

## **Comissão Mista da Medida Provisória nº 927, 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.



CD/20566.05304-55

### **EMENDA**

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

*“Art. 2º 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, evitando 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, 30 de março de 2020.

**Danilo Cabral**

Deputado Federal  
PSB/PE



CD/20566.05304-55