



Francisco Gérson Marques de Lima

Doutor, Professor na UFC, Procurador Regional do Trabalho, tutor do GRUPE-Grupo de estudos em Direito do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho.

A MP patronal que nem aos patrões protege, gerando uma judicialidade diferida, insegurança e exposição ao COVID-19.

MP 927/2020

OUTRA RASTEIRA NOS SINDICATOS E NOS TRABALHADORES

1. Generalidades sobre a MP 927

Foi publicada no D.O.U, na noite de 22.03.2020 (domingo), a MP 927/2020, que trata de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública causado pelo COVID-19.

Desde o art. 1º, a MP declara que se trata de norma *excepcional e temporária*, válida apenas enquanto vigorar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020 e tratado pela Lei 13.979/2020. A situação de calamidade constitui, para efeitos trabalhistas, força maior, nos termos do art. 501, CLT. Assim declara a referida MP, para justificar todas as disposições excepcionais que traz em seu bojo.

Em nome, exatamente, desta excepcionalidade, a MP confere amplos poderes aos empregadores, ampliando a livre pactuação individual e afastando os sindicatos das tratativas neste difícil momento.

A fiscalização do trabalho é, praticamente, suspensa, os débitos são postergados, o FGTS deixa de ser recolhido e o parcelamento de parcelas trabalhistas constitui a tônica da norma.

Mesmo tratando de situação excepcional e, de fato, urgente, algumas questões não poderiam ser enfrentadas da forma como foram, porque violam as liberdades sindicais, expõem trabalhadores a riscos e descumprem a Constituição Federal. Quando os diálogos começavam a fluir entre sindicatos, trabalhadores e empregadores, a MP veio dispensar sua ocorrência, deixando quase tudo nas mãos exclusivamente das empresas.

A MP, na verdade, transmite para os trabalhadores todos os riscos da empresa, contrariando a estrutura principiológica do Direito do Trabalho, sem prever compensações ao sacrifício dos empregados nem estabelecer a necessidade de instrumentos coletivos de trabalho.

Sendo assim, a MP estimula uma demanda reprimida, que poderá ser manejada ao término da crise. Sim, no que seja inconstitucional, a MP não pode criar rupturas trabalhistas, sobretudo quando suprime o diálogo coletivo, sendo este apto a tratar da crise. Certos pontos da MP 927 já desafiam questionamentos de logo, imediatamente.

2. O individual acima de tudo

Logo no art. 2º, a MP coloca os acordos individuais acima de todas as normas. Ressalva, apenas, a Constituição. Abaixo dos acordos individuais estão a lei, as convenções e os acordos coletivos de trabalho, bem como quaisquer outros instrumentos normativos. Veja-se:

“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.”

A boa interpretação, contudo, há de colocar limites nesta disposição tosca, que, apesar de se escudar no estado de calamidade, aproveita para revirar os direitos sociais. Existem normas de interesse público, como as referentes à saúde, inclusive por conta do Covid-19, expedidas pelas autoridades públicas, as quais não podem ser sobrepujadas por acordos individuais. Outros conteúdos, como as regras penais, tributárias, de Administração Pública etc., também não podem ser afastados.

Nota-se uma nítida investida nos direitos de representação sindical e no empoderamento

dos grandes grupos econômicos, perante os quais a vontade do trabalhador é facilmente anulada. Deveras, acordo feito diretamente entre empregado e empregador é pacto unilateral, em que prevalece a vontade do mais forte, em detrimento do mais fraco.

3. Garantia de empregos, para a MP 927

Proteger empregos significa, também e obviamente, assegurar renda aos trabalhadores. Afinal, só a previsão formalística, inscrita em papel ou meio eletrônico, de que o contrato de trabalho continua em vigor, não tem efeito prático para o operário, que precisa pagar suas contas, a água, a luz, o aluguel, a comida, o que beber etc. Manter empregos é assegurar a percepção de renda. Uma coisa está ligada à outra. E só neste sentido podem ser compreendidas. Do contrário, seria muito fácil obter o pleno emprego, mesmo em calamidades econômicas. Bastaria falsear a sobrevivência dos trabalhadores com uma afirmação formalizada no RH das empresas e comunicada aos órgãos públicos de que estariam empregados, mesmo que, na prática, não recebessem nada em troca. Não, a manutenção de empregos precisa ser real, nem que não seja possível manter todos.

A MP 927/2020 esquece, propositalmente, esta simbiose conceitual e deixa em segundo plano a renda mínima dos trabalhadores, que consiste, essencialmente, em salários, mas pode eventualmente se configurar em bolsas ou outros benefícios reais. O discurso de manutenção de empregos, erguido pela MP 927, consiste, na verdade, então, em palavrório vazio, desumano e unilateral. Só vê um lado da economia, como se os trabalhadores não tivessem importância alguma neste processo e fossem descartáveis.

Quanto aos trabalhadores informais ou os autônomos, os empreendedores, os MEI, a MP é silente. Não demonstra nenhuma preocupação com este grupo

de trabalhadores, que tende a passar necessidades prementes muito em breve. Num país em que apenas cerca de 40% dos trabalhadores ocupam empregos formais, são necessários cuidados redobrados aos sem empregos, porque eles não têm direito a liberação de FGTS, antecipação de férias, folgas ou feriados a compensar, férias coletivas etc.

Portanto, quando se vive uma crise de calamidade pública e o Poder Público não demonstra preocupação real com seus trabalhadores, que também são contribuintes, e evidencia apenas uma visão monocular, patronal, é hora de se repensar a respeito do tipo de Estado que temos, da natureza dos Governos, do sistema produtivo, dos compromissos da classe política, do papel dos nossos governantes. Governos que servem apenas a alguns, não servem para governarem a todos.

O Poder Público precisa ser consciente e lidar com calamidades sem criar bolhas de desajuste social para o futuro. A regra deve ser estimular o diálogo e a solidariedade, como fez o Japão no Pós-Segunda Guerra, quando saiu nação arrasada do conflito e, hoje, é uma das grandes potências mundiais. Alimentar o ódio e a separação de classes é medida infeliz e que não condiz com nenhuma visão estadista.

4. E a saúde do trabalhador?

A MP 927/2020 demonstra claramente que a preocupação que a move é, essencialmente, a questão econômica. Não incentiva, em momento algum, a solidariedade nem o diálogo social. Num momento em que o COVID-19 está mostrando ao mundo a necessidade de se reverem os princípios individualistas, a MP vem, exatamente, na contramão, aprofundando a crise da subordinação, tornando-a relação de subserviência, e contribuindo para a miséria humana, ao invés de promover uma melhor distribuição de renda. O que anuncia ser preocupação com a manutenção de

empregos acaba se transformando em simples permanência do vínculo, em que o trabalhador antecipa seus direitos, adianta repousos e, sem nenhuma negociação, compromete-se a retornar ao serviço quando for de conveniência do empregador. Se ainda for útil. Quando acabarem esses direitos, talvez as empresas alegarão que não terão como realizarem as rescisões contratuais. Sim, muitas empresas quebrarão de fato; outras reduzirão sua atividade; outras aproveitarão para se vitimizarem falsamente, seguindo a onda... Mas algumas tirarão proveito da situação e expandirão seus negócios (as "oportunidades", de que tanto se fala no meio empresarial), sem que estes casos tenham sido contemplados na MP sob comento. É, alguns setores crescerão, como de fato estão em ascensão ou com demanda além do normal (ex.: serviços de delivery, funerários, hospitais, farmácias, indústrias farmacêuticas etc.). A estas empresas não se pode dar o mesmo tratamento destinado às demais, porque a crise, para elas, é motivo de expansão e lucro.

Era para a Medida Provisória corroborar com a política de combate à epidemia do COVID-19, levando às empresas a obrigação de adotar providências desta natureza. Por exemplo, determinando que tratem de liberar os que se encontrem em grupos de risco, a adoção de medidas de higiene interna, a determinação para manterem ambientes limpos, processos de desinfecção em locais reservados etc. Não o fez, porém.

Logo no art. 3º, VI, a MP 927/2020 determina "*a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho*". Ora, para combater a ameaça da pestilência escancaram-se as portas ao descuido sanitário! Trata-se de uma incongruência e que ofende ao princípio constitucional do direito à saúde (art. 6º, CF). Aliás, o art. 7º, XXII, dispõe que é direito dos trabalhadores a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*". O momento de calamidade exige, justamente, a potencialização do dispositivo

constitucional, e não o seu menosprezo ou a criação de um hiato, que não é admissível: (a) primeiro, por ferir o bom senso de qualquer mente sadia; (b) segundo, porque a MP não pode alterar o texto constitucional, considerando que, no Estado de Direito, existe hierarquia normativa.

Conforme o art. 29, a MP 927 esclarece que *“os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”*.

Num momento de contágios, com várias normas expedidas pelas autoridades sanitárias e pelo Poder Público, basta que os legitimados comprovem que a empresa no qual labore o infectado: (a) não cumpriu alguma das recomendações de saúde pública; (b) não disponibilizou EPI, como álcool teor 70%, máscaras etc.; (c) não adotou providências para dispensar os que se encontram em grupo de risco; (d) não promoveu a dispersão de trabalhadores, permitindo aglomerações; (e) de qualquer forma tenha exposto o trabalhador a risco de contágio, inclusive no atendimento ao público. A configuração destas hipóteses já atrai a culpa, que é objetiva, da empresa.

Por cima, cabe lembrar antigo (e ainda atual) instituto do Direito do Trabalho, o *jus resistantiae*, ou o direito de o empregado resistir a ordens ilegais, que firam o objeto do contrato ou que o exponham a riscos.

Resta observar que, no momento, mais do que nunca, as empresas possuem responsabilidade social. São elas, mais do que os trabalhadores, que devem adotar providências para evitar, ao máximo, a disseminação do vírus endêmico.

5. Replicando, para desequilibrar

No geral, na parte positiva (bem pequena, aliás), a MP traz o que as autoridades trabalhistas já vinham recomendando e os sindicatos já estavam negociando com as empresas: férias coletivas, regimes de

compensação, banco de horas, parcelamento das férias etc. E os sindicatos estavam negociando da forma como recomendada, de maneira razoável e equilibrada, sensíveis ao momento e às empresas. Chega a MP e desequilibra as tratativas que começavam a dar certo. Zera os diálogos, confere tudo às empresas, expõe os trabalhadores, implanta a desconfiança e estimula a má-fé, o individualismo.

O principal efeito prático desta norma, portanto, foi se apropriar de algumas Recomendações das autoridades e da prática sindical para afastar os sindicatos de qualquer construção coletiva e para permitir a retirada de direitos sociais unilateralmente. Empoderou as empresas, rompeu os laços que estavam sendo restabelecidos e penalizou o trabalhador. De fato, não há previsão de vantagens ou benefícios aos trabalhadores. O discurso de manutenção dos empregos é frágil, porque não há garantia nenhuma de que não haverá rescisões, desligamentos nem renda após os empregados anteciparem a venda de tudo que obtiveram até agora para gozo futuro. O que está havendo é uma antecipação do que é, por direito, dos empregados. Quando o empregador antecipa as férias do seu subordinado, não está realizando sacrifícios na mesma proporção que o trabalhador, porque, passada a crise calamitosa, esse direito haveria de ser concedido. Não será mais.

6. A quem a MP 927 abrange

A MP 927 abrange os trabalhadores da iniciativa privada, inclusive terceirizados e empregados domésticos, urbanos e rurais. Os servidores públicos ainda não foram alcançados, mas o cenário aponta para redução salarial e de outras vantagens. Ou seja, a ambiência pode ser utilizada para justificar as medidas que o grande capital e a equipe econômica deseja, no serviço público.

7. Trabalho à distância, teletrabalho...

Em tempos de COVID-19, é recomendável que as empresas evitem a presença dos trabalhadores no ambiente de trabalho, o máximo que puderem. Um dos mecanismos que proporcionam isto é o teletrabalho, aqui entendido no seu sentido amplo. Logicamente, existem algumas atividades que não são compatíveis com esta solução, em virtude do trabalho braçal ou necessariamente físico do obreiro.

No art. 4º, consta que *“o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho”*. É uma forma de alteração unilateral do contrato, porque dispensa a aquiescência do empregado ou de seu sindicato. Esta previsão suplanta, momentaneamente, a estabelecida no art. 75-C, da CLT, que exige o acordo bilateral e o registro da alteração. Qual o problema de se fazer o registro, mesmo que prévio, da alteração? Não há urgência tamanha para inviabilizar esta providência tão simples.

De todo modo, a MP não dispensa o registro. Apenas isenta que ele seja “prévio”. Deverá ser feito posteriormente, em prazo razoável.

Mas, se o empregado se opuser, o que acontece? Afinal, ele pode não ter ambiente apropriado em casa, não possuir maquinário adequado...

Bom, o § 4º do mesmo artigo prevê que o empregador *“poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato”* e, se não for possível, *“o período da jornada normal será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador”*. É dever do empregador fornecer os instrumentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada ao trabalho à distância. Portanto,

o verbo “poderá” só pode ser interpretado no sentido de que, se o empregador não fornecer os instrumentos do teletrabalho, é porque está dispensando o trabalhador de laborar nesta modalidade de serviço. Então, as horas do empregado — que não serão presenciais na empresa, porque por ela dispensadas; nem serão à distância, por falta de maquinário ou de ambientação — serão computadas como trabalho normal e, portanto, remuneradas.

Ninguém pode ser obrigado a trabalhar sem condições nem equipamentos apropriados. A exigência fere o *direito ao trabalho*.

Ainda dentro da modalidade de trabalho a distância, o art. 5º da MP estende sua utilização aos estagiários e aprendizes. É outra ruptura da CLT, porque o trabalho do estagiário há de ser supervisionado por profissional da área, na empresa. Como se dará esta supervisão? Cabe às Instituições de Ensino, inclusive, fiscalizar este acompanhamento técnico-pedagógico. O mesmo se diga do aprendiz, considerando que a finalidade contratual é propiciar o conhecimento do ofício.

8. Férias

O art. 6º, da MP, dispõe que *“o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado”*. O período mínimo a ser gozado é de 05 dias corridos, podendo ser concedidas as férias ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido. Mais, as partes do contrato poderão negociar antecipação dos períodos futuros das férias. Não precisa de negociação sindical. Mas, obviamente, pressupõe que o contrato persistirá por certo tempo, a ponto de ser integralizados outros períodos de férias.

O pessoal da área de saúde ou que desempenhem funções essenciais poderão ter suas férias e licenças não remuneradas suspensas, mediante comunicação urgente,

“preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas”. É difícil entender, no caso, a utilidade do termo “preferencialmente”. Ele acaba significando, na prática, “conveniência” do empregador.

O terço das férias será pago por ocasião da data de concessão deste descanso ou até a data do pagamento da gratificação natalina (13º salário, Lei nº 4.749/65). Ante o silêncio da MP, entende-se que o prazo, aí, é o da primeira parcela do 13ª, ou seja, 30 de novembro. Quer dizer, o empregado não receberá, imediatamente, ficando no prazo até novembro. Se houver rescisão, nesse período, receberá por ocasião do pagamento resilitório.

A venda de 10 dias das férias (abono de férias) não constitui, na vigência da MP 927/2020, direito do trabalhador. Dependerá da aquiescência do empregador, excepcionando, assim, o art. 143, CLT.

Contrariando o art. 145, CLT, a MP (art. 9º) reza que a remuneração das férias, no período de calamidade pública, poderá ser efetuada até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do seu gozo.

9. Férias coletivas

A concessão das férias coletivas passam a ser da exclusiva alçada do empregador. A MP reporta que *“o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos”* (art. 11), previstos na CLT. Logo na sequência, no art. 12, a MP esclarece que ficam dispensadas as notificações prévias aos sindicatos e à SRTE, a que se refere o art. 139, CLT.

Tradicionalmente, as férias coletivas são discutidas com os sindicatos e resultam de processos negociais. Agora, a MP rompe com a tradição e isenta as empresas do dever de, pelo menos, informar previamente

aos sindicatos, sem garantir diálogo algum. Na verdade, a urgência imposta pela crise orienta que haja a flexibilização do prazo da dita comunicação. Mas dispensá-la por completo não é saudável sob o ponto de vista das relações coletivas de trabalho nem para a igualdade contratual entre empregados e empregadores.

10. Prorrogação dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

Segundo o art. 30, da citada MP, os ACTs e CCTs vencidos e vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data em que a MP entrou em vigor, poderão ser prorrogados, “a critério do empregador”, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.

Apesar da redação confusa, tira-se a ilação de que a prorrogação desses instrumentos coletivos de trabalho depende apenas da vontade do empregador, unilateralmente. Sucede que os ACTs e CCTs são celebrados bilateralmente, além de ter passado pelo crivo das assembleias. Logo, não podem ser prorrogados unilateralmente, atropelando seu caráter bilateral e desconsiderando a decisão assemblear.

A MP viola a liberdade sindical e o direito das assembleias, criando um Estado de exceção ilegítimo, desnecessário e desproporcional. Ora, se o sindicato não pode passar por cima da assembleia, permitir que o empregador o faça é violar o princípio de liberdade associativa da categoria. Quebra a autonomia da assembleia, transformando em individual o que é coletivo, e implementando uma ultratividade de conveniência patronal.

No Direito Coletivo, as assembleias são sagradas, suas decisões não podem ser afastadas por diretorias nem, muito menos, por atos dos RHs.

As liberdades públicas (não todas) só podem sofrer limitações no Estado de Sítio (arts. 137 e 138, CF), pelo prazo de 30

dias, prorrogáveis ao final, salvo no caso de guerra. No Estado de Defesa poucos direitos e garantias fundamentais podem ser suspensos, aí não se encontrando os direitos sociais nem as liberdades sindicais. Todavia, tais Estados de exceção, que constituem hiatos constitucionais, ainda não foram decretados, até porque existem formalidades jurídico-políticas para tanto. Logo, uma MP não pode afastar a aplicação das normas constitucionais nem dos direitos e garantias assegurados pela Constituição.

11. Suspensão do FGTS

O recolhimento do FGTS fica diferido, isto é, as parcelas de competência dos meses de março, abril e maio de 2020 poderão ser parceladas sem juros, atualização nem correção em até 06 vezes mensais, prazo contado a partir de julho/2020, o que joga o parcelamento até 2021 (art. 20). Mas a suspensão do prazo prescricional para reivindicar valores de FGTS não recolhido é de 120 dias (art. 23), já valendo. Dois pesos, duas medidas.

12. Retroação da MP 927

É dada, pela MP 927, uma carta em branco para trás, na medida em que retroage seus efeitos para reconhecer todos os atos praticados pelos empregadores, nos 30 dias anteriores à sua vigência, que estiverem de acordo com esta norma superveniente. É o art. 36:

“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.”

Esta medida rompe a segurança jurídica, que preside as relações contratuais. Atos resistidos pelos trabalhadores, com base na CLT, não podem, agora, ser desfeitos para fazer prevalecer a vontade dos patrões, em face de legislação superveniente, que regula para o passado.

13. Suspensão do contrato de trabalho

Para não dizer que não falei das flores, a MP não autoriza a suspensão do contrato sem renda ao trabalhador, isto é, a licença ou o afastamento sem nenhuma contraprestação. A suspensão autorizada, de 04 meses, é a prevista no art. 476-A, CLT, *mutatis mutandis*.

Porém, mesmo neste ponto, existe maldade jurídico-econômica, porque o art. 18, da MP 927: (a) retira os sindicatos do processo negocial, deixando os trabalhadores à mercê dos patrões; (b) faculta ao empregador pagar uma “ajuda compensatória mensal” (não é remuneração, logo não tem encargo social algum), cujo valor será definido livremente entre o empregador e seu empregado, ou seja, pelo patrão. Diz a MP que, no curso da suspensão contratual, o empregado fará jus a receber benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

Ou seja, tudo é “acertado” entre empregado e empregador, cabendo a este exclusivamente a decisão do que pagar, do que conceder, quanto pagar etc. Fica assim: o empregador paga o que puder; alguns, o que quiser. E os sindicatos à distância.

Para completar, a MP retira do empregado a percepção do Bolsa-Qualificação, uma forma de pagamento liberada pelo programa de seguro-desemprego, natural às suspensões contratuais reguladas pelo art. 476-A, CLT.

14. Fiscalização do trabalho

A cereja do bolo está em afastar a fiscalização do trabalho, que passa a ter função meramente orientativa. Ora, a legislação do trabalho não é nova, todos a conhecem (ou devem conhecê-la, art. 3º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro). A dicção do art. 31-I, por exemplo, da MP 927/2020, impõe que a fiscalização do trabalho, nos casos de relação de trabalho não formalizada, dar-se-á a partir de denúncia, o que retira a iniciativa fiscalizatória e abre margem a possível

identificação dos denunciadores, o que significa, na prática, retaliação pelos patrões. Isso é estímulo ao trabalho informal em plena crise econômico-social, ensejando menos recolhimento aos cofres de um Estado que está à beira de um colapso em suas contas públicas.

A aplicação das sanções em autuações por débitos de FGTS ficam suspensas, conforme se depreende do art. 28, verbis: *“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.”* Somente após o prazo de defesa e se mantido o auto, a sanção pecuniária adquirirá efetividade, prosseguindo no procedimento apropriado.

15. Considerações finais

Além destes apontamentos, a MP 927 traz várias outras disposições, na mesma linha de infelicidades. Recomenda-se sua leitura atenta.

Todavia, extraem-se dela que: (a) não contribui para o diálogo social; (b) não garante empregos; (c) viola liberdades públicas, como a sindical; (d) padece de vícios de inconstitucionalidade; (e) não ajuda na contenção da expansão do COVID-19; (f) impõe unilateralidade nos contratos de trabalho, beneficiando apenas os empregadores; (g) não gera renda nem a garante aos trabalhadores; (h) menospreza cuidados com a saúde do trabalhador; (i) fragiliza as contas públicas; e (j) acima de

tudo, despreza os laços de solidariedade, que precisam ser estimulados e reconstruídos na sociedade.

Quanto às medidas judiciais que de logo podem ser adotadas, é preferível que se deem, inicialmente, em juízos de primeiro grau de jurisdição ou, quando for o caso, nos tribunais locais. Ajuizamento de ADI, no STF, no momento, pode gerar jurisprudência negativa, de efeitos gerais, consolidante das disposições infelizes da MP 927/2020, mesmo que, sabidamente, possuam inconstitucionalidades e rompem com a proteção ao trabalhador. O STF não tem sido sensível às questões sociais.

Resta, também, o caminho político, na sensibilização dos deputados e senadores sobre os efeitos maléficos da desditosa Medida Provisória, que merece imediato reproche. Aliás, é tempo de o Congresso Nacional pensar em reuniões por meios eletrônicos, digitais, à distância.

É preciso ter cautela com algumas promessas de revisão de normas ruins. Cuidado, antes de comemorar. Primeiro, a emenda pode sair pior do que o soneto e, assim, ser elaborada disposição mais agravante. Segundo, é truque antigo da ultradireita lançar uma lei ruim (o bode na sala) para, após a reclamação do povo, voltar ao que realmente pretendia, passando falsa impressão de que atendeu ao reclamo popular. Terceiro, qualquer mudança pontual não pode servir de fonte para não se resistir os aspectos e o espírito malévolos da lei, no caso, MP. A MP, em si, precisa ser combatida.

É preciso continuar atento, velando pelo Estado de Direito e pela dignidade humana.