

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

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.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 2 da MP 927/2020 a seguinte redação:

“Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os sindicatos poderão firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

JUSTIFICAÇÃO

A redação original da MP admite que, no período de decretação da calamidade pública em razão da pandemia do coronavírus, fosse possível a celebração de acordo individual escrito para assegurar a permanência do vínculo empregatício e que este documento teria preponderância supralegal, sobrepondo-se o seu teor a outros instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal.

O texto normativo do referido dispositivo não explicita ou restringe o conteúdo passível de inclusão no acordo individual escrito, podendo, a teor de uma interpretação mais abrangente, transferir para o empregador, unilateralmente, a liberalidade de preencher o seu conteúdo, desde que não afrontasse a Constituição Federal, sobrepondo-se a matérias já reguladas por lei ou instrumento coletivo.

A atuação estatal deve se orientar necessariamente, sobretudo na condução das medidas a serem adotadas para enfrentamento das repercussões da pandemia do coronavírus, para a busca pela melhoria das condições sociais, no sentido da supressão das desigualdades sociais existentes, prevendo a Constituição Federal, para tanto, a observância de uma gama de direitos fundamentais, dentre eles os direitos sociais, que estão previstos nos artigos 6º a 11.

No Estado Democrático apenas se admite a edição de atos normativos tendentes a conformar os direitos fundamentais previstos na ordem constitucional, sendo, destarte, limitada sua discricionariedade legislativa. Cabe ao legislador, nesse contexto, a atuação negativa, no sentido de se abster de produzir normas contrárias aos direitos fundamentais, mas, igualmente, no

aspecto positivo, incumbe-lhe o estabelecimento de normas conformadoras dos mencionados direitos fundamentais.

A possibilidade e probabilidade de mitigação de direitos, inclusive com repercussão salarial grave, é evidente, o que vai de encontro à Constituição Federal.

Para os efeitos desta análise crítica ao art. 2º da MP 927/2020, destacam-se alguns dos incisos do artigo 7º da Constituição Federal indisponíveis no âmbito das relações de trabalho.

O primeiro é o inciso I: *relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;*

Verifica-se que assegura ao trabalhador o direito à garantia do emprego. Aliás, este direito é uma decorrência do direito à valorização social do trabalho e ao pleno emprego, que também são diretrizes da ordem econômica (artigo 170 da Constituição Federal).

Observe-se que o patamar atribuído ao trabalho humano pela ordem constitucional é tão elevado que o entendimento é de que o trabalho tem prioridade sobre os demais valores da economia de mercado, entre eles, a livre iniciativa. Portanto, **o direito de livre iniciativa é limitado pelo trabalho humano**. A livre iniciativa deve, então, apresentar um valor social e também respeitar o trabalho humano, que é algo a ser valorizado.

A interpretação da norma decorrente da MP 927/2020, portanto, há de ser balizada pelo princípio da valorização social do trabalho.

Outro dispositivo que se deve destacar, muito relevante para a análise em questão, é o inciso VI do art. 7º: **irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.**

Este dispositivo traduz, de um lado, a proteção ao salário do trabalhador, que é o seu principal direito dentro da relação de emprego. Assim, veda alteração contratual lesiva, eivando de nulidade eventual redução do salário, ainda que decorrente de negociação entre empregado e empregador (acordo individual), porquanto se depreende que dentro desta relação jurídica há nítida desproporção entre as partes.

De outro lado, o dispositivo constitucional impõe o prestígio à negociação coletiva. Ou seja, somente autoriza uma redução no salário em caso de autorização por norma decorrente de negociação coletiva. Neste contexto, vale ressaltar que o mesmo artigo 7º, no seu inciso XXVI, estabelece que é direito dos trabalhadores o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Aliás, este direito é correlato do direito à sindicalização previsto no artigo 8º, sendo o melhor desdobramento deste último o fato de poder o sindicato celebrar normas coletivas aplicáveis à categoria.

Ainda assim, mesmo em caso de negociação coletiva, o entendimento é o de que não tem validade a norma coletiva em que há somente renúncia de

direitos. Há de haver a observância do denominado princípio da adequação setorial negociada.

Portanto, se até mesmo a negociação coletiva possui limitações, *a fortiori*, o acordo individual escrito não tem o condão de alterar normas decorrentes de negociação coletiva e tampouco normas heterônomas estatais. Assim, ao possibilitar a negociação por meio de acordo individual e, ainda, que ela prevaleça sobre a lei e acordos ou convenções coletivas de trabalho, a MP 927/2020 afronta o núcleo destes direitos fundamentais, sendo diretamente inconstitucional.

Sala da Comissão,

