



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – RELATOR DAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 – 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 das **ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354** vem requerer a sua **admissão em todos os feitos na qualidade de AMICUS CURIAE**, pelas razões que passa a expor.

I – BREVE SÍNTESE DOS OBJETOS

1. Tratam-se de ações diretas de inconstitucionalidade que impugnam, em maior ou menor extensão, artigos da Medida Provisória nº 927, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).
2. A presente peça visa contribuir com a solução definitiva de mérito em todas as ações referenciadas, demonstrando a compatibilidade constitucional da MPV 927/2020, até pela realização conjunta do julgamento do referendo das medidas cautelares.
3. Em resumo, os autores alegam que a medida provisória ofende diversos dispositivos constitucionais, notadamente a irredutibilidade salarial ressalvada a negociação coletiva (artigo 7º, inciso VI da Constituição), a proteção dos direitos sociais do trabalho e a vedação do retrocesso com a flexibilização desses direitos.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

4. Em decisão monocrática publicada em 30/03/2020, a liminar foi negada por Vossa Excelência. No referendo da medida cautelar em Plenário, nos dias 23 e 29/04/2020, esta Excelsa Corte, por maioria, negou referendo ao indeferimento da medida cautelar tão somente em relação aos artigos 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020.

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

5. As medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) possuem impacto direto na atuação do **setor produtivo industrial que emprega, conforme estatística de 2018¹, 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%**. As medidas que visem conferir alternativas na gestão desses milhões de postos formais de emprego são do interesse direto e imediato do setor, impactando em suas atividades e na sobrevivência das empresas que integram a categoria industrial.

6. 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”*².

7. 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 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.

¹ 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.

² Estatuto da CNI, artigo 3º, incisos I e II e artigo 4º, inciso I.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

III – A MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 E SUA COMPATIBILIDADE COM O TEXTO CONSTITUCIONAL

8. A medida provisória objeto da presente ação trouxe alternativas pontuais, temporárias e absolutamente razoáveis para conferir a empregadores soluções a um cenário imprevisível e inédito. 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.

9. 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.

10. 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 e a exposição dos empregadores a situações de insegurança e absoluto vazio legislativo que os permita proteger seus empregados e ainda manter a saúde financeira da atividade econômica. Esses impactos são sentidos rapidamente por aqueles que detêm a força de produção e estão premidos por essas providências extraordinárias, notadamente os de menor porte.

11. O setor produtivo foi atingido repentinamente pela escalada da contaminação do vírus e se viu sem salvaguardas legislativas claras para atuar de forma preventiva com relação à saúde de seus empregados (a não ser suspender as atividades e seguir arcando com os salários, o que é absolutamente inviável economicamente).

12. Isso se deve ao fato de que as estruturas materiais de direito do trabalho foram firmadas em um contexto de normalidade, sem que se partisse, por exemplo, da possibilidade (hoje mais próxima e real) de *lockdown* ou isolamento rígido (com restrição a circulação de pessoas em espaços públicos) de vários municípios no país. Nessa hipótese, a força maior impõe concessões recíprocas próximas e um novo pacto social, no qual é preciso, ainda que por prazo determinado, reestruturar o modelo legal e fazer uma releitura



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

dos direitos constitucionais (sem que se esteja com isso permitindo violações de direitos sociais dos empregados).

13. É diante desse dilema que o Poder Executivo publica a MPV 927/2020, trazendo alternativas temporárias retiradas da própria legislação trabalhista, com contornos mais céleres e menos formais, que permitem aos empregadores executarem as alternativas a tempo de se reorganizarem. Importante lembrar as alternativas trabalhistas em espécie que a medida provisória permite, de forma a esclarecer que seus contornos são absolutamente constitucionais:

- 13.1. torna mais simples a adoção do teletrabalho, que passa a poder ser definido pelo empregador com comunicação aos empregados com antecedência de no mínimo 48 horas³ (por meio escrito ou eletrônico) - inclusive para estagiários e aprendizes;
- 13.2. permite a antecipação de férias individuais (com preferência aos empregados que forem grupo de risco da COVID-19), inclusive aquelas referentes a períodos aquisitivos incompletos, desde que o empregado seja avisado com 48 horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico e que seus períodos sejam de no mínimo 5 dias⁴;
- 13.3. facilita a concessão de férias coletivas, que poderão ser determinadas por ato unilateral do empregador, desde que os empregados sejam notificados com no mínimo 48 horas de antecedência do início das férias⁵.
- 13.4. permite o aproveitamento e a antecipação de feriados não religiosos, por meio da notificação do empregador ao conjunto de empregados com antecedência mínima de quarenta e oito horas por escrito ou por meio eletrônico, com indicação dos feriados a serem aproveitados⁶;
- 13.5. aumenta o período de compensação do banco de horas, permitindo a interrupção das atividades pelo empregador e a instituição de regime especial de compensação de jornada por acordo individual formal ou

³ Deve ser celebrado ainda contrato escrito, previamente ou no prazo de 30 dias a partir da adoção dessa forma de trabalho, em que se prevejam as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos e infraestrutura para sua realização, tais como o reembolso pelas despesas do empregado.

⁴ Essa medida prevê ainda que o pagamento da remuneração de férias será feito até o quinto dia útil do mês seguinte ao gozo de férias, que a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário está sujeita à concordância do empregador, e que o pagamento do terço constitucional de férias poderá ser realizado até o prazo referente a segunda parcela da gratificação natalina (13º salário): 20 de dezembro de 2020.

⁵ A medida prevê ainda que não serão aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT e que ficam dispensadas não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos

⁶ Os feriados não religiosos poderão ser utilizados para compensação em saldo de banco de horas e o aproveitamento de feriados religiosos depende de concordância do empregado por manifestação em acordo individual escrito.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

acordo coletivo, para compensação em até dezoito meses após o fim do estado de calamidade pública⁷;

- 13.6. suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais e de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, prevendo que os exames deverão ser realizados no prazo de sessenta dias e os treinamentos no prazo de noventa dias contados da data do fim do estado de calamidade pública⁸;
- 13.7. suspende a exigibilidade de recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente e prevê possibilidade de pagamento parcelado dessas mesmas competências (seis parcelas mensais);
- 13.8. permite a prorrogação, por noventa dias, de acordos e convenções coletivas vencidos ou vincendos no prazo de cento e oitenta dias contados da data de sua entrada em vigor, a critério do empregador; e
- 13.9. convalida as medidas trabalhistas já adotadas pelos empregadores, no prazo de trinta dias anteriores à sua entrada em vigor.

14. Logo, o normativo provisório não viola a Carta, apenas redesenha temporariamente as condições e a forma de gozo de alguns direitos, dando um protagonismo mais destacado ao empregador no momento em que ele precisa de salvaguardas para manter empregos formais e sua atividade. Esse protagonismo se justifica no contexto constitucional também por ser do empregador o risco da atividade econômica, sendo consequência direta dessa assunção do risco que tenha liberdade e opções (notadamente num contexto excepcional de calamidade pública) para garantir a segurança de seus empregados e reduzir os profundos impactos econômicos que já são inevitáveis (dimensão da livre iniciativa, conforme reconhecido inclusive no julgamento da ADPF 324 e RE 958.252⁹).

⁷ 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 e a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

⁸ A medida prevê que, 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 e que o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

⁹ 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**



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

15. A compatibilidade com o texto constitucional de medidas pontuais e por prazo determinado, como as trazidas pela MPV 927/2020, foi afirmada por esta Excelsa Corte no julgamento do referendo da medida cautelar da ADI 6363, que tem como objeto a MPV 936/2020. De forma exemplificativa, importante citar alguns dos argumentos lançados naquele julgamento (acórdão ainda não publicado), que chancelam a constitucionalidade do normativo aqui enfrentado:

- 15.1. Proteção do trabalho como direito social, nos termos do artigo 6º da Constituição;
- 15.2. Possibilidades ágeis de manter renda mínima e postos formais de trabalho;
- 15.3. Razoabilidade do acordo individual escrito como uma possibilidade ofertada a empregadores e empregados (que podem optar pela não assinatura);
- 15.4. A previsão de acordo individual no contexto excepcional não viola o cerne dos direitos e valores do trabalho contidos na Constituição, a realidade fática faz parte da normatividade;
- 15.5. Impossibilidade material de se transferir aos sindicatos, em tempo hábil, a chancela dos acordos;
- 15.6. Heterogeneidade das entidades sindicais no país;
- 15.7. Necessidade de utilização do realismo jurídico na exegese: onde não há empresa não há emprego;
- 15.8. Racionalidade jurídica: deve-se atentar para a finalidade específica da previsão dessas medidas (crise diante da pandemia) e para o fato de serem válidas por prazo determinado.

IV – A MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA PARCIALMENTE

16. O Plenário desta Corte, por maioria, negou referendo ao indeferimento da medida cautelar para suspender a eficácia dos artigos 29 e 31 da MPV 927/2020:

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

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. (RE 958252, Rel. Min. LUIZ FUX, Plenário, Pub de 13/09/2019)



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

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.

17. Os fundamentos dos ministros que assim decidiram centraram-se na premissa de que os artigos fogem à finalidade da medida provisória. Especificamente com relação ao artigo 29, asseverou-se ser extremamente ofensivo aos inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos aos riscos, como médicos e enfermeiros. Ainda que para esses profissionais a demonstração do nexo causal seja mais fácil, para os funcionários de farmácias, de supermercados e motoboys que trazem e levam entregas de alimentos, por exemplo, haveria maior dificuldade de comprovação do nexo causal. Com relação ao artigo 31, ponderou-se que o estabelecimento de uma fiscalização menos atenta contra a própria saúde do empregado em nada auxilia na pandemia, especialmente nesse momento excepcional, em que vários direitos trabalhistas estão sendo relativizados.

18. Em que pesem os fundamentos acima, a CNI se vê instada a ofertar alguns esclarecimentos com relação à caracterização de doenças como ocupacionais, como contribuição para a solução definitiva a ser dada por esse Supremo Tribunal.

19. O artigo 20 da Lei 8.213/1991 dispõe sobre os conceitos de doença profissional e do trabalho. São espécies do gênero doenças ocupacionais.

20. A doença profissional (artigo 20, I) pressupõe o exercício peculiar de determinada atividade e que conste da lista produzida pela Previdência Social. Por tais razões legais e fáticas, a Covid-19 não é nem pode ser considerada doença profissional.

21. Para que uma determinada enfermidade possa ser considerada doença do trabalho (artigo 20, II), é necessário que haja relação direta com a atividade, com as condições especiais em que ela é exercida, conforme listas previamente publicadas (construídas mediante análises médicas e estatísticas), ou, ainda que não contida na relação previdenciária, caso seja reconhecido o nexo de causalidade.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

22. O mesmo artigo traz dentre as suas exceções (ou seja, prevê expressamente que não serão consideradas doenças do trabalho) aquelas endêmicas adquiridas por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Neste particular, há profissionais defendendo que a COVID-19 é uma doença endêmica de elevada gravidade e alcance, decorrente de sua dispersão geográfica:

Interpretando hermeneuticamente este dispositivo [artigo 20, § 1º, alínea “d”] com os princípios da proteção do meio ambiente do trabalho ligados a pandemia, podemos claramente considerar, que os afastamentos não devem ser considerados como ocupacionais por ser o COVID-19 uma doença endêmica.

A COVID-19 está presente em todos os continentes, obviamente também no Brasil, portanto, se seguirmos a hermenêutica literal do § 1º, do art. 20 da lei 8213/91, ou seja, que a *doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela –COVID 19- se desenvolveu*, não deve ser considerado como doença ocupacional¹⁰.

23. Isso significa que a Covid-19, em regra, não será considerada doença do trabalho, salvo se evidenciado o nexo de causalidade entre ela e o trabalho exercido pela pessoa infectada. E tal prova nada tem de diabólica, bastando ao empregado demonstrar que mantinha contato com o vírus ou a ele estava diretamente exposto ou, ainda, que as suas condições peculiares de trabalho (ambiente laboral) deram causa à contaminação.

24. Portanto, o artigo 29 da MPV 927/2020 nada mais fez do que simplesmente reproduzir a sistemática constitucional e legal vigente, segundo a qual **não existe presunção legal que empregados tenham contraído a Covid-19 no local de trabalho**. A doença apenas poderá ser considerada como ocupacional (do trabalho) caso seja comprovado o nexo de causalidade, que precisa ser direto, ou seja, em decorrência de determinada particularidade do trabalho. Isso apenas se verifica com os profissionais que de fato entram em contato com o vírus, seja por meio de análises laboratoriais, seja pelo cuidado dos pacientes contaminados, ou seja pela preparação dos corpos para procedimentos de enterro.

25. As demais exposições ao vírus (eventuais, pontuais ou acidentais), ocorridas no dia a dia do empregado não podem ser automaticamente transferidas ao arbítrio do empregador. **Em se tratando de Covid-19, é sempre preciso que se comprove a relação direta de causalidade entre exposição e atividade laboral**. O artigo que teve a eficácia

¹⁰ ALVES, Hélio Gustavo. Afastamento por COVID-19 e a MP 927/20. Fonte: <http://genjuridico.com.br/2020/03/27/afastamentos-covid-19-mp-927-20/> acesso em 15/05/2020.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

suspensa segue nesse mesmo sentido, em absoluta consonância com as normas constitucionais.

26. Sabe-se que notícias estão por propagar imprecisas informações sobre o alcance da decisão liminar, inclusive que o Supremo Tribunal teria enquadrado a Covid-19 como doença laboral. A CNI nutre justo receio de que a suspensão do artigo 29 da MPV 927/2020 incentive interpretações e medidas administrativas e judiciais que a presumam ocupacional, ou ainda, que desvirtuem a lógica do nexo de causalidade, entendendo que o mero exercício de atividade laboral (seja ela qual for) durante a pandemia já basta para a prova de contaminação.¹¹ ¹² Aí sim a prova para o empregador será diabólica, porquanto negativa, especialmente em relação aos empregados que não manipulam o vírus da Covid-19 e que estão sujeitos a contraí-lo socialmente.

27. É importante, nesse momento, divisar a responsabilidade dos empregadores com relação aos riscos ocupacionais e as respectivas medidas adequadas no ambiente de trabalho e aquelas obrigações afetas ao Poder Público, típicas de saúde pública, compartilhadas conforme as competências federativas previstas na Constituição.

28. Assim, inserir o empregador na responsabilidade de toda e qualquer contaminação pelo coronavírus, independentemente de comprovação de que decorreu diretamente da atividade desempenhada, ou inverter a presunção da sua ocorrência, sob o indiscriminado argumento da hipossuficiência, é violar a lógica já vigente do sistema previdenciário de doenças ocupacionais.

¹¹ Esse receio se justifica inclusive com a manifestação expressa de membros do Ministério Público do Trabalho de que, não obstante reconheçam a natureza endêmica da Covid-19 e que o vírus estaria em todos os locais do cotidiano, entendem ser fácil a comprovação do nexo de causalidade entre a contaminação cotidiana e qualquer atividade desempenhada:

“A procuradora regional do Ministério Público do Trabalho Ileana Neiva Mousinho, vice-coordenadora nacional da Conap (Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública) e coordenadora da Codemat (Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho) no Rio Grande do Norte, afirma que, na prática, já havia previsão, na Lei 8.213/91, de que as doenças endêmicas não constituíam doença de natureza ocupacional, salvo se houver nexo causal. Fonte: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/possibilidade-de-classificar-covid-19-como-doenca-ocupacional-preocupa-empresas-08052020>

¹² “Segundo a procuradora do trabalho Ileana Mousinho, vice-coordenadora nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (Conap), o nexo causal ocorre com a “mera exposição” ao vírus ou contato com o agente biológico. ‘Numa pandemia, como o vírus pode estar em toda parte, o nexo causal é de fácil demonstração. A empresa que está em funcionamento tem que adotar medidas de saúde e segurança do trabalho muito detalhadas, com fornecimento de EPIs [equipamentos de proteção individual], mas também de EPC [equipamentos de proteção coletiva]. Para o trabalhador, será relativamente fácil provar que se contaminou no local de trabalho se a empresa não adota medidas sanitárias”, argumenta. Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-05/cni-debate-se-covid-19-e-doenca-ocupacional>



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

29. Com relação à fiscalização orientadora do artigo 31, igualmente, não se está a restringir a atuação da fiscalização do trabalho ou fragilizar a saúde de empregados. A atuação seguirá ocorrendo, só que com foco na orientação (diante até mesmo das várias vertentes que podem estar alteradas ou impossibilitadas diante da situação de pandemia e isolamento social). Importante lembrar que a própria medida provisória já prevê os adequados limites à aplicação da fiscalização orientadora, dentre as quais as situações que mais expõem empregados, hipóteses em que haverá atuação.

30. Existem circunstâncias em que as exigências administrativas previstas em normas técnicas verificadas pela Fiscalização do Trabalho podem ser adiadas sem prejuízos aos direitos constitucionais de saúde e segurança dos empregados. Isso decorre da vastidão e heterogeneidade das normas exigíveis, elementos que impõem a declaração de constitucionalidade do artigo 31 da MPV 927/2020, suspenso pela decisão plenária, pois coadunam com a premissa de conceder alternativas aos empregadores para manutenção de empregos e de sua atividade, em momentos de exceção e de dificuldade de contratar prestadores de serviços ou manter contratos já firmados.

V – CONCLUSÃO

31. Por todo o exposto, resta claro que as disposições da MPV 927/2020 configuram medidas razoáveis e proporcionais, que comportam leitura conforme a Constituição Federal. A validade constitucional das medidas trazidas também decorre do contexto excepcional e inédito que se visa 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.

32. 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, apresentar argumentos complementares e proceder a sustentação oral de suas razões.

33. A CNI requer, no mérito, a improcedência desta Ação Direta de Inconstitucionalidade, ausentes as violações constitucionais apontadas pelo autor.

34. 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.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Termos em que,
Pede deferimento.

Brasília, 15 de maio de 2020.

FERNANDA DE MENEZES BARBOSA
OAB/DF 25.516

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