

Excelentíssimo Ministro MARCO AURÉLIO,
 Digníssimo **Relator** perante o Excelso **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**.

Processo: Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.342/DF

***SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES
 FISCAIS DO TRABALHO – SINAIT*** entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº
 03.657.939/0001-11, com sede no SCN Quadra 1, Bloco C, nº 85, Edifício Brasília Trade Center,
 Salas 401 a 408, Brasília – DF, CEP 70.711-902, por intermédio de seus advogados abaixo
 assinados, com escritório no SBS, Ed. Seguradoras, 5º e 14º andares, CEP 70.093-900, Brasília
 - DF, onde receberá as intimações e notificações de estilo, vem, na qualidade de entidade de
 representação classista dos Auditores Fiscais do Trabalho, nos termos do parágrafo 2º do art. 7º
 da Lei nº 9.868/1999 e do artigo 138 do Código de Processo Civil, requerer seja admitida sua
 manifestação como

AMICUS CURIAE

no referido feito, aduzindo para tanto o seguinte.

I - DA ADMISSÃO DO SINAIT COMO *AMICUS CURIAE*

A admissibilidade do SINAIT como *amicus curiae* na presente Ação Direta de
 Inconstitucionalidade se justifica na medida em que a discussão travada nos presentes autos
 envolve questões intrinsecamente relacionadas à atuação cotidiana e à defesa das prerrogativas

funcionais dos integrantes da Auditoria Fiscal do Trabalho, de modo a ensejar a atuação institucional das referidas entidades de classe, nos termos de seu respectivo estatuto:

“Art. 4º. São objetivos do SINAIT, dentre outros pertinentes à sua atuação finalística:

I – congregar os filiados e representar a categoria dos Auditores-Fiscais do Trabalho em todo o Território Nacional e no Exterior na defesa de seus direitos e interesses profissionais e remuneratórios, coletivos e individuais homogêneos, em qualquer nível, podendo, nesse mister, atuar nas esferas judicial e extrajudicial como representante legal dos filiados e como substituto processual da categoria;
II – promover a defesa, coletiva ou individual da categoria em face de interferências indevidas internas e externas que causem constrangimento ou visem desvalorizar o Auditor-Fiscal do Trabalho no exercício de sua função.

(...)

XIV – buscar de forma permanente o reconhecimento social da Auditoria Fiscal do Trabalho;

XV – contribuir para o aperfeiçoamento dos princípios que regem o Sistema Federal da Inspeção do Trabalho – SFIT;

(...)

XVII – defender as atribuições e prerrogativas dos Auditores-Fiscais do Trabalho, podendo mesmo representar junto ao Ministério Público e ingressar com medida judicial contra leis ou disposições infralegais.” (Destacou-se)

Observe-se que são justamente os integrantes da carreira de Auditor Fiscal do Trabalho que detêm a incumbência legal de fiscalizar e impor, em concreto, o cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista pelos particulares, nos termos do artigo 11, I, da Lei nº 10.493, de 6.12.2002 e do artigo 1º do Decreto nº 4.552, de 27.12.2002, assim vazados:

“Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego.” (Destacou-se)

(...)

Art. 1º O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território

nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.” (Destacou-se)

Por isso mesmo, a matéria em discussão na presente Ação Direta de Inconstitucionalidade, qual seja, a conformidade da Medida Provisória nº 927, de 22.3.2020 com o ordenamento constitucional pátrio, afeta diretamente as atribuições institucionais dos Auditores Fiscais do Trabalho no que concerne à fiscalização, em concreto, dos direitos titularizados pelos trabalhadores e da própria observância aos princípios reitores do direito laboral.

Há, inclusive, no texto da Medida Provisória nº 927/2020, dispositivo voltado expressamente para o cerceamento das atividades institucionais da Auditoria Fiscal do Trabalho no período de duração do estado de calamidade pública desencadeado com a crise do *Coronavirus*, representado, justamente, pelo artigo 31 assim vazado:

“Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.”

Do exposto no presente tópico, resta cristalina demonstrada a pertinência temática entre as finalidades institucionais da entidade de classe ora requerente e a matéria em discussão na presente Ação Direta de Inconstitucionalidade, bem como a admissibilidade do SINAIT para nele figurar como *amicus curiae*.

II – INCONSTITUCIONALIDADE DOS DISPOSITIVOS CONSTANTES DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

A presente Ação Direta de Inconstitucionalidade tem por objeto a discussão em torno da constitucionalidade, em abstrato, da Medida Provisória nº 927/2020, cujo teor estabeleceu uma série de diretrizes destinadas a pautar as relações de trabalho entre particulares durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20.3.2020, no contexto da crise sanitária do *Coronavirus*. Sucede que, a pretexto de instituir medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia causada pela disseminação do novo Coronavírus (COVID-19) no território nacional, a Medida Provisória nº 927/2020, editada em 22.3.2020, implicou inúmeras violações de garantias mínimas que a Constituição brasileira assegura aos trabalhadores, com prejuízos severos à sua renda e à sua integridade física.

O conteúdo da Medida Provisória nº 927/2020, 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 Medida Provisória nº 927/2020 representam, comparativamente, caminho oposto ao adotado por países europeus cujas regulações trabalhista tradicionalmente inspiram o nosso Direito do Trabalho, que embora assolados pela mesma situação catastrófica, buscam preservar a capacidade econômica dos trabalhadores e a base de consumo da sociedade.

Em seu artigo 2º, a Medida Provisória nº 927/2020 possibilita a formulação indiscriminada de acordos individuais entre trabalhadores e empregadores e sua prevalência em relação aos dispositivos legais e convencionais, de modo a ampliar substancialmente a sistemática do *negociado sobre o legislado* nos acordos individuais travados entre empregadores em relação ao regime previsto na Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).¹

Nos artigos 3º a 25 a Medida Provisória nº 927/2020 institui a possibilidade de que o empregador decida unilateralmente sobre a implementação (i) do regime de *teletrabalho*;

¹ “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.”

(ii) da “*antecipação de férias individuais*”; (iii) da “*concessão de férias coletivas*”; (iv) do “*aproveitamento e a antecipação de feriados*” e (v) do “*banco de horas*”, para além de suspender a exigência concernente à realização dos exames médicos admissionais e periódicos e de diferir o recolhimento para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.²

Na sequência, a Medida Provisória nº 927/2020 faculta aos estabelecimentos de saúde o estabelecimento de acordo individual com seus respectivos empregados, com vistas à prorrogação de jornadas e à adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, seja para os trabalhadores submetidos à jornada de 12 x 36, ou nas atividades classificadas como insalubres.³

De outro turno, a Medida Provisória nº 927/2020 busca afirmar textualmente em seu artigo 29 que as hipóteses de contaminação por COVID-19 nos locais de trabalho não serão considerados como doenças ocupacionais, para além de asseverar no artigo 30 que os

² “Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.”

³ “Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”

empregadores poderão prorrogar unilateralmente os acordos e convenções coletivas de trabalho pelo prazo de 90 (noventa) dias.⁴

Já o artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2020 estabelece uma série de embaraços ao desempenho dos misteres institucionais incumbidos aos Auditores Fiscais do Trabalho, na medida em que lhes impõe a atuação meramente orientadora diante da constatação, em concreto, de (i) “*situações de grave e iminente risco*”; (ii) “*ocorrência de acidente de trabalho fatal*” e (iii) “*trabalho em condições análogas à de escravo ou trabalho infantil*”.

Por fim, o art. 36 da Medida Provisória nº 927/2020 prevê, em clara desconformidade com regras elementares de direito intertemporal, calcadas no art. 5º, XXXVI da Constituição da República, que ficam convalidadas regras trabalhistas adotadas por empregadores em consonância com a medida provisória no período dos trinta dias anteriores à data de sua entrada em vigor.

Em que pese o teor da Medida Provisória nº 927/2020, bem assim o estado de calamidade pública que ensejou sua edição, os dispositivos do referido diploma legal contrariam os artigos 1º, III e IV; 5º, *caput*, e incisos X e XXXVI; 6º; 7º, *caput* e incisos IV, V, VI, X, XIII, XIV, XVI, XVII, XXII, XXVI; 8º, III e VI, 170, 193, 225, *caput* e § 3º, 226, *caput* e 227 da Constituição Federal e não se justificam, sob o prisma do controle substantivo de constitucionalidade, mesmo diante da emergência sanitária atualmente vivenciada, conforme restará demonstrado nos tópicos subsequentes.

⁴ “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (*covid-19*) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”

III – DAS VIOLAÇÕES À CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA POR PARTE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

III. a) Violação aos princípios da proteção do trabalhador, da irrenunciabilidade individual de direitos social-trabalhistas, da irredutibilidade salarial salvo negociação coletiva, da proteção salarial e da garantia de tutela sindical (artigo 7º, caput, IV, V, VI, X, XIII, XIV e XXVI; e art. 8º, III e VIII, da Constituição brasileira) por parte do artigo 2º da MP 970/2020

Um dos aspectos contidos na Medida Provisória nº 927/2020 mais atentatórios ao texto da Constituição da República deriva precisamente da redação do seu art. 2º, vazada nos seguintes termos:

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.

Pese embora o panorama de excepcionalidade caracterizado pela disseminação da pandemia global do novo Coronavírus (Sars-Cov-2), a provocar adoecimentos ainda sem tratamento médico específico (COVID-19), motivando medidas de isolamento social preconizadas com o objetivo de refrear a expansão rápida da contaminação de vasta quantidade de pessoas, a Constituição da República prescreve de maneira taxativa as hipóteses de celebração de negociações trabalhistas que tenham o propósito de reduzir salários e depreciar temporariamente condições de remuneração e contraprestação aos empregados.

O texto constitucional admite a flexibilização de condições ajustadas em contratos de trabalho, sobretudo a partir da meta de preservação de empregos, em cenários críticos para o exercício da atividade econômica, no entanto sua disciplina estabelece predicados a serem necessariamente observados em semelhantes tratativas. Nesse sentido, a negociação que resulte em flexibilização nessas circunstâncias haverá de ser coletiva e não individual, conforme a dicção de inúmeros dispositivos constitucionais em vigor no Brasil, notadamente aqueles previstos no art. 7º, caput, VI, XIII, XIV e XXVI e no art. 8º, incisos III e VI. Por outro lado, não se faz viável em nosso sistema constitucional a genérica preponderância de ajustes de caráter

individual na esfera trabalhista sobre normas legais ou convencionais, sobretudo quando se cuida de garantias de ordem pública. Muito menos se poderá presumir o afastamento dos sindicatos representativos de trabalhadores de obrigatória participação nos entendimentos firmados para que seja operada tal regulação excepcional, igualmente nos termos dos dispositivos mencionados acima e que constam no capítulo dos direitos sociais da Constituição brasileira.

Diante destas considerações, o crivo de controle de constitucionalidade a ser feito à guisa de apreciação da presente Ação Direta de Inconstitucionalidade deve repelir a estipulação legal de norma geral atinente à celebração de regulação de relações trabalhistas por acordos meramente individuais capazes de suplenar a normatividade cogente de restrições taxativas emanadas pela Constituição da República e que, a partir dessa fonte privilegiada, asseguram a incidência de direitos constantes de leis e instrumentos normativos de índole coletiva.

Cumprir identificar como um dos elementos centrais do Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade de direitos por parte do trabalhador, que deve ser em regra observado, salvo condições bastante específicas que permitam haver um equilíbrio de forças no contexto da negociação, razão pela qual não se pode admitir medidas prejudiciais ao trabalhador que venham a ser impostas ao alvedrio do empregador ou concretizadas em acordos individuais nos quais não haja o necessário equilíbrio entre as partes.

A singela leitura do art. 7º da Constituição Federal denota de maneira cristalina a presença de tal conteúdo institucional na ossatura do princípio da proteção ali reconhecido como viga-mestra do arcabouço juslaboralista pátrio, de modo que o escopo do postulado em apreço consiste em, justamente, evitar a preponderância em absoluto da vontade de uma das partes do contrato de trabalho sobre os interesses de sua contraparte.

Ao possibilitar a formulação indiscriminada de acordos individuais entre trabalhadores e empregadores e sua prevalência em relação aos dispositivos legais e convencionais, o artigo 2º da Medida Provisória nº 920/2020 vai de encontro a tal conteúdo, na medida em que possibilita, exatamente, a definição unilateral, por parte dos empregadores, de temas nucleares das relações individuais de trabalho.

Trata-se, nesse particular, da ampliação substancial do *negociado sobre o legislado* nos acordos individuais travados entre empregadores e trabalhadores em relação ao texto da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.647/2017), que o permite apenas nas situações de *hipersuficiência* (artigo 444 da CLT), ou seja, quando o empregado percebe salário superior à dobra do teto do Regime Geral de Previdência Social.

Convém observar, nesse sentido, que a jurisprudência recentemente firmada no âmbito desse Excelso Supremo Tribunal Federal vem reafirmando a existência efetiva de uma relação de hipossuficiência entre os empregadores e a generalidade dos trabalhadores individualmente considerados, de modo a legitimar a livre pactuação entre os atores do liame empregatício, em tais circunstâncias, tão-somente na arena da negociação coletiva, conforme restou sacramentado por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415/SC:

“DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

(...)

No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

(...)

O SR. MINISTRO ROBERTO BARROSO

VOTO

(...)

*O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. **Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade***

e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias.

Essa lógica protetiva está presente na Constituição, que consagrou um grande número de dispositivos à garantia de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais.

(...)

A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição.

(...)

Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica.

(...)

O direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados.

(...)

É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o princípio da lealdade na negociação coletiva. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, **uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual.**” (Destacou-se). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 590.415/SC. RELATOR: Ministro Luís Roberto Barroso. Plenário. DJ: 29.5.2015.

Subjacente a tal discussão, encontra-se latente o propósito de viabilização das derrogações normativas *in pejus*⁵, pela via da negociação individual, dispensada a

⁵ “Não é demais lembrar que dá-se o nome de cláusulas *in mellius* às estipulações mais benéficas para o

participação sindical, tendo como pressuposto que a crise de empregos obriga os assalariados a aceitarem condições de trabalho e remuneração cada vez mais precárias. Todavia a subsistema trabalhista da Constituição brasileira somente tolera tais hipóteses desde que seja promovido o incremento do diálogo social, em condições de equilíbrio entre as partes sociais, para evitar a aniquilação de direitos dos trabalhadores⁶. Como advertia *Pinho Pedreira*, a negociação permanente, embora seja a mais moderna forma de regulação dos interesses dos trabalhadores, pressupõe efetivo poder de barganha das partes, mediante organização em sindicatos⁷.

Uma particularidade do direito brasileiro, que interfere na análise da proposta de prevalência de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre a lei trabalhista, diz respeito às hipóteses constitucionais de flexibilização por negociação coletiva, previstas no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV. A Constituição da República, por conseguinte, rejeita a possibilidade de extensão das circunstâncias por ela admitidas expressamente para flexibilizar institutos protetivos de direitos trabalhistas. Na medida em que o texto constitucional chamou a si a responsabilidade de designar quais seriam as hipóteses de negociação *in pejus*, criou automaticamente um rol *numerus clausus*, isto é, taxativo. Fora daquelas previsões, dos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º, e sem a participação ativa de sindicatos representativos, a flexibilização não tem respaldo constitucional, carecendo de elemento essencial à sua regularidade. Todos os demais institutos trabalhistas continuam, por assim dizer, resguardados sob a tutela do princípio da proteção e, mais especificamente, do subprincípio da norma mais favorável, além do princípio da irrenunciabilidade de direitos.

Não fosse por todas essas inegáveis transgressões do sistema constitucional brasileiro, o art. 2º da MP 927 viola também o disposto no art. 4 da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo texto busca privilegiar a 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

trabalhador e in pejus às que, quando o sindicato se dispõe a aceitá-las, reduzem vantagens antes existentes” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O Debate sobre Negociação Coletiva**. In: Revista LTr, São Paulo: LTr, ano 64, nº 09, p. 1118, set. 2000).

⁶ BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: Modelo para Armar**. São Paulo: LTr, p. 51, 1999.

⁷ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, p. 31, 1999.

condições de emprego.

Tendo em vista, portanto, que o artigo 2º da Medida Provisória nº 927/2020 amplia significativamente a gama de matérias passíveis de negociação direta entre os empregadores e os trabalhadores individualmente considerados e o escopo da atuação unilateral dos empregadores nas relações de trabalho e dela afasta a tutela dos sindicatos representativos de trabalhadores, resta evidenciada a vulneração aos princípios protetivo, **da irrenunciabilidade individual de direitos social-trabalhistas, da irredutibilidade salarial salvo negociação coletiva, da proteção salarial e da garantia de tutela sindical, pela transgressão de diversos dispositivos constitucionais (artigo 7º, caput, IV, V, VI, X, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VIII, da Constituição brasileira).**

III. b) Violação aos direitos às férias remuneradas (artigo 7º, XXVII, da CF), ao lazer (artigo 6º, da CF) e ao convívio sócio-familiar (artigo 226, caput, da CF) por parte dos artigos 6º a 10 da MP nº 927/2020

Em seus artigos 6º a 10, a Medida Provisória nº 927/2020 amplia o poder diretivo dos empregadores para lhes possibilitar a antecipação unilateral das férias de seus empregados, inclusive para aqueles que não completaram o período aquisitivo previsto no artigo 134 da CLT, para além de viabilizar o pagamento do terço estabelecido no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal até a data do pagamento do décimo-terceiro salário.⁸

⁸ Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

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

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Não obstante o teor dos dispositivos em apreço, a antecipação das férias devidas aos empregados para período coincidente com as quarentenas decretadas pelos governos estaduais, municipais e distrital acaba por desvirtuar o instituto em apreço, cujo intuito é promover, justamente, a recomposição psicofísica dos trabalhadores por intermédio da concessão de períodos prolongados de descanso e convívio sócio-familiar, nos termos do artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, assim vazado:

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

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.”

A propósito, Maurício Godinho Delgado pontua que **as férias, em sua gênese institucional, “fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado [sendo], ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo.”**⁹

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

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. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

⁹ DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª Edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 1.019.

Por isso mesmo, a antecipação das férias dos trabalhadores para os períodos de quarentena impostos no âmbito dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal em função da emergência sanitária da COVID-19 não se afigura compatível com o instituto em apreço, na medida em que as severas restrições de locomoção, de realização de atividades sociais, esportivas e lúdicas e de funcionamento do comércio determinadas pelos governos locais, somadas à gravidade da situação em si mesma, impedem a fruição do descanso, do lazer e do convívio sócio-familiar assegurados, como visto, nos retromencionados artigos 6º e 226, *caput*, da Constituição Federal.

De outro turno, o artigo 8º da Medida Provisória nº 927/2020, ao possibilitar ao empregador a postergação unilateral do pagamento do terço de férias, choca-se frontalmente com a redação do artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, a estabelecer que a referida quantia será paga por ocasião do gozo das férias anuais remuneradas.

Do exposto no presente tópico, observa-se de plano que os dispositivos formulados nos artigos 6º a 10 da Medida Provisória nº 927/2020, ao possibilitarem a antecipação das férias para períodos em que a recomposição de forças e o convívio sócio-familiar pleno se mostram impossibilitados e ao postergarem o pagamento do terço constitucional, acabaram por malferir não apenas o artigo 7º, XVII, como também os artigos 6º e 226, *caput*, da Carta Magna.

III. c) Violação aos princípios da negociação coletiva (artigo 7º, XXVI, da CF) e da liberdade sindical em sua vertente coletiva (artigo 8º, IV e VI, da CF) por parte dos artigos 11, 12 e 30 da MP nº 927/2020

Nos artigos 11 e 12, a Medida Provisória nº 927/2020 confere aos empregadores a possibilidade de concessão irrestrita de férias coletivas a seu critério, dispensadas a comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos das respectivas categorias profissionais, nos seguintes termos:

“Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”

“Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”

Nesse mesmo sentido, o artigo 30 do referido diploma possibilita a prorrogação dos acordos e convenções coletivas vigentes por ato unilateral do empregador durante a subsistência do estado de calamidade pública, nos seguintes termos:

“Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vencidos, 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.”

Não obstante a determinação constante dos dispositivos em testilha, qualquer que seja o contexto fático a permeá-la, envolve, necessariamente, os interesses transindividuais da categoria profissional diretamente afetada ou de parcela desta última. Por isso mesmo, a implementação de tal providência drástica não pode prescindir da oitiva prévia dos sindicatos representativos daqueles grupamentos obreiros, sob pena de afronta aos artigos 7º, XXVI, 8º, III e VI, da Constituição Federal, assim vazados:

“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.

(Destacou-se)

(...)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.” (Destacou-se)

No plano internacional, em complemento a tais diretrizes, a Organização Internacional do Trabalho aprovou, em 1949, a Convenção nº 98 impondo aos Estados

signatários em seu art. 4º o dever de tomar medidas voltadas para o fomento da negociação coletiva. Em complemento à referida normativa, foi aprovada no âmbito da OIT, em 6.6.1951, a Recomendação nº 91, cujo item 2.1 define que a matéria sujeita à regulamentação dos *acordos coletivos* contempla não apenas as condições de trabalho, como também os termos do emprego.

Coerentemente com a definição constante da Recomendação nº 91, a OIT editou, em 1981, a Convenção nº 154, a definir amplamente a *negociação coletiva* como toda e qualquer tratativa entabulada entre as entidades obreiras e as empresas com o fim de *“fixar as condições de trabalho e emprego”*, *“regular as relações entre trabalhadores e empregadores”* ou estabelecer pautas para as relações entre as entidades patronais e obreiras, bem como entre estas últimas e as empresas. Paralelamente a isto, o art. 5º, II, “b”, da norma em apreço impôs aos Estados signatários a adoção de medidas tendentes à progressiva ampliação de seu arcabouço legal interno com vistas a contemplar as referidas matérias.

Da análise do conteúdo institucional subjacente aos artigos 7º, XXVI e 8º, III e VI, da Constituição Federal, bem como das Convenções nº 98 e 154 da OIT, chega-se ao fundamento axiológico não só do direito à negociação coletiva, como também de todo o amplo conjunto do Direito Coletivo do Trabalho: **onde quer que os interesses da empresa e dos trabalhadores nas relações laborais estiverem em jogo, far-se-á imprescindível a instauração do diálogo entre os atores sociais, com a necessária participação do sindicato obreiro** conforme bem assevera Mario de La Cueva:

“O princípio da igual liberdade de contratação e o contrato de arrendamento de serviços do ‘Code Napoléon’, (...) provaram no decorrer do tempo que a apregoada igualdade jurídica perante a lei entre sujeitos economicamente desiguais constituiu uma das maiores mentiras da história. Entre quem vive em estado permanente de necessidade e aquele que se desenvolve na abundância, o desenlace das relações entre trabalhadores e empresários não pode ser senão a subordinação da vontade do primeiro ao segundo.

(...)

*Enquanto a igualdade do direito civil foi individualista e formal, a igualdade por que lutou o movimento obreiro a fim de fundar sobre ela o direito coletivo do trabalho foi a igualdade da classe trabalhadora frente ao capital, a igualdade dos fatores de produção, trabalho e capital, de tal sorte que em cada empresa a igualdade dar-se-ia entre a comunidade obreira e o patrão. (...) **Portanto, o direito coletivo serviria para igualar, mediante prerrogativas jurídicas, a superioridade econômica do capital. O resultado final a que se chegou, depois da legitimação dos sindicatos, dos contratos coletivos e da***

greve, foi que a as condições de prestação dos serviços teriam que ser o resultado de um acordo de vontades das duas classes sociais, que se não fosse obtida, inviabilizaria a atividade das empresas. Daí a sentença final: *sem o concurso do trabalho toda atividade econômica é impossível, de modo que o trabalho somente se prestará (...) com seu pleno consentimento e mediante a retribuição que estime justa. Assim se realizou o fenômeno, relatado muitas vezes por numerosos autores: o direito do trabalho provocou o trânsito do absolutismo empresarial à democracia de classes sociais.*¹⁰ (Destacou-se)

Sendo, portanto, imprescindível a participação dos sindicatos obreiros em toda e qualquer discussão a versar sobre aspectos tendentes a afetar diretamente a coletividade dos trabalhadores, pode-se afirmar, com segurança, que o direito à negociação coletiva não se afigura compatível com a implementação unilateral de medidas dessa natureza por parte da empresa.

Por isso mesmo, a regra estabelecida nos artigos 11, 12 e 30 da Medida Provisória nº 927/2020, a viabilizarem a decretação de *férias coletivas* e a prorrogação dos acordos e convenções coletivas de trabalho unilateralmente pelas empresas, sem que o sindicato profissional seja sequer comunicado, constitui nítida afronta aos artigos 7º, XXVI e 8º, III e VI, da Carta Magna, bem como às Convenções nº 98 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil.

III. d) Violação aos princípios da dignidade humana (artigo 1º, III), do valor social do trabalho (artigo 1º, IV e 170, caput da CF) , da proteção do trabalhador (artigo 7º, caput

¹⁰ No original:

“El principio de la igual libertad de contratación y el contrato de arrendamiento de servicios del ‘Code Napoléon’, (...) probaron en el correr de unos cuantos años que la pregonada igualdad jurídica ante la ley, entre desiguales económicos, há sido una de las mayores mentiras de la historia. Entre quien vive em estado permanente de necesidad y el que se desenvuelve em la abundancia, el desenlace em la conmutación trabajador-empresario, no puede ser sino la subordinación de la voluntad del primero al segundo.

(...)

Mientras la igualdad del derecho civil fue individualista y formal, la igualdad por la que luchó el movimiento obrero a fin de fundar sobre ella el derecho colectivo del trabajo, fue la igualdad de la clase trabajadora frente al capital, de tal suerte que em cada empresa la igualdad se daría entre la comunidad obrera y el patrono. (...) Por lo tanto, el derecho colectivo serviría para igualar, mediante prerrogativas jurídicas, la superioridad económica del capital. El resultado final a que se llegó, después de la legitimación de los sindicatos, de los contratos colectivos y de la huelga, fue que las condiciones de prestación de los servicios tendrían que ser el efecto de un acuerdo de voluntades de las dos clases sociales, pero si no se lograba, la actividad de las empresas se tornaba un imposible. De ahí la sentencia final: sin el concurso del trabajo toda actividad económica es imposible, pero el trabajo sólo se prestará (...) com su pleno consentimiento y mediante la retribución que estime justa. Así se realizó el fenómeno, relatado muchas veces por numerosos autores: el derecho del trabajo provocó el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia de clases sociales.” DE LA CUEVA. Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.** 14ª Edición. Mexico: Porrúa, 2006. p. 225.

da CF), da tutela do salário (artigo 7º, IV, V e X, da CF) e da sobrejornada remunerada (artigo 7º, XVI, da CF) por parte do artigo 14 da MP nº 927/2020. Possibilidade de banco de horas negativo em prejuízo ao sustento dos empregados

Em seu artigo 14, a Medida Provisória nº 927/2020 estabelece um *banco de horas* excepcional com duração de até 18 (dezoito) meses a contar do término do estado de calamidade pública, que poderia ser definido, inclusive, por acordo individual. À diferença da sistemática já prevista no 59 da CLT, o regime de compensação ora aventado (i) não estabelece o pagamento do adicional de trabalho extraordinário para as duas horas que extrapolam as 8 (oito) diárias e (ii) insere o empregador como possível *credor* de tempo de trabalho ao final da vigência do *banco de horas*.¹¹

Ao não estabelecer a incidência do adicional de sobrejornada sobre as duas horas diárias passíveis de compensação, o dispositivo em comento viola de forma literal o artigo 7º, XVI, da Constituição Federal, a assegurar à generalidade dos trabalhadores o direito à “*remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.*”

E como se já não bastasse, o artigo 14 da Medida Provisória nº 927/2020, ao possibilitar que o empregador figure, ao final daqueles dezoito meses, como *credor* de horas dos empregados, abre brecha para a possibilidade factível de que estes últimos permaneçam a laborar por meses a fio sem perceber qualquer contraprestação, em notória desconsideração ao próprio caráter *bilateral* e *sinalagmático* do contrato de trabalho, como também aos incisos IV, V e X, do artigo 7º da Constituição Federal, a assegurarem a percepção de remuneração em patamares

¹¹ “Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.”

mínimos (salário mínimo ou piso salarial), bem como a própria integralidade do salário e sua proteção contra a retenção dolosa por parte do empregador, nos seguintes termos:

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

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

(...)

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.”

Imagine-se, nesse sentido, situação hipotética em que o trabalhador firma com seu empregador acordo individual de *banco de horas* a prever, por toda a duração do estado de calamidade pública, a realização de 2 (duas) horas extraordinárias por dia de trabalho a partir de 1º.4.2020. Supondo-se (i) que a emergência sanitária perdure efetivamente até o dia 31.12.2020, (ii) que a empresa não interrompa suas atividades e (iii) que o empregador imponha aos empregados uma jornada diária de 6 (seis) horas, de modo a não utilizar a sobrojornada autorizada, figurará o patrão, ao fim do corrente ano, como credor de 2 (duas) horas diárias.

De acordo com a literalidade do dispositivo ora analisado, o empregador poderia cobrar do empregado a prestação do labor sem qualquer contraprestação até o momento em que aquelas 2 (duas) horas diárias fossem integralmente compensadas. **Ter-se-ia, em tal hipótese, um banco de horas negativo cuja instituição acabaria por suprimir dos trabalhadores, por longos períodos, as verbas salariais imprescindíveis para sua manutenção.**

Importa ressaltar, a propósito, que na sistemática do *direito do trabalho* e segundo a lógica assumida pela Constituição Federal de 1988, o *salário* não configura pura e simplesmente a contraprestação da parte patronal pelo labor desempenhado pelo empregado em seu favor, sendo, para muito além disso, um elemento nuclear da relação trabalhista a ser protegido pelo ordenamento jurídico, conforme se infere do magistério clássico de José Martins Catharino:

*“Implicando o trabalho em esforço da pessoa tem caráter transcendente. Não podendo ser exatamente medido ou contado, o salário não deve estar sujeito a regras rígidas ou simplesmente privadas. **Ambos, por sua natureza, ultrapassam os limites estreitos do contratualismo formal ou teórico, razão porquê sua regulamentação legal, além de perseguir uma finalidade social, redundante em defeza da comutatividade verdadeira ou objetiva.**”¹² (Destacou-se)*

A tutela especial do salário decorre, nas palavras de Guilherme Machado Dray, **“da constatação de que o trabalho é o principal ou exclusivo meio de sustento do assalariado” e da necessidade de se assegurar que “quem trabalha tem direito a uma retribuição (...) justa e condigna, de forma a garantir ao trabalhador e à sua família o mínimo de dignidade na sua vida extralaboral.**”¹³ (Destacou-se)

Disso se infere, à toda evidência, que a hipótese concernente ao *banco de horas negativo* prevista no artigo 14 da Medida Provisória nº 927/2020 contraria os princípios de proteção salarial insculpidos no artigo 7º, IV, V e X, da Constituição da República, na medida em que sua instituição compromete sobremaneira o sustento dos trabalhadores através da contraprestação em pecúnia de seu labor.

III. e) Violação aos princípios do meio ambiente do trabalho adequado (artigos 193 e 225, caput da CF) e da prevenção de riscos labor-ambientais (artigo 7º, XXII, da Constituição Federal) por parte dos artigos 15, 16 e 26 da MP nº 927/2020. Afronta à Convenção nº 155 da OIT

Nos artigos 15 e 16 da Medida Provisória nº 927/2020, permite-se a suspensão quanto à obrigatoriedade de realização dos exames admissionais e periódicos, bem como os treinamentos em saúde e segurança do trabalho durante o estado de calamidade pública, como se tais vicissitudes constituíssem meras exigências administrativas em matéria de saúde e segurança do trabalho.¹⁴

¹² CATHARINO. José Martins. **Tratado jurídico do salário**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1951, p. 72.

¹³ DRAY. Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015, p. 407.

¹⁴ “Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Em que pese o teor dos dispositivos em apreço, malferem eles, a uma só vez, o direito dos trabalhadores à “*redução dos riscos inerentes ao trabalho*” e ao “*meio ambiente do trabalho adequado*”, previstos, respectivamente, no artigo 7º, XXII e no artigo 193 c/c o artigo 225, *caput*, da Constituição Federal, assim vazados:

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

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; (Destacou-se)

(...)

“*Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.*” (Destacou-se)

(...)

“*Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para*

§ 1º Os exames a que se refere *caput* serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o *caput* serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o *caput* poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.”

as presentes e futuras gerações.” (Destacou-se)

O meio ambiente adequado, a teor do art. 225, *caput*, da Constituição Federal apresenta-se como um direito fundamental titularizado pela generalidade dos cidadãos, cuja concretização é exigível tanto do Estado, quanto dos particulares. Na seara laboral, tal princípio encontra ressonância expressa no comando dos supratranscritos artigos 7º, incisos XXII e XXIII, bem como nos artigos 193 e 225, *caput*, da Carta Magna.

A natureza jurídica de tal garantia resulta da noção complexa de “*ordem pública social*”, que converte em direitos públicos subjetivos determinadas cláusulas reguladoras das relações entre as partes da relação trabalhista, sendo que tal interesse público promove a extrapolação da esfera estritamente privada e disponível exclusivamente aos indivíduos, alçando um nível que exige a intervenção tutelar do Estado e de seus instituições.

O meio ambiente laboral, consagrado nos dispositivos constitucionais em apreço, é integrado pelos elementos materiais e imateriais presentes nos locais de trabalho, cuja interação com os indivíduos a ali desempenharem suas atividades refletirá, inexoravelmente, na saúde e na integridade psicofísica destes últimos. Quando se constata a presença de riscos de ordem física, química, biológica ou ergonômica naqueles espaços, tem-se, materializada, a inadequação do meio ambiente de trabalho, conforme assevera Raimundo Simão de Melo:

“Quer no aspecto material quer no imaterial, [o Direito Ambiental] diz respeito ao valor maior do ser humano: a vida. Por isso, estabelece a Carta Maior (art. 225, ‘caput’) que o meio ambiente é um bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida do ser humano, impondo ao Poder Público e à sociedade organizada o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações. É o bem ambiental, portanto, um direito de todos e de cada um ao mesmo tempo, e uma vez violado, a agressão atinge toda a sociedade.

No Direito do Trabalho, o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho. Cabe ao empregador, primariamente, a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente laboral, e ao Estado e à sociedade fazer valer a incolumidade desse bem.¹⁵ (Destacou-se)

Em linha com tal diretriz emanada da Constituição Federal, a Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece em seus artigos 16 a 18 que as empresas se encontram obrigadas a garantir a segurança de seus processos operacionais com relação à integridade psicofísica de seus trabalhadores, bem como a implementar todas as medidas cabíveis, segundo a melhor técnica disponível, para elidir ou minimizar os riscos existentes em seus ambientes de trabalho, incluindo-se, aí, a elaboração de procedimentos destinados a lidar com situações de urgência, nos seguintes termos:

*“Art. 16 — 1. **Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.**”*

Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.”

À luz das diretrizes emanadas da Constituição Federal e da Convenção nº 155 da OIT sobre o tema, observa-se que a realização dos exames médicos nos empregados recém-admitidos e naqueles que já integram os quadros profissionais das empresas é medida que se afigura essencial tanto para a verificação da aptidão psicofísica dos indivíduos para sua integração sadia a um determinado meio ambiente laboral quanto para a análise dos efeitos produzidos por este último na estrutura psicofísica dos trabalhadores ali já ativados.

Tais medidas adquirem especial relevância nas hipóteses (i) em que há a existência de condições psicofísicas individuais incompatíveis com a realização de certas atividades – especialmente aquelas a envolverem a exposição a riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos - e (ii) em que os trabalhadores mantêm contato direto com fatores e substâncias nocivas, cujo prolongamento temporal pode acarretar sérias consequências para a saúde.

¹⁵ MELO. Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2013. p. 34-35.

Desse modo, ao dispensar os empregadores de realizar tais exames, o artigo 15 da Medida Provisória nº 927/2020 acaba por aumentar significativamente os riscos correspondentes à manifestação de doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho, em sentido absolutamente contrário à diretriz emanada do artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

De fato, sem tais investigações periódicas, os empregadores não terão dados sanitários que os permitam averiguar a eventual sensibilidade dos trabalhadores a certos fatores físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos e tampouco os efeitos cumulativos no organismo decorrentes da exposição a certas substâncias ou a outros elementos nocivos, tais como frio, calor, umidade, ruído, etc.

Mais adiante, o artigo 26 da Medida Provisória nº 927/2020, faculta aos estabelecimentos de saúde a prorrogação das jornadas de trabalho durante a duração do estado de calamidade pública mediante acordo individual escrito para toda e qualquer atividade em qualquer sistemática de duração do trabalho, inclusive nas tarefas a envolver a exposição a agentes insalubres e na jornada 12 x 36.¹⁶

O dispositivo em apreço permite, outrossim, a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima-terceira e a vigésima-quarta horas do descanso interjornada previsto no artigo 66 da CLT, sem a imposição de penalidades administrativas, desde que seja facultado ao profissional da saúde o gozo do repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

A despeito da gravidade do momento presente, é mister observar que a prorrogação das jornadas nas atividades insalubres e a repactuação indiscriminadas nas escalas, na forma prevista pelo artigo 26 da Medida Provisória nº 927/2020, tende a concentrar as exaustivas tarefas a serem desempenhadas durante o estado de calamidade pública em um

¹⁶ “Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”

número limitado de profissionais da área de saúde, de modo a submetê-los à exposição a elementos nocivos (p. ex: agentes biológicos, radiações ionizantes, produtos químicos, etc.) por longas jornadas de trabalho.

Tal vicissitude, para além de ampliar significativamente “os riscos inerentes ao trabalho”, na contramão do que preconiza o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, acaba por carrear para os profissionais da área da saúde submetidos a tais condições de trabalho riscos adicionais decorrentes do estresse ocupacional, representados, significativamente, pela contração de doenças psicossomáticas (síndrome de *burn-out*, transtornos depressivos, agorafobia, etc.) e pelos danos psicofísicos delas decorrentes, conforme bem observa Vincent de Gaulejac em estudo sobre o tema:

“Hoje, as consequências psicopatológicas dessas situações são conhecidas. (...) Particularmente a depressão, o esgotamento profissional e a adição ao trabalho. A depressão é frequentemente larvar, dissimulada, pois é preciso parecer estar sempre em forma. A pessoa ressentida um mal-estar difuso, uma ‘repulsa’, um sentimento de lassidão, a impressão de não aguentar. Ela não se sente de fato doente, mas ‘bombada’. O esgotamento profissional apresenta sintomas equivalentes. O termo inglês que o designa é interessante. O burn out sobrevém quando estamos nos esforçando demasiadamente para atingir um fim irrealizável. Somos consumidos a partir de dentro. O aparelho psíquico fica então como um elástico demasiadamente esticado, como se não pudesse relaxar. O esgotamento profissional caminha junto com um superinvestimento no trabalho. Os psiquiatras recebem cada vez mais pacientes ‘drogados’ por sua atividade profissional.

(...)

O fenômeno é alarmante quando o estresse torna-se crônico. (...) A descarga das tensões induzidas pelo estresse permanente provoca sofrimentos psicoemocionais – angústia, depressão, perturbações de sono e da sexualidade – e perturbações somáticas mais ou menos graves – hipertensão, alteração das defesas imunológicas, úlceras, doenças cardiovasculares.¹⁷

(Destacou-se)

Do exposto no presente tópico, observa-se de plano que os artigos 15, 16 e 26 da Medida Provisória nº 927/2020, ao preverem a eliminação dos exames admissionais e a possibilidade de prorrogação indiscriminada de jornadas e de escalas para os profissionais de

¹⁷ GAULEJAC. Vincent de. Trad: STORNIOLO. Ivo. **Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** Aparecida: Ideias & Letras, 2007, p. 36.

saúde, inclusive em atividades sujeitas à exposição a elementos nocivos, vulneram frontalmente o comando dos artigos 7º, XXII, 193 e 225, *caput*, da Constituição Federal, bem assim a Convenção nº 155 ratificada pelo Brasil.

III. f) Violação aos artigos 7º, XXII e 225, § 3º, da CF por parte do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020. Natureza ocupacional da contaminação por COVID-19 e responsabilidade objetiva do empregador

Em seu artigo 29, a Medida Provisória nº 927/2020 pretende excluir a natureza ocupacional das contaminações por COVID-19 ocorridas por transmissão no ambiente de trabalho, bem como de afastar a responsabilidade do empregador pela reparação dos danos daí decorrentes, nos seguintes termos:

*“Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”*

Não obstante o intento do dispositivo em testilha, convém observar que o almejado afastamento da responsabilização do empregador pelos casos ocupacionais de contaminação por *Coronavirus* não se mostra compatível com o conteúdo institucional dos artigos 7º, XXII e 225, da Constituição Federal, especialmente com o § 3º deste último, a preconizar que **“as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.”** (Destacou-se)

Sendo o *meio ambiente* um conceito unitário, engloba ele todos os elementos naturais e artificiais que circundam os seres humanos e que são essenciais para a manutenção de sua integridade física e psíquica. Na precisa definição de Michel Prieur, é ele o *“conjunto de fatores que influenciam o meio no qual o homem vive.”* Por essa singela razão, as diretrizes principiológicas que norteiam o tema se aplicam de forma plena a todas as subdivisões do meio ambiente (cultural, digital, do trabalho, urbano, rural, etc).¹⁸

¹⁸ PRIEUR. Michel. **Droit de l'environnement**. 5ª Edição. Paris: Dalloz, 2004, p. 3.

Ao conceituar o princípio geral do meio ambiente equilibrado, a Constituição Federal teve em vista, em seu artigo 225, *caput*, a proteção do referido bem jurídico em face das potenciais degradações aos seus elementos constitutivos, aí inserida a “*sadia qualidade de vida*” dos indivíduos. A fim de assegurar tal desiderato, o dispositivo em referência impôs não só ao Poder Público, como também à coletividade em geral – aí inseridas, por evidente, as empresas -, o dever de zelar pela integridade ambiental.

Assim, uma vez que o *meio ambiente do trabalho* é uma parte desse amplo conjunto tutelado pelo artigos 193 e 225, *caput*, da Constituição Federal, as questões atinentes à organização das condições laborais deverão se pautar pelos princípios estabelecidos na Constituição Federal a respeito do tema, conforme ressaltou expressamente esse Excelso STF por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário nº 664.335/SC¹⁹

Nesse contexto, as *doenças ocupacionais* devem ser compreendidas como o resultado de um meio ambiente do trabalho degradado em razão da própria natureza das atividades desempenhadas pelo empregado. Em tais casos, os sinistros não configuram atos meramente singulares e isolados, mas sim a materialização de desequilíbrios sistêmicos a afetarem toda a coletividade submetida às condições laborais geridas pelo empregador.

No atual cenário, uma vez que a circulação do novo coronavírus nos ambientes laborais, bem assim a contaminação por tal micro-organismo em um contexto de transmissão comunitária, configuram efetivos *riscos* cuja presença degrada a qualidade de vida, a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e o próprio *meio ambiente do trabalho*, os empregadores em geral se encontram imbuídos, por força dos artigos 7º, XXII e 225, *caput*, da Constituição Federal c/c os supratranscritos artigos 16 a 18 da Convenção nº 155 da OIT a implementarem programas e medidas concretas de prevenção destinadas a eliminar ou minimizar tais ameaças.

Por conseguinte, a omissão dos empregadores no que concerne à implementação de tais medidas de antecipação, prevenção e combate efetivo dos riscos representados pela disseminação do novo coronavírus em seus estabelecimentos os sujeita à

¹⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 664.335/SC. RELATOR: Min. Luiz Fux. Plenário. DJ: 12.2.2015

responsabilização objetiva pelos danos que vierem a acometer os trabalhadores contagiados com o COVID-19 em função da inobservância às diretrizes sanitárias amplamente divulgadas e conhecidas com vistas a se evitar a proliferação daquele micro-organismo, nos termos do artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 e do artigo 927, parágrafo único do Código Civil, assim vazados:

“Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:

(...)

*§ 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, **é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.** O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.”*

(...)

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ([arts. 186 e 187](#)), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

*Parágrafo único. **Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei,** ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”*

Veja-se, a propósito, que esse Excelso Supremo Tribunal Federal reconheceu recentemente, por ocasião do julgamento da Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 828.040/GO, a compatibilidade do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil com a Constituição Federal e a responsabilização objetiva dos empregadores nas hipóteses em que as atividades desempenhadas por estes últimos envolvam riscos específicos aos trabalhadores. Transcreve-se, por oportuno, a tese fixada no referido julgado:

*“O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com artigo 7º, inciso 28 da Constituição Federal, **sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida por sua natureza apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva** e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais*

membros da coletividade.” (Destacou-se). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL Nº 828.040/GO. RELATOR: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento encerrado em 12.3.2020.

Vê-se, portanto, que a omissão dos empregadores no que concerne à implementação das orientações sanitárias elementares em vistas à prevenção do novo coronavírus nos ambientes de trabalho acabará por introduzir nestes últimos o *risco* de contaminação dos trabalhadores por COVID-19, fazendo com que a referida doença adquira uma origem efetivamente ocupacional, a despeito da redação conferida ao artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020.

Ainda que assim não o fosse, a própria redação do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020 não teria o condão de afastar a responsabilidade objetiva dos empresários pelos danos decorrentes de eventuais contaminações por COVID-19 ocorridas no meio ambiente do trabalho, pois o que diferencia o regime reparatório previsto no artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 e no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, desde sua concepção na década derradeira do século XIX, é o afastamento quanto à exigência de se demonstrar o elemento subjetivo da ação ou omissão do imputado (dolo ou culpa por negligência, imperícia ou imprudência) e não quanto à constatação do *nexo causal*.²⁰

Sendo assim, se as empresas deixarem de implementar, em concreto, as medidas destinadas à prevenção e ao combate, em concreto, ao Sars-Cov-2 e seus trabalhadores vierem a apresentar o diagnóstico de COVID-19, restará demonstrado o nexo de causalidade entre a omissão daqueles primeiros e o resultado danoso experimentado por estes últimos, tal como exige a teoria da *responsabilidade objetiva* e o próprio artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020.

Do exposto no presente tópico, observa-se de plano que o artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020 não elide a natureza ocupacional da contaminação por COVID-19 quando constatada a omissão dos empregadores em implementar as medidas preventivas elementares

²⁰ Vide, nesse sentido :

JOSSERAND. Louis. **De la responsabilité du fait des choses inanimés**. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1897, p. 7-53;

SALEILLES. Raymond. **Les accidents de travail et la responsabilité civile. Essai d'une théorie objective de la responsabilité délictuelle**. Paris : Arthur Rousseau Éditeur, 1897, p. 75-79.

destinadas à minimização de tal risco e tampouco afasta sua responsabilidade objetiva pelos danos experimentados por parte dos trabalhadores em decorrência de tal vicissitude, nos termos do artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 e do artigo 927, parágrafo único do Código Civil c/c o artigo 225, § 3º, da Constituição Federal.

III. g) Violação aos princípios da dignidade humana (artigo 1º, III, da CF), do valor social do trabalho (artigo 1º, IV, da CF), da proteção à infância (artigos 6º e 227 da CF) e da eficiência administrativa (artigo 37, caput da CF), além da norma constitucional que impõe à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, inciso XXIV, da CF) por parte do artigo 31 da MP nº 927/2020. Função institucional da Auditoria Fiscal do Trabalho. Artigo 21, XXIV da CF e Convenção nº 81 da OIT

No artigo 31, a Medida Provisória nº 927/2020 impõe uma série de embaraços à atividade dos Auditores Fiscais do Trabalho durante a vigência do estado de calamidade pública, vedando aos integrantes da referida carreira a lavratura de infrações administrativas relacionadas (i) à falta de registro de empregados; (ii) às situações de grave e iminente risco para os trabalhadores; (iii) à ocorrência de acidente de trabalho fatal e (iv) ao trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Anteriormente à análise propriamente dita do artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2020, importa ressaltar que na sistemática estruturada pela Constituição Federal de 1988, a Auditoria Fiscal do Trabalho exsurge não apenas como atividade típica de Estado, mas também como instrumento de política pública de proteção dos direitos do trabalhador a fim de zelar pela aplicação e pela efetivação do ordenamento jurídico trabalhista, a incluir (i) as normas constitucionais concernentes à matéria; (ii) os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil (aí incluídas as Convenções da OIT); (iii) a legislação ordinária e (iv) as convenções e acordos coletivos de trabalho.

A atuação institucional da Auditoria-Fiscal do Trabalho visa, ao fim e ao cabo, lograr a concretização dos postulados da Constituição Federal que condicionam a contratação do trabalho humano aos vetores ali estabelecidos para a orientação da ordem social e econômica, a

fim de contribuir para a construção de uma “*sociedade livre, justa e democrática*” (artigo 3º, I), bem como para a erradicação “*da pobreza e da marginalização*” (artigo 3º, III), a redução das “*desigualdades sociais e regionais*” (artigo 3º, III), a promoção “*do bem de todos*” e da “*cidadania*” (artigos 1º, II e 3º, IV) e para a implementação de eficácia prática aos princípios da “*dignidade humana*” (artigo 1º, III), do “*valor social do trabalho e da livre iniciativa*” (artigos 1º, IV e 170, *caput*), da “*isonomia*” (artigo 5º, *caput*), da “*melhoria da condição social dos trabalhadores*” (artigo 7º, *caput*), da “*função social da propriedade*” (artigo 170, III) e do “*meio ambiente do trabalho adequado*” (artigo 225, *caput*)”

Não obstante a legitimação constitucional titularizada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, é mister ressaltar que a referida atividade traz consigo um amplo conteúdo histórico-institucional que transcende o próprio ordenamento jurídico pátrio. A propósito, sua origem remonta ao próprio surgimento do direito do trabalho, com a regulamentação do *Factory Act* em 1833, no Reino Unido, a estabelecer a figura dos *inspetores do trabalho* incumbidos da fiscalização do cumprimento da nascente legislação destinada à proteção da pessoa dos trabalhadores, especialmente das mulheres e crianças.²¹

O modelo introduzido na Grã-Bretanha foi amplamente reproduzido nos demais países - inclusive no Brasil, a partir do Decreto nº 1.313, de 17.1.1891 - e com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no ensejo do Tratado de Versalhes, os países signatários foram orientados a instituir serviços de inspeção do trabalho, de modo a promover a paz social, garantindo o cumprimento das leis trabalhistas e a melhoria das relações empregatícias.

Posteriormente, a Conferência Geral da OIT, realizada em 19.6.1947, aprovou a *Convenção sobre a inspeção do trabalho* (Convenção nº 81), reafirmando a necessidade de um sistema de inspeção do trabalho, capaz de assegurar “*a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores*”. No Brasil, a Convenção nº 81 da OIT foi ratificada por intermédio do Decreto nº 41.721, de 25.6.1957, e apesar de ter sido denunciada por intermédio do Decreto nº 68.796/1971, teve sua eficácia integralmente revigorada em 1987, com a promulgação do Decreto nº 95.461, de 11.12.1987.

²¹ <http://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/>. Consulta em 30.3.2020.

A referida Convenção, ao adotar diversas disposições acerca da inspeção do trabalho na indústria e no comércio, estabeleceu notadamente a importância da atividade desenvolvida pelos *Inspetores do Trabalho*, aos quais devem ser garantidos autoridade, estabilidade e independência, de modo que as funções atribuídas ao cargo não possam prejudicar de qualquer maneira sua autoridade ou a imparcialidade, devendo ser assegurada sua independência à “qualquer mudança de governo ou qualquer influência externa indevida”, nos termos de seu artigo 6º:

“Art. 6º - O pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida.” (Destacou-se)

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o sistema de inspeção do trabalho e sua natureza federal foram reafirmados no artigo 21 da novel Carta, cujo inciso XXIV reiterou ser da União a competência para “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”.

Assim, no ensejo de conferir concretude ao artigo 21, XXIV, da Constituição Federal e aos dispositivos que versam sobre os princípios regentes da ordem econômica e do trabalho, o legislador ordinário editou a Lei nº 10.593, de 6.12.2002, resguardando aos titulares da carreira de Estado da Auditoria-Fiscal do Trabalho a incumbência de velar pela observância, em concreto, dos direitos sociais e trabalhistas, nos termos das atribuições definidas em seus artigos 11 e 11-A.²²

²² “Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;

II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade;

III - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, objetivando maximizar os índices de arrecadação;

IV - o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;

V - o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário;

Portanto, nos termos dos referidos dispositivos da Lei nº 10.593/2002, os Auditores Fiscais do Trabalho personificam a autoridade trabalhista vinculada ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho que tem o poder-dever de fiscalizar e zelar pelo cumprimento, em todo território nacional, dos princípios constitucionais concernentes ao trabalho e à ordem econômica, das leis trabalhistas, das normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, dos tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil e das convenções, acordos e contratos coletivos do trabalho, de modo a garantir, especialmente, a proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral sob a orientação dos princípios e dos fundamentos consagrados na Constituição Federal de 1988.

Formuladas tais assertivas, observa-se que o disposto no artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2000 transcende em muito a simples restrição às prerrogativas funcionais dos Auditores Fiscais do Trabalho consagradas na Convenção nº 81 da OIT e na Lei nº 10.593/2002, pois confere verdadeiro salvo-conduto aos empregadores para submeter seus trabalhadores a uma

VI - a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 17 e 18 do Código Comercial.

VII - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos decorrentes da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural.

§1º. O Poder Executivo regulamentará as atribuições privativas previstas neste artigo, podendo cometer aos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho outras atribuições, desde que compatíveis com atividades de auditoria e fiscalização.

Remuneração das Carreiras Vigente a Partir de 30 de Junho de 1999

§ 2º Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício das atribuições previstas neste artigo, são autoridades trabalhistas.

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.”

série de graves riscos ocupacionais aptos a lhes ocasionar acidentes de trabalho fatais ou a contração de moléstias ocupacionais durante a vigência do estado de calamidade pública, em inequívoca e frontal violação ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

De igual modo, o embaraço criado à atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho no que concerne à coibição das situações de trabalho escravo e de trabalho infantil acaba por malferir os postulados constitucionais da *dignidade humana* (artigo 1º, III), do valor social do trabalho (artigo 1º, IV), da proteção ao salário (artigo 7º, IV, V e X) e da tutela da infância (artigo 6º).

Convém observar, a propósito, que no edifício erigido pela Constituição Federal de 1988, a ideia de *dignidade humana*, aliada ao *valor social do trabalho*, configura o pilar a perpassar todos os dispositivos concernentes à fixação dos limites e das condições para a compra e venda da força de trabalho, bem como para o exercício da liberdade econômica e da autonomia privada.²³

Desse modo, o *trabalho digno* aferível da Constituição Federal de 1988 compreende, à primeira vista, aquele “*patamar mínimo de direitos trabalhistas*” que resguarda a integridade psicofísica dos trabalhadores em seus locais de trabalho e que lhes possibilita não apenas o sustento próprio e o de suas famílias, como também sua integração plena na sociedade.

Nesse contexto valorativo erigido pela Constituição Federal de 1988, não cabe cogitar na possibilidade de que as autoridades públicas incumbidas, justamente, de velar pela observância, em concreto, do *trabalho digno*, deixem de promover a autuação de situações a envolverem, exatamente, a forma mais indigna de apropriação da mão de obra alheia, qual seja, o trabalho análogo ao de escravo (ou trabalho forçado) cuja subsistência constitui, justamente,

²³ Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado observa que:

“A Constituição da República descreve as diversas dimensões do princípio da dignidade, especialmente em seu art. 170, ao determinar que a ordem econômica garanta a todos uma existência digna e, em seu art. 193, ao exigir que a ordem social tenha como objetivos o bem-estar e a justiça social.

(...)

A Constituição de 1988 representa novo paradigma no que concerne ao direito fundamental al trabalho digno, criando possibilidades normativas de efetivação do Estado Democrático de Direito, norteador de toda a ordem constitucional brasileira.” DELGADO. Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2015, p. 74-76.

um problema especialmente crítico no Brasil, conforme observa Platon Teixeira de Azevedo Neto:

“Em matéria de combate ao trabalho escravo o Brasil vive um triste paradoxo em relação a outros países e também ao direito internacional. Possui uma das legislações mais avançadas na tutela contra a mais severa exploração do labor humano, inclusive criticada pelos setores mais conservadores. (...) De outro lado, ainda sofre com o déficit de aplicabilidade de suas normas e a falta de capacidade das autoridades de pôr fim ao pesadelo do trabalho em condições análogas à de escravo em todas as regiões do País.”²⁴ (Destacou-se)

No ponto específico, para além da violação aos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, positivado no artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal, o artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2020 acaba por malferir também o art. 21, inciso XXIV da Constituição da República e as Convenções nº 29 e 105 da OIT, estas por terem por objeto, justamente, o combate às piores formas de trabalho forçado.

Nessa mesma linha, o artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2020 limita sobremaneira o poder de polícia desempenhado pelos Auditores Fiscais do Trabalho diante das situações a envolverem o trabalho infantil. Trata-se, no particular, de uma violação que transcende os aspectos trabalhistas, na medida em que afeta os próprios direitos à infância e à proteção da criança e do adolescente consagrada no artigo 227, da Constituição Federal e na Convenção nº 182 da OIT, trazendo ao indivíduo prejuízos irreparáveis na esfera da personalidade, conforme bem observa Mônica Pinto Nascimento:

“A leveza dos sonhos, fantasias e brincadeiras compõem o universo lúdico próprio da infância, do qual, infelizmente, meninos e meninas, trabalhadores precoces são privados. No lugar dos belos dias de inocência e irresponsabilidade, o compromisso de trabalhar como adultos, num descompasso físico e mental, os mantém exilados da própria infância. O trabalho infantil retira da criança sua espontaneidade, seus sonhos, compromete a formação da sua personalidade e pode deixar marcas profundas no seu corpo, mas, sobretudo, na sua alma.”²⁵ (Destacou-se)

²⁴ AZEVEDO NETO. Platon. **A eliminação de todas as formas de trabalho forçado.** In: ROCHA. Cláudio Jannotti da et alii. **Direito internacional do trabalho. Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador.** São Paulo: LTr, 2018, p. 429.

²⁵ NASCIMENTO. Mônica Pinto. **A caridade perversa do trabalho infantil doméstico: uma das piores formas de corrupção da infância.** In: DELGADO. Gabriela Neves et alii. **Direito constitucional do trabalho. Princípios e jurisdição constitucional do TST.** São Paulo: LTr, 2015, p. 152.

E como se já não bastasse, as medidas ventiladas no artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2020 se mostram notoriamente atentatórias ao *interesse público* que justifica a autonomia conferida àqueles servidores de carreira e, ao fim e ao cabo, ao próprio princípio da *eficiência administrativa* consagrado no artigo 37, *caput*, da Constituição Federal.

A propósito, convém salientar que o princípio da *eficiência administrativa*, quando aplicado à atuação das carreiras às quais foram confiadas funções típicas de Estado, aponta, justamente, para a necessidade de que os respectivos servidores possuam estabilidade e autonomia técnica, não apenas para evitar a interferência das autoridades políticas no desempenho de seus misteres, mas também – e principalmente, para assegurar o desempenho regular de suas atividades tendo por único norte o *interesse público* justificado, no Estado Democrático de Direito, pela concretização dos direitos fundamentais dos administrados, conforme bem sintetiza Juarez Freitas ao definir *a boa Administração Pública*:

“As relações de administração, segundo a boa governança, devem ser pronunciadamente de Estado, mais que ‘de governo’, ou voltadas para o curto prazo. Ou seja, os agentes públicos têm compromisso precípua com o direito fundamental à boa administração pública, incluídos os que exercem atividades por delegação.

Nessa linha, ao lado da importância estratégica de tornar sindicáveis, em profundidade, as decisões administrativas, indispensável assegurar a continuidade da gestão pública, para além do timbre episódico de políticas conjunturais, transitórias por definição.

Assim, avulta (...) a valorização das Carreiras de Estado, com autonomia e independência técnica.

(...)

Há carreiras essenciais no funcionalismo do Estado e à discricionariedade administrativa proporcionalmente exercida, o que determina regime peculiar de natureza institucional, a demandar autêntica autonomia.

Na contramão das tendências hostis aos bons servidores públicos (que não compactuam com o burocratismo parasitário), força promover a incisiva valorização do vínculo institucional e da autonomia das Carreiras de Estado, condição para obter o exercício legítimo e eficaz da discricionariedade administrativa em consonância com o direito fundamental à boa administração pública.”²⁶

²⁶ FREITAS, Juarez. **Direito fundamental à boa administração pública**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014. p. 133-144.

Nessa mesma linha de compreensão, Diogo de Figueiredo Moreira Neto preconiza a necessária identidade hodiernamente existente entre a noção de *interesse público* e o dever de concretização dos direitos fundamentais incumbido ao Estado e à Administração Pública na efetivação dos poderes de fiscalização e de polícia que subjaz ao postulado constitucional do Estado Democrático de Direito.:

“Não envolve a supremacia ou superioridade da Administração em face dos administrados, o fato de serem atribuídos à sua cura interesses gerais, pois a sua gestão é instrumental para a efetivação dos direitos fundamentais, de modo que, em última análise, são esses apenas, os que gozam da incontestável superioridade constitucional.

(...)

*A compreensão das políticas públicas na linha do que se tem aqui sustentado, como um complexo de processos juspolíticos destinados à efetivação dos direitos fundamentais, decorre necessariamente do fato de que elas se incluem constitucionalmente como uma espécie de devido processo legal garantido à cidadania. **E, necessariamente, se incluem em ambos os sentidos do princípio: o de conteúdo efetivador daqueles direitos da cidadania e o de forma de proceder dos poderes públicos para realizá-los.**”²⁷*

Diante das noções ora explicitadas, tem-se que a atuação e pontual dos Auditores Fiscais do Trabalho no exercício regular de suas atribuições de poder de fiscalização e de polícia deverá se pautar pela concretização dos objetivos e fundamentos da República e dos direitos fundamentais de natureza constitucional, sendo exatamente esse o fundamento da discricionariedade conferida à referida categoria funcional no ensejo de perseguir o interesse público no marco principiológico representado pelo Estado Democrático de Direito.

Não por outra razão, o texto constitucional brasileiro incluiu dentre as competências da União “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho” (art. 21, inciso XXIV). Isso quer dizer que o nosso sistema constitucional não pode subtrair pela via legal mecanismos essenciais ao pleno exercício das atividades da Auditoria Fiscal do Trabalho, tais como a prerrogativa de promover atuações, além das tarefas de orientação, igualmente inerentes ao plexo de incumbências que repousam sob a responsabilidade dessa importante carreira de

²⁷ MOREIRA NETO. Diogo de Figueiredo. **Quatro Paradigmas do Direito Administrativo Pós-Moderno: Legitimidade –Finalidade –Eficiência –Resultados**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2008. p. 123-124.

servidores públicos dedicada a fiscalizar as condições de trabalho num país em que, desgraçadamente, ainda proliferam pragas sociais vergonhosas como trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão, trabalho degradante e acidentes do trabalho em patamares epidêmicos.

Por isso mesmo, ao cercear sobremaneira a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho ante a constatação de gravíssimas vulnerações à legislação trabalhista, o artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2020 acaba por afrontar o princípio da eficiência administrativa plasmado no artigo 37, *caput*, da Constituição Federal, na medida em que os impede, em concreto, de velar pelo interesse público concernente à observância em concreto das mais caras diretrizes justralhistas, a justificar sua própria existência como carreira de Estado.

E ao obstar a atuação institucional dos Auditores Fiscais do Trabalho, o artigo 31 da Medida Provisória nº 927/2020 acaba por viabilizar a materialização de situações atentatórias aos princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho e da proteção à infância, positivados nos artigos 1º, III e IV e 227 da Constituição Federal, além de contrariar diretriz abrigada no art. 21, inciso XXIV do texto constitucional.

III. i) Violação ao artigo 5º, XXXVI da CF por parte do artigo 36 da Medida Provisória nº 927/2020. As medidas trabalhistas já implementadas no passado como atos jurídicos perfeitos inatingíveis pela legislação superveniente

De outro turno, o artigo 36 da Medida Provisória nº 927/2020 se afigura inconstitucional na medida em que busca convalidar as medidas trabalhistas implementadas pelos empregadores nos 30 (trinta) dias anteriores à sua vigência, muito embora tenham sido elas consumadas sob a vigência do direito anterior. O dispositivo ora impugnado se encontra assim lavrado:

“Art. 36. 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.”

Mais precisamente, o artigo 36 da Medida Provisória nº 927/2000 malfere, nesse particular, os princípios do *direito adquirido* e do *ato jurídico perfeito*, a resguardarem da incidência dos diplomas legais supervenientes os atos que foram integralmente praticados e

consumados sob a égide dos regimes jurídicos então vigentes, como sucedâneo do postulado da segurança jurídica, nos termos do artigo 5º, *caput* e inciso XXVI, da Constituição Federal:

*“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, **garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:***

(...)

***XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.**” (Destacou-se)*

Na espécie, a violação ao postulado em referência se constata na medida em que o dispositivo ora impugnado busca legitimar, com sua pretensa retroatividade, os atos praticados pelos empregadores que, à luz do ordenamento jurídico vigente anteriormente ao advento da Medida Provisória nº 927/2020, foram consumados em desacordo com a legislação trabalhista.

Tais atos individuais foram consumados e tornados perfeitos sob a égide do regime jurídico vigente até o advento da Medida Provisória nº 927/2020, que não facultava aos empregadores tamanho poder para alterar, de modo unilateral, os elementos conformadores das relações individuais de trabalho e para estabelecer às categorias profissionais uma série de obrigações não convencionadas previamente com os sindicatos representativos.

Sendo assim, o advento do novo regime jurídico para as sobreditas matérias, na forma da Medida Provisória nº 927/2020, não tem o condão de desconstituir ou convalidar os atos praticados pelos empregadores sob a vigência das normas de direito em vigor naquela ocasião e de se impor sob tais atos que se consumaram em momento pretérito, conforme se infere do magistério clássico de Reynaldo Porchat e Clóvis Bevilacqua a respeito do tema:

“A eficácia e o império da lei têm um determinado limite de tempo, que é fixado pelo momento inicial da sua publicação e pelo momento final de sua ab-rogação. Dentro desse espaço de tempo, são regulados pela lei vigente todos os actos que nelle se realisam produzindo relações jurídicas. Mas, Quando uma lei é abrogada por uma outra lei, acontece geralmente que

certos actos que foram praticados no domínio da primeira, produzem consequências ou efeitos que se projectam pelo tempo posterior à ab-rogação, e vão effectivar-se ou tornar-se exigíveis quando já se acha em vigor a lei nova revogatória.²⁸ (Destacou-se)

(...)

*“As leis, desde o momento em que se tornam obrigatórias, põem-se em conflito com as que, anteriormente, regulavam a matéria de que elas se ocupam, regulando-a por outro modo. **É o conflito de leis no tempo, que se resolve pelo princípio da não-retroatividade** e pelas regras do direito intertemporal.*

O princípio da não retroatividade das normas legislativas (...) afirma, simplesmente, que as consequências dos atos realizados no domínio da lei anterior não dessem ser atraídas para o império da lei nova.²⁹ (Destacou-se)

Justamente sob o influxo de tal orientação, esse Excelso Supremo Tribunal Federal vem resguardando a integralidade das manifestações individuais de vontade consumadas sob a égide do regime jurídico vigente no momento em que elas se tornaram perfeitas, de modo a vedar a aplicação retroativa das normas editadas posteriormente. Transcreve-se, por oportuno, alguns arestos lavrados nesse sentido:

“ DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. CADERNETA DE POUPANÇA: RENDIMENTOS (LEI N 7.730/89, ART. 17, I; RESOLUÇÃO Nº 1.338 DO BANCO CENTRAL; E LEI N 8.177/91, ART. 26).

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADIn 493, firmou o seguinte entendimento: ‘o disposto no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, se aplica a toda e qualquer lei infraconstitucional, sem qualquer distinção entre lei de direito público e lei de direito privado, ou entre lei de ordem pública e lei dispositiva’ (RTJ 143/724).

²⁸ PORCHAT. Reynaldo. **Da retroactividade das leis civis**. São Paulo: Duprat & Comp., 1909, p. 3-4.

²⁹ BEVILÁQUA. Clóvis. **Teoria geral do direito civil**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1980, p. 25.

Sendo assim, as normas infraconstitucionais, que modificaram os rendimentos da caderneta de poupança (Lei 7.730/89, art. 17, I, Resolução 1.338, do Banco Central, e Lei 8.177/91, art. 26) não podem atingir contratos de adesão, firmados entre poupador e estabelecimento bancário, durante a fluência do prazo estipulado para a correção monetária (mensal). 3. Nesse sentido é a jurisprudência da Corte (RE 201.017; AGRRE 199.636; RE 205.249; RE 200.514; RE 199.321; AGRAG 158.973.” (Destacou-se). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO Nº 210.902/SP. RELATOR: Ministro Sydney Sanches. 1ª Turma. DJ: 25.2.2000.

(...)

“CORREÇÃO MONETÁRIA. CEDULA DE CRÉDITO INDUSTRIAL COM CLÁUSULA DE CORREÇÃO MONETÁRIA, ANTERIOR AO ADVENTO DA LEI N. 6899, DE 1981. DECISÃO QUE DETERMINOU A APLICAÇÃO DA LEI N. 6899, DE 1981, A PARTIR DE SUA VIGENCIA. ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ART. 153, PARAGRAFO 3., DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ATO JURÍDICO PERFEITO. CLÁUSULA CONTRATUAL EM VIGOR ESTIPULANDO O PERCENTUAL ANUAL DA CORREÇÃO MONETÁRIA. E DA JURISPRUDÊNCIA DO STF QUE PREVALECE A CONVENÇÃO DAS PARTES SOBRE A CORREÇÃO MONETÁRIA DE OBRIGAÇÕES PECUNIARIAS RESULTANTES DE CONTRATO ANTERIOR A LEI N. 6899/1981. POR TRATAR-SE DE ATO JURÍDICO PERFEITO, NÃO PODE, NO CASO, A LEI POSTERIOR SOBREPOR-SE AO QUE FOI ESTIPULADO PELAS PARTES. OFENSA AO ART. 153, PARAGRAFO 3., DA LEI MAIOR. RECURSO EXTRAORDINÁRIO CONHECIDO E PROVIDO, PARA RESTABELECER A DECISÃO DE PRIMEIRO GRAU.” (Destacou-se). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 104.183/RJ. RELATOR: Ministro Néri da Silveira. 1ª Turma. DJ: 8.4.1988.

(...)

“Embargos convertidos em agravo regimental. Caderneta de Poupança. Natureza. Ato jurídico perfeito.

O que está em causa é a questão da ofensa ao ato jurídico perfeito com relação aos agravados em face da agravante, ofensa essa que existe quer a caderneta de poupança tenha a natureza de contrato de adesão, quer tenha ela a natureza de contrato-tipo. Se, pelo reconhecimento dessa ofensa constitucional para favorecer os agravados, a agravante sofre prejuízo em negócios imobiliários com terceiros por imposição estatal, **essa questão, para**

os agravados, é 'res inter alios', e não pode afastar a ofensa constitucional por eles sofrida na relação contratual com a entidade financeira. Embargos de declaração convertidos em agravo regimental, a que se nega provimento." (Destacou-se) SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. EMBARGOS DECLARATÓRIOS NO AGRAVO DE INSTRUMENTO Nº 334.130/RJ. RELATOR: Ministro José Carlos Moreira Alves. 1ª Turma. DJ: 22.3.2002.

(...)

"DIREITO CONSTITUCIONAL. CADERNETA DE POUPANÇA. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 32, DE 15.01.89, CONVERTIDA NA LEI Nº 7.730, DE 31.01.89. ATO JURÍDICO PERFEITO (ARTIGO 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). (...)

*O contrato de depósito em caderneta de poupança é contrato de adesão que, como bem acentua o acórdão recorrido, ... tem como prazo, para os rendimentos da aplicação, o período de 30 (trinta) dias. **Feito o depósito, se aperfeçoa o contrato de investimento que irá produzir efeitos jurídicos no término de 30 (trinta) dias. E esses efeitos jurídicos não podem ser modificados por regras editadas no curso do período de 30 (trinta) dias, sob pena de violar-se o ato jurídico perfeito, o que é inconstitucional'. Portanto, nos casos de caderneta de poupança cuja contratação ou sua renovação tenha ocorrido antes da entrada em vigor da Medida Provisória nº 32, de 15.01.89, convertida na Lei nº 7.730, de 31.01.89, a elas não se aplicam, em virtude do disposto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, as normas dessa legislação infraconstitucional, ainda que os rendimentos venham a ser creditados em data posterior.** Recurso extraordinário não conhecido". (Destacou-se). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 208.987/PR. RELATOR: Ministro Sydney Sanches. 1ª Turma. DJ: 6.6.1997.*

Diante disso, observa-se de plano que a diretriz consolidada no artigo 5º, XXXVI, da Carta Magna impede que as determinações constantes da Medida Provisória nº 927/2020 venham a convalidar os atos patronais produzidos ao arrepio do ordenamento jurídico em vigor até o dia 22.3.2020.

IV – CONCLUSÃO

Nesse sentido, atendidos os requisitos do artigo 7º, § 2º, da Lei nº 9.868/99, bem como do artigo 138 do Novo Código de Processo Civil, requer-se que Vossa Excelência se digne em admitir o SINAIT no presente feito na condição de *amicus curiae*, com o consequente deferimento de sua participação no processo, inclusive para fins de sustentação oral na sessão de julgamento da presente Ação Direta de Inconstitucionalidade.

Requer-se, outrossim, seja o referido feito julgado procedente, de modo a declarar-se a inconstitucionalidade dos dispositivos da Medida Provisória nº 927/2020 impugnados.

Termos em que
 Pede deferimento

Brasília - DF, 1º de abril de 2020.

Mauro de Azevedo Menezes
 OAB/DF nº 19.421-A
 (procuração em anexo)

Gustavo Teixeira Ramos
 OAB/DF nº 17.725
 (procuração em anexo)

Paulo Roberto Lemgruber Ebert
 OAB/DF nº 20.467
 (procuração em anexo)

Milena Pinheiro Martins
 OAB/DF nº 34.360
 (procuração em anexo)

Rafaela Posserra Rodrigues
 OAB/DF nº 33.191
 (procuração em anexo)

MAURO MENEZES
& A D V O G A D O S

Alino da Costa Monteiro (in memoriam) • Mauro de Azevedo Menezes • Gustavo Ramos • Monya Tavares
Marcelise Azevedo • Renata Fleury • João Gabriel Lopes • Erica Coutinho • Denise Arantes
Cíntia Roberta Fernandes • Moacir Martins • Leandro Madureira • Rodrigo Torelly • Raquel Rieger
Andréa Magnani • Laís Pinto • Paulo Lemgruber • Rodrigo Castro • Verônica Irazabal • Pedro Mahin
Rafaela Posserra • Milena Pinheiro • Roberto Drawanz • Renata Oliveira • Isadora Caldas • Hugo Moraes • Anne Motta
Ana Carla Farias • Marcelly Badaró • Luana Albuquerque • Amir Khodr • Andreia Mendes • Lucas Capoulade • Juliana Cazé
Bruna Costa • Silvia Santos • Hugo Fonseca • Danilo Prudente • Raquel de Castilho • Julia Araujo • Raquel Santana
Karen Couto • Camila Gomes • Tainã Gois • Fernanda Figueredo • Jaqueline Almeida • Everton Figueiredo • Manuela Fleury
Anna Clara Balzachi • Grauther Sobrinho • Maria Eduarda Gomes