âmbito da mesma empresa, para grupos de trabalhadores distintos.

Não é demais lembrar que a norma coletiva, ao contrário da norma legislativa, está mais próxima da realidade local dos segmentos da economia. Se em uma negociação coletiva democrática as categorias profissionais e patronal compreenderem que é possível a contratação na forma do contrato “verde-amarelo”, com majoração de direitos em relação àqueles previstos na lei (por exemplo, majoração do FGTS ou da multa fundiária), qual há ser a justificativa para um impedimento legislativo? Não há.

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

Sala das Comissões, em 20 de novembro de 2019.

Deputado Federal Rubens Otoni
PT - GO