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 936, de 1º de abril de 2020 (DOC 1), pelos fatos e fundamentos expostos a seguir.

1. BREVE SÍNTESE DOS FATOS

Foi publicada[1], no final do dia de ontem, 1º de abril, em edição extra do Diário Oficial da União, a Medida Provisória (MP) nº 936, que "Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências".

A referida MP é a segunda tentativa de o Presidente da República dispor de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. A primeira foi a MP 927, que causou arrepios na sociedade civil, sendo objeto de inúmeras críticas. Tantas, que resultou no anúncio no mesmo dia de revogação da polêmica disposição sobre a suspensão de contratos de trabalho (art. 18), confirmado pela publicação de nova MP no dia seguinte (art. 2º da MP 928).

Esta segunda tentativa parece ter se alinhado parcialmente às premissas sugeridas pelo Presidente do STF, segundo informações da imprensa[2]: que houvesse a participação dos sindicatos nas negociações coletivas com as categorias, e que os contratos fossem mantidos ativos e, nesse período de afastamento dos trabalhadores, o Executivo utilizasse o seguro-desemprego - tirando, assim, os custos dos empregados.

Apesar de se reconhecerem avanços - afinal, seria praticamente impossível fazer pior que o estabelecido na MP 927 -, a MP 936 peca em alguns dos mesmos pontos já identificados, incorrendo, consequentemente, nas mesmas inconstitucionalidades, como se passa a expor.

---

[1] Disponível em < http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934 >. Acesso em 02.04.2020.

[2] 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.

Esclarece-se que a Exposição de Motivos da MP não está disponível no DOU nem mesmo no site do Poder Executivo[3], não sendo possível sua análise no momento.

O Ministério Público do Trabalho divulgou a seguinte nota à imprensa[4]:

> 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.
>
> 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**.

---

[3] Disponível em < http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/medidas-provisorias/2019-a-2022 >. 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 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 tríplice 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 taxação sobre grandes fortunas, que tem previsão constitucional; a intervenção estatal para redução dos juros bancários, inclusive sobre cartão de crédito, que também tem resguardo constitucional; a isenção 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 técnica[5] 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.

Especificamente sobre a MP 936 ora combatida, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho assim se manifestou:

> Inicialmente, por meio da MP n. 927/2020, o Governo Federal, a pretexto de adotar medidas trabalhistas de enfrentamento da crise gerada pela pandemia de coronavírus, submeteu o trabalhador brasileiro a situação de profundo abandono social, reduzindo drasticamente suas garantias trabalhistas no período, sem nenhuma contraprestação patronal e estatal. Chegou a instituir um modelo de suspensão contratual sem garantia de salário ou seguro social (art. 18), o que se tornou alvo de intensa crítica

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

por parte dos agentes políticos e sociais, ensejando a revogação do modelo de suspensão desassistida por meio da MP n. 928/2020.

[...]

Contudo, **persiste a preocupação central desta entidade quanto à postura normativa também presente também na MP n. 936/2020, de reiterado afastamento da negociação coletiva na implementação das aludidas medidas emergenciais, relativamente a considerável parcela dos vínculos de trabalho, sobretudo quando referentes à redução de salários e suspensão de contratos de trabalho, pois a Constituição da República garante como direito do trabalhador brasileiro a irredutibilidade salarial, só sendo possível a diminuição dos salários a partir de negociação coletiva (art. 7º, VI). Prever a redução salarial sem a participação do sindicatos de trabalhadores, mesmo em tempos de crise acentuada, é medida de natureza inconstitucional**.

Verifica-se que, nos termos do art. 12 da MP n. 936, a redução de jornada/salário e a suspensão contratual podem ser implementadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, relativamente aos empregados com salário igual ou inferior a R$ 3.135,00 (correspondente a 3 salários mínimos) e aos portadores de diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, figura equivocadamente denominada de "trabalhador hipersuficiente", inserida pela reforma trabalhista no parágrafo único do art. 444 da CLT.

Além disso, conforme dispõe o parágrafo único do art. 12 da MP, também pode ser negociada individualmente a redução de jornada/salário em até 25%, independentemente do valor da remuneração do trabalhador.

Ao dispensar a negociação coletiva para implementação das medidas emergenciais sobretudo aos trabalhadores com mais baixa remuneração (até 3 salários mínimos), a MP n. 936/2020 acentua ainda mais o aludido quadro de violação às normas constitucionais e internacionais que garantem a negociação coletiva como instrumento constitucional e democrático destinado à composição dos interesses de empregados e empregadores, especialmente quanto aos trabalhadores mais vulneráveis, "convidados" a negociar sob ameaça de perda do emprego em momentos de crise.

Nesse sentido, ao tempo em que reconhece avanço nas medidas previstas na MP n. 936/2020, comparativamente à normativa anterior, a ANPT reitera a preocupação com as normas dos arts. 2º, 7, II, 8º, § 1º, 9º, § 1º, I, e 12, que autorizam a flexibilização de direitos trabalhistas extremamente sensíveis no período de

> **calamidade pública, mediante simples acordo individual entre empregado e empregador, caminhando em sentido diametralmente oposto ao patamar civilizatório projetado pela Constituição de 1988 para as relações sociais, notadamente as relações de trabalho, que prevê, nesse tipo de situação, garantias fundamentais como a preservação da negociação coletiva**.

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).

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 AGREMIAÇÕES 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 Politicos com representação no Congresso Nacional acham-se incluidos, 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 impugnarem qualquer ato normativo do Poder Público, independentemente de seu conteudo material**. A posição institucional dos Partidos Politicos 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 Politica quanto pela defesa da integridade jurídica do ordenamento consubstanciado na Lei Fundamental da Republica. A essencialidade dos partidos politicos, no Estado de Direito, tanto mais se acentua quando se tem em consideração que representam eles um instrumento decisivo na concretização do princípio democratico 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 necessario ao desempenho das funções de regencia politica do Estado. O reconhecimento da legitimidade ativa das agremiações partidarias para a instauração do controle normativo abstrato, sem as restrições decorrentes do vinculo de pertinencia tematica, constitui natural derivação da propria natureza e dos fins institucionais que justificam a existência, em nosso sistema normativo, dos Partidos Politicos. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal erigiu o vinculo 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 DE SALÁRIO E DE JORNADA - ART 7º, VI e XIII

A Constituição Federal de 1988 é clara ao dispor como irredutíveis os salários e as jornadas de trabalho, apresentando uma única hipótese em que seriam admitidos:

> 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**; [...]
>
> XIII - 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**;

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 negociação coletiva e para garantir a manutenção dos postos de trabalho, e não cabe em nenhuma outra hipótese.

Além disso, a redução salarial (art. 7º, VI), respaldada em negociação coletiva, deverá ainda ser acompanhada de redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), a fim de manter a mesma relação valor/hora do trabalho.

Assim, é necessária a manifestação jurisdicional dessa Eg. Corte, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, para impedir que sejam reduzidos salários e jornadas por acordo individual, em respeito ao art. 7º, VI e XIII, mantendo-se a necessidade de convenção ou acordo coletivo para tal finalidade.

Isso porque, de modo específico e como também se verá no próximo tópico, o art. 12 da Medida Provisória ora combatida permite a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive por meio de acordo individual, para os 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.

Ou seja, ainda que se pudesse porventura aceitar a constitucionalidade da negociação individual para os trabalhadores ditos *hipersuficientes* (hipótese ii retro), o mesmo certamente não se poderia dizer dos trabalhadores mais vulneráveis, que formam a grande massa da população brasileira (previsão no item i retro).

4.2. DA IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ART 7º, XXVI, E ART. 8º

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 sociais elencados sobretudo nos artigos 6º e 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**;

Já em seu art. 8º, a Constituição define as balizas do direito sindical, afirmando que ao "sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (III) e que "é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho" (VI).

Além do comando constitucional, o Brasil é signatário de convenções que tratam sobre a necessidade de negociações coletivas, a fim de proteger o trabalhador, reconhecidamente hipossuficiente.

Os dispositivos que prevêem a redução de direitos por acordo individual violam, ainda, a Convenção nº 98 da OIT[6], relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, cujo art. 4º determina que:

---

[6] Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm >. Acesso em 02.04.2020.

> **Deverão ser tomadas**, se necessário for, **medidas apropriadas** às condições nacionais, **para fomentar e promover** o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de **negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores** com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

No mesmo sentido da Convenção nº 98, a Convenção nº 154 da OIT[7] sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, que trata do fomento à negociação coletiva a todos os ramos da atividade econômica, 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.

---

[7] Idem 6.

Além disso, há afronta ao **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.

Assim, vários dispositivos da MP permitem o afastamento da negociação coletiva, desprezando-a, trazendo a possibilidade de 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. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário** de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: [...]
>
> II - pactuação **por acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e [...]
>
> Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: [...]
>
> II - da data estabelecida **no acordo individual** como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou [...]
>
> Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a **suspensão temporária do contrato de trabalho** de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.
>
> § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada **por acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. [...]
>
> § 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: [...]

II - da data estabelecida no **acordo individual** como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou [...]

Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I - deverá ter o valor definido no **acordo individual** pactuado ou em negociação coletiva; [...]

Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo. [...]

§ 4º Os **acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho**, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

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**.

Todos esses dispositivos trazem a possibilidade do acordo individual, que, sem dúvidas, será utilizado em detrimento da negociação coletiva. Afinal, na lógica do "menos direito ou 'rua!'", o trabalhador se submeterá a qualquer vontade do empregador, situação fática incompatível com o sistema de proteção instituído pela CF em favor do trabalhador, e em especial, com seu art. 7º, XXVI[8].

A possibilidade de acordo individual escrito, ainda que em estado de calamidade pública, vai de encontro às normas constitucionais e convencionais citadas, pois dá prevalência da negociação individual sobre a 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.

Diante do exposto, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, deve ser declarada a inconstitucionalidade:

a) do § 4º do art. 11; e
b) o art. 12, na íntegra;

bem como das expressões:

a) "individual escrito entre empregador e empregado" do inciso II do art. 7º;
b) "individual" do inciso II do parágrafo único do art. 7º;
c) "individual escrito entre empregador e empregado" do § 1º do art. 8º;
d) "individual" do inciso II do § 3º do art. 8º; e
e) "no acordo individual pactuado ou" do inciso I do § 1º do art. 9º.

[8] 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;

E, por fim, é de se frisar que, mesmo em épocas de pandemia de coronavírus e de recomendação de medidas de isolamento social, é perfeitamente crível - e até mesmo esperado - que as reuniões no âmbito das convenções coletivas de trabalho se deem de modo virtual. Ou seja, mesmo as medidas de isolamento do estado de calamidade não impediriam e não justificariam afronta ao princípio de negociação coletiva. Aliás, frise-se que o uso de recursos virtuais inclusive está previsto no âmbito da própria medida provisória, nos cursos de capacitação online dos trabalhadores.

4.3. 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**[9].

Mesmo não se tratando propriamente de revogação de normas trabalhistas, o mesmo entendimento deve ser aplicado. Afinal, a MP 936 traz disposições trabalhistas específicas para o período de calamidade pública.

[9] BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição, 2014, p. 381.

Na lição de José Joaquim 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 estatal[10].

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 inocorrente 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.

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"[11].

Nesse contexto, cabe transcrever o entendimento do doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello[12]:

> [...] 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**,

[10] CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital Martins. Fundamentos da Constituição. Coimbra: Coimbra, 1991, p. 131.
[11] 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.
[12] MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 30 ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 817.

> 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 936, de 2020, violou diversos preceitos fundamentais da Constituição.

O *periculum in mora*, por seu turno, consubstancia-se na vigência imediata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, a partir de sua publicação, já produzindo todos os seus efeitos. É preciso agir com rapidez, para impedir que se consume tamanha afronta à Constituição.

Assim, devem ser suspensos, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4º do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões "individual escrito entre empregador e empregado" do inciso II do art. 7º; "individual" do inciso II do parágrafo único do art. 7º; "individual escrito entre empregador e empregado" do § 1º do art. 8º; "individual" do inciso II do § 3º do art. 8º; e "no acordo individual pactuado ou" do inciso I do § 1º do art. 9º.

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, requer-se:

a) O deferimento de cautelar para suspender, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4º do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões "individual escrito entre empregador e empregado" do inciso II do art. 7º; "individual" do inciso II do parágrafo único do art. 7º; "individual escrito entre empregador e empregado" do § 1º do art. 8º; "individual" do inciso II do § 3º do art. 8º; e "no acordo individual pactuado ou" do inciso I do § 1º do art. 9º.
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 declarar a inconstitucionalidade, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4º do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões "individual escrito entre empregador e empregado" do inciso II do art. 7º; "individual" do inciso II do parágrafo único do art. 7º; "individual escrito entre empregador e empregado" do § 1º do art. 8º; "individual" do inciso II do § 3º do art. 8º; e "no acordo individual pactuado ou" do inciso I do § 1º do art. 9º.
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, 2 de abril de 2020.

CÁSSIO DOS SANTOS ARAUJO

OAB/DF nº 54.492

BRUNO LUNARDI GONÇALVES

OAB/DF nº 62.880

FILIPE TORRI DA ROSA

OAB/DF nº 35.538

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 936, de 2020);
DOC 2 - Procuração;
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.