



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI – RELATOR DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6363 – DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

A **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI**, entidade sindical de grau superior representativa da indústria brasileira, com sede em Brasília, DF, SBN, Quadra 1, Bloco "C", Edifício Roberto Simonsen, inscrita no CNPJ sob o nº. 33.665.126/0001-34, por seus advogados (instrumento de mandato anexo), tendo em vista o ajuizamento da **ADI 6363**, em que figura como autor Rede Sustentabilidade, vem requerer a sua **admissão no feito na qualidade de AMICUS CURIAE**, pelas razões que passa a expor.

I – BREVE SÍNTESE DO OBJETO

1. Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade que impugna o §4º do art. 11; art. 12, na íntegra; bem como as expressões “individual escrito entre empregador e empregado” do inciso II do art. 7º; “individual” do inciso II do parágrafo único do art. 7º; “individual escrito entre empregador e empregado” do § 1º do art. 8º; “individual” do inciso II do § 3º do art. 8º; e “no acordo individual pactuado ou” do inciso I do § 1º do art. 9º, todos da MPV 936/2020¹.

¹ - Art. 11 (...) § 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

- Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

2. Primeiramente, o autor alega que a Constituição Federal consagrou a irredutibilidade salarial, apenas admitindo exceção por meio de negociação coletiva (art. 7º, inciso VI e XIII), asseverando ainda que *“a irredutibilidade salarial é garantia social intrinsecamente ligada à dignidade humana, ao valor social do trabalho (disposto no art. 170, caput, da CF) e ao mínimo existencial elencado no art. 6º do texto constitucional”*.

3. Narra, ainda, ofensa ao reconhecimento constitucional das negociações coletivas (art. 7º, inciso XXVI), assim como do artigo 8º constitucional que prevê as atribuições dos sindicatos, postulando a impossibilidade da preponderância da negociação individual.

4. Alega que a negociação individual será utilizada pelos empregadores em detrimento da negociação coletiva e que isso viola a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (CF, art. 1º, incisos III e IV) e o princípio da proteção. Por fim, o autor pondera violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, pois considera que a MPV 936/2020, ao autorizar acordos individuais para redução proporcional de jornada e salário e para suspensão temporária do contrato de trabalho, reduz direitos e garantias trabalhistas.

5. Em caráter liminar, requer a suspensão dos artigos que referencia, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de jornada e salário e suspensão de contrato de trabalho, expondo, ao final, pedido de declaração de inconstitucionalidade.

6. Em decisão monocrática ainda pendente de publicação, mas disponibilizada no site desse Supremo Tribunal em 06/04/2020, a liminar foi concedida em parte *“para dar*

- Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: (...) II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. (...) Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: (...) II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado.

- Art. 8º (...) § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. (...)

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: (...) II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado.

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

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

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



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que '[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração', para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes".

7. Foram solicitadas informações à Presidência da República e requisitados manifestação da Advocacia Geral da União e parecer do Procurador-Geral da República.

II - LEGITIMIDADE DA CNI PARA REQUERER SEU INGRESSO. REPRESENTATIVIDADE E RELEVÂNCIA DA MATÉRIA À LUZ DO ARTIGO 7º, §2º, DA LEI 9.868/99

8. As medidas de preservação do emprego e da renda diante do cenário excepcional, inédito e imprevisível de pandemia mundial do Novo Coronavírus e de estado de calamidade pública (Decreto Legislativo Federal n. 6/2020) possuem impacto direto na atuação do **setor produtivo industrial que emprega, conforme estatística de 2018², quase nove milhões e meio de trabalhadores com carteira assinada (9.401.400), o que significa uma participação da indústria no emprego no país de 20,2%**. Isso significa que qualquer medida que vise a manutenção desses milhões de postos formais de emprego é do interesse direto e imediato do setor, impactando em suas atividades e na sobrevivência das empresas que integram a categoria industrial.

9. A matéria discutida guarda, por evidente, relevância para os empregadores industriais e estreita vinculação aos princípios estatutários da CNI que, nos exatos termos de seu Estatuto, tem como seus objetivos, dentre outros, *"representar, defender e coordenar os interesses gerais da indústria"* e *"defender a livre iniciativa, a livre concorrência, a propriedade privada e o estado democrático de direito, tendo em conta a valorização do trabalho, a justiça social e o meio ambiente"*; e como uma de suas prerrogativas *"defender, coordenar e representar, no âmbito nacional, os interesses da indústria perante todas as instâncias, públicas e privadas"*³.

10. Para além, a CNI é confederação sindical representativa do setor industrial, legitimada a propor ações de controle de constitucionalidade abstrato, nos termos do artigo 103, inciso IX da Constituição Federal com o artigo 2º da Lei n.º 9882/1999. Essa

² Dados obtidos no sítio eletrônico do Portal da Indústria – Estatísticas <http://industriabrasileira.portaldaindustria.com.br/grafico/total/mercado-trabalho/#/industria-total> acesso em 07/04/2020.

³ Estatuto da CNI, artigo 3º, incisos I e II e artigo 4º, inciso I.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

representatividade, somada à amplitude dos efeitos nocivos decorrentes da potencial declaração de inconstitucionalidade de parte das medidas publicadas para manutenção de emprego e renda e associada à relevância da matéria para o mercado de trabalho nacional, evidencia ser cabível e salutar, para o deslinde da controvérsia, o deferimento do ingresso da CNI no feito, na forma autorizada pelo permissivo legal do art. 7º, §2º, da Lei 9.868/99.

III – BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O CENÁRIO ECONÔMICO DIANTE DA PANDEMIA MUNDIAL E DA CALAMIDADE PÚBLICA NO BRASIL E IMPACTOS SOBRE A RELAÇÃO DO TRABALHO

11. É extremamente relevante fazer considerações, mesmo que pontuais, sobre o cenário econômico que se descortina diante do acontecimento extraordinário, excepcional e imprevisível da pandemia mundial que o país enfrenta. Para além das preocupações, investimentos e medidas que salvaguardam a saúde e a vida (fundamentais nesse contexto), o desaquecimento da economia doméstica e global são elementos fundamentais para uma análise multidisciplinar sobre a relevância das medidas governamentais de reação.

12. No contexto brasileiro, o estado de calamidade pública foi reconhecido em 20/03/2020, mediante a publicação do Decreto Legislativo Federal 6/2020. Somado a esse decreto federal e à Lei 13.979/2020, estados tomaram providências de isolamento e afastamento social, determinando, por exemplo, o fechamento de estabelecimentos de atividades consideradas não essenciais, a restrição no transporte público, a suspensão das atividades escolares, a restrição da circulação de pessoas em espaços públicos, o fechamento de fronteiras terrestres, a restrição da entrada de estrangeiros, a restrição de autorizações para atracar navios de Cruzeiro, a restrição à realização de eventos coletivos que possam ocasionar aglomeração de pessoas, dentre outras medidas.

13. Essas providências, somadas ao isolamento social como medida de proteção, fortemente sugerido pelo Ministério da Saúde e por outras autoridades médicas e sanitárias, têm como consequência natural o desaquecimento da economia. Se as pessoas estão em casa, protegendo a si e à coletividade de um rápido crescimento da curva de contágio do vírus e da doença, deixam de consumir e, para determinadas atividades não essenciais cuja natureza não se adapta a formas alternativas de prestação de serviço (como a industrial), deixam de produzir. Os impactos desse desaquecimento são sentidos rapidamente por aqueles que detêm a força de produção e estão premidos por essas providências extraordinárias, notadamente os de menor porte.

14. Em um decréscimo rápido, repentino, imprevisível e profundo da atividade econômica, não há saúde econômico-financeira que permita a sobrevivência da empresa empregadora sem que haja estímulos ou medidas econômicas subsidiadas para obtenção



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

de crédito e manutenção de empregos. Em aproximadamente um mês dessas providências de afastamento e isolamento, já é perceptível os impactos prospectivos nos indicadores econômicos no Brasil.

15. As empresas que não tiverem disponibilidade de caixa, acesso a capital de giro ou condições de reduzir as despesas apresentam um risco real de falirem. Por isso, os governos das principais economias mundiais, inclusive o brasileiro, estão adotando medidas para (i) reduzir as despesas correntes das empresas com, por exemplo, adiamento do recolhimento de tributos; (ii) aumentar a oferta de capital de giro com, por exemplo, aumento da oferta dos bancos oficiais, empréstimo direto do Banco Central e redução dos juros básicos; (iii) apoiar a população com, por exemplo, políticas de transferência de renda; e (iv) flexibilizar as relações de trabalho, com o intuito de manter os empregos.

16. Em pesquisa divulgada pela CNI em sua publicação Consulta Empresarial de Março de 2020⁴, nove em cada dez empresas (92%) foram impactadas negativamente pela pandemia, sendo que para 40% o impacto negativo foi muito intenso. Praticamente 8 em cada 10 empresas tiveram queda na demanda, sendo que para 53% do total a queda foi intensa. A produção chegou a ser interrompida em 41% das indústrias.

17. O resultado desse cenário é que 73% das empresas estão com dificuldades para lidar com pagamento, sendo que para 4 em cada 10 indústrias (42%) há dificuldades extremas.

18. Cite-se também as constantes revisões das previsões para o crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) do país em 2020. Enquanto o Banco Central publicou em seu Relatório de Inflação no dia 26/03/2020 a revisão da projeção do PIB para a estabilidade (crescimento zero, sendo que a última projeção era de crescimento de 2,5%)⁵, o Ministério da Economia publicou nova projeção de 0,02% em 20/03/2020⁶ (que já está sendo considerada defasada). O mercado, no entanto, já revisou suas previsões, que apontam para uma queda de até 6,4% do PIB brasileiro em 2020⁷.

⁴ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Consulta Empresarial**. Brasília, ano 7, número 1, março 2020. Disponível em < https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/ec/ad/ecad4487-207b-4a75-96fc-f31cf927a92c/consultaempresarial_marco2020_v2.pdf. Acesso em 7/4/2020

⁵ Fonte: <https://www.bcb.gov.br/content/ri/relatorioinflacao/202003/ri202003p.pdf> acesso em 07/04/2020.

⁶ Fonte: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/marco/ministerio-da-economia-divulga-primeiro-relatorio-bimestral-de-avaliacao-de-receitas-e-despesas-de-2020> acesso em 07/04/2020.

⁷ Fonte: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/pib-pode-cair-ate-64-em-2020-por-cao-do-coronavirus-preve-itaui.shtml> acesso em 07/04/2020.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

19. Por evidente que tal cenário não repercute apenas sobre as relações comerciais ou tributárias. Também afeta, igualmente de forma negativa, o desejado equilíbrio entre o capital e o trabalho. As relações de trabalho estão a merecer atenção e medidas especiais.

20. No cenário internacional, a própria Organização Internacional do Trabalho manifestou preocupação com a situação do emprego e da economia durante e após a pandemia, afirmando:

A crise econômica e trabalhista deflagrada pela pandemia do COVID-19 pode aumentar o desemprego global em quase 25 milhões pessoas (...) [A OIT] defende a adoção de medidas urgentes, em larga escala e coordenadas, baseadas em três pilares: proteger as/os trabalhadoras(es) no local de trabalho; estimular a economia e o emprego; e apoiar os postos de trabalho e a renda. (...)

Com base em diferentes cenários para o impacto do COVID-19 no crescimento do PIB global, as estimativas da OIT indicam um aumento no desemprego global entre 5,3 milhões de pessoas (cenário "baixo") e 24,7 milhões de pessoas (cenário "alto"), a partir de um nível base de 188 milhões de pessoas em 2019. Em termos comparativos, a crise financeira global de 2008-2009 aumentou o desemprego global em 22 milhões de pessoas⁸.

21. De uma forma geral, a manutenção do emprego e da renda dos empregados é medida unânime a ser adotada mundialmente em um contexto de grave crise econômica. Em verdade, a empregabilidade formal é fundamental para o restabelecimento da economia, pois tende a criar um círculo virtuoso, sentido em todos os setores produtivos.

22. Economistas de todo o mundo não deixam de enfatizar a necessidade de se manterem postos de trabalho formais, protegendo o emprego, a renda e salvaguardando a atividade econômica (até para um momento de retomada após a pandemia)⁹. Diante de todos os fatores econômicos já expostos, a preservação dos empregos só será alcançada

⁸ Fonte: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_738780/lang--pt/index.htm acesso em 07/04/2020

⁹ "While the models vary by country, eligible workers would generally see all or part of their wages paid by the government while they either stop working or work a reduced shift, all the while remaining on their company's payroll. Such programs, according to economists, can not only provide quick relief to businesses and workers in a sudden downturn, but also allow companies to hit the ground running once activity picks up again without having to hire and train new staff".

Tradução livre: Ao tempo que os modelos podem variar a depender do país (na Europa), empregados elegíveis tem parte ou todo o seu salário pago pelo Governo enquanto não estão trabalhando ou estão trabalhando em jornadas reduzidas, permanecendo na folha de pagamento de seus empregadores. Tais programas, de acordo com economistas, podem não apenas fornecer respiro rápido aos negócios e aos empregados diante de um revés, mas também permitem que empresas possam se recuperar rapidamente diante da retomada do aquecimento das atividades econômicas, sem precisar demitir ou treinar novos empregados.

Fonte: <https://www.wsj.com/articles/europes-economic-recipe-for-the-pandemic-keep-workers-in-their-jobs-11585083397> acesso em 07/04/2020.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

mediante esforços mútuos de concessões e redução de custos, somados ao aporte dos governos (mediante complementação de renda dos empregados por meio de benefício).

23. O Direito não pode ignorar a realidade que se impõe de forma inequívoca. Ao contrário, é seu papel se ajustar, se aproximar dos fatos e avançar em novas formas de proteger os valores constitucionais mais caros, em leituras que busquem seu cerne e seu ponto principal de proteção.

24. E é exatamente isso que a MPV 936/2020 trouxe: medidas imediatas e eficientes que podem ser adotadas para a manutenção dos empregos e da renda, com o subsídio da União no pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. A medida é mais que bem-vinda e já estava sendo esperada pelo setor produtivo e trabalhadores. É uma iniciativa governamental que busca conceder segurança jurídica e respaldo legal a medidas extraordinárias a serem tomadas por empregadores e empregados, com prazo certo, pensadas para solução de cenários igualmente extraordinários. Importante mencionar trecho da Exposição de Motivos da MPV 936/2020¹⁰, que evidencia essas preocupações:

Assim sendo, **como forma de mitigar os danos sociais e econômicos, são apresentadas opções adicionais que contribuirão para a manutenção dos vínculos empregatícios durante esse período.** Além disso, como as muitas outras ações recém implementadas pelo Governo Federal, a edição de uma Medida Provisória se justifica em função das recomendações imediatas de isolamento dos trabalhadores em suas residências, com a manutenção, na medida do possível, da segurança jurídica e da razoabilidade frente ao imprevisível. Dado o presente quadro de rápida propagação da doença, a velocidade de reação do Poder Público é condição de urgência para que se garanta a proteção e recuperação da saúde da população brasileira. **De igual modo são urgentes as medidas que venham a preservar o emprego e a renda para que os trabalhadores tenham condições de manter o atendimento às necessidades básicas de suas famílias.** A relevância, por sua vez, deve-se à situação de pandemia que representa alto risco não apenas à saúde pública, mas à estabilidade econômica e social, decorrente da abrupta queda de atividade econômica e do risco de que milhões de postos de trabalho sejam perdidos em curto espaço de tempo. (grifos nossos)

25. Comprovação do quão legítimo é o diploma legal e de como ele já encontrou ressonância e aplicabilidade social e econômica é a impressionante marca de mais de sete mil acordos individuais realizados dentro de sua curta vigência (em menos de uma

¹⁰ Fonte: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf acesso em 07/04/2020.

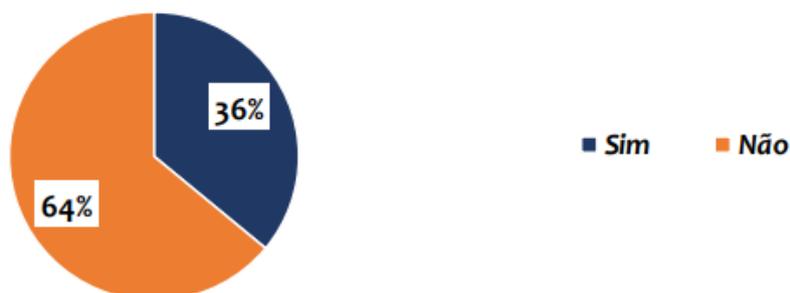
semana)¹¹. Não se alcançaria tal resultado caso a medida não fosse uma necessidade iminente.

26. Reforçando o quão salutares são as providências da MPV 936/2020, assim como quão profundos podem ser os impactos de potenciais declarações de inconstitucionalidade, cite-se, conforme dados de pesquisa recente publicada pela ABIT – Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção¹², que 36% das indústrias respondentes celebraram acordo individual nos moldes da MPV 936/2020 antes da liminar deferida em parte na presente ADI. Esse percentual é significativo e evidencia as consequências negativas e a insegurança jurídica lançadas sobre esses empregadores que já lançaram mão de medida legal legítima.



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A EMPRESA CELEBROU ACORDO INDIVIDUAL COM SEUS EMPREGADOS NOS MOLDES PREVISTOS NA MP 936/2020, ANTES DA PUBLICAÇÃO DA DECISÃO DO MINISTRO RICARDO LEWANDOWSKI?



27. A mesma pesquisa revela que 81% das indústrias respondentes apontaram que a decisão liminar do Ministro Ricardo Lewandowski desestimula a celebração de acordos individuais.

¹¹ Fonte: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/apos-decisao-de-stf-maia-defende-negociacao-direta-entre-patroo-e-empregado-para-corte-de-jornada.shtml> acesso em 07/04/2020.

¹² Enquete realizada pela ABIT aos seus associados – 08/04/2020.



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

NA SUA OPINIÃO, A DECISÃO DESISTIMULA A CELEBRAÇÃO DOS ACORDOS INDIVIDUAIS?



Os principais motivos listados pelos empresários foram: dificuldade frente aos Sindicatos e Insegurança Jurídica.

28. Feitas essas considerações, passa-se ao enfrentamento das violações constitucionais alegadas.

IV – AUSÊNCIA DE VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS

IV.a – IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E RECONHECIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

29. O autor assevera que a irredutibilidade salarial é garantia constitucional, admitindo como exceção apenas aquela instituída por negociação coletiva. Menciona o artigo 7º, incisos VI e XIII da Carta e defende que *“a possibilidade de acordo individual escrito, ainda que em estado de calamidade pública, vai de encontro às normas constitucionais e convencionais citadas, pois dá prevalência da negociação individual sobre a coletiva”*, além de ponderar que as tratativas individuais serão, sem dúvida, utilizadas em detrimento das coletivas.

30. Existem duas dimensões a serem consideradas com relação às alegadas violações: a extensão da proteção prevista no artigo 7º, inciso VI e a possibilidade de uma releitura razoável e proporcional da mesma proteção constitucional, quando se está diante de cenário excepcional.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

31. A garantia constitucional de irredutibilidade salarial não salvaguarda a imutabilidade da dinâmica salarial do empregado. Isso significa que o direito ali contido, de extrema relevância, visa, em verdade, garantir a manutenção do valor da prestação dos serviços, mantidas as demais condições e dimensões do contrato de trabalho.

32. A imutabilidade do valor nominal do salário não é sequer salvaguardada pela legislação trabalhista, que há muito prevê formas de remuneração variável (comissões, gratificações¹³) ou, ainda, a possibilidade da reversão de determinado empregado que passa a não mais exercer um cargo de confiança (perdendo, em consequência, a gratificação respectiva). Outro exemplo é a licitude reconhecida da redução de salário e jornada para atender a interesse do empregado (estudo, questões familiares, dentre outras¹⁴).

33. Parece razoável, nessa mesma linha, que também se possa fazê-lo no atendimento do interesse legítimo e premente de manutenção do emprego formal. Essas ponderações atraem a conclusão de que não seria crível haver uma proteção constitucional sobre o valor nominal do salário, sem que se considerem as demais dimensões contratuais ou convencionais entabuladas.

34. O mesmo raciocínio é seguido por previsões legais que determinam que a proteção salarial está na manutenção do salário-hora, como, por exemplo, a previsão da própria Consolidação das Leis do Trabalho relativa ao contrato de aprendizagem¹⁵. De tudo se extrai que o salário na dinâmica legal e constitucional vigente é mutável, uma vez que se alterem as demais dimensões contratuais (sendo um dos elementos mais nucleares a jornada de trabalho). O que se não pode admitir de forma válida é a manutenção da dinâmica da prestação e a alteração unilateral do valor da contraprestação, o que resultaria num decréscimo do binômio salário-hora.

35. A Constituição Federal sequer poderia impor uma estrutura contratual de trabalho específica (referente ao salário), pois não impõe a empregadores qualquer modo de organização ou produção. Nesse sentido, cabe relembrar importantes fundamentos

¹³ Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

¹⁴ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA SALARIAL. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO A PEDIDO DO EMPREGADO. O Tribunal a quo, analisando o conjunto fático-probatório existente nos autos, entendeu que ficou comprovado que a redução da jornada e a diminuição proporcional do salário aconteceram por interesse pessoal da empregada em virtude de seu marido ficar enfermo e não por uma suposta necessidade de redução de custas do Réu, como alegado no recurso de revista denegado. Incidência da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. (TST AIRR 507-20.2011.5.04.0751, 3ª Turma Rel Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Pub DEJT 27/09/2013)

¹⁵ Art. 428 (...) § 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

lançados pelo Ministro Luiz Fux no julgamento do RE 958252 e da ADPF 324 sobre a amplitude da possibilidade de terceirizar:

Refutada a existência de uma tensão inata entre o valor social do trabalho e a liberdade de iniciativa, prossegue-se à questão central deste julgamento: afinal, **o texto constitucional impõe, a partir do parâmetro axiológico do valor social do trabalho (arts. 1º, IV, 6º e 170, caput), uma restrição à liberdade de iniciativa que condicione o modo de organização empresarial, limitando a possibilidade de divisão de trabalho entre quadros de pessoal pertencentes a empregadores distintos?** Seria possível extrair de preceitos tão abstratos a necessidade de uma providência tão específica e de magnitude tão intensa?

Vale recordar que não há norma jurídica no ordenamento positivo conferindo caráter cogente à solução restritiva. Nesse cenário, exsurge em importância o princípio fundamental e necessário em qualquer ordenamento constitucional, e que na Carta brasileira pode ser extraído do art. 5º, II: o princípio da liberdade jurídica (...) Grifo nosso.

36. Ainda que sejam superados os argumentos expostos acima e definida a interpretação constitucional pela imutabilidade e irredutibilidade nominal do salário do empregado, o que se admite por amor ao debate, não se pode fugir da necessidade da releitura de princípios constitucionais no contexto atual. É importante fazer digressões sobre a relevância da manutenção da atividade econômica, de forma a preservar a oportunidade de emprego e, por conseguinte, a renda e a sobrevivência dos empregados no país.

37. Sobre o tema, citem-se ensinamentos de José Martins Catharino¹⁶, ao tratar da irredutibilidade salarial:

(...) nem sempre a irredutibilidade da remuneração representa o meio mais eficiente de amparar o empregado. Em certos casos, sobre seu direito em receber intacto o salário, paira o seu interesse superior de ver assegurada a simples possibilidade de recebê-lo. Como esta depende da continuação da relação de emprego, **poderá ser melhor para o empregado abdicar *parcialmente* do salário com o intuito de, mediante esta perda *imediate e ocasional*, concorrer para a continuidade da atividade empresária, o que lhe assegurará a permanência no emprego.** (grifo nosso)

¹⁶ CATHARINO, José Martins. Tratado jurídico do salário. São Paulo. LTR, 1994. P. 591.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

38. A necessária harmonia entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa¹⁷, mais do que nunca, deve pontuar as leituras. No ponto, citem-se os relevantes fundamentos lançados pelo Ministro Gilmar Mendes no já citado julgamento do RE 958252 e da ADPF 324, centrados na necessidade de harmonia entre os direitos e garantias trabalhistas e a própria existência do trabalho:

Não se trata aqui de fazer uma ode à informalidade e um requiem das garantias trabalhistas, muito pelo contrário. A flexibilização passa necessariamente por ajustes econômicos, políticos e jurídicos, que resultarão no aumento dos níveis de ocupação e do trabalho formal, que, por conseguinte, trará os desejáveis ganhos sociais. **Portanto, é nessa balança entre o ideal – por vezes ideológico e utópico – e o real que o problema se coloca. Sem trabalho, não há falar-se em direito ou garantia trabalhista. Sem trabalho, a Constituição Social não passará de uma carta de intenções.** (ADPF 324, Tribunal Pleno, Rel.Min. ROBERTO BARROSO, Pub de 06/09/2019) – grifo nosso.

39. Desenvolvendo raciocínio sobre a necessidade de revisitar determinados pilares diante de realidades que se avizinham ou que se apresentam e impõem, citem-se as importantes ponderações do Ministro Roberto Barroso, relator da ADPF 324, também sobre o equilíbrio entre a extensão das garantias e a própria existência de emprego e renda:

6. É inevitável que, nesta [nova] realidade que eu acabo de descrever, o Direito do Trabalho passe em todos os países de economia aberta por transformações extensas e muito profundas. Não se trata – e eu queria deixar claro – de escolhas ideológicas ou de preferências filosóficas. **Trata-se do curso da história. E é nesse ambiente que nós todos estamos aqui para pensar a melhor forma de harmonizar os interesses e as demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores.** É preciso assegurar a todos os trabalhadores empregos, salários dignos e a maior quantidade de benefícios **que a economia comporte.** (...)

Eu estou pontuando esse aspecto para deixar claro que este não é um debate entre progressistas e reacionários, este é um debate e esta é uma discussão sobre **qual é a forma mais progressista de se assegurarem empregos, direitos dos empregados e desenvolvimento econômico. Porque, se não houver desenvolvimento econômico ou sucesso empresarial das empresas, não haverá emprego, renda ou qualquer outro direito para os trabalhadores.** Em um momento em que há 13 milhões de desempregados e 37 milhões de trabalhadores na informalidade, é preciso considerar as opções disponíveis, sem preconceitos ideológicos e sem apegos a dogmas antigos. (ADPF 324, Tribunal Pleno, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Pub de 06/09/2019) – grifos nossos.

¹⁷ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

40. Sabe-se que os posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários que defendem a inconstitucionalidade absoluta de qualquer variação salarial foram estruturados em cenários de normalidade, sem que se pudesse prever ou considerar a situação excepcional e temporária que se vivencia atualmente.

41. Não se trata de conceder autorização para violar a Carta, mas de extrair de seus contornos o núcleo essencial, que deve pautar novas leituras, ainda que temporárias, do seu próprio texto na busca da preservação de outros princípios e direitos. Posicionamento alinhado a esse, em defesa da possibilidade de acordos individuais para redução de jornada e de salário no contexto atual, foi inclusive defendido pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho do Tribunal Superior do Trabalho¹⁸.

42. Essa releitura tem sido privilegiada por esse Supremo Tribunal Federal, não apenas como evidência da gravidade do contexto, mas também como indicativo para a sua possibilidade. A Corte Constitucional deixa de imputar, de pronto, a pecha da inconstitucionalidade a medidas excepcionais que visam preservar o emprego e a renda. Pelo contrário, avalia o contexto do momento e dele extrai princípios constitucionais que passam a preponderar num eventual embate de valores. Como exemplo do alegado, trechos de duas recentíssimas decisões:

O surgimento da pandemia de COVID-19 **representa uma condição superveniente absolutamente imprevisível e de consequências gravíssimas**, que, afetará, drasticamente, a execução orçamentária anteriormente planejada, exigindo atuação urgente, duradoura e coordenada de todas as autoridades federais, estaduais e municipais em defesa da vida, da saúde e da própria subsistência econômica de grande parcela da sociedade brasileira, tornando, por óbvio, lógica e juridicamente impossível o cumprimento de determinados requisitos legais compatíveis com momentos de normalidade. (...) **A Constituição Federal, em diversos dispositivos, prevê princípios informadores e regras de competência no tocante à proteção da vida e da saúde pública, destacando, desde logo, no próprio preâmbulo a necessidade de o Estado Democrático assegurar o bem-estar da sociedade.** Logicamente, dentro da ideia de bem-estar, deve ser destacada como uma das principais finalidades do Estado a efetividade de políticas públicas destinadas à saúde. (ADI 6357 MC, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, julgado em 29/03/2020, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-078 DIVULG 30/03/2020 PUBLIC 31/03/2020) – grifo nosso.

A liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada, desde

¹⁸ Entrevista concedida à CNN Brasil em 02/04/2020. Acesso em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/04/03/ives-gandra-filho-ct-preve-reducao-salarial-por-forca-maior-como-pandemia>



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

que não implique, como consta na cláusula final do artigo, a colocação em segundo plano de garantia constitucional. É certo que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, pedagogicamente, versa o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, quando então se tem, relativamente a convenções, ajuste formalizado por sindicato profissional e econômico e, no tocante a acordo coletivo, participação de sindicato profissional e empresa. O preceito não coloca em segundo plano a vontade do trabalhador. Sugere, isso sim, que o instrumento coletivo há de respeitar, há de ser formalizado em sentido harmônico com os respectivos interesses. **Descabe, no que ficou prevista a preponderância do acordo individual escrito, voltado à preservação do liame empregatício – repita-se – ante instrumentos normativos legais e negociais, assentar, no campo da generalidade, a pecha de inconstitucionalidade.** (ADI 6342 MC, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, julgado em 26/03/2020, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-076 DIVULG 27/03/2020 PUBLIC 30/03/2020) – grifo nosso.

43. Empregadores e empregados buscam segurança para dispor sobre as dimensões do contrato de trabalho, de forma a mantê-lo ativo. Esta é a real demanda dos verdadeiramente interessados em uma solução. A MPV 936 chegou em bora hora, portanto. Medida materialmente danosa é a extinção de postos formais de trabalho e o aprofundamento da crise de renda e emprego; é não permitir que, de forma excepcional, ajustes temporários possam, a partir de diretrizes lançadas em lei, ser customizados e construídos sem a participação dos sindicatos laborais.

44. Por tais circunstâncias, a redução salarial proporcional à redução de jornada e a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordo individual comportam leitura conforme a Constituição, exatamente no intuito de criar mecanismos reais de manutenção da atividade econômica e, por conseguinte, de emprego e renda.

45. Essa leitura passa, invariavelmente, pelos artigos 1º, III¹⁹, 126²⁰ e 226 da Constituição Federal²¹, os quais buscam garantir condições mínimas do desenvolvimento da dignidade da pessoa humana e da existência familiar. É dever do Estado estabelecer condições para a proteção desses valores, notadamente diante da preservação, na redução proporcional trazida pela MPV 936/2020, do salário hora. Importante relembrar, no ponto, que seguem vigentes mecanismos legais de controle de qualquer vício que porventura se

¹⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana.

²⁰ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

²¹ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

apresente no entabulamento dos acordos individuais (coação, erro, dentre outros), não estando essas tratativas livres dessas proteções legais quanto ao consentimento.

46. Enfatizando a necessidade de o direito se adaptar e constituir novas interpretações diante das realidades que se apresentam, cumpre destacar trecho de artigo de Luiz Robortella e Antônio Peres²²:

O direito persegue incessantemente renovação e adequação fenomenológica, a partir da experiência jurídica, em síntese que tem como núcleo a lógica do razoável. Segundo CELSO LAFER²³, aludindo a ROSCOE POUND, **é um processo de “engenharia social”, marcado pela constante adaptação do direito à realidade mediante uma técnica de interpretação não apenas declaratória, mas constitutiva, produtiva e atualizadora.** Segundo o mesmo autor, “a lógica do razoável levou o saber jurídico: a apreciar a adequação dos meios teóricos aos fins práticos a que se destinavam; a aferir a utilidade das teorias às circunstâncias em que operam; a traçar um limite ao que era desarrazoado sublinhando, de um lado, o absurdo a que levam certas posições se tomadas radicalmente, e equilibrando, de outro, pelo entrelaçamento de opiniões o impacto das distintas posições dos jusfilósofos”.

47. Para além, a negociação individual é apenas uma possibilidade, podendo o empregador lançar mão da negociação coletiva. Num contexto drástico como o vigente, é importante que se forneçam aos empregadores (especialmente os de menor porte) possibilidades de gestão de sua mão de obra, conforme as limitações que lhe estão sendo impostas, a depender da atividade que desenvolvem, e aos empregados condições mínimas de subsistência.

48. Logo, não se pode validar a premissa exposta pelo autor de que o texto legal dá prevalência à negociação individual em detrimento da negociação coletiva. Ao contrário, o texto apenas confere mais uma possibilidade, diferenciando o escopo de liberdade das partes contratantes em cada uma delas. Em absoluto respeito à autonomia coletiva e às garantias constitucionais afetas aos sindicatos (art. 8º da Carta), a MPV 936/2020 deixa expresso que convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário distintos daqueles fixos estabelecidos para o acordo individual.

²² ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Coronavírus e relações de trabalho. Paradigmas de interpretação em tempos de calamidade pública. In: GANTUS, Guilherme Miguel (coord.). Comentários às MP 927/2002 e 936/2020 – Medidas urgentes visando a estabilidade das relações de trabalho. S. Paulo: ESA/OABSP, 2020, no prelo.

²³ LAFER, Celso. A reconstrução dos direitos humanos. São Paulo: Companhia das Letras, 1988, p. 57-75. *Apud op cit*



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

49. Em uma rápida análise, as formas de contratação (coletiva e individual), cada uma a sua maneira, impõem ao empregador cautelas e benefícios distintos. Isso apenas reforça o caráter de opção dado pela MPV 936/2020, a depender do contexto específico de cada empresa ou setor econômico. Enquanto a negociação coletiva supera a necessidade de obtenção de manifestações individuais de vontade (e a potencial existência de empregados que não desejam anuir) e se concluiu mediante uma tratativa apenas, que valerá a todos os empregados representados; a negociação individual pode ser mais célere, atender de forma mais pontual o interesse das partes contratantes, e não está adstrita a um prazo de vigência como em um aditivo, acordo ou convenção coletiva.

50. Nesse contexto, em defesa da possibilidade de se negociar individualmente a redução de jornada e de salário e a suspensão do contrato, destaca-se a confluência de interesses entre as partes envolvidas na composição (ou adesão aos requisitos legais) e a gravidade da “alternativa” que se apresenta diante da sua inexistência (o colapso econômico das empresas que empregam e o reflexo imediato da crise sobre os contratos de trabalho). Sobre o tema, cite-se Antônio Aguiar e Otávio Calvet²⁴:

A necessidade incontestável das empresas paralisarem e/ou reduzirem suas atividades tem a ver com medidas governamentais de preservação da vida dos membros da sociedade. E, justamente em razão desta inviabilização econômica do negócio empresarial para o bem de todos, também restaram mitigados prováveis efeitos desastrosos para o conjunto dos trabalhadores (que nada mais são que seres humanos trabalhadores), como um desemprego em massa. Daí porque essas medidas trazem contrapartidas, estas recaindo tanto sobre o empregador quanto o governo, para suprir necessidades mínimas de renda ao trabalhador, a fim de manter sua sobrevivência. Frise-se: renda, não necessariamente salário.

(...)

Trata-se de mera conformação de interesses convergentes, por força (maior) de fato totalmente estranho à vontade das partes. Não há, nesse caso, barganha, mas medidas de exceção para estabilização do país.

51. Neste particular, é com reservada surpresa que se analisa a afirmação do autor de que a negociação individual significará “menos direitos ou rua” ao empregado, em qualquer circunstância. Sem que se esteja negando as particularidades da relação individual de trabalho, a dinâmica normativa vigente já comporta a negociação individual para um

²⁴ “Negociação individual para redução de salário e jornada de trabalho”. Fonte: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada> acesso em 08/04/2020.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

amplo espectro de temas, nos termos do artigo 444 da CLT²⁵, o que esvazia a pretendida presunção autoral.

52. Novamente, repise-se, é preciso, notadamente no contexto presente, um novo olhar, inclusive sobre o que é de interesse das partes envolvidas na relação jurídica em análise e o que é necessário tutelar. É razoável e proporcional concluir que o bem que se visa proteger é a dignidade do empregado e a existência do empregador, o que se alcança pelas concessões e contrapartidas previstas na MPV 936/2020.

IV.b – RETROCESSO SOCIAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

53. O autor alega que a possibilidade de acordar redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho de forma individual é um retrocesso social e violaria a proteção à dignidade da pessoa humana.

54. Novamente deve-se reiterar que a Constituição não previu como fundamentos da República, no mesmo inciso, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa por mero acaso. A previsão conjunta desses fundamentos resulta de uma existência equilibrada, na qual o valor social do trabalho apenas pode ser conseguido uma vez garantida a livre iniciativa e o arbítrio de empreender e contratar.

55. Medidas de proteção ao emprego formal e à renda do empregado, desenhadas para vigorarem por prazo certo, em resposta a um cenário imprevisível, incerto e absolutamente excepcional, com previsão de contrapartidas sociais expressas, não podem ser alvo de pechas de inconstitucionalidade. Primeiro porque se revestem em possibilidades concedidas aos empregadores no intuito de proteger a sobrevivência do empregado, e segundo porque são excepcionais e vigoram única e exclusivamente para remediar impactos inegáveis do cenário de pandemia.

56. A utilização de medidas de proteção dos postos formais de emprego pode, em verdade, garantir a cada um dos empregados a possibilidade de manter seu nível de renda

²⁵ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

e de existência digna. É importante frisar novamente que a utilização de acordos individuais de forma temporária e pontual, para reduzir jornada de trabalho proporcionalmente ao salário ou para suspender o contrato de trabalho, somada ao pagamento de benefício pelo Estado e à garantia provisória no emprego, em resposta a um contexto que se impõe e agiganta sobre todos, não conduz ao retrocesso social, mas adapta de forma razoável as condições de trabalho naquele curto espaço de tempo.

57. Importante lembrar que a MPV 936/2020 estabelece, de forma expressa, requisitos e condições legais a serem cumpridos no entabulamento do acordo individual nas hipóteses que prevê. Não se trata, logo, de um salvo conduto para a renúncia de direitos ou condições de trabalho, mas de requisitos legais (condicionantes e contrapartidas) expressos que se implementam com a anuência do empregado. Dentro desses requisitos legais, é importante mencionar que, no que se referem aos mais vulneráveis (faixa salarial até três salários mínimos), a medida provisória já prevê uma contrapartida financeira proporcionalmente maior (pelo cálculo do benefício emergencial a eles devido pelo Estado), garantindo que, com o mesmo percentual de redução proporcional de salário e jornada (ou na hipótese de suspensão contratual), eles sigam recebendo um percentual maior do salário anterior (sem redução).

58. Para além, pondera-se que o retrocesso social não possui densidade normativa o bastante para que se possa fazer juízo de valor direto sobre determinada medida legislativa. Ora, parece bastante incongruente que se impossibilite o dinamismo das opções políticas e sociais, notadamente quando elas são feitas de forma razoável e dentro de um contexto específico. Na dimensão em que suscitado pelo autor, o retrocesso social presta-se a fundamento para autorizar a validade apenas de acordos individuais que visem o incremento de benefícios a favor dos empregados, sendo certo que a legislação vigente (o citado parágrafo único do artigo 444 da CLT) já sinaliza em sentido contrário (sem considerar a especialidade absoluta do momento atual).

59. Sobre a limitação da vedação ao retrocesso e sobre a gravidade de sua aplicação como fundamento de inconstitucionalidade, importante citar as ponderações da Ministra Carmen Lúcia, relatora da ADI 3104²⁶:

²⁶ ADI 3104, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 26/09/2007, DJe-139 DIVULG 08-11-2007 PUBLIC 09-11-2007 DJ 09-11-2007 PP-00029 EMENT VOL-02297-01 PP-00139 RTJ VOL-00203-03 PP-00952.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

(...) quanto ao princípio da proibição do retrocesso social, que este seria o caso se houvesse negativa no sistema constitucional brasileiro de ser extinta a possibilidade de aposentadoria, já que a aposentadoria é um direito social que o constitucionalismo contemporâneo abriga, o que não aconteceu nesse caso. Aqui aconteceu uma adaptação dos critérios de transição para o novo modelo previdenciário que se veio a estabelecer.

60. Da mesma forma, relevante pontuar as considerações sobre o retrocesso social quando do julgamento das ações direta de inconstitucionalidade ajuizadas em face do Código Florestal, inseridas no Informativo n.º 892 deste Supremo Tribunal Federal, plenamente aplicáveis ao presente caso:

Ademais, o princípio da vedação ao retrocesso não se sobrepõe ao princípio democrático, no afã de transferir ao Judiciário funções inerentes aos Poderes Legislativo e Executivo, e nem justifica afastar arranjos legais mais eficientes para o desenvolvimento sustentável do país como um todo, na linha do que decidido no RE 586.224/SP.

61. Até mesmo doutrinadores que se dedicaram à defesa do tema compreendem que sua dimensão não pode, por absoluto, colidir com a autonomia dos Poderes legislativo e Executivo no exercício constitucional e legítimo de suas atribuições:

A dinâmica das relações sociais e econômicas, notadamente no que concerne às demandas de determinada sociedade em matéria de segurança social, e por via de consequência, em termos de prestações sociais asseguradas pelo poder público, por si só já **demonstra a inviabilidade de se sustentar uma vedação absoluta de retrocesso em matéria de direitos sociais**²⁷. Grifo nosso.

62. Logo, (i) não se verifica qualquer violação ao princípio da vedação ao retrocesso social na possibilidade de entabular acordos individuais para a redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, uma vez que se trata de medida razoável, pontual e temporária, com contrapartidas robustas e para a resposta adequada a um cenário excepcional; e (ii) o mencionado princípio, quando considerado, não tem o condão de excluir a autonomia democrática e constitucional que os Poderes Legislativo e Executivo possuem para alterar as opções políticas e sociais do ordenamento pátrio.

63. Com relação à suposta violação à dignidade da pessoa humana, importante frisar que o conceito do referido princípio está atrelado ao mínimo existencial do indivíduo,

²⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de Retrocesso e Dignidade da Pessoa Humana; in: Constituição e Democracia: Estudos em Homenagem ao Professor J. J. Canotilho. São Paulo: Malheiros. 2006, pág. 234.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

resguardado e garantido pelo plexo de direitos sociais previstos constitucionalmente. Medidas pontuais que visam garantir a manutenção do emprego e do salário, acordadas individualmente com o empregado, de forma transitória e obedecendo a critérios e contrapartidas legais específicos, não lançam o empregado anuente a uma existência abaixo desse mínimo existencial, ao contrário, impedem que sua situação econômica e sua posição social sejam agravadas com uma potencial demissão.

64. Sobre a dignidade da pessoa humana, e as hipóteses em que se verifica como fundamento de inconstitucionalidade, cite-se o julgado abaixo:

A cláusula da reserva do possível – que não pode ser invocada, pelo poder público, com o propósito de fraudar, de frustrar e de inviabilizar a implementação de políticas públicas definidas na própria Constituição – encontra insuperável limitação na **garantia constitucional do mínimo existencial, que representa, no contexto de nosso ordenamento positivo, emanção direta do postulado da essencial dignidade da pessoa humana.** (...) A noção de “mínimo existencial”, que resulta, por implicitude, de determinados preceitos constitucionais (CF, art. 1º, III, e art. 3º, III), compreende um complexo de prerrogativas cuja concretização revela-se capaz de garantir condições adequadas de existência digna, em ordem a assegurar, à pessoa, acesso efetivo ao direito geral de liberdade e, também, a prestações positivas originárias do Estado, viabilizadoras da plena fruição de direitos sociais básicos, tais como o direito à educação, o direito à proteção integral da criança e do adolescente, o direito à saúde, o direito à assistência social, o direito à moradia, o direito à alimentação e o direito à segurança. Declaração Universal dos Direitos da Pessoa Humana, de 1948 (art. XXV). (ARE 639.337 AgR, rel. min. Celso de Mello, j. 23-8-2011, 2ª T, DJE de 15-9-2011) Grifo nosso.

65. Logo, não se encontram presentes as violações apontadas à vedação do retrocesso social ou à dignidade da pessoa humana.

IV.c – SEGURANÇA JURÍDICA – BREVES CONSIDERAÇÕES

66. Não obstante as estatísticas aqui referenciadas e o interesse do setor produtivo como um todo em fazer uso das medidas de proteção previstas na MPV 936/2020, a liminar concedida restringiu as opções então previstas, exigindo a validação do sindicato profissional com relação aos acordos individuais firmados. Essa decisão tem um impacto profundo não apenas nos acordos já assinados, como também no planejamento já realizado por empresas que visavam entabular as negociações individuais.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

67. A relevância do tema, demonstrada de forma inequívoca pela descrição do cenário doméstico e mundial, impõe não se restrinja as opções na tomada de decisões e medidas por empregadores no sentido de manter os postos de trabalho, os empregos e a renda dos empregados. Esse esforço coletivo, que envolve inclusive participação e subsídio governamental, justifica-se e se valida pela intenção de tutelar o bem mais relevante para os dois lados da relação contratual: o emprego e a manutenção da atividade econômica.

68. Diante da situação excepcional e inédita, é salutar que se mantenham não apenas as previsões legais que trazem soluções válidas, como a previsibilidade sobre a correição no agir. As incertezas que permeiam o cenário, decorrentes de uma infinidade de externalidades imprevisíveis e incontroláveis, já são suficientes, por si só, para fragilizarem e enfraquecerem investimentos e a própria retomada da economia e da atividade industrial. Não se pode somar a isso recortes ou integrações ao diploma legal, que podem tornar as soluções mais burocráticas, menos céleres e menos eficientes.

69. Sobre o tema da segurança jurídica, importante destacar o ensinamento de Humberto Ávila²⁸:

Assim, Radbruch afirma que segurança jurídica, ao lado da justiça e da conformidade afins, são os elementos que compõem o núcleo do direito e sem os quais ele não se caracteriza. Bobbio sustenta ser a segurança jurídica não apenas uma exigência decorrente da coexistência ordenada do homem, mas também um “elemento intrínseco do Direito”, **destinado a afastar o arbítrio e a garantir a igualdade, não se podendo sequer imaginar um ordenamento jurídico sem que subsista uma garantia mínima de segurança**. Fuller assevera que sem segurança jurídica simplesmente não se pode falar em Direito, enumerando vários elementos que fazem parte daquilo que ele denomina de moralidade do Direito, como **ambiente social de reciprocidade de expectativas baseado no conhecimento de regras vigentes que permitam antecipar o agir alheio**. (...) Na mesma linha, embora fazendo referência à certeza do Direito, Carvalho reconhece que a “certeza do Direito é algo que se situa na própria raiz do dever-ser, é ínsita ao deôntico, sendo incompatível imaginá-lo sem determinação específica”.

V – CONCLUSÃO

²⁸ Ávila. Humberto. Segurança Jurídica. Entre permanência, mudança e realização do Direito Tributário. Editora Malheiros. 2011.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

70. Por todo o exposto, resta claro que as disposições da MPV 936/2020 que tratam da possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual configuram medidas razoáveis e proporcionais, que comportam leitura conforme a Constituição Federal.

71. A validade constitucional dessa solução trazida pela MPV 936/2020 também decorre do contexto excepcional e inédito que se propõe a solucionar, de forma pontual, imediata e temporária. Não pode o Direito negar a realidade que se impõe, notadamente diante da prevalência e proteção de direitos constitucionais caros como o direito à saúde.

72. A MPV 936/2020 estabelece, de forma expressa, requisitos e condições legais a serem cumpridos no entabulamento do acordo individual nas hipóteses que prevê. Não se trata, logo, de um salvo conduto para a renúncia de direitos ou condições de trabalho, mas de requisitos legais (condicionantes e contrapartidas) expressos que se implementam com a anuência do empregado.

73. A negociação individual é apenas uma possibilidade. Num contexto drástico como o vigente, é indispensável que o Estado forneça segurança para que empregadores e empregados possam acordar entre si condições temporárias que preservem os contratos de trabalho.

74. Diante da situação excepcional e inédita, é salutar que se mantenham não apenas as previsões legais que trazem soluções válidas, como a previsibilidade sobre a correção no agir. As incertezas que permeiam o cenário, decorrentes de uma infinidade de externalidades imprevisíveis e incontroláveis, já são suficientes, por si só, para fragilizarem e enfraquecerem investimentos e a própria retomada da economia e da atividade industrial.

75. Logo, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI, por sua representatividade constitucionalmente reconhecida e pertinência temática demonstrada, requer a sua admissão no presente feito na condição de *amicus curiae*, garantido o direito de, oportunamente, proceder a sustentação oral de suas razões.

76. A CNI requer, ainda, a reconsideração da medida cautelar deferida ou que não seja ela referendada pelo colegiado, para que se mantenha válido o § 4º do artigo 11 da Medida Provisória 936/2020, conforme sua redação original, de modo que os acordos individuais não necessitem da aquiescência da entidade sindical profissional.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

77. No mérito, a CNI pugna pela improcedência desta Ação Direta de Inconstitucionalidade, ausentes as violações constitucionais apontadas pelo autor.

78. Finalmente, a CNI informa que seus advogados serão intimados no SBN, quadra 1, bloco C, ed. Roberto Simonsen, Brasília/DF, e que as publicações deverão ser realizadas em nome do advogado Cassio Augusto Borges, inscrito na OAB/RJ sob o nº 91.152 e na OAB/DF sob o nº 20.016-A.

Termos em que,
Pede deferimento.

Brasília, 08 de abril de 2020.

CASSIO AUGUSTO BORGES
OAB/RJ 91.152 E OAB/DF 20.016-A

FERNANDA DE MENEZES BARBOSA
OAB/DF 25.516

PEDRO HENRIQUE BRAZ SIQUEIRA
OAB/DF 37.996