



CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

03/04/2020

Proposição  
**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 2020**

Autor  
**DEPUTADO FÁBIO TRAD – PSD/MS**

nº do prontuário

1. (X) Supressiva    2. Substitutiva    3. Modificativa    4. Aditiva    5. Substitutivo global

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

Alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

**Suprima-se o art. 12 da Medida Provisória nº 936, de 2020.**

**JUSTIFICATIVA**

O art. 12 da MP nº 936, de 2020, que estabelece diferença entre o tipo de acordo (se individual ou coletivo) que deve ser realizado na redução proporcional da jornada e do salário ou na suspensão do contrato de trabalho de empregados, dispõe que:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no *caput*, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do *caput* do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Ocorre que, nesse contexto, e diante da absoluta impossibilidade de pactuação de redução proporcional de jornada e salário ou mesmo suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual entre empregador e empregado, pelos motivos que serão adiante explicitados, o art. 12 não se faz necessário no corpo da presente Medida Provisória, devendo, portanto, ser suprimido.

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 Federal 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 de saúde 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, indiscutivelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo Estado.

A norma coletiva, com as duas partes negociando, é que vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade, bem como o seu restabelecimento. As negociações coletivas podem ser o melhor caminho diante da necessidade de combate ao vírus, da preservação de direitos sociais e da manutenção da economia. Entretanto, a presente Medida Provisória, em seu art. 12, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual com os empregados.

Ainda nesse interim, a Constituição Federal prevê como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI), com isso, a presente MP viola a autonomia negocial coletiva agredindo, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que equivale a norma de patamar superior ao das Medidas Provisórias.

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 e não uma liberalidade a ser decidida somente entre duas pessoas.

Ainda nesse sentido, cumpre ressaltar que o dispositivo faz discriminação entre trabalhadores a depender de seus salários e a Carta Magna é clara, no sentido de afirmar que todos são iguais perante à lei, sem distinções de qualquer natureza, devendo a República Federativa do Brasil garantir que ninguém seja discriminado em razão de origem, de raça, de cor, de idade ou de qualquer outra forma de discriminação (art. 3º e art. 5º).

Portanto, diferenciar os trabalhadores para permitir acordo individual, negando a necessidade de negociação coletiva, caso recebam remuneração considerada superior ou tenham curso superior, é negar a força normativa da Constituição e dos próprios princípios do Direito do Trabalho. A proteção jurídica social trabalhista, como outras proteções jurídicas, é universal, e não depende do valor do salário dos cidadãos.

Diante de todo o exposto, é que conto com a colaboração dos nobres pares para devida aprovação dessa emenda.

| CÓDIGO | NOME DO PARLAMENTAR        | UF        | PARTIDO    |
|--------|----------------------------|-----------|------------|
|        | <b>Deputado FÁBIO TRAD</b> | <b>MS</b> | <b>PSD</b> |

| DATA | ASSINATURA |
|------|------------|
| / /  |            |



CD/20398.48658-00