

**MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE  
6.344 DISTRITO FEDERAL**

**RELATOR** : **MIN. MARCO AURÉLIO**  
**REQTE.(S)** : **REDE SUSTENTABILIDADE**  
**ADV.(A/S)** : **CASSIO DOS SANTOS ARAUJO E OUTRO(A/S)**  
**INTDO.(A/S)** : **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**  
**PROC.(A/S)(ES)** : **ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO**

**DECISÃO**

**AÇÃO DIRETA DE  
INCONSTITUCIONALIDADE –  
LIMINAR – PANDEMIA –  
CORONAVÍRUS – PROVIDÊNCIAS –  
DIREITO DO TRABALHO E SAÚDE NO  
TRABALHO – CONSTITUIÇÃO  
FEDERAL – MALTRATO – RELEVÂNCIA  
E RISCO – INEXISTÊNCIA –  
INDEFERIMENTO.**

1. Os assessores Vinicius de Andrade Prado e William Akerman Gomes prestaram as seguintes informações:

Rede Sustentabilidade ajuizou ação direta com a finalidade de ver conferida interpretação conforme à Constituição ao artigo 1º, parágrafo único, e declarada a invalidade dos artigos 2º; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 8º, cabeça e parágrafo único; 9º; 13, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 18, parágrafos 1º a 5º; 28; 29; 30; 31, cabeça e incisos I a IV; e 36, da Medida Provisória nº 927/2020. Eis o teor dos preceitos impugnados:

Art. 1º [...]

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para

**ADI 6344 MC / DF**

fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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.

[...]

Art. 4º [...]

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

[...]

Art. 6º [...]

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

[...]

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

**ADI 6344 MC / DF**

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. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o *caput* poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

[...]

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.

§ 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

**ADI 6344 MC / DF**

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. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

§ 1º A suspensão de que trata o *caput*:

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva:

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no *caput*, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.

§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos

**ADI 6344 MC / DF**

encargos sociais referentes ao período;

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

[...]

Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

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

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

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

**ADI 6344 MC / DF**

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.

[...]

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.

Ressalta a publicação, no último dia 22, da citada medida provisória, a dispor sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido mediante o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus. Sustenta que os dispositivos atacados revelam contrariedade à Constituição, aludindo aos seguintes argumentos:

a) artigo 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927/2020:

Assevera que, ao enquadrar a situação de crise como de força maior, a norma teve por objetivo possibilitar a redução salarial de trabalhadores em até 25%, considerado o previsto no artigo 503 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Frisa ser esse preceito anterior à promulgação da Constituição de

**ADI 6344 MC / DF**

1988 e incompatível com o versado no artigo 7º, inciso VI, da Lei Maior, a assegurar aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à irreduzibilidade remuneratória. Esclarece possível a diminuição somente por meio de acordo coletivo e com a finalidade de manter postos de trabalho. Sublinha que, a teor do inciso XXXI do referido artigo da Carta da República, a redução de salário deveria ser acompanhada de encurtamento da jornada.

Articula com a necessidade de lei complementar voltada à diminuição do valor da multa a ser paga em razão de demissão por justa causa, observado o artigo 7º, inciso I, da Constituição. Sublinha que, tendo em conta o enquadramento da crise como situação de força maior, surgiu permitida a redução da parcela indenizatória em 50%, com base no artigo 502 da Consolidação das Leis do Trabalho.

b) artigos 2º; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 8º, cabeça e parágrafo único; 9º; 13, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 18, parágrafos 1º a 5º; e 30 da Medida Provisória nº 927/2020:

Sustenta prevista, no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, a negociação coletiva como garantia, considerado o princípio protetivo, direcionada à mitigação das desigualdades sociais e à melhoria da condição do trabalhador. Assinala que os aludidos dispositivos da Medida Provisória revelam desprezo ao aspecto negocial, no que viabilizada restrição a direitos sociais uma vez firmado acordo individual ou a critério do empregador.

Destaca ser direito do trabalhador o gozo de férias anuais remuneradas, com o pagamento do terço, na forma do artigo 7º, inciso XXVI, da Lei Maior. Diz inadequada a antecipação do descanso, com postergação do pagamento do salário e do adicional, exceto se mediante negociação coletiva.

**ADI 6344 MC / DF**

Aduz que, ao deixar-se de considerar, como tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, o lapso gasto com o uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal, ressalvado acordo individual ou coletivo, acabou inobservada a duração regular do trabalho, não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, viabilizada a utilização ilimitada do teletrabalho. Aponta violação à Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no que preconizada, no artigo 4º, a adoção de medidas visando o fomento da negociação entre empregadores e empregados, por intermédio das entidades de representação. Reputa inadequada a sobreposição do interesse individual ao coletivo. Evoca o disposto na Convenção nº 154.

Enfatiza a subordinação, à aprovação em assembleia geral dos sindicatos ou partes acordantes, do processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial de convenção ou acordo, presente o artigo 615 da CLT, a revelar imprópria a modificação mediante ato do empregador. Referindo-se à Convenção nº 155 da OIT, salienta que disposições a afetarem a saúde do trabalhador, como as alusivas a jornada e ambiente de trabalho, devem ser analisadas em negociação coletiva. Menciona o Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, concluído no dia 17 de novembro de 1988, em cujo artigo 7º, alíneas “g” e “h”, há previsão à limitação razoável das horas de trabalho, diárias ou semanais, com jornada menor no caso de atividades perigosas, insalubres e noturnas.

Quanto ao artigo 18, sublinha ausente a perda do objeto da ação direta. Afirma que, embora conste da Medida Provisória nº 928 a revogação, encontra-se apenas suspensa a eficácia do dispositivo. Finaliza dizendo que o afastamento definitivo somente ocorrerá quando da aprovação da medida ou de projeto de lei de conversão com idêntica previsão.



**ADI 6344 MC / DF**

c) artigos 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 28; 29; e 31 da Medida Provisória nº 927/2020:

Conforme assevera, a dispensa, no artigo 15, de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares revela contrariedade ao artigo 7º, inciso XXII, da Constituição de 1988, majorado o risco do trabalhador. Esclarece que a falta de exame demissional impede a detecção de doença resultante do exercício da profissão. No tocante ao artigo 28, frisa que a suspensão, por 180 dias, dos prazos processuais para apresentação de defesa e recurso em processos administrativos originados de autos de infração trabalhistas e de notificações de débito alusivo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, implica liberdade a empresários envolvidos em práticas ilegais, caracterizando irrazoabilidade e desproporcionalidade.

Relativamente ao artigo 29, assinala que, ao versar não serem ocupacionais os casos de contaminação pelo coronavírus, surge violado o direito do trabalhador à manutenção da saúde. Acresce, a teor do artigo 31, inadequado admitir-se a atuação de auditores do trabalho, por 180 dias, em caráter de orientação, no que esvaziados a função fiscalizadora do Estado e o dever de proteção, bem assim inobservados os princípios da legalidade e do devido processo legal.

d) artigo 36 da Medida Provisória nº 927/2020:

Sublinha inconstitucional, considerado o teor do artigo 36, a convalidação de medidas trabalhistas dos empregadores adotadas nos 30 dias anteriores à entrada em vigor da Medida Provisória. Referida anistia, segundo discorre, revela transgressão aos direitos adquiridos e atos jurídicos perfeitos, tendo em vista o artigo 5º, inciso XXXVI, da Carta da República.

Conclui aduzindo que as disposições contidas na Medida

**ADI 6344 MC / DF**

Provisória em jogo, embora atinentes ao período de calamidade, não podem acarretar mitigação de direitos, ante a cláusula de vedação de retrocesso em matéria social.

Sob o ângulo do risco, alude à vigência das normas impugnadas desde 22 de março de 2020.

Requer, no campo precário e efêmero, seja conferida interpretação conforme à Constituição ao artigo 1º, parágrafo único, da Medida Provisória nº 927, firmando-se óptica a impedir redução salarial por meio de acordo individual e diminuição no pagamento da multa decorrente de dispensa sem justa causa. Pretende, em sede de liminar, a suspensão dos demais dispositivos impugnados. Busca, no mérito, a confirmação da medida acauteladora no tocante ao pedido de interpretação conforme, bem assim a declaração de inconstitucionalidade dos artigos 2º; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 8º, cabeça e parágrafo único; 9º; 13, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 18, parágrafos 1º a 5º; 28; 29; 30; 31, cabeça e incisos I a IV; e 36, todos da Medida Provisória nº 927/2020.

O artigo 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, foi revogado pelo artigo 2º da Medida Provisória nº 928, publicada no dia 23 imediato.

2. Ante a pandemia que assola o País, o Supremo encontra-se em recesso. A jurisdição não pode cessar, no que voltada ao restabelecimento da paz social momentaneamente abalada por conflito de interesses gênero. Cabe acionar o disposto no artigo 10 da Lei nº 9.868/1999, atuando o integrante do Tribunal individualmente e submetendo, ao crivo do Colegiado, decisão que normalmente seria deste.

Os artigos 2º; 8º, cabeça e parágrafo único; 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 18, parágrafos 1º a 5º; 28; 29; 31, cabeça e incisos I a IV; e 36, da Medida Provisória nº 927/2020 já foram objeto de análise quando da

**ADI 6344 MC / DF**

apreciação, sob o ângulo cautelar, da ação direta de inconstitucionalidade nº 6.342. Esses dispositivos mereceram pronunciamento, no sentido do indeferimento da liminar, nos seguintes termos:

[...]

O artigo 2º da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 – e todos os demais preceitos que se diz conflitantes com a Constituição estão nela previstos – contém alusão ao estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus e versa que empregado e empregador poderão, buscando a manutenção do vínculo empregatício, estabelecer parâmetros. O preceito sobrepõe o acordo individual a possíveis instrumentos normativos e remete aos limites revelados na Constituição Federal. A liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada, desde 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.

[...]

No artigo 8º, consta disciplina alusiva à concessão de férias durante o estado de calamidade pública, prevendo-se que

**ADI 6344 MC / DF**

a satisfação do adicional de um terço poderá ocorrer até a data na qual devida a gratificação natalina. Tem-se disposição legal, voltada a fazer frente às consequências da calamidade, que objetiva, sopesados valores, viabilizar a continuidade do vínculo empregatício, mitigando ônus. A norma contida no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais considerado o salário normal – direciona ao reconhecimento de período visando a recuperação de forças pelo prestador dos serviços. Diante de situação excepcional verificada no País, não se afastou o direito às férias, tampouco o gozo destas de forma remunerada e com o adicional de um terço. Apenas houve, com o intuito de equilibrar o setor econômico-financeiro, projeção do pagamento do adicional, mesmo assim impondo-se limite – a data da satisfação da gratificação natalina.

O parágrafo único rege a conversão do terço das férias em abono pecuniário.

A teor da legislação vigente, o fenômeno depende da concordância do empregador. De qualquer forma, no que concerne a essa conversão, a ocorrer mediante provocação do empregado, apenas se projetou a satisfação para a data referida na cabeça do artigo.

[...]

No artigo 15 – há de se registrar que a impugnação do Partido surge praticamente linear tendo em conta a Medida Provisória –, fez-se alusão, mais uma vez, à calamidade pública, suspendendo-se a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto para efeito de demissão. A regência da matéria não está, de forma explícita, na Constituição Federal, mas nas regras normativas ordinárias de proteção ao trabalho. De qualquer forma, observado o § 1º contido nesse artigo, os exames hão de ser realizados no prazo de 60 dias, contado da data de

**ADI 6344 MC / DF**

encerramento do estado de calamidade, revelando o § 2º a feitura, imediata, caso haja indicação por médico coordenador do programa de controle, prevendo o § 6º que, datando o último exame médico ocupacional de menos de 180 dias, o demissional poderá ser dispensado. Prevaleceu o bom senso, a noção de razoabilidade presente a óptica proporcionalidade. Não há situação normativa a ser glosada de forma precária e efêmera. Tudo recomenda que se aguarde, em primeiro lugar, o crivo do Congresso quanto à Medida Provisória e, em segundo, a apreciação pelo Colegiado do Tribunal.

[...]

O artigo 28 versa a suspensão de prazos processuais em procedimentos administrativos, considerado auto de infração trabalhista e notificação de débito alusivo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Tem-se a observância da razoabilidade na disciplina, novamente presente o balizamento no tempo e a pandemia verificada.

O artigo 29, tendo em vista a prestação de serviços, afasta o enquadramento, como doença ocupacional, de caso de contaminação pelo coronavírus. O preceito atende, de início, aos ditames constitucionais.

Já o artigo 31 está direcionado à atuação dos auditores. Com o dispositivo, busca-se não perturbar, além do necessário a vida empresarial, não implicando conclusão sobre a colocação, em segundo plano, da fiscalização.

Por último, tem-se o artigo 36, a validar atos de natureza trabalhista dos empregadores, a não revelarem contrariedade ao que previsto na Medida Provisória, implementados no período dos 30 dias anteriores à entrada em vigor desta, ou seja, quando já existente quadro preocupante, sob a óptica da saúde pública, na comunidade internacional. O preceito fez-se, ao mundo jurídico, norteado pela razoabilidade.

**ADI 6344 MC / DF**

[...]

Cumpra apreciar o pleiteado, em âmbito liminar, relativamente aos artigos 1º, parágrafo único; 4º, § 5º; 6º, § 2º; 9º; 13, cabeça e parágrafos 1º e 2º; e 30, do citado diploma.

O parágrafo único do artigo 1º apenas revela que, durante o estado de calamidade pública, reconhecido por decreto legislativo, tem-se configurada, para fins trabalhistas, situação jurídica de força maior, remetendo ao artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho. Considerada a pandemia que chegou ao Brasil, ninguém coloca em dúvida que se tem quadro a evidenciar o fenômeno tal como definido no artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Não se pode cogitar de imprevidência do empregador. Também há de reconhecer-se que o isolamento decorrente do estado de calamidade pública repercute na situação econômica e financeira das empresas.

Relativamente aos artigos 2º; 4º § 2º; 8º, cabeça e parágrafo único; 9º; 13, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 18, parágrafos 1º a 5º; e 30 da Medida Provisória nº 927/2020, o Partido requerente admite que a de nº 928 foi

**ADI 6344 MC / DF**

editada revogando o artigo 18. Descabe, sob o ângulo de possível risco, a análise do que nele se contém.

O artigo 4º, § 5º, versa norma segundo a qual o período de uso de aplicativos e programas de comunicação, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Tem-se normatização que, ao primeiro exame, não merece o afastamento, devendo ser apreciada, em primeiro lugar, pelo Congresso Nacional e, em segundo, se aparelhado este processo ou viabilizado o crivo, pelo Colegiado do Supremo. A situação retratada, no campo de excepcionalidade, cessada a prestação dos serviços com a continuidade da satisfação do salário, surge razoável. Em última análise, o que afasta o preceito é a possibilidade de considerar-se o tempo nele referido como de trabalho prestado e caminhar-se para remuneração suplementar.

O artigo 6º, § 2º, encerra a possibilidade de empregado e empregador negociarem a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Mais uma vez, atentou-se para a excepcionalidade do momento vivenciado, buscando-se, com o dispositivo, manter o vínculo empregatício, uma vez não havendo campo para a prestação de serviços e sendo possível ter-se o gozo de período futuro de férias. De qualquer forma, é necessária manifestação de vontade do prestador dos serviços, no que prevista a negociação.

O artigo 9º preceitua que o pagamento da remuneração alusiva às férias concedidas, em razão do estado de calamidade pública, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo do descanso anual, não aplicável o versado no artigo 145 da Consolidação das Leis do Trabalho. Novamente, o regramento situa-se no campo da normatização, em um primeiro passo, a cargo do Chefe do Executivo nacional e, num segundo, do Congresso. O dispositivo apenas projeta o

**ADI 6344 MC / DF**

pagamento da remuneração das férias, estabelecendo o quinto dia do mês subsequente ao início. Tudo recomenda que se aguarde a manifestação do Congresso Nacional e, se for o caso, do Colegiado Maior deste Tribunal.

O artigo 13, cabeça e parágrafos 1º e 2º, outra vez remete ao estado de calamidade pública, ao tratar da possibilidade de os empregadores anteciparem o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, notificando, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. O § 1º cogita da eventual compensação do saldo em banco de horas, dispondo o § 2º sobre a necessidade de concordância do empregado, manifestada em acordo individual escrito. A hora é de ter-se compreensão maior, sopesando-se valores. O que previsto nesse artigo tem como objetivo maior preservar a fonte de sustento do prestador dos serviços, mitigando ônus dos empregadores. Há de prevalecer a razoabilidade, na vertente proporcionalidade.

Por último, tem-se o artigo 30, a encerrar que acordos e convenções coletivas vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, podem ser alvo de prorrogação, a critério do empregador, pelo período de 90 dias. De novo, buscou-se certa segurança jurídica, na relação entre empregados e empregadores. É difícil conceber-se, estando os cidadãos em geral em regime de isolamento, não se vivendo dias normais, que sindicato profissional promova reunião dos integrantes da categoria, para deliberarem se aceitam, ou não, a prorrogação de acordos e convenções coletivas vencidos ou vincendos.

Deve-se ter presente que a quadra atual exige temperança, equilíbrio na adoção de medidas visando a satisfação de interesses isolados e momentâneos, isso diante da pandemia que resultou no Decreto Legislativo nº 6/2020, por meio do qual reconhecido o estado de



**ADI 6344 MC / DF**

calamidade pública. Cabe registrar a inquietação de partidos políticos com a tomada de providências que urgiam, considerada a situação notada, deixando-se de aguardar, sem que haja risco maior, sob o ângulo de não se poder voltar ao estágio anterior, a definição política de atos formalizados pelo Executivo nacional mediante medidas provisórias.

3. Indefiro a liminar pleiteada, no que o implemento pressupõe não só relevância maior do pedido, como risco de manter-se preceitos normativos com plena vigência, entendendo-se este último como irreparável.

4. Submeto esta decisão ao crivo do Plenário, tão logo se reúna em Sessão própria à atividade a ser desenvolvida em colegiado. Remetam cópia ao Presidente do Tribunal, ministro Dias Toffoli, aos demais Ministros, aos Presidentes da República, da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, bem como ao Procurador-Geral da República.

Sem prejuízo da submissão ao Colegiado, solicitem informações, colham a manifestação do Advogado-Geral da União e o parecer do Procurador-Geral da República.

5. Publiquem.

Brasília – residência –, 28 de março de 2020, às 20h20.

Ministro MARCO AURÉLIO

Relator