

## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020**

Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências.



### **EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao parágrafo único da Medida Provisória nº 927/2020 a seguinte redação:

“Art. 1º.....

Parágrafo único. Os acordos constantes desta Medida Provisória somente serão feitos mediante os termos de acordo coletivo ou convenção coletiva, respeitando-se a participação do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme art. 8º, III, da Constituição Federal”. (NR)

### **JUSTIFICAÇÃO**

A medida provisória, ao dispor sobre o acordo individual em detrimento do acordo coletivo, viola diversas normas da Constituição Federal, da CLT e do Direito Internacional, em especial, a Convenção 98 da OIT. Isso porque o critério adotado pela MP prioriza a escolha unilateral do empregador, sem observar os acordo coletivo e convenção coletiva.

Ressalte que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são considerados no âmbito do Direito do Trabalho fontes formais autônomas do Direito. Verifica-se, desde a reforma trabalhista, uma tendência a anular também esse tipo de regulamentação e proteção trabalhista, por intermédio do instituto da negociação individual, em que o trabalhador fica

vulnerável à chantagem do patrão e sem força para negociar, prevalecendo, assim, a vontade do elo mais forte e poderoso da relação de trabalho: o empregador hipossuficiente.

O Direito do Trabalho, por sua vez, possui uma teia protetiva da parte hipossuficiente nas relações de trabalho e emprego, com o propósito de equilibrar, amenizar e até mesmo retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho. Tais institutos estão inseridos no princípio da igualdade e isonomia, que surgiu da percepção de que a simples liberdade de contrato entre patrão e empregado, calcada unicamente dos alicerces da vetusta *pacta sunt servanda*, geraria desigualdades entre as partes com poder e capacidade econômica desiguais. É a chamada igualdade jurídica, que objetiva garantir a equidade real em cada caso concreto, sob pena de tratar com desigualdade os iguais e com igualdade os desiguais, o que configuraria a desigualdade extrema e flagrante e não mais uma igualdade substancial.

Os dispositivos da MP que permitem a redução de salários, a redução da indenização para dispensa por justa causa e a negociação individual entre empregado e empregador representam uma forma de precarização do trabalho, o que leva à fragilização do emprego e redução salarial a curto prazo. Esse cenário se agrava mais ainda num momento de crise e desemprego. Essa prática, a renegociação dos contratos é um cheque em branco para os empregadores chantagearem os trabalhadores com a possibilidade de demissão.

Como agravante, a negação da participação dos sindicatos nas decisões da categoria empodera ainda mais o empresário a tomar decisões que fragilizem o trabalhador e reduzem direitos.

Sala das Comissões, 26 de março de 2020.

Deputado Daniel Almeida  
PCdoB / BA