

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927:
CRISE DO
CORONAVÍRUS CAI NA CONTA DO
TRABALHADOR**

Renato silva de Assis

Economista

Supervisor Técnico DIEESE-PB/RN

CRISE DO CORONAVÍRUS CAI NA CONTA DO TRABALHADOR

- Nos últimos dias, diante da crise causada pelo coronavírus, diversos países vêm anunciando medidas para a manutenção das atividades empresárias, bem como a sustentação do emprego e da renda dos trabalhadores, tanto formais, como informais.
- Em países como a Holanda, para as empresas aderirem aos pacotes anunciados pelo governo, precisam garantir que não demitirão nenhum funcionário por razão econômica. Os EUA, em um pacote de U\$ 2 trilhões, será garantida uma renda mínima de até U\$ 3 mil para as famílias, além de um aumento no prazo e no valor do seguro desemprego.
- Na contramão, o Brasil anunciou a partir do último domingo, medidas trabalhistas para enfrentamento da crise epidemiológica mundial, que mais parecem uma “colcha de retalhos”, cujas costuras não possuem sustentação.

CRISE DO CORONAVÍRUS CAI NA CONTA DO TRABALHADOR

- A princípio, foram estabelecidas vantagens e facilidades para os empregadores alterarem os contratos de trabalho unilateralmente ou mediante acordo individual. Esses novos contratos que serão válidos durante o período de estado de calamidade, não trazem qualquer obrigação de efetivamente manter os postos de trabalhos no decorrer da crise.
- Nesse cenário ficamos com a seguinte pergunta: Com essa flexibilização sem contrapartidas, como não termos empregadores que obriguem um amplo acordo individual e o legitime como “com vistas à manutenção do vínculo de emprego”, sem se quer assegurar de fato esse vínculo?

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA MP 927

Possibilidade de redução salarial em até 25%, sem correspondente redução de jornada e redução da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS	No artigo 1, devido o estado de calamidade pública, o governo evoca a hipótese de "força maior", que segundo o artigo 501 da atual CLT, permite a redução salarial de até 25%, sem correspondente redução da jornada. Com essa medida, inclusive a indenização de 40% dos depósitos do FGTS por dispensa por justa causa em decorrência de fechamento da empresa deverá ser paga pela metade.
Negociação coletivas	Acordos individuais entre patrões e empregados estarão acima das leis trabalhistas ao longo do período de validade da MP para "garantir a permanência do vínculo empregatício", desde que não seja descumprida a Constituição;
Antecipação das férias individuais	Através de decisão unilateral da empresa, avisando ao trabalhador em apenas 48 horas (a CLT exige 30), e com postergação do pagamento do adicional para 20 de dezembro. A MP permite inclusive que férias futuras venham a ser antecipadas, mesmo que não se tenha completado o período aquisitivo. O objetivo é reduzir os custos que o empregador teria em manter o emprego durante o tempo de calamidade.
Concessão de férias coletivas	Dispensando a comunicação ao sindicato, retirando o limite máximo de dois períodos por ano e sem a garantia de duração mínima de 10 dias.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA MP 927

Banco de horas	Poderá ser estabelecido por acordo individual ou coletivo para compensação em prazo ampliado de até 18 meses, a partir do encerramento do período de calamidade (até metade de 2022), com compensação de horas definidas exclusivamente pelo empregador. Atualmente o prazo para compensação é de seis meses.
Teletrabalho	Poderá ser adotado a juízo do empregador, independentemente de existir acordo individual ou coletivo prévio a respeito. O empregador não terá a obrigação de adotar o teletrabalho mesmo quando a situação epidêmica colocar em risco a saúde dos empregados.
Suspensão de exigências administrativas de segurança e saúde no trabalho	Suspensão de exames médicos ocupacionais (exceto os exames médicos demissionais) e treinamentos periódicos e eventuais estabelecidos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. A MP não traz nada sobre obrigações para o empregador no que tange a prevenção do contágio e propagação do coronavírus no ambiente de trabalho.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA MP 927

Suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses

Estava presente no artigo 18, porém foi retirado pela MP 928, após receber duras críticas por parte do Senado, da Câmara e das centrais sindicais. Tinha como objetivo suspender o contrato por até 4 meses com direcionamento para cursos ou programas de qualificação não presencial, sem necessidade que o trabalhador recebesse sua remuneração, salvo os casos de benefícios que o empregador “voluntariamente” quisesse fornecer. Esse artigo ainda definia que não haveria concessão da bolsa-qualificação ou de bolsa correspondente ao seguro desemprego durante o período do afastamento. A MP não garantia que o contrato de trabalho suspenso não poderia ser rescindido durante ou após a suspensão.

O recuo do governo em relação ao artigo 18, é insuficiente, caso permaneça em vigor o artigo 2 que diz que durante o estado de calamidade pública a que se refere o artigo 1, o empregado e o empregador poderão celebrar o acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA MP 927

Postergação do recolhimento do FGTS	Adiamento do pagamento do FGTS de maio, abril e maio pelas empresas, para pagamento parcelado em seis vezes a partir de julho.
Prorrogação das jornadas dos trabalhadores da saúde	Prorrogação mediante acordo individual escrito e possibilidade de que esses trabalhadores, quando trabalhem em turnos, possam ter jornadas de 12hx12h, a compensar posteriormente em banco de horas.
Prorrogação de acordo coletivo	Será prorrogado por mais 90 dias além da vigência estabelecida, a critério exclusivo do empregador.
Suspensão da fiscalização do trabalho	Suspensão por seis meses, exceto para violações extremamente graves como o trabalho sem registro, o trabalho infantil ou análogo à escravidão.
Descaracterização do COVID-19 como doença ocupacional	Mesmo para os trabalhadores contaminados da área de saúde ou de atividades que não podem ser paralisadas. O trabalhador deverá provar que adoeceu por causa de conduta empresarial, o que é especialmente difícil em tempos de pandemia.
Sindicatos	Dispensa da participação das entidades sindicais laborais no estabelecimento das ações pelas empresas, tornando notório o desprezo do governo a qualquer processo de negociação entre empresas e sindicatos, o que enfraquece o lado dos trabalhadores nesse momento agudo de crise.

CONCLUSÕES

- 1 As medidas apresentadas pelo governo, não trazem nenhum direcionamento para as empresas no que tange as condições de vida e de segurança do trabalhador, dado que não são propostas nenhuma medida econômica ou sanitárias nesse sentido.
- 2 Ficou a critério dos empregadores dispensar ou não a jornada de trabalho dos empregados, sem medidas compensatórias, seja das empresas ou do Estado
- 3 As medidas só atenderam ao setor empresarial, se baseando unicamente na redução das prerrogativas dos trabalhadores, das regras que regulam a duração e a execução da jornada, da concessão de férias, da organização de turnos de revezamento e da vigência dos acordos e convenções coletivas.
- 4 Sabe-se que a negociação individual entre empregado e empregador é totalmente desequilibrada em favor desse último, o que se acentua ainda mais num momento de crise e desemprego.
- 5 Na pratica, a renegociação dos contratos se constitui em carta branca para os empregadores imporem os próprios interesses em detrimento dos trabalhadores. Assegurando ainda mais esse presente para os empregadores, o governo retira totalmente o direito dos sindicatos de representarem seus trabalhadores.
- 6 Adicionalmente, observa-se que a MP não prevê como os empregadores deveriam agir para conduzir o trabalho e a produção do que for preciso manter, sem que os trabalhadores adoeçam.
- 7 A demanda por bens e serviços tende a cair abruptamente pela perda de renda das famílias e a MP não estabeleceu medidas que atacassem esses efeitos.
- 8 Não fala de garantia dos empregos e da manutenção da renda dos trabalhadores, sejam eles formais ou mesmo informais.
- 9 O governo segue na contramão das medidas adotadas por inúmeros países recomendadas por organismos internacionais.

Renato Silva de Assis

rassis@dieese.org.br

83 991-05-7124

83 98604-8784 (Whatsapp)

DiEESSE