

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL**

A **REDE SUSTENTABILIDADE**, partido político com representação no Congresso Nacional, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 17.981.188/0001-07, com sede na SDS, Bl. A, CONIC, Ed. Boulevard Center, Salas 107/109, Asa Sul, Brasília – DF, CEP 70391-900, contato@redesustentabilidade.org.br, vem, por seus advogados abaixo-assinados, com fundamento no disposto no art. 102, I, a, da Constituição Federal, e nos preceitos da Lei nº 9.868, de 1999, propor

**AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
(com pedido de medida cautelar)**

em face de dispositivos da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, pelos fatos e fundamentos expostos a seguir.

1. BREVE SÍNTESE DOS FATOS

Foi publicada¹ no último dia 22 de março, em edição extra do Diário Oficial da União, a Medida Provisória (MP) nº 927, 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.”.

Diversos países adotaram medidas trabalhistas especiais neste momento crítico pelo qual a humanidade passa na contramão do proposto nesta MP, mesmo aqueles que defendem pouca intervenção estatal na economia².

Nos Estados Unidos, por exemplo, o presidente Donald Trump anunciou um plano que envolve enviar cheques de mil dólares para aliviar os efeitos prejudiciais do coronavírus na economia americana.

A Alemanha, conhecida pela rigidez fiscal, também anunciou medidas excepcionais, que incluem a concessão de crédito ilimitado às empresas, para evitar a falência.

A Espanha anunciou a mobilização de quase 20% do PIB para combater os efeitos econômicos da pandemia, com contribuições públicas e privadas. O governo espanhol estabeleceu uma moratória sobre pagamentos de hipotecas, ajuda financeira a trabalhadores independentes e empresas com perdas graves, isenção de pagamentos à Previdência Social, suspensão do corte de água e serviço de internet para aqueles que não podem pagar e direcionar ajuda a famílias com menos recursos financeiros.

No Reino Unido, o governo do conservador Boris Johnson anunciou que vai cobrir até 80% do salário dos trabalhadores, para evitar que sejam demitidos e que fiquem sem renda.

¹ Disponível em < <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775> >. Acesso em 23.03.2020.

² Disponível em < <https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2020/03/coronavirus-na-contramao-de-outros-paises-bolsonaro-permite-suspensao-de-salario-do-trabalhador-por-4-meses.html> >. Acesso em 23.03.2020

As reações à Medida Provisória por congressistas e pelas organizações da sociedade civil foram imediatas³.

O Presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, chamou nesta segunda a medida provisória do governo de "capenga" e defendeu que ela seja modificada:

Ficou um pânico agora na sociedade, com essa questão do emprego. Acho que [a MP] criou uma crise desnecessária. Tenho certeza que a gente tem de construir rapidamente junto com a equipe econômica a outra medida provisória ou uma sinalização clara de que estamos preocupados em solucionar a manutenção dos empregos. **Da forma como ficou, ficou apenas uma insegurança sobre as relações do trabalho entre empregador e empregado**", disse Maia durante uma teleconferência organizada por um banco.

Ele afirmou ainda que havia discutido o texto da MP com a equipe econômica do governo Bolsonaro. Segundo ele, o que foi publicado está diferente do que foi debatido. "O que nós conversamos com a equipe econômica em relação a essa medida provisória ela diverge daquilo que está publicado", afirmou o presidente da Câmara.

O Ministério Público do Trabalho divulgou a seguinte nota à imprensa⁴:

O Ministério Público do Trabalho compreende o estado de calamidade vivido pelo país e pelo mundo e as sérias repercussões que a pandemia tem sobre a economia e sobre a sustentabilidade das empresas e, nesse sentido, se associa à necessidade de medidas emergenciais para esse momento.

Todavia, vê com extrema preocupação medidas que ao reverso de manterem o fluxo econômico em mínimo andamento mesmo em meio à crise, interrompem abruptamente a circulação de recursos e expõe uma gama enorme da população a risco iminente de falta de subsistência.

Evidencia-se plenamente equivocado imaginar um plano de capacitação, na forma do artigo 18 da MP, em que o trabalhador ficará por 4(quatro) meses em capacitação sem receber para tanto qualquer espécie de remuneração ou aporte assistencial por parte do aparato estatal. Em linhas gerais, tem-se um permissivo geral para a suspensão do contrato de trabalho, sem qualquer tipo de remuneração ou indenização para o trabalhador, o que além de tudo, acelera a estagnação econômica.

³ Disponível em < <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/03/23/maia-partidos-e-entidades-criticam-mp-que-suspende-contratos-de-trabalho-bolsonaro-e-mourao-defendem.ghtml> >. Acesso em 23.03.2020.

⁴ Disponível em < <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-a-imprensa-mpt-ve-com-extrema-preocupacao-trechos-importantes-da-mp-927> >. Acesso em 23.03.2020.

O Ministério Público do Trabalho também reforça o seu entendimento de que o diálogo social pode conduzir a medidas mais acertadas e, principalmente, que envolvam as classes trabalhistas e empresarial. Por essa razão, também **vê com preocupação a não participação das entidades sindicais na concepção de medidas e a permissão de que medidas gravosas sejam feitas sem a sua participação.**

Por outro lado, em meio a uma crise de saúde, a instituição entende paradoxal e equivocado excepcionar justamente o cumprimento de normas de saúde e segurança laboral, que ao reverso deveriam ser reforçadas, evitando mais perdas de vidas em um cenário tão adverso.

O Ministério Público do Trabalho reforça a sua integração ao esforço concentrado de instituições em prol do combate à pandemia e a sua ampla e irrestrita disposição para o diálogo para que as medidas trabalhistas possam surtir efeito com o devido êxito, sempre tendo como balizas os parâmetros constitucionais, de equilíbrio da relações e de cogência das normas internacionais as quais o Brasil é aderente.

A Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho também divulgou nota à imprensa, com o seguinte teor:

A ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho -, representativa de quase 4 mil magistrados e magistradas do Trabalho de todo o Brasil, vem a público manifestar seu veemente e absoluto repúdio à Medida Provisória nº 927/2020, que dispõe sobre “medidas trabalhistas” a serem adotadas durante o período da pandemia Covid-19 (“coronavírus”).

1. Na contramão de medidas protetivas do emprego e da renda que vêm sendo adotadas pelos principais países atingidos pela pandemia – alguns deles situados no centro do capitalismo global, como França, Itália, Reino Unido e Estados Unidos-, a MP nº 927, de forma inoportuna e desastrosa, simplesmente destrói o pouco que resta dos alicerces históricos das relações individuais e coletivas de trabalho, impactando direta e profundamente na subsistência dos trabalhadores, das trabalhadoras e de suas famílias, assim como atinge a sobrevivência de micro, pequenas e médias empresas, com gravíssimas repercussões para a economia e impactos no tecido social.

2. **Em pleno contexto de trílice crise - sanitária, econômica e política , a MP nº 927 lança os trabalhadores e as trabalhadoras à própria sorte. Isso acontece ao privilegiar acordos individuais sobre convenções e acordos coletivos de trabalho, violando, também, a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).** A medida, outrossim, torna inócua a própria negociação, ao deixar a critério unilateral do empregador a escolha sobre a prorrogação da vigência da norma coletiva. Afirma-se a possibilidade de se prolongar a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses, sem qualquer garantia de fonte de renda ao trabalhador e à trabalhadora, concedendo-lhes apenas um

“curso de qualificação”, que dificilmente poderão prestar em quarentena, e limitando-se a facultar ao empregador o pagamento de uma ajuda de custo aleatória, desvinculada do valor do salário-mínimo. A norma, outrossim, suprime o direito ao efetivo gozo de férias, porque não garante, a tempo e modo, o adimplemento do 1/3 constitucional. Também como se fosse possível institucionalizar uma “carta em branco” nas relações de trabalho, a referida MP obstaculiza a fiscalização do trabalho, conferindo-lhe natureza meramente “orientadora”.

3. Ao apenas pedir o sacrifício individual das pessoas que necessitam do trabalho para viver, a MP nº 927 indica que soluções que impliquem em pactos de solidariedade não serão consideradas, tais como a taxaço sobre grandes fortunas, que tem previsão constitucional; a intervenção estatal para reduço dos juros bancários, inclusive sobre cartão de crédito, que também tem resguardo constitucional; a isenço de impostos sobre folha de salário e sobre a circulação de bens e serviços, de forma extraordinária, para desonerar o empregador.

4. A Medida Provisória nº 927 retira dos trabalhadores e das trabalhadoras as condições materiais mínimas para o enfrentamento do vírus e para a manutenção de básicas condições de subsistência e de saúde. E, na contramão do que seria esperado neste momento, não promove qualquer desoneração da folha ou concessão tributária – com a exata e única exceção do FGTS, parte integrante do salário. Há omissão, que se converte em silêncio injustificável, quanto à proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras informais. É notável a desconsideração sobre a justiça e a progressividade tributárias. Ademais, a forte, e necessária participação estatal, assumindo parte dos salários, não aparece como solução.

5. As inconstitucionalidades da Medida Provisória nº 927 são patentes. A Constituição de 1988 deve ser invocada sobretudo nos momentos de crise, como garantia mínima de que a dignidade dos cidadãos e das cidadãs não será desconsiderada. A Constituição confere à autonomia negocial coletiva, e aos sindicatos, papel importante e indispensável de diálogo social, mesmo, e mais ainda, em momentos extraordinários. Estabelece a irredutibilidade salarial e a garantia do salário-mínimo como direitos humanos. Adota o regime de emprego como sendo o capaz de promover a inclusão social. Insta ao controle de jornada como forma de preservação do meio ambiente laboral, evitando que a exaustão e as possibilidades de auto e de exploração pelo trabalho sejam fatores de adoecimento físico e emocional.

6. A presente crise não pode, em absoluto, justificar a adoção de medidas frontalmente contrárias às garantias fundamentais e aos direitos dos trabalhadores. Impor a aceitação dessas previsões, sob o argumento de que ficarão todos desempregados, não é condizente com a magnitude que se espera do Estado brasileiro. Os poderes constituídos – Executivo, Legislativo e Judiciário - e a sociedade civil são corresponsáveis pela manutenção da ordem constitucional. Em momentos

como o presente é que mais se devem reafirmar as conquistas e salvaguardas sociais e econômicas inscritas, em prol da dignidade da pessoa humana e do trabalhador e da trabalhadora, do desenvolvimento sócio-econômico e da paz social.

A OAB também divulgou nota técnica⁵ em que aponta diversas inconstitucionalidades na MP 927, destacando-se:

A Medida Provisória nº 927 (MP 927), editada em 22.3.2020, a pretexto de instituir medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia causada pela disseminação do novo Coronavírus (COVID-19) no território nacional, produz efeitos brutais que violam garantias mínimas que a Constituição brasileira assegura aos trabalhadores, sobretudo com prejuízos severos à renda dos trabalhadores e à sua integridade física. O conteúdo da MP 927, por outro lado, extrapola de modo perigoso os limites da decretação de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, assim como o alcance da emergência de saúde pública decretada pelo Ministro da Saúde, conforme a Lei nº 13.979/2020. Além disso, as alterações legislativas decorrentes da MP 927 representam, comparativamente, caminho oposto ao adotado por países europeus cujas regulações trabalhista tradicionalmente inspiram o nosso Direito do Trabalho, como Itália, França, Espanha e Reino Unido, que embora assolados pela mesma situação catastrófica, buscam preservar a capacidade econômica dos trabalhadores e a base de consumo da sociedade.

Segundo informações da imprensa, até mesmo o Presidente do STF entrou em contato com o Planalto para sugerir duas alterações⁶: que se abra possibilidade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas com as categorias, e que os contratos sejam mantidos ativos e, nesse período de afastamento dos trabalhadores, o Executivo utilize o seguro-desemprego — tirando, assim, os custos dos empregados.

Interessante destacar que a Exposição de Motivos da MP não está disponível no DOU nem mesmo no site do Poder Executivo⁷, o que ocorre desde a MP 925. Nem mesmo no site do Congresso Nacional a Exposição de Motivos está disponível, o que também ocorreu com a MP 926.

⁵ Disponível em < <http://s.oab.org.br/arquivos/2020/03/b48d1ee4-5455-4d43-a894-15baf489ca87.pdf> >. Acesso em 23.03.2020.

⁶ Disponível em < <https://www.migalhas.com.br/quentes/322400/toffoli-sugere-alteracoes-na-mp-de-bolsonaro-que-permite-suspensao-de-contratos-de-trabalho> >. Acesso em 23.03.2020.

⁷ Disponível em < <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/medidas-provisorias/2019-a-2022> >. Acesso em 23.03.2020.

Entretanto, o Presidente da Câmara Rodrigo Maia afirmou⁸ que “o que nós conversamos com a equipe econômica sobre essa medida provisória diverge daquilo que está publicado. Tratar de suspensão de contrato de trabalho precisa estar vinculado a uma solução.” E ainda: “Nessa MP vinha aquela redução de 50%, até dois salários. **Está até na exposição de motivos essa parte que o governo entraria com R\$ 10 bilhões, mas sumiu do texto**”.

A fala se refere à possibilidade de as empresas reduzirem pela metade a jornada e o salário dos funcionários durante o período de pandemia. Esse trecho não consta na MP que foi publicada. Ou seja, o Governo, no mínimo, “errou” o texto ao enviá-lo, mantendo alguma disposição referente ao trecho na Exposição de Motivos.

Diante dos evidentes questionamentos, o Presidente da República informou, por rede social⁹, que havia determinado a revogação do art. 18 da MP, provavelmente o artigo que tenha sido mais questionado, o que veio a ocorrer no final do dia de hoje, 23/03/2020, com a publicação da Medida Provisória nº 928 (art. 2º)¹⁰.

Entretanto, apesar da revogação deste artigo, permanecem incólumes diversos dispositivos de duvidosa constitucionalidade, que aqui pretende-se impugnar.

É a breve síntese fática.

2. DA LEGITIMIDADE ATIVA

O autor é partido político com representação no Congresso Nacional. Sua bancada, como é público e notório e, nessa condição, dispensa prova, na forma do art. 374, I, do CPC, é composta pelos seguintes parlamentares: Joênia Wapichana (REDE-RR), Randolfe Rodrigues (REDE-AP), Fabiano Contarato (REDE-ES) e Flávio Arns (REDE-PR).

⁸ Disponível em < <https://www.migalhas.com.br/quentes/322399/maia-diz-que-mp-de-bolsonaro-e-capenga-e-cobra-revisao-do-texto> >. Acesso em 23.03.2020.

⁹ Disponível em < <https://twitter.com/jairbolsonaro/status/1242131280415862784> >. Acesso em 23.03.2020.

¹⁰ Disponível em < <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-928-de-23-de-marco-de-2020-249317429> >. Acesso em 23.03.2020.

Desse modo, na forma do artigo 2º, VIII, da Lei nº 9.868, de 1999, c/c artigo 103, VIII, da Constituição, é parte legítima para propor a presente ação.

Ademais, nos termos da jurisprudência do STF, o partido político com representação no Congresso Nacional possui legitimidade universal para o ajuizamento de ações do controle concentrado de constitucionalidade, não havendo necessidade de se avaliar a pertinência temática:

E M E N T A: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - PARTIDO POLÍTICO - PERTINENCIA TEMATICA - INEXIGIBILIDADE - LEGITIMIDADE ATIVA AMPLA DAS AGREMIÇÕES PARTIDARIAS NO PROCESSO DE FISCALIZAÇÃO ABSTRATA DE CONSTITUCIONALIDADE - A POSIÇÃO INSTITUCIONAL DOS PARTIDOS POLITICOS NO SISTEMA NORMATIVO DA CONSTITUIÇÃO - REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL DOS PARTIDOS POLITICOS NAS AÇÕES DIRETAS -SERVIDOR PÚBLICO E EQUIPARAÇÃO REMUNERATORIA - INOCORRENCIA DE TRANSGRESSAO CONSTITUCIONAL - LEI ESTADUAL QUE CONTEM MATÉRIA ESTRANHA AQUELA ENUNCIADA EM SUA EMENTA - SUPOSTA OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA PUBLICIDADE E DA MORALIDADE - INOCORRENCIA - MEDIDA CAUTELAR INDEFERIDA. PARTIDO POLÍTICO E PERTINENCIA TEMATICA NAS AÇÕES DIRETAS: Os Partidos Políticos com representação no Congresso Nacional acham-se incluídos, para efeito de ativação da jurisdição constitucional concentrada do Supremo Tribunal Federal, no rol daqueles que possuem legitimação ativa universal, gozando, em consequencia, da ampla prerrogativa de impugnam qualquer ato normativo do Poder Público, independentemente de seu conteúdo material. A posição institucional dos Partidos Políticos no sistema consagrado pela Constituição do Brasil confere-lhes o poder-dever de, mediante instauração do controle abstrato de constitucionalidade perante o STF, zelarem tanto pela preservação da supremacia normativa da Carta Política quanto pela defesa da integridade jurídica do ordenamento consubstanciado na Lei Fundamental da República. A essencialidade dos partidos políticos, no Estado de Direito, tanto mais se acentua quando se tem em consideração que representam eles um instrumento decisivo na concretização do princípio democrático e exprimem, na perspectiva do contexto histórico que conduziu a sua formação e institucionalização, um dos meios fundamentais no processo de legitimação do poder estatal, na exata medida em que o Povo - fonte de que emana a soberania nacional - tem, nessas agremiações, o veículo necessário ao desempenho das funções de regência política do Estado. O reconhecimento da legitimidade ativa das agremiações partidárias para a instauração do controle normativo abstrato, sem as restrições decorrentes do vínculo de pertinência temática, constitui natural derivação da própria natureza e dos fins institucionais que justificam a existência, em nosso sistema normativo, dos Partidos Políticos. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal erigiu o vínculo

de pertinencia tematica a condição objetiva de requisito qualificador da propria legitimidade ativa ad causam do Autor, somente naquelas hipóteses de ação direta ajuizada por confederações sindicais, por entidades de classe de âmbito nacional, por Mesas das Assembléias Legislativas estaduais ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal e, finalmente, por Governadores dos Estados-membros e do Distrito Federal. Precedentes. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL DO PARTIDO POLÍTICO NA AÇÃO DIRETA: O Partido Político, nas ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas perante o Supremo Tribunal Federal, e representado pelo Presidente de seu Diretorio Nacional, independentemente de previa audiencia de qualquer outra instância partidaria, exceto na hipótese de existir prescrição de ordem legal ou de caráter estatutario dispondo em sentido diverso. [...]

(ADI 1096 MC, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 16/03/1995, DJ 22-09-1995 PP-30589 EMENT VOL-01801-01 PP-00085)

3. DO CABIMENTO DA ADI

A Medida Provisória é instrumento legislativo previsto no artigo 62 da Constituição Federal, tendo seu tratamento constitucional atual dado pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001.

Trata-se de um ato normativo primário, pois inova no mundo jurídico, sendo dotado de abstração e generalidade e não se encontra materialmente vinculado a outra norma. Desse modo, essa espécie normativa se sujeita ao controle concentrado de constitucionalidade, conforme jurisprudência do STF.

4. DO MÉRITO

4.1. DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL - NECESSIDADE DE INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO

O art. 1º, parágrafo único, da Medida Provisória impugnada dispõe que a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, “para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior,

nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

Em verdade, o objetivo da medida é permitir a redução de salário de trabalhadores em até 25% mediante acordo individual, na forma do art. 503 da CLT, que diz:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Ocorre, entretanto, que o referido dispositivo é anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988 e incompatível com o que preconiza o art. 7º, VI, do texto constitucional, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...].

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já manifestou o seguinte entendimento:

[...] a jurisprudência pacífica desta Corte caminha no sentido de que a redução salarial prevista no art. 503, da CLT, e no art. 7º, VI, da Constituição Federal, só é lícita se corresponder a uma compensação em benefício do empregado, sob pena de caracterizar-se renúncia de direito indisponível (RR-1001658-51.2013.5.02.0472 Data de Julgamento: 16/12/2015, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015).

A irredutibilidade salarial é garantia social intrinsecamente ligada à dignidade humana, ao valor social do trabalho (disposto no art. 170, *caput*, da CF) e ao mínimo existencial elencado no art. 6º do texto constitucional. A irredutibilidade salarial tem lugar apenas mediante acordo coletivo e para garantir a manutenção dos postos de trabalho, e não cabe em nenhuma outra hipótese.

Vale destacar, para além da questão da recepção constitucional do tema, que o art. 503 da CLT é incompatível até mesmo com norma posterior de mesma hierarquia: o art. 2º da Lei nº

4.923, de 1965, que dispõe ser necessário o prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados para que ocorra a redução salarial, proporcional à redução da jornada.

Além disso, a redução salarial, respaldada em negociação coletiva, deverá ainda ser acompanhada de redução da jornada de trabalho, conforme o art. 7º, XIII, que estabelece que a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Ou seja, mesmo com negociação coletiva, a redução salarial nominal deve ser acompanhada de redução de jornada, a fim de manter a mesma relação valor/hora do trabalho.

Assim, necessária manifestação jurisdicional dessa corte, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, para dar interpretação conforme a Constituição, sem redução de texto, ao art. 1º, p.u., da MP 927, de 2020, para que se fixe a interpretação de vedação à redução salarial do trabalhador mediante acordo individual, por força do que dispõe o art. 7º, VI, da CF.

4.3. DA NECESSIDADE DE LEI COMPLEMENTAR PARA REDUZIR O VALOR DA MULTA POR JUSTA CAUSA - NECESSIDADE DE INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO

A CF estabelece que é direito do trabalhador a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (art. 7º, I).

O art. 10 do ADCT dispôs que:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 ;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Desse modo, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, até a promulgação da referida lei complementar (o que ainda não ocorreu), em regra, ficou limitada à indenização de 40% calculada sobre os depósitos na conta vinculada do FGTS do empregado.

Nesse sentido, na atualidade, segundo o art. 18, § 1º, da Lei 8.036/1990, na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, a importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Assim, a CF estabelece a necessidade de lei complementar para dispor sobre a multa indenizatória em caso de despedida sem culpa do trabalhador, não sendo possível tal disposição em medida provisória por força do art. 62, § 1º, III.

Ao reconhecer a pandemia como força maior para os fins trabalhistas, nos termos do art. 1º, p.u., da MP, automaticamente se permitiriam as aplicações decorrentes de tal caracterização, como, por exemplo, a possibilidade de se reduzir a multa indenizatória por demissão sem justa causa em 50%, conforme art. 502 da CLT.

Assim, necessária manifestação jurisdicional dessa corte, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, para dar interpretação conforme a Constituição, sem redução de texto, ao art. 1º, p.u., da MP 927, de 2020, para que se fixe a interpretação de vedação à redução do valor da multa por dispensa sem justa causa, por força do que dispõe o art. 7º, I, da CF.

4.3. DA IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Constituição de 1988 estabeleceu como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Ademais, definiu dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, como forma de redução das desigualdades, bem

como a promoção do bem comum, sem qualquer distinção ou discriminação com base em elementos raciais, sociais, etários, dentre outros geradores de arbitrariedades (art. 3º, I, II e IV).

Assim, percebe-se desde o princípio que um dos pilares da Constituição é a tutela de direitos e garantias fundamentais, seja pela previsão de rol amplo destes direitos, como pela possibilidade de se exigir judicialmente a sua defesa.

O direito ao trabalho, como um direito fundamental social assegurado pela Constituição, ao lado de outros direitos elencados no artigo 7º, é um verdadeiro instrumento para a redução das desigualdades sociais, por meio do oferecimento de condições para que o trabalhador possa garantir o seu sustento e de sua família, com dignidade.

Frente à evidente desigualdade que está presente na relação trabalhista, o Constituinte previu as negociações coletivas como uma garantia para o trabalhador, a partir do princípio protetivo, o que vai ao encontro da busca da redução de tal desigualdade e da melhoria da condição social do trabalhador.

O estímulo à negociação coletiva de trabalho, como manifestação do princípio da autonomia da vontade, assegurou aos atores sociais, sindicatos, federações e confederações, a possibilidade de celebração de negócios jurídicos que objetivam a regulação das condições de trabalho para determinada categoria, alcançando inclusive os trabalhadores não sindicalizados.

Dessa forma, legislação infraconstitucional não pode esvaziar por completo a previsão estabelecida no art. 7º, especialmente em seu inciso XXVI, que prevê:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Diversos dispositivos da MP desprezam a negociação coletiva, trazendo a possibilidade de inúmeras restrições a direitos sociais arduamente conquistados com base única e exclusivamente no acordo individual, ou pior, deixa a escolha a critério do empregador. São eles:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar **acordo individual escrito**, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que **terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais**, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

[...]

Art. 4º ...

[...]

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado **não constitui tempo à disposição**, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

[...]

Art. 6º ...

[...]

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, **mediante acordo individual escrito**.

[...]

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o empregador poderá optar** por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará **sujeito à concordância do empregador**, aplicável o prazo a que se refere o caput.

Art. 9º **O pagamento da remuneração das férias** concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º **poderá ser efetuado** até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

[...]

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, **os empregadores poderão** antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de,

no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, **mediante manifestação em acordo individual escrito**.

[...]

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.

[...]

Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, **a critério do empregador**, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Todos estes dispositivos trazem a prevalência do acordo individual sobre a negociação coletiva ou a definição a critério do empregador a revelia dos trabalhadores, leitura incompatível com o sistema de proteção instituído pela CF em favor do trabalhador, e em especial, com seu art. 7º, XVI.

Quanto ao recebimento do terço de férias, dispõe a CF que é direito do trabalhador o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (art. 7º, XXVI).

Assim, a antecipação de férias individuais com a postergação de pagamento do salário e do adicional de férias não encontra amparo na CF, exceto se for feito por negociação coletiva, o que não é o caso previsto na MP.

Já quanto à duração da jornada, há previsão específica na CF, que estabelece que é direito do trabalhador a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Assim, não pode o art. 4º, § 5º, da MP 927 estipular que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo”, haja vista que abre a possibilidade de ausência total de limites para jornada no caso do teletrabalho, o que é claramente inconstitucional.

Os referidos dispositivos violam, ainda, Convenção nº 98 da OIT, cujo art. 4º determina que o Estado tome medidas para fomentar a negociação entre empregadores/organização de empregadores e as organizações de trabalhadores com objetivo de regular as relações de trabalho.

A possibilidade de acordo individual escrito, ainda que em estado de calamidade pública, vai de encontro ao artigo supracitado da Convenção, pois dá mais importância para negociação individual ao invés de coletiva.

Ademais, em momentos de crise como o presente justifica-se, ainda com mais força, a necessidade de fortalecimento da negociação coletiva, e não seu enfraquecimento, em vista da necessária proteção dos direitos dos hipossuficientes na relação trabalhista.

No mesmo sentido da Convenção nº 98, que trata da negociação coletiva, a Convenção nº 154 da OIT trata do fomento à negociação coletiva a todos os ramos da atividade econômica, também ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.256/94, de 29/9/1994, assim determina:

Art. 5 — 1. **Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.**

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) **a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores** dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) **seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;**

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao **caráter impróprio de tais normas;**

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Ora, a preponderância do acordado individualmente (empregador-empregado) sobre normas legais e negociais coletivas é uma verdadeira ofensa às citadas convenções, uma vez que promove um verdadeiro desestímulo às negociações coletivas, indo absolutamente de encontro ao previsto nas referidas convenções. Além disso, o artigo 2º da MP atinge frontalmente o princípio constitucional da proteção, que prevê proteção à parte de maior vulnerabilidade da relação de trabalho: o empregado. Caso prevaleça a norma editada pela medida provisória, trabalhadores

coercitivamente, sob pena de ficarem desempregados, aceitarão flexibilizar seus direitos em troca da manutenção de suas ocupações, razão pela qual os acordos coletivos não podem ser dispensados.

O art 18 da MP possibilita a suspensão do contrato de trabalho por até 4 (quatro) meses para a 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. Esta suspensão não depende de negociação coletiva, podendo ser por acordo individual e registrado na carteira.

Dentro da mesma lógica de desrespeito às referidas convenções da Organização Internacional do Trabalho está o art. 30, que traz possibilidade de prorrogação de acordo e convenções coletivos vencidos ou a vencer nos próximos 180 (cento e oitenta) dias, a critério do empregador, podem ser prorrogados por mais 90 (noventa) dias.

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial de convenção ou acordo, está subordinado, em qualquer caso, à aprovação de assembleia-geral dos sindicatos convenientes ou partes acordantes (artigo 615 da CLT). Ao se delegar a possibilidade de prorrogação ao empregador, mostra-se evidente, mais uma vez, o desequilíbrio na relação contratual, pois o empregado não poderá contar com a atuação representativa de entidades de classe.

Além de desrespeitar as já citadas convenções da Organização Internacional do Trabalho, as referidas normas, ao não promoverem a negociação coletiva, também violam a Convenção OIT nº 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, conforme explicita seus conteúdo:

PARTE II PRINCÍPIO DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, **em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores**, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na

medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Art. 5 — **A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:**

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (**locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho**, ferramentas, maquinário e equipamentos; **substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos**; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, **do tempo de trabalho**, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

[...]

Art. 6 — A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Art. 7 — **A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho deverá ser examinada, a intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados**, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que forem necessário adotar, e avaliar os resultados.

PARTE III AÇÃO A NÍVEL NACIONAL

Art. 8 — Todo Membro deverá adotar, por via legislativo ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.

Ou seja, disposições que afetam a saúde do trabalhador, como jornadas e ambiente de trabalho, também devem ser analisadas em negociação coletiva, a fim de defender hipossuficiente.

De maneira complementar e dentro do mesmo sentido de diplomas internacionais ratificados pelo Brasil, é o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos

em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Assim prescrevem as letras g) e h) do art. 7º do Protocolo:

Artigo 7

Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

[...]

g) **limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;**

h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais.

De maneira semelhante, a MP 927 ataca essa importante protocolo devidamente promulgado pelo Estado Brasileiro em 1999, descumprindo o previsto quanto à “**limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos**”.

Diante do exposto, deve ser declarada a inconstitucionalidade dos arts. 2º; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 8º, na íntegra; 9º; 13, na íntegra; 18, *caput* e § 1º; e 30 da MP.

Em decorrência da inconstitucionalidade do art. 18, *caput* e § 1º, devem ser também afastadas as normas dos §§ 2º a 5º.

A revogação do art. 18 da MP 927 operada pelo art. 2º da MP 928 poderia levar à conclusão da perda de objeto quanto ao referido pedido, entretanto, tendo em vista o tratamento constitucional das medidas provisórias, o art. 18 da MP 927 encontra-se, na verdade, suspenso. A sua exclusão (revogação) do mundo jurídico só irá ocorrer após a aprovação da MP 928 ou de projeto de lei de conversão com dispositivo idêntico.

Assim, como o art. 18 está com a vigência apenas suspensa durante a tramitação da MP 928, entende-se aqui que o pedido de inconstitucionalidade do referido artigo não perdeu o objeto, devendo ser analisado pelo STF.

4.4. DA REDUÇÃO DOS RISCOS DO TRABALHO

A Constituição dispõe como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Neste sentido, a legislação infraconstitucional deve primar pela busca da mitigação dos riscos que são inerentes ao trabalho. Tal disposição tem como fundamento não só a proteção individual do trabalhador, como também a redução de ausências por acidentes de trabalho.

A MP trouxe o Capítulo “da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho”. Nele prevê a restrição de exames de saúde e de treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Como bem pontuado pelo MPT em nota à imprensa, “em meio a uma crise de saúde, a instituição entende paradoxal e equivocado excepcionar justamente o cumprimento de normas de saúde e segurança laboral, que ao reverso deveriam ser reforçadas, evitando mais perdas de vidas em um cenário tão adverso.”

Assim, mesmo que as medidas relacionadas a treinamentos possam ser consideradas razoáveis frente à pandemia, sobretudo pela indicação de ampliação do isolamento social, as medidas de saúde em si não podem ser desprezadas.

Desta forma, o art. 15 da MP, ao dispensar a realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares milita em desfavor dos trabalhadores, em clara violação ao art. 7º, XXII, da CF, contribuindo para o aumento do risco de trabalho, sobretudo em momento de pandemia da covid-19.

Ademais, é de se estranhar a dispensa até mesmo de exames admissionais, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias. Ocorre

que o exame demissional é utilizado como prova em favor do trabalhador em caso de doença profissional e doença do trabalho, não podendo ser afastado sob pena de prejuízo ao futuro direito do trabalhador eventualmente lesado nesses cento e oitenta dias anteriores ao encerramento do vínculo.

De duvidosa constitucionalidade também é o art. 28 da MP 927, que suspende por cento e oitenta dias “os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS”.

Tal norma é um verdadeiro salvo conduto para empresários que foram enquadrados em alguma irregularidade encontrada em fiscalizações. Tal medida, além de verdadeiro incentivo à manutenção de práticas ilegais em detrimento dos direitos dos trabalhadores, é totalmente irrazoável e desproporcional, violando os princípios da legalidade (art. 5º, I) e do devido processo legal (art. 5º, LIV).

Já o art. 29 da MP, ao prever que “os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”, também viola os direitos básicos do trabalhador a manutenção de sua saúde.

Como bem se manifestou a OAB em sua nota técnica:

A deformação de institutos jurídicos de proteção à saúde do trabalhador chega ao paradoxo inacreditável de estabelecer, no art. 29 da MP 927, que “os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”. Ou seja, **aqueles que adoecerem no seu ambiente de trabalho com a contaminação do vírus, enquanto estiverem corajosamente trabalhando para propiciar o provimento essencial do conjunto da sociedade que estará em isolamento residencial, sequer terão a garantia de ver esse infortúnio classificado objetivamente como ocupacional, isto é, decorrente do exercício do trabalho.** Segundo a absurda proposição legislativa contida na MP 927, a vítima de moléstia nessas condições terá que proceder a uma desafiadora comprovação do nexo de causalidade, ficando adstrita, portanto, à chamada responsabilidade subjetiva. **A perplexidade diante de tal dispositivo deriva, ademais, da recente decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 828.040-DF, adotada no dia 12/3/2020, que asseverou haver, à luz da Constituição, responsabilidade objetiva do empregador por danos**

decorrentes de doenças ocupacionais nos casos de exposição a riscos inerentes à atividade executada pelo trabalhador.

Além disso, o art. 31 da MP, ao determinar que os auditores do trabalho atuarão “de maneira orientadora” por 180 dias, exceto quanto a determinados tipos de irregularidades, esvazia a função fiscalizadora do Estado e o dever de proteção do trabalhador. A medida ainda viola claramente os princípios da legalidade (art. 5º, I) e do devido processo legal (art. 5º, LIV).

A racionalidade da existência do Estado é justamente a proteção dos seus cidadãos em matéria de direitos fundamentais, não havendo autorização constitucional para que o legislador ordinário - especialmente por via de Medida Provisória - reduza o rol de proteção do trabalhador e a função de fiscalização dos auditores do trabalho sob pretexto de manter empregos.

Além dos dispositivos constitucionais, há clara violação às já citadas convenções internacionais. Em especial, a Convenção OIT nº 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, conforme explicita seu conteúdo.

De sua leitura, fica claro que a Convenção tem como principais objetivos prevenir danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou que se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Dessa forma, deve ser declarada a inconstitucionalidade dos arts. 15, 28, 29 e 31 da MP 927, por violação ao art. 7º, XXII, da CF, bem como as convenções internacionais citadas.

4.5. DA VIOLAÇÃO AOS DIREITOS ADQUIRIDOS E ATOS JURÍDICOS PERFEITOS

A MP 927, em seu art. 36, estabelece que “consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória”.

Ou seja, caso o empregador tenha violado norma plenamente vigente antes da entrada em vigor da MP 927, sendo tais atos agora amparados por essa nova norma, estaria convalidado a ilegalidade.

Fora a verdadeira anistia que é dada aos empregadores que cometeram irregularidades, que vai na mesma linha da suspensão de prazos de processos administrativos (art. 28) e limitação da atuação de auditores fiscais do trabalho (art. 31), fica evidente a violação aos direitos adquiridos e atos jurídicos perfeitos previstos no art. 5º, XXXVI, da CF.

Como bem aponta a nota técnica da OAB:

O incipiente apreço da redação da MP 927 pela técnica jurídica e pela defesa da Constituição encontram demonstração inequívoca no seu art. 36. Ali se prevê ao arripio de regras comezinhas de direito intertemporal, calcadas no art. 5º, XXXVI da carta de 1988, que ficam convalidadas regras trabalhistas adotadas por empregadores em consonância com a medida provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor da MP 927. Trata-se de uma aberrante tentativa de subtrair direitos adquiridos e atos jurídicos perfeitos da esfera do escrutínio judicial. Evidentemente, a teratologia de tal exótica disposição não haverá de prevalecer ante o exame mais superficial que seja. Todavia, essa norma trai vergonhosamente o caráter nefasto e ousadamente desrespeitoso da técnica jurídica que grava a identidade dessa MP 927.

Dessa forma, deve ser declarada a inconstitucionalidade do art. 36 da MP 927.

4.6. DO PRINCÍPIO DE VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Segundo o Min. Luís Roberto Barroso, o princípio de vedação ao retrocesso pode ser assim definido:

(...) o que a vedação do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política pública substitutiva ou equivalente. Isto é: a invalidade, por inconstitucionalidade, ocorre quando

se revoga uma norma infraconstitucional concessiva de um direito, deixando um vazio no seu lugar. Não se trata, é bom observar, da substituição de uma forma de atingir o fim constitucional por outra, que se entenda mais apropriada. A questão que se põe é a da revogação pura e simples da norma infraconstitucional, pela qual **o legislador esvazia o comando constitucional, exatamente como se dispusesse contra ele diretamente**¹¹.

Mesmo não se tratando propriamente de revogação de normas trabalhistas, o mesmo entendimento deve se aplicar, afinal, a MP 927 traz disposições trabalhistas específicas para o período de calamidade pública.

Na lição de José Gomes Canotilho, o direito social assegurado por meio da atividade legislativa não pode ser objeto de redução, ou seja, adquire caráter de direito social negativo, que atrai o dever de abstenção estatal¹².

No âmbito do MS 24.875, o Min. Celso de Mello declarou:

Na realidade, **a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social** traduz, no processo de sua concretização, **verdadeira dimensão negativa** pertinente aos direitos sociais de natureza prestacional, **impedindo**, em consequência, **que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser reduzidos ou suprimidos**, exceto nas hipóteses – de todo inócua na espécie – em que políticas compensatórias venham a ser implementadas pela instância governamental.

Na realidade, a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social traduz, no processo de sua efetivação, verdadeira dimensão negativa pertinente aos direitos fundamentais, impedindo, em consequência, que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado, exceto na hipótese em que políticas compensatórias sejam implementadas pelas instâncias governamentais.

¹¹ BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição, 2014, p. 381.

¹² CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital Martins. Fundamentos da Constituição. Coimbra: Coimbra, 1991, p. 131.

Por ocasião do julgamento do MS 33.474 (DF), o Ministro Barroso, relator do caso, apontou de maneira salutar que “a vedação do retrocesso não pode ser vista na perspectiva de direitos isoladamente considerados, mas sim à luz do sistema de que fazem parte”¹³.

Nesse contexto, cabe transcrever o entendimento do doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello¹⁴:

[...] violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma jurídica. **A desatenção ao princípio implica ofensa** não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas **a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade**, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

No presente caso, o retrocesso nos direitos trabalhistas é evidente. Todos os dispositivos até aqui indicados também violam o princípio do retrocesso social, devendo ser declarados inconstitucionais por esse motivo.

5. DA MEDIDA CAUTELAR

Estão presentes os pressupostos para a concessão da cautelar ora postulada, nos termos do artigo 10 da Lei nº 9.868, de 1999.

Por um lado, o *fumus boni juris* está amplamente configurado, diante de todas as razões acima expostas, as quais evidenciam que a Medida Provisória nº 927, de 2020, violou diversos preceitos fundamentais da Constituição.

O *periculum in mora*, por seu turno, consubstancia-se na vigência imediata a Medida Provisória nº 927, de 2020, a partir de 22.03.2020, já produzindo todos os seus efeitos a partir desta data. É preciso agir com rapidez, para impedir que se consume tamanha afronta à Constituição.

¹³ STF. Medida Cautelar no Mandado de Segurança nº 33.474 (DF). Rel. Min. Luís Roberto Barroso. DJe nº 232/2018. Publicado em 3 de novembro de 2016.

¹⁴ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 30 ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 817.

Assim, deve-se dar interpretação conforme à Constituição do art. 1º, p.u., para que se fixe a interpretação de vedação à redução salarial do trabalhador mediante acordo individual e à redução do valor da multa por dispensa sem justa causa; bem como devem ser suspensos os arts. 2º; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 8º na íntegra; 9º, 13, na íntegra; 15, na íntegra; 18, na íntegra; 28 a 31, na íntegra; e 36, pelos fundamentos já expostos.

Se porventura for considerada incabível a presente ADI, mas admissível a ADPF, em vista do princípio da fungibilidade, requer o arguente, desde já, seja concedida a mesma cautelar acima vindicada, com fundamento no artigo 5º, § 1º, da Lei nº 9.882, de 1999, tendo em vista estarem presentes o requisito de extrema urgência.

6. DOS PEDIDOS

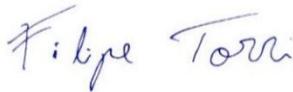
Diante do exposto, informando que a procuração será juntada em momento oportuno, em vista de urgência, conforme art. 5º, § 1º, do Estatuto da OAB, e art. 104 do CPC, requer-se:

- a) O deferimento de cautelar para:
 - i. dar interpretação conforme à Constituição do art. 1º, p.u., para que se fixe a interpretação de vedação à redução salarial do trabalhador mediante acordo individual e à redução do valor da multa por dispensa sem justa causa; e
 - ii. suspender a vigência dos arts. 2º; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 8º na íntegra; 9º, 13, na íntegra; 15, na íntegra; 18, na íntegra; 28 a 31, na íntegra; e 36, da Medida Provisória nº 927, de 2020;
- b) A oitiva da autoridade responsável pela edição do ato ora impugnado, bem como da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral da República;
- c) Julgamento pela procedência desta ADI, para:
 - i. dar interpretação conforme à Constituição do art. 1º, p.u., para que se fixe a interpretação de vedação à redução salarial do trabalhador mediante acordo individual e à redução do valor da multa por dispensa sem justa causa; e

- ii. declarar a inconstitucionalidade dos arts. 2º; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 8º na íntegra; 9º, 13, na íntegra; 15, na íntegra; 18, na íntegra; 28 a 31, na íntegra; e 36, da Medida Provisória nº 927, de 2020;
- d) Caso esta egrégia Corte considere incabível a presente ADI, mas repute admissível o ajuizamento de ADPF para impugnação dos referidos dispositivos do ato normativo, requer que seja a presente recebida e processada como ADPF. Nesta hipótese, requer:
- i. a concessão de cautelar pelo relator, nos termos do item “a”, *ad referendum* do Tribunal Pleno, conforme artigo 5º, § 1º, da Lei nº 9.882, de 1999;
 - ii. A oitiva da autoridade responsável pelo ato questionado, bem como da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral da República;
 - iii. O julgamento pela procedência da ADPF, confirmando a cautelar, nos termos do item “c”.

Termos em que pede e espera o deferimento.

Brasília-DF, 23 de março de 2020.



FILIPE TORRI DA ROSA

OAB/DF nº 35.538



BRUNO LUNARDI GONÇALVES

OAB/DF nº 62.880

Cássio dos Santos Araujo

CÁSSIO DOS SANTOS ARAUJO

OAB/DF nº 54.492



Kamila Rodrigues Rosenda

KAMILA RODRIGUES ROSENDA

OAB/DF nº 32.792



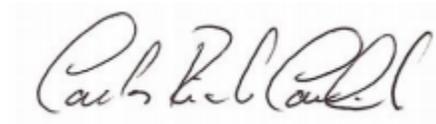
**LEVI BORGES DE OLIVEIRA
VERÍSSIMO**

OAB/DF nº 46.534



FABIANO CONTARATO

OAB/ES nº 31.672



FABIO GOMES DE SOUSA

Acadêmico de Direito

CARLOS RICARDO CAICHIOLO

Consultor

SUMÁRIO DE DOCUMENTOS

- DOC 1** - Cópia do ato impugnado (Medida Provisória nº 927, de 2020);
- DOC 2** - Certidão de Registro junto ao TSE;
- DOC 3** - Certidão de Registro junto ao Cartório de PJs;
- DOC 4** - Certidão da Comissão Executiva da REDE;
- DOC 5** - Estatuto partidário - Parte I;
- DOC 6** - Estatuto partidário - Parte II;
- DOC 7** - Certidão de CNPJ junto à Fazenda Nacional.