

Brasília, 23 de março de 2020.

CONSULENTE:

Contrasp – na pessoa de JOÃO SOARES, a respeito da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 que 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.

CONSULTOR:

Jardim Pietroski Advocacia

ANÁLISE CRÍTICA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

1. RELATORIO

Trata-se de medida provisória onde o Presidente da República altera normas trabalhistas para o enfrentamento do Estado de Calamidade Pública e da emergência de Saúde Pública de importância internacional decorrente do CoronaVirus (COVID-19).

Nesse contexto, analisar-se-á os pontos críticos trazidos pela edição da MP no que tange a retirada de direitos dos trabalhadores em momento crítico de saúde pública no País.

2. DO MÉRITO

Como já destacado ao norte, a edição da MP objetiva, em tese, oferecer alternativas ao empregador para a manutenção do emprego de seus empregados durante o estado de calamidade pública de importância internacional decorrente do CoronaVirus.

Ocorre que, ao analisarmos o teor da medida, verifica-se que a MP retira de forma indiscriminada e irresponsável, direitos, colocando sobremaneira o trabalhador a riscos, inclusive, de sobrevivência sua e de sua família.

Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a “preservação do empregado e da renda”, o Sr. Presidente da República autoriza que empregadores adotem medidas tais como, o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Pois bem.

A cereja do bolo está justamente na possibilidade de direcionamento do trabalhador para uma suposta qualificação profissional.

Nesta medida o Governo autoriza a **suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses**, para a participação de cursos ou programas de qualificação profissional não presencial, pelo empregador, facultando o **“pagamento de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.”**

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses**, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

§ 1º A suspensão de que trata o caput :

I - **não dependerá de acordo ou convenção coletiva**;

II - poderá ser **acordada individualmente com o empregado** ou o grupo de empregados; e

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

§ 2º O empregador **poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.**

§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, **o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador**, que não integrarão o contrato de trabalho.

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

- I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;
- II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e
- III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Estamos aqui diante de aberrações sociais.

1 – Tal suspensão não dependerá de acordo ou convenção coletiva de trabalho, retirando, portanto, de forma direta a intervenção das Entidades Sindicais para a regulação e garantia do mínimo para a sobrevivência do trabalhador, deixando a critério do empregador (mediante acordo individual com o empregado) os termos da suspensão do contrato de trabalho.

Neste sentido, o **art. 476 A**, prevê de forma expressa que o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, **mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho** e aquiescência formal do empregado.

A Constituição Federal, garante em seu art. 8º, VI a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalhos, sejam elas em sede de convenção ou acordo coletivo. Isto se dá, justamente para garantir de forma igualitária com o conhecimento técnico necessário a se garantir uma negociação justa e benéfica ao trabalhador.

É certo que o empregador sempre pode negociar condições de trabalho diretamente com o empregado, conforme autoriza o caput do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorre que também deve ser observado o teor do art. 468 do mesmo diploma legal, a saber:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. ”

Por se tratar de matéria de extrema delicadeza, versando sobre irredutibilidade salarial, tem-se que observar a participação das Entidades Sindicais, sobretudo no atual cenário, visando garantir a negociação de forma paritária entre empregado e empregador, ponderando pontos

que visem a proteção do trabalhador em questão, visando evitar justamente o que objetiva o Presidente da República retirar do trabalhador, o mínimo para a sua subsistência.

2 – Faculta ao empregador, quando da realização do “curso ou programa de qualificação profissional não presencial” o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, e

Neste ponto, o Presidente fez nada mais, nada menos que, desonerar a responsabilidade do Estado e do empregador, ao passo que destaca que o empregador PODERÁ e não DEVERÁ, explorando de forma irrestrita o trabalhador no que tange à sua hipossuficiência.

Sabe-se que hoje, há uma bolsa qualificação como uma modalidade de Seguro Desemprego paga pelo Governo Federal, conforme estabelecido pelo Ministério do Trabalho, durante o período de suspensão do contrato para participação em curso ou programa de qualificação profissional, justamente o que a MP retira.

Além de retirar o direito a bolsa qualificação (uma modalidade do seguro desemprego), desobriga o empregador de realizar a sua contraprestação salarial, violando o direito ao salário mínimo, garantido constitucionalmente, conforme se verifica pelo art. 7º, IV, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene e transporte.

O Presidente da República rechaça a Constituição Federal retirando do trabalhador o direito social ao trabalho, ao salário, à sobrevivência sua e de sua família. Condena o trabalhador à morte, sendo por fome, sendo pelo fato de, ao se encontrar em salário, terá que buscar outras formas de renda e sustentação, se submetendo aos riscos inerentes ao atual quadro da saúde pública.

3. CONCLUSÃO

As inconstitucionalidades da Medida Provisória nº 927 SÃO INCONTROVERSAS.

A Constituição de 1988 deve ser OBSERVADA, principalmente em caso de calamidade pública, garantido de forma mínima a dignidade da pessoa humana.

A medida provisória é DESASTROSA, fere, de uma só vez, diversos dispositivos constitucionais, a saber, o direito ao salário mínimo, a irredutibilidade salarial, a proteção ao salário e o reconhecimento e participação das Entidades Sindicais nas convenções e acordos coletivos de trabalho.



As mudanças, segundo o governo, são para tentar conter demissões em meio à crise gerada pela pandemia do coronavírus (Covid-19), porém é geradora de outra calamidade pública conhecida como a FOME, a MISÉRIA, e o DESEMPREGO.

A MP, diferentemente do anunciado pela equipe do ministro Paulo Guedes (Economia), não prevê a redução da jornada de trabalho em 50% com respectiva redução do salário pela metade, vai muito além, mantém a jornada de trabalho mediante concessão de curso online, e retira o direito ao salário do trabalhador.

Ao passo que o Governo retira o direito à vida dos trabalhadores de todo o território nacional, deixa de tomar medidas que de fato poderiam desonerar empresas, reduzindo encargos, como impostos e encargos salariais, assim como medidas no que tange a redução de lucro dos bancos, reduzindo juros e demais taxas impostas por grandes banqueiros.

Medidas junto ao STF devem ser tomadas de forma imediata, com o objetivo de se garantir o que assegura a CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, oportunidade que a presente Confederação juntamente com seu corpo jurídico, já encontra-se em desempenho dos referidos estudos, visando a inaplicabilidade dos termos da referida MP, sem que se garanta o mínimo a sobrevivência do trabalhador.

É o parecer.

Karen Jardim Pietroski

Advogada