

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA**

VIRGINIA GOMES FERREIRA

**AS ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DURANTE A PANDEMIA
DE COVID-19: Uma Análise dos seus pontos controversos à luz dos princípios
norteadores do Direito do Trabalho.**

Maceió/AL

2022

VIRGINIA GOMES FERREIRA

**AS ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DURANTE A PANDEMIA
DE COVID-19: Uma Análise dos seus pontos controversos à luz dos princípios
norteadores do Direito do Trabalho.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar

JOAO LEITE DE ARRUDA
ALENCAR:308190196

Assinado de forma digital por JOAO
LEITE DE ARRUDA
ALENCAR:308190196
Dados: 2022.12.16 18:30:37 -03'00'

Assinatura do Orientador

Maceió/AL

2022

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

F383a Ferreira, Virginia Gomes.
 As alterações da legislação trabalhista durante a pandemia de COVID-19 : uma análise dos seus pontos controversos à luz dos princípios norteadores do direito do trabalho / Virginia Gomes Ferreira. – 2022.
 55 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 51-55.

1. Microsistema jurídico. 2. Pandemia. 3. COVID-19. 4. Direito do trabalho - Princípios. 5. Medida provisória. I. Título.

CDU: 349.2

*A Deus, minha Rocha eterna, que me sustentou até aqui e
aos meus pais, Luciete e Edmilson, que são
meus maiores incentivadores.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente ao meu grandioso Deus, que me guia, protege e me dá forças a todo instante. Sou grata por tantas bênçãos derramadas sobre a minha vida durante esses anos e por ter me sustentando nos piores momentos vividos durante a graduação. Serei eternamente grata, por conceder o milagre na vida da minha mãe!

Aos meus pais, meus anjos na terra, Luciete e Edmilson vocês são meu lar, meu porto seguro e por quem eu lutarei até os últimos dias da minha vida, obrigada por estarem incondicionalmente ao meu lado.

Ao meu namorado, Elivelton, companheiro de todas as horas que sempre me incentivou quando eu estava sem ânimo para prosseguir e que vibrou com todas as minhas conquistas até aqui.

Aos meus irmãos, Matthaus e Bruno, que sempre torcem pelo meu sucesso, estarei sempre ao lado de vocês

A minha tia Lúcia que sempre esteve disposta a me auxiliar e abrigar quando necessitei do seu lar durante a minha trajetória de estudos.

In memoriam, quero lembrar e agradecer aos anos que a minha Tia Didiu, minha segunda mãe, esteve aqui comigo, mas, que o vírus da Covid-19 a arrancou do nosso meio, sei o quanto estaria orgulhosa com o fim deste ciclo em minha vida, obrigada por tudo. “Aqueles que amamos nunca morrem em nossos corações”.

Eu amo vocês!

Agradeço também, aos meus colegas e professores que marcaram a minha trajetória acadêmica.

Por fim, não menos importante, agradeço ao meu orientador, Professor João Leite, que sempre esteve disponível, dando todo apoio necessário para a concretização deste trabalho.

*“entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o operário,
é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.*

Abade Lacordaire

RESUMO

A humanidade vive constantes transformações que fazem parte da sua evolução e da dinamicidade dos seus acontecimentos externos. Ocorre que com a chegada da pandemia da Covid-19 ocorreram mudanças que forçaram o mundo a adaptar-se ao um novo cenário. Nessa perspectiva, medidas de contenção e prevenção da doença causada pelo vírus Sars-Cov-19 precisaram ser tomadas. Diante disso, o então Presidente da República editou as Medidas Provisórias 927 e 936, ambas em 2020, a fim de contornar ou minimizar os efeitos da crise pandêmica no âmbito trabalhista. Todavia, essas MPs abordaram pontos que trouxeram importantes controvérsias ao meio jurídico quanto as suas constitucionalidades. A fim de analisar criticamente tais conflitos é necessário entender a história da construção do direito do trabalho e quais os princípios que o norteiam e, somente em seguida, investigar os textos legais das referidas medidas provisórias. Sendo assim, este trabalho utilizou o método hipotético-dedutivo para analisar criticamente o microsistema instituído no período da pandemia, sob a perspectiva dos direitos trabalhistas duramente conquistados e que vêm sendo mitigados pela tendência neoliberalista de flexibilização em prol de aumento na oferta de emprego.

Palavras-chave: Microsistema, Pandemia, Covid-19, Princípios, Medidas Provisórias.

ABSTRACT

Humanity experiences constant transformations that are part of its evolution and the dynamics of its external events. It so happens that with the arrival of the Covid-19 pandemic, changes occurred that forced the world to adapt to a new scenario. In this perspective, measures to contain and prevent the disease caused by the Sars-Cov-19 virus needed to be taken. In view of this, the then President of the Republic edited Provisional Measures 927 and 936, both in 2020, in order to circumvent or minimize the effects of the pandemic crisis in the labor field. However, these PMs addressed points that brought important controversies to the legal environment regarding their constitutionality. To critically analyze such conflicts, it is necessary to understand the history of the construction of labor law and the principles that guide it and, only then, investigate the legal texts of the aforementioned provisional measures. Therefore, this work used the hypothetical-deductive method to critically analyze the microsystem established in the period of the pandemic, from the perspective of hard-won labor rights that have been mitigated by the neoliberal trend of flexibilization in favor of an increase in the job offer.

Keywords: Microsystem, Pandemic, Covid-19, Principles, Provisional Measures

ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

Art. – Artigo

CCT– Convenção Coletiva de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa Brasileira

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

MPT – Ministério Público do Trabalho

BEm – Benefício Emergencial

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A CONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	14
2.1	O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL INDIVIDUAL E SOCIAL: A evolução histórica do direito do trabalho.	14
2.2	O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	17
3	A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS COMO NORTEADORES DOS DIREITOS TRABALHISTAS	20
3.1	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO	22
3.1.1	Princípio da Igualdade	23
3.1.2	Princípio da dignidade da pessoa humana	24
3.1.3	Princípio da proibição ao retrocesso	24
3.1.4	Princípio do valor social do trabalho	26
3.1.5	Princípio da fonte normativa mais favorável ao trabalhador	26
3.2	PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO	27
3.2.1	Princípio da proteção	27
3.2.1.1	Princípio In dubio pró-operário	28
3.2.1.2	Princípio da aplicação da norma mais favorável	28
3.2.1.3	Princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica	29
3.2.2	Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade	30
3.2.3	Princípios de proteção Salarial	30
3.2.3.1	Princípio Irredutibilidade salarial	30
3.2.3.2	Princípio da inalterabilidade salarial	31
3.2.3.3	Princípio da integralidade salarial	31
3.2.4	Princípio da Supremacia do Interesse Público	32
3.2.5	Princípio da Primazia da realidade	32
4	MEDIDAS LEGISLATIVAS DE COMBATE ÀS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA NO ÂMBITO LABORAL: AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES	33
4.1	O início do posicionamento político-social do Brasil com a Lei nº 13.979/20	35
4.2	Considerações acerca da medida provisória de nº 927/2020	35
4.3	Considerações acerca da medida provisória de nº 936/2020 convertida na Lei 14.020/2020	
	37	
4.4	A Hipótese de Força Maior	41

4.5	Os pontos controversos das Medidas Provisória 927/2020 e 936/2020	43
4.5.1	Prevalência do acordo individual sobre a negociação coletiva e a limitação da atuação sindical durante a pandemia	44
4.5.2	Redução salarial em tempos de pandemia	46
4.5.3	A Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
6	REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

Em análise a cronologia social do Trabalho, observa-se que este passou por profundas transições até assumir os contornos atuais. Considerando a sua tradução em diversos idiomas, a etimologia desse vocábulo remete-se ao significado de castigo e de algo penoso. Por isso, o Trabalho é avaliado como centro motriz que rege a sociedade desde os primórdios, pois, está presente em todos os âmbitos da vida do ser humano.

O nascimento da ciência jurídica que estuda esse fenômeno, ocorreu em um período histórico com transformações importantes em três campos sociais, a saber: economia, política e direito. Foi com a industrialização e a exploração da mão de obra operária em larga escala que surgiu a necessidade de proteger a parte mais vulnerável, o trabalhador.

Após longos períodos de exploração, o Trabalho consolidou-se como valor social, em âmbito internacional, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos (documento assinado em 1948 que prescreve os direitos inalienáveis de todas as pessoas), estabelecida na Carta Internacional de Direitos Humanos, que o consagrou como um direito humano.

Já em âmbito nacional, o estabelecimento oficial do Direito do Trabalho, se deu a partir da revolução de 1930. Nesse período, Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com a função de implementar e gerenciar a política trabalhista. Nessa mesma época surgiram Leis laborais em abundância de forma desordenada, e apesar dessa enorme quantidade de normas trabalhistas elas não eram aplicadas efetivamente.

Assim, com o objetivo de garantir a segurança jurídica na aplicação da legislação trabalhista, o governo decidiu reunir todas essas normas em um único espaço. A partir disso, os direitos e obrigações dos trabalhadores foram consolidados em uma espécie de código, dando origem à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, editada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Destaca-se também, nessa cronologia, a importância da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988 na proteção dos Direitos Trabalhistas, a partir dela inaugurou-se uma nova concepção do Estado Democrático de Direito no Brasil. O valor social do Trabalho e da livre iniciativa foram concretizados como fundamento da República e como parte dos direitos fundamentais, no art. 1º, inciso IV da CRFB/88. Já o art. 7º da CRFB/88 destinou-se a disciplinar sobre os direitos e deveres dos trabalhadores urbanos e rurais.

Ocorre que, mesmo após esse período lento, mas crescente, de evolução dos direitos trabalhistas, iniciou-se uma tendência, influenciada pelos ideais políticos e econômicos do liberalismo, para flexibilizá-los. Foi nesse contexto que ocorreu a reforma trabalhista em 2017,

sendo que essa inclinação liberal se estende até os dias hodiernos, em que diversos desmontes à esfera trabalhista estão em curso.

No intuito de compreender a complexidade das normas trabalhistas ora vigentes, é necessário imergir em um estudo que remonte à história da sua formação, aos conceitos iniciais do valor social do Trabalho e aos princípios que delimitam essa ciência jurídica. Por isso, partindo desses pressupostos, o estudo desta pesquisa inicia-se com uma breve cronologia sobre a construção do direito do trabalho, em seguida, aborda-se os princípios que direcionam o direito do trabalho e mais adiante adentrar-se-á no campo das medidas provisórias 927 e 936, ambas de 2020.

Os princípios dirigem, influenciam e informam o sistema jurídico, sem eles as leis carecem de direção e propósito. Eles situam-se entre as fontes materiais e as fontes formais do Direito do Trabalho, pois, concomitantemente ajudam a determinar os valores a serem perseguidos pela ordem jurídica e possuem caráter normativo, ou seja, são normas jurídicas obrigatórias para todos.

Os princípios na Constituição Federal (1988) têm força normativa primária, por isso na interpretação da norma é essencial a ponderação entre eles para se alcançar o melhor resultado. Compreender a definição e características dos princípios mais relevantes do direito do trabalho pode nos ajudar a entender se esses elementos básicos do Estado Democrático de Direito foram violados no combate ao impacto econômico e social do regramento imposto aos brasileiros na pandemia do coronavírus.

Nos dois últimos anos, a geração hodierna vivenciou as mais profundas mudanças em decorrência da pandemia da covid-19, em um considerável curto intervalo de tempo para uma experiência sem precedentes na história mais recente da globalização, um agente infeccioso que se disseminou em diversas localidades do mundo e por isso a OMS classificou-o como pandemia. Foram modificações catastróficas e inesperadas nas mais diversas áreas, quais sejam, da esfera social, psicológica e política; o mundo foi forçado a adaptar-se uma realidade nova e desconhecida (o novo normal).

Essas mudanças impactaram a esfera trabalhista, uma vez que, para controlar o contágio foi necessário aplicar algumas medidas como o isolamento social, a quarentena e o fechamento de empreendimentos não-essenciais. Todavia, isso resultou na paralisação de vários setores econômicos, ocasionando a necessária intervenção do Estado para estimular o “fique em casa” a fim de não sobrecarregar o sistema de saúde, bem como preservar empregos e garantir a renda de milhares de pessoas.

Assim, com o propósito de enfrentar a crise na saúde e economia, o Presidente da República utilizou o mecanismo previsto do art. 62 da Constituição da República Federativa brasileira, de 1988, (CRFB/88) para legislar em situações de relevância e urgência. Isto é, adotou-se a medida provisória com força de Lei, a fim de impor à sociedade soluções de enfrentamento às consequências da pandemia da Covid-19.

É nesse contexto que este trabalho concentra os seus esforços, na tentativa de identificar de maneira crítica e analítica se os instrumentos legislativos no âmbito trabalhista, especificamente as MPs 927 e 936, pertencentes ao “microsistema normativo trabalhista provisório decorrente da pandemia do Coronavírus” (LEITE, 2022) foram capazes de acompanhar as alterações provenientes da pandemia e sem retroagir no que se refere aos direitos do trabalhador e princípios que regem o direito do trabalho. O objetivo é determinar se as alterações legislativas possuem inconstitucionalidades.

Para melhor compreensão desta temática foram selecionadas as Medidas Provisórias supra, posto que acarretaram as alterações trabalhistas mais controversas durante a crise iniciada em 2020, devido à propagação do Sars-Cov-19. Cumpre destacar que mesmo após o fim da vigência das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020 os seus dispositivos foram reeditados quase que completos pelas MPs 1045 e 1046, ambas de 2021. Ademais, essas medidas legais foram amplamente debatidas na jurisprudência do STF e na doutrina, o que incrementou o arcabouço para a nossa pesquisa.

Destarte, realizar-se-á um estudo jurídico, por meio da pesquisa bibliográfica em artigos científicos, obras, leis e jurisprudência pelo método hipotético-dedutivo, visto que a compreensão da temática não será esgotada por este estudo, em virtude da sua complexa extensão.

2 UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A CONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

No que tange a história do Trabalho na humanidade, devemos compreender que através de diversos movimentos societários ela passou por várias mudanças até a sua configuração atual. Pode-se dizer que o trabalho é um centro referencial da sociedade, visto que está presente na vida de todos os seres humanos, assim, numa tentativa de proteger esse bem, o Direito do Trabalho surge como uma ciência jurídica de grande relevância para a sociedade.

Nesta senda, a cada ruptura dos padrões comportamentais da sociedade, as normas que regem esse agrupamento necessitam acompanhar essas transformações, a fim de manter a ordem e harmonia das relações. Diante disso, este capítulo será a base para entendermos, brevemente, o surgimento e a consolidação do Direito do Trabalho como uma ciência.

2.1 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL INDIVIDUAL E SOCIAL: A evolução histórica do direito do trabalho.

Etimologicamente o termo “Trabalho” nasceu a partir de uma acepção de pena/castigo, nas traduções de diversas línguas o termo remete ao significado de dor, conforme ensina Aldacy Coutinho (1999, p. 8). Seja no português “trabalho”, ou no espanhol “trabajo”, e até no francês “travail”, todos esses termos citados desembocam na sua palavra de origem, o latim “trepalium” ou “tripalium” que é um instrumento de tortura utilizado para aprisionar animais domésticos enquanto eram marcados com ferro.

Nos idiomas italiano e inglês, trabalho corresponde, respectivamente, a “lavoro” e “labour”, sendo que ambos derivam da palavra em latim “labor” que se traduz em sofrimento, dor, atividade penosa. A palavra “labor” possuía como correspondente no grego o vocábulo “ponos”, por fim, este originou o vocábulo “pena”, consoante explica a ilustre Professora supramencionada.

No campo religioso, no livro Sagrado da Bíblia, o trabalho também é interpretado como pena, uma vez que, em seu texto se evidencia o trabalho como resultado de uma punição imposta a Adão, por ter desrespeitado a Lei de Deus. Em *Ipsis litteris*, no Livro de Gênesis, capítulo 3 e versículo 19 consta que “No suor do teu rosto você comerá o seu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado: porquanto és pó, e em pó te tornarás...” (2019, p.13).

“Labor”, “operarius”, “salaire” e “proletarius” são termos constantemente ligados à palavra trabalho. Eles surgiram em épocas diferentes, de acordo com os ensinamentos de Coutinho (1999, p. 9). O primeiro, “labor” ou “labour” desenvolveu-se por volta dos séculos XII e XIII, no feudalismo, por causa da criação dos burgos (cidades com muro), e seu significado remonta àquele que cultivava a terra. Ainda, nessa mesma época, surge o segundo termo, em latim, “operarius” que tem o sentido de homem com pena, ou seja, pessoa que devia obrigações para um patrão ou cliente. Já o terceiro e quarto termo, “Salaire” e “Proletarius”, desenvolveram-se por volta dos séculos XV e XVI, a partir da formação do comércio, momento considerado pré-capitalista; “salaire” é derivado de *salarium* e era a remuneração em dinheiro dos soldados para pagar o sal ou até mesmo percebiam o próprio sal; já *proletarius* expressa uma pessoa desprovida dos meios de subsistência e dos instrumentos de produção.

Pode-se dizer que foi somente a partir do século XVIII que o trabalho adquiriu um campo lexical com significado social positivo, à medida que se tornou intrínseco à dignidade humana. Isso pois, a força de trabalho foi projetada para fora do sujeito, em outras palavras, iniciou-se a distinção entre o sujeito e o seu trabalho, logo, o trabalho como conceito abstrato passou a ser negociado, vendido, e possui valor de troca.

O Trabalho consolidou-se como valor social, no âmbito internacional, após longos períodos de exploração, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, estabelecida na Carta Internacional de Direitos Humanos, que o consagrou como um direito humano, especificamente em seu artigo o art. 23. (ONU, 2020).

O Direito do Trabalho começa a ser delimitado, em escala global, em dois períodos: pré-histórico e o histórico. No primeiro, o período pré-histórico, o trabalho ainda não fazia parte de uma ciência jurídica, nesse período os regimes de trabalho eram mais primitivos e sem garantias inicialmente vinculavam o homem à escravidão, em outra fase vinculavam o homem à terra – o regime de servidão- e mais adiante, o homem estava ligado à profissão, surgindo as corporações de trabalho.

Não se pode mencionar a História do Trabalho sem citar que sua exploração se iniciou por meio da mão de obra escrava. Aqueles que eram explorados trabalhavam para gerar rentabilidade aos donos de terra e recebiam em troca uma sobrevivência precária, visto que para a sociedade da época os escravos não existiam como seres humanos, somente como propriedades do senhor das terras. Posteriormente, por meio de uma transição lenta, a escravidão deu lugar à servidão, como elucida Ferrari (2011, p. 32).

O surgimento do Direito do Trabalho pode-se dizer que ocorreu no período histórico, e se deu a partir das transformações ocorridas em três esferas sociais, quais sejam, a econômica,

a política e a jurídica (LEITE, 2022, p. 55). A economia foi fortemente impactada com a Revolução Industrial que foi responsável por reorganizar as relações econômicas, ao substituir em larga escala a mão de obra artesã por modelos industriais de trabalho, assim, inaugurando o liberalismo econômico, conforme disserta Silvia Correia (2007, p.140):

A concretização da primeira revolução industrial foi possível através da invenção técnica que permitiu a passagem do trabalho artesanal para o industrial. O instrumento manual foi substituído pela máquina, devido aos aperfeiçoamentos tecnológicos e da utilização do vapor como fonte de energia. A acumulação se deu por causa das invenções e com elas, entramos na era do capitalismo industrial.

No capitalismo industrial ocorreu o desenvolvimento da indústria têxtil, da indústria de ferro, da máquina a vapor (que permitiu a entrada da economia britânica na fase moderna da industrialização).

Já a política, a segunda esfera social responsável por originar o direito do trabalho, conforme exposto por Leite (2022, p. 55), foi amplamente influenciada por meio da Revolução Francesa, as ideias e os ideais do estado liberal de direito (liberdade, igualdade e fraternidade) passaram a ser traçados com mais precisão, o que fortaleceu os princípios e postulados do liberalismo clássico. Esse período foi sucedido pelo Estado de Direito Social, por meio de um processo de constitucionalização dos Estados.

O estabelecimento do Estado Social de Direito trouxe uma nova perspectiva quanto a isonomia ligando-a à Justiça Social. No meio internacional, pela primeira vez na história as leis trabalhistas tiveram espaço em uma Constituição no ano de 1917 - a Constituição do México de 1917. Em seus dispositivos houve a limitação da jornada do menor de 16 anos para seis horas, jornada máxima para os demais trabalhadores de até oito horas sendo a noturna de sete horas, descanso semanal, salário-mínimo entre outros direitos. (LEITE, 2022, p. 55)

De acordo com Leite (2022, p. 56), na Alemanha, em 1919, houve a edição da segunda Constituição que resguardava direitos laborais. Ainda, nesse mesmo ano, criou-se a OIT - Organização Internacional do Trabalho -, organismo responsável por difundir normas e regras que resguardam as relações jurídicas laborais em diversos lugares no mundo, principalmente nos Estados-membros da OIT, do qual o Brasil faz parte. (RAMOS, 2020, p. 199).

No que tange ao terceiro e último ponto tratado por Leite (2022, p. 55), no campo jurídico, o direito do trabalho desenhou-se a partir da atuação do trabalhador/operário que reivindicou a garantia dos seus direitos trabalhistas, o que possibilitou importantes modificações das relações laborais. Assim, organizaram-se em prol do coletivo para proteger os seus direitos, iniciando os primeiros passos do sindicalismo (MARTINEZ, 2020, p. 66).

2.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho brasileiro possui como ponto de investigação científica o trabalho humano, qual seja, aquele prestado por conta alheia ou de maneira subordinada, exercido por uma pessoa física de modo não eventual e oneroso, isto é, remunerado. Alguns doutrinadores dividem a história da ciência jurídica do Trabalho no Brasil em três fases, conforme Leite ensina: “no Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da Proclamação da República à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias.” (2022, p. 56).

A evolução jurídica das relações laborais no Brasil solidificou-se a partir do final da segunda fase, momento o qual, o país enfrentava o inchaço das cidades ocasionado pela marginalização das camadas mais pobres, que após o fim da escravidão não possuíam lugar e nem emprego para subsistência e necessitavam da intervenção do Estado para garantir direitos e coibir novas formas de exploração. Das palavras de Jefferson Costa (2020), pode-se inferir que a abolição da escravatura, por meio da Lei Áurea, é um símbolo inicial da evolução histórica do Direito do Trabalho tupiniquim, apesar de não possuir “caráter jus laboral” faz parte da principiologia desta ciência jurídica em estudo, porquanto há incompatibilidade entre trabalho escravo e o Direito trabalhista.

O estabelecimento oficial do Direito do Trabalho, no Brasil, pode-se afirmar que se deu a partir da revolução de 1930. Essa revolução apresentou ao Brasil o desafio de romper com o domínio de uma economia agrícola e assimilar-se a uma sociedade industrializada. As sociedades industrializadas caracterizam-se, por um lado, pela emergência de relações laborais mais complexas e desenvolvidas e, por outro, pela implementação de regulamentações laborais como órgãos estatutários. Assim, em 1930, Vargas criou o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio “com a função de pôr em prática a sua política trabalhista e administrar o procedimento de formação do proletariado como força orgânica de cooperação com o Estado.” (NASCIMENTO, p. 81, 2011).

Foi no Governo de Vargas, com a Constituição de 1934 que o Direito do trabalho se efetivou na fera constitucional. Nesta Carta-Magna, garantiu-se ao trabalhador o salário-mínimo, repouso semanal, férias remuneradas, liberdade sindical e jornada de oito horas como as principais proteções ao trabalhador. De acordo com o professor Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 160):

A partir de 1930 deu-se a expansão do direito do trabalho em nosso País como resultado de vários fatores, dentre os quais o prosseguimento das conquistas que já foram assinaladas, porém com um novo impulso quer no campo político, quer no legislativo.

Passaram a ter, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, maior aceitação as ideias da intervenção nas relações de trabalho, com o Estado desempenhando papel central, grandemente influenciado pelo modelo corporativista italiano de 1927.

Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas foram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

Conforme os doutrinadores do Direito do Trabalho, inclusive o supracitado Professor, esse período foi marcado pela criação em abundância de Leis trabalhistas para disciplinar os direitos dos trabalhadores, ocorre que, esse crescimento se deu de forma “desordenada” (NASCIMENTO, 2011, p.161) e apesar dessa enorme quantidade de normas trabalhistas, estas não eram aplicadas efetivamente.

Desse modo, com o objetivo de garantir segurança jurídica à aplicação das Leis laborais, em 1943, o Governo resolveu reunir todas essas normas em um único ponto. E com isso, consolidou-se os direitos e deveres dos trabalhadores em uma espécie de código, surgindo assim a Consolidação das Leis do Trabalho – a CLT, promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (BELMONTE, 2020, p. 435).

Notadamente, a Consolidação dos Direitos trabalhistas na CLT passou por diversas modificações durante os anos que sucederam a sua criação, afinal, conforme já exposto no início deste capítulo, no tocante à mutabilidade existente nas relações sociais, principalmente na dinâmica laboral, as normas devem ser capazes de acompanhar todo esse sistema que está em constante movimento, tendo como propósito principal a proteção dos interesses (direitos) do elo mais fraco dessa relação – o trabalhador.

Assim também, é necessário destacar a relevância da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988 na proteção dos Direitos Trabalhistas, que apesar desta não ser a primeira a versar sobre os direitos laborais, considerando a Constituição de 1934, foi a partir dessa que se inaugurou uma nova concepção do Estado Democrático de Direito no Brasil.

O valor social do Trabalho e da livre iniciativa foram concretizados como fundamento da República e como parte dos direitos fundamentais, no art. 1º, inciso IV da CRFB/88. Além disso, outras normas relacionadas ao Direito do Trabalho foram inseridas na Carta Magna, em

que o art. 7º da CRFB/88 disciplina sobre os direitos e deveres dos trabalhadores urbanos e rurais.

Do mesmo modo, o Professor Alexandre Agra Belmonte (2020, p.164-165) explica que a promulgação desse diploma legal trouxe algumas modificações expressivas no tocante as garantias do trabalhador brasileiro, como podemos citar a seguir:

[...] a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a generalização do regime do fundo de garantia com a conseqüente supressão da estabilidade decenal; a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária; a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%; o aumento em 1/3 da remuneração das férias; a ampliação da licença da gestante para 120 dias; a criação da licença-paternidade, de 5 dias; a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos; a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros; a obrigatoriedade de creches e pré-escolas; e à inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes.

Observa-se que, após esse período positivo, no que diz respeito à criação de Leis protetivas para o trabalhador, iniciou-se um movimento de tendência à flexibilização das normas trabalhistas. É fato, que a Constituição Brasileira (1988) em uma situação muito específica, no art. 7º, inciso VI, trouxe uma exceção ao Princípio da Irredutibilidade Salarial ao permitir a redução em caso de acordo ou convenção coletiva, ou seja, a Lei Maior previu a possibilidade de flexibilizar o direito ao salário-mínimo.

Todavia, as mudanças sociais e tecnológicas, o aumento do desemprego e da competitividade propiciaram que a ideia liberal fosse disseminada em contrariedade às normas laborais, sob a perspectiva de que as leis trabalhistas são responsáveis pelo desaceleramento da economia. Sabe-se que o liberalismo econômico propõe, maior flexibilização e a desregulamentação dos direitos dos trabalhadores como solução para o crescimento econômico, e com o a tendência de flexibilização há uma tentativa de diminuir a atuação do Estado na sociedade, inclusive na relação entre o trabalhador e o empregador. De acordo com Mauricio Godinho Delgado, no que diz respeito a flexibilização e a desregulamentação:

No Brasil, esses dois temas ganharam força em duas conjunturas políticas específicas: nos anos de 1990, em que vicejou no País o neoliberalismo, e a partir da derrubada do governo constitucional em 2016 e período imediatamente seguinte, em que houve abrupta e profunda retomada, no Brasil, do ideário neoliberalista. Nesta última conjuntura, os dois temas penetraram fortemente na política pública, mediante a reforma trabalhista feita pela Lei n. 13.467/2017, que entrou em vigor em 11.11.2017. (2019, p.71)

Insta destacar a diferença entre flexibilizar e desregular. Ocorre que com a flexibilização, nas palavras de Ricardo Resende (2020, p.68), há intervenção do Estado nas relações de trabalho, mas em alguns casos as partes estão autorizadas a tornar menos rígida as regras trabalhistas, sendo este o caso de uma eventual redutibilidade do salário-mínimo previsto no art. 7º, VI da Constituição Federal (1988), como já exposto acima, bem como no art. 611-A, da CLT que foi acrescentado pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e dispõe sobre diversas outras hipóteses de flexibilização através da negociação coletiva de trabalho. No tocante a desregulamentação, a ideia é que o Estado se abstenha por completo da dinâmica laboral possibilitando que as partes apenas entre elas entrem em acordo sobre os termos e as condições de emprego e seguirão apenas as leis de mercado.

Por fim, compreende-se que esse breve levantamento histórico é crucial para a compreensão mínima do quão moroso foi o processo de valorização do trabalho até o surgimento da ciência jurídica do Direito do Trabalho na história. E, por isso, qualquer ameaça de retrocesso dessas garantias deve ser objeto de reflexão aprofundada a fim de coibir qualquer ação que atente contra a dignidade da pessoa humana.

3 A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS COMO NORTEADORES DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Os princípios são pressupostos elementares para direcionar a compreensão de toda sistemática de ideias, eles servem para direcionar o sistema jurídico, logo também da ciência jurídica do Direito Laboral, a fim de que esta não seja apenas um conglomerado de normas jurídicas sem um objetivo. Os princípios situam-se entre as fontes materiais e as fontes formais do Direito do Trabalho, e concomitantemente com a finalidade de determinar os valores que direcionam a ordem jurídica, esses princípios possuem caráter normativo. À vista dessa perspectiva Mauricio Delgado descreve os princípios do direito da seguinte forma:

Aqui, os princípios correspondem à noção de proposições ideais, fundamentais, construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada. Ou “proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a” (Cretella Júnior). Os princípios atuam no processo de exame sistemático acerca de uma certa realidade — processo que é típico às ciências —, iluminando e direcionando tal processo. (DELGADO, 2019, p. 220-221)

Há uma importante distinção entre as regras e os princípios que serão fundamentais para a imersão deste tópico que é destinado a compreensão dos princípios como norteadores das normas trabalhistas.

Desse modo, primeiramente frisa-se as semelhanças lexicais desses dois vocábulos: ambos possuem força normativa, no entanto, as suas essências não são iguais. Isto porque, os *princípios* são “verdadeiros mandados de otimização que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça.” (MARTINEZ, 2020, p.151), ou seja, são mecanismos de orientação para delimitar e nortear a criação e aplicação das Leis. Já com relação às regras, essas decorrem de uma situação fática bem especificada com uma consequência no mundo jurídico, uma sanção. Nesse ínterim, Luciano Martinez faz um importante alerta:

Um sistema jurídico não pode ser constituído apenas de regras ou apenas de princípios. Afirma-se isso porque as regras limitam, em nome da estabilidade social e da segurança jurídica, determinados conceitos fechados que não podem ser violados. Os princípios, por sua vez, servem para oferecer uma compreensão e uma interpretação mais ampla do direito. O ideal, portanto, é a interação entre normas-regra e normas-princípios, abrindo-se oportunidade para a concreção oferecida pela decisão em cada caso singularmente considerado. (2020, p.152).

Isso significa que tanto os princípios quanto as regras possuem aplicabilidades diferentes e que juntos formam a norma jurídica, de acordo com a doutrina moderna. As singularidades entre os termos se estendem as suas execuções no plano fático, isso porque quando falamos em conflito entre dois princípios utiliza-se o procedimento de ponderação de interesses e valores, “procura-se aplicar cada um deles na maior medida possível pelo critério denominado ponderação de interesses (lógica do mais ou menos)” (RESENDE, 2020, p. 95).

Por outro lado, quando existe colisão entre duas regras em um contexto concreto, deve-se aplicar a teoria das antinomias jurídicas, ou seja, guiar-se pelos seguintes critérios: hierárquico, cronológico (preferir as regras mais novas) ou quanto a especialidade (preferir às mais específicas do que às mais genéricas). (MARTINEZ, 2020, p.152).

Em ato contínuo, após essa breve e fundamental diferenciação, retomemos o estudo do papel dos princípios no direcionamento da ciência jurídica do Direito do Trabalho, considerando toda sua cronologia histórica a principiologia do Direito Laboral sempre fundamentar-se-á na proteção do trabalhador.

Consoante à Resende, ainda é pequena a aceitação dos Princípios como força normativa primária, vejamos:

Resta observar, por lealdade intelectual, que no Direito do Trabalho ainda é tímida a aceitação dos princípios como dotados de força normativa autônoma. A doutrina trabalhista majoritária ainda se mantém alinhada à escola clássica, negando aos princípios força normativa autônoma e atribuindo-lhes apenas força normativa supletiva, nos termos do art. 8º da CLT. (2020, p.96)

Todavia a Constituição Federal eleva os Princípios à condição de normas constitucionais, coadunando com a doutrina moderna que segundo Leite:

Com efeito, a norma-ápice do ordenamento jurídico pátrio, logo no seu Título I, confere aos princípios o caráter de autênticas normas constitucionais. Vale dizer, já não há mais razão para a velha discussão sobre a posição dos princípios entre as fontes do direito, porquanto os princípios fundamentais inscritos na Constituição Federal passam a ser as fontes normativas primárias do nosso sistema. (2022, p.187)

Desse modo, os Princípios no ordenamento jurídico brasileiro têm força normativa primária como a Norma-Maior lhe dá, em outras palavras, eles progrediram de uma fonte puramente integrativa para adquirir força normativa e, tornou-se possível aceitar os princípios no mesmo grau hierárquico das normas jurídicas.

A base principiológica do Direito do Trabalho é fundamental para a proteção dos direitos sociais adquiridos. Portanto, aprofundar nos princípios mais importantes desta ciência jurídica será a chave para identificar as possíveis inconstitucionalidades presente no microsistema instituído durante a pandemia do coronavírus.

Compreender as definições e características dos principais princípios norteadores do direito do trabalho faz parte do processo de construção do raciocínio que nos levará a interpretação da possível violação desses preceitos fundamentais no combate aos efeitos econômicos e sociais a legislação imposta na pandemia do coronavírus

3.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

A seguir serão elencados os principais princípios constitucionais que regem o direito do trabalho, os quais são importantes para o estudo analítico desta monografia. Isto porque, são elementos que devem ser observados na criação e aplicação das Leis em um Estado Democrático de Direito.

3.1.1 Princípio da Igualdade

Este princípio sensível está presente em vários dispositivos constitucionais; implicitamente constitui objetivo fundamental da república Federativa do Brasil (art. 3º, incisos III e IV), e explicitamente é uma garantia fundamental da Carta-Magna (1988), no caput e inciso I do art. 5º, da CRFB/88, vejamos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 [...]

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

[...]

Art. 5º **Todos são iguais** perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
 I - **homens e mulheres são iguais** em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição [...] (Grifo nosso)

Sobre esse tema a doutrina costuma diferenciar a igualdade material da formal, assim, aquela pode ser compreendida através da célebre teoria da isonomia Aristotélica, da qual se traduz a ideia de que os desiguais devem ser tratados de forma desigual, com o objetivo de alcançar uma justa equiparação com os demais (MAÇALAI,2018). Já a igualdade formal significa que todos são iguais perante a Lei, em outros termos, “consiste no tratamento equânime conferido pela lei aos indivíduos, visando subordinar todos ao crivo da legislação, independentemente de raça, cor, sexo, credo ou etnia” (SILVA, 2017).

Cabe ainda salientar que o princípio da igualdade possui como destinatário o legislador, visto que é através da atividade legiferante que há possibilidade de mudanças significativas nas vidas das pessoas, melhorando a qualidade de vida e aproximando do mínimo para se alcançar a dignidade da pessoa humana (SANTOS, 2020).

Podemos inferir que esse princípio é a base do direito do trabalho, pois o objetivo desta ciência é a proteção do trabalhador que na relação de emprego sempre será hipossuficiente quanto ao poder, portanto o legislador ao instituir direitos trabalhistas procura estabelecer uma equivalência real entre as partes.

3.1.2 Princípio da dignidade da pessoa humana

Este é considerado um princípio que rege todos os ramos do direito, de grande relevância e é um fundamento da Constituição da República Federativa brasileira. É esse princípio que delimita todas as relações no âmbito trabalhista, por meio dele se limita o poder do empregador. Nas palavras de Ricardo Resende:

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador. Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital. (2020, p.96).

Ainda, a Jurisprudência consolidado do STF afirma que a dignidade da pessoa humana é um “superprincípio constitucional”, como observa-se abaixo:

A constitucionalização do princípio da dignidade da pessoa humana modifica, assim, em sua raiz, toda a construção jurídica: ele impregna toda a elaboração do Direito, porque elemento fundante da ordem constitucionalizada e posta na base do sistema. Logo, a dignidade da pessoa humana é princípio havido como superprincípio constitucional, aquele no qual se fundam todas as escolhas políticas estratificadas no modelo de Direito plasmado na formulação textual da Constituição. (STF - ADI: 3510 DF, Relator: AYRES BRITTO, Data de Julgamento: 29/05/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 28/05/2010)

Desse modo, é possível dizer que o princípio da dignidade da pessoa humana é uma garantia social mínima que independe de merecimento pessoal (AGUIAR, 2020), ou seja, ele norteia as condições mínimas para se alcançar o mínimo existencial, para uma existência digna. O princípio da dignidade da pessoa humana está atrelado aos direitos fundamentais e por isso é importante sua aplicabilidade no direito do trabalho com o objetivo de proteger o empregado de possíveis violações a esses direitos.

3.1.3 Princípio da proibição ao retrocesso

Esse princípio está implicitamente cravado na ordem constitucional e decorre da necessidade de se estabelecer segurança no sistema jurídico. Com isso, extrai-se de seu conceito que a partir do instante que a lei estabelece um direito particular regulando um dever

constitucional ele não pode ser abolido, principalmente no que tange os direitos sociais. Neste sentido, o Juiz do Trabalho do TRT da 3ª Região (MG) Geraldo Magela Melo leciona:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o estado após ter implementado um direito fundamental não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente. (2011, p. 2).

A vedação ao retrocesso social geralmente é vinculada ao dever de realização progressiva dos direitos sociais, segundo o art. 2º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que foi ratificado pelo Brasil, consoante aduz SARLET, MARINONE e MITIDIERO (2018, p. 663). Esse princípio é necessário, conforme já exposto, para proteger os direitos sociais destinados ao povo contra possíveis atos do legislador, da administração e de terceiros que visem suprimir os direitos constitucionais ora adquiridos.

Destarte, o princípio de proibição de retrocesso social no que diz respeito ao direito do trabalho, sendo o seu ramo pertencente aos direitos sociais, aponta-se para a ideia de que os direitos laborais não podem retroceder, evidentemente não é uma proibição absoluta que vinculará os poderes legislativo e executivo retirando as suas autonomias, mas serve como “vetor de proteção às políticas já adotadas pelo poder público” (BAHIA, 2017, p. 222).

Há uma preocupação quanto a tendência flexibilizadora no Brasil que se intensificou a partir da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que foi editada sob a justificativa de que as Leis Trabalhistas estariam defasadas, do ponto de vista de regulamentação dos novos postos de trabalho criados na era da globalização tecnológica e pela falta da regulamentação do trabalho terciário, por exemplo, mas que na prática legalizou a mitigação de alguns direitos laborais.

A supramencionada inquietude advém do fato da ocorrência de diversas flexibilizações no período de calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus que se revestiram sob o propósito da preservação dos postos de trabalho. No entanto, alguns pontos são controversos, como veremos mais à frente e caracterizam-se em um verdadeiro retrocesso social, assim como a Reforma trabalhista (2017) fez ao ordenamento jurídico pátrio. Sobre isso, explicam AMORIM, SÁ e PEREIRA:

Houve vários argumentos para justificar a possível “defasagem” dessas normas, tais como a falta de regularidade dos trabalhadores terciários, os novos ambientes de trabalhos oriundos da globalização e pelos avanços tecnológicos, além de maior proteção para os empregados frente às crises e instabilidades vividas no país. Existindo realmente a necessidade de mudanças nas normas que regulando as relações de trabalho, aperfeiçoando-as a realidade brasileira e salvaguardando os direitos sociais.

Entretanto o que se notou com a supracitada transformação foi o inverso, muitas das proteções e benefícios concedidos para com os trabalhadores - que são por lógica o grupo mais desprotegido e que necessitam de maior segurança - foram afrontados e muitos retirados do corpo legal, minimizando o poder de barganha da parte hipossuficiente ao priorizar os acordos coletivos e individuais em relação a matéria estabelecida em lei. Alteração está que atuou segundo a visão Neoliberal voltada para a política empresarial em detrimentos aos direitos coletivos (DUTRA; LUDWINSKI, 2018, p. 12). (2021, p. 72768).

3.1.4 Princípio do valor social do trabalho

Esse princípio encontra amparo na CRFB/88 nos seguintes dispositivos: art. 1º, inc. IV, no capítulo sobre os direitos sociais que vai do art. 6º ao 11, e no art. 170, caput, este último, inclusive versa que a ordem econômica deverá ser alicerçada sob o valor social do trabalho para assegurar a todos uma existência digna.

O trabalho como valor social foi concretizado desde o Tratado de Versalhes (1919) criando a OIT, que regulamentou a justiça social na esfera internacional do trabalho. Portanto, o trabalho humano não poderia mais ser uma mercadoria, pois a partir de então deveria proporcionar dignidade ao indivíduo através de um trabalho digno, ou seja, qualquer tipo de trabalho em que subsista escravidão, exploração e desrespeito às leis violará o princípio do valor social do trabalho.

3.1.5 Princípio da fonte normativa mais favorável ao trabalhador

Este princípio está exposto na Carta-Maior do Estado brasileiro (1988), nos seguintes dispositivos: no art. 7º, caput, “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, bem como o art. 5º, § 2º “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”.

Por meio desse princípio é possível aplicar a norma trabalhista que implemente melhores condições jurídicas e sociais dos trabalhadores urbanos e rurais. Ademais, caso exista algum conflito entre as normas, uma colisão entre os direitos fundamentais, utilizar-se-á esse princípio como mecanismo de solução. Conclui-se desse modo que os princípios constitucionais do trabalho estão interrelacionados no intuito de proteger a relação do trabalhador e do empregador.

3.2 PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

Nesse tópico serão mencionados alguns princípios especiais, infraconstitucionais, importantes do Direito do Trabalho, também essenciais para a contextualização da hipótese-dedutiva desta pesquisa.

3.2.1 Princípio da proteção

A obra de LEITE (2022) explica que esse princípio estabelece o início da ciência social intitulada como direito do trabalho “cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele.”

Essa gênese é admitida se considerarmos que dentre os diversos termos estabelecidos pelo Tratado de Versalhes, em 1919, encontra-se uma série de medidas protetivas da relação laboral entre o empregado e o empregador, cuja finalidade é a concretização da justiça social. Nesse sentido, SILVA e BERSANI citam:

Esta proteção é necessária para garantir uma igualdade que socialmente não existe. [...] O princípio protetor está no art. 7º da Constituição Federal, ao estabelecer a melhoria da condição social: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988), e sedimentou o entendimento de que o Direito do Trabalho merece proteção estatal. (2020, p. 158)

O princípio da proteção divide-se em outros três, os quais seguiremos à análise a seguir:

3.2.1.1 Princípio In dubio pró-operário

O princípio *In dubio pro operario* pode ser chamado também de “in dubio pro misero”, e serve como auxiliar na interpretação da norma, priorizando aquela que se mostra mais vantajosa para o trabalhador. Sobre o tema MARTINEZ alerta:

Atente-se também para o fato de que esse princípio somente tem razão de ser diante das situações de dúvida. Não existindo dúvida, não se poderá aplicar o ora analisado princípio. Há mais: o *in dubio pro operario* não foi criado para ser aplicado na interpretação da prova produzida no processo do trabalho. Sustenta-se isso porque a prova deve ser avaliada segundo o princípio da persuasão racional e de acordo com a distribuição do ônus probatório. Rigorosamente, não há prova dividida; pode haver, sim, prova mal avaliada. (2020, p. 165).

Nesse contexto, este princípio não deve ser aplicado no âmbito processual, visto que o artigo 818 da CLT e art. 373 do CPC prevê um procedimento específico quanto ao ônus da prova.

3.2.1.2 Princípio da aplicação da norma mais favorável

Este princípio alude que existindo no ordenamento jurídico mais de uma norma que disponha sobre os direitos trabalhistas e se encaixem no caso concreto, deve-se priorizar àquela que seja mais benéfica ao trabalhador. Assim como consta no caput do art. 7º, da CRFB/88 deve-se visar “à melhoria da sua condição social[...]” (BRASIL, 1988).

Ainda sobre as particularidades da aplicação deste princípio, LEITE alerta sobre a sua inadequação para solucionar conflitos que contenham alguma norma de mandamento Estatal proibitiva, analisemos:

Anote-se, por oportuno, que esse princípio só não será aplicável diante de norma proibitiva, de ordem pública, imposta pelo Estado, como é a hipótese da vedação da vinculação do salário mínimo para qualquer fim (CF, art. 7º, IV, in fine). Outro exemplo é extraído do art. 623 da CLT, que considera nula a cláusula de convenção ou acordo coletivo que contrarie proibição ou norma disciplinadora de política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente. Nesse sentido, o TST editou a Súmula 375 (anterior ao novo art. 611-A da CLT), segundo a qual os “reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial”. (2020, p. 211).

A doutrina explica que o princípio da norma mais favorável ao se deparar na prática com os conflitos entre as cláusulas estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho – ACT- e Convenção Coletiva de Trabalho – CCT- enfrenta algumas dificuldades quanto a interpretação

e, assim, a doutrina elencou três teorias para fundamentar o método escolhido no momento de utilizar o princípio em tela, são elas: “a teoria da acumulação, a teoria do conglobamento e a teoria da incindibilidade dos institutos” (LEITE, 2020).

a) teoria da acumulação

Com essa teoria as vantagens provenientes de ACT e CCT devem ser acumuladas. Ocorre que há conflito dessa teoria com a atual redação dada ao art. 620, da CLT, pela Lei Nº 13.467/2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, que determina em seu texto a prevalência sempre das condições firmadas em acordo coletivo de trabalho sobre as definidas em convenção coletiva de trabalho.

Importante frisar que no texto anterior à Lei supra, existia a possibilidade de prevalência das cláusulas da convenção coletiva de trabalho sobre às estabelecidas nos acordos coletivos de trabalho, desde que aquela fosse mais benéfica que esta, conforme nos informa Carlos Leite (2020), isso quer dizer que anteriormente essa teoria era aplicável no ordenamento jurídico.

b) teoria do conglobamento

Denominada também de “Teoria do Conjunto”, essa teoria afirma que para aplicar o princípio da norma mais favorável não se deve focar nas cláusulas isoladamente, mas analisar o conjunto global do instrumento legal. Ou seja, deve-se sempre escolher, por exemplo, entre a ACT ou CCT não se pode retirar apenas as partes mais favoráveis de cada uma.

Todavia, assim como a teoria anterior, esta está em descompasso com a redação atual do artigo 620 da CLT.

c) teoria da incindibilidade dos institutos

Essa teoria adere um posicionamento mais abrangente. Nas palavras de LEITE, “Por essa teoria, portanto, é possível combinar as diversas normas existentes na Constituição, na CLT, nas Convenções Coletivas, nos Regulamentos etc., sempre levando em consideração os institutos jurídicos de direito do trabalho contidos em cada um desses diplomas normativos.” (2020).

Mesmo assim, o mencionado autor alerta para a incompatibilidade dessa teoria com o disposto no artigo 620 da CLT, após a modificação trazida pela Lei Nº 13.467/2017.

3.2.1.3 Princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica

Nesse princípio derivado, diferentemente do anterior não há um conflito na aplicação de duas condições ou cláusulas advindas de normas jurídicas diferentes, pois, a condição já era regulada anteriormente, ou seja, já existia uma condição ou cláusula de uma norma jurídica preexistente, e a partir de agora uma nova norma jurídica trata da mesma matéria. Assim, caso a mais recente cláusula seja mais benéfica ao trabalhador, esta prevalecerá sobre a condição antiga.

É mister frisar que “o princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (CF, art. 5º, XL), e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI).” (LEITE, 2020, p. 216).

3.2.2 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade

Este princípio é um mandamento proibitivo que o Estado destinou ao próprio trabalhador, isto é, o trabalhador não pode renunciar a nenhum direito trabalhista. MARTINEZ (2020) elucida que esse princípio está esculpido implicitamente no art. 9º da CLT “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” e explicitamente na Súmula nº 276 do TST “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.”.

3.2.3 Princípios de proteção Salarial

No ordenamento jurídico laboral existem regras e princípios que garantem proteção ao salário no que tange a sua oscilação negativa conforme detalharemos posteriormente.

3.2.3.1 Princípio Irredutibilidade salarial

De maneira implícita o artigo 468 da CLT dispõe sobre esse princípio em seu texto, uma vez que, não se permite alterar cláusulas do contrato de trabalho que sejam prejudiciais ao

trabalhador, sob pena de nulidade. Ocorre que com a promulgação da Constituição cidadã (1988) esse princípio foi esculpido explicitamente em seu art. 7º, inc. VI, adicionando a possibilidade de encolhimento salarial em caso de ACT ou CCT.

Sobre essa exceção, LEITE discorre:

Além disso, é preciso verificar, em cada caso, se realmente há transação/negociação, isto é, se a redução salarial implicará, por exemplo, manutenção dos empregos ou outras vantagens. Se for constatado que houve simplesmente renúncia ao direito fundamental de irredutibilidade salarial em troca de nada, o órgão judicial poderá declarar a nulidade da cláusula prevista no instrumento coletivo de autocomposição por violação dos princípios da irredutibilidade, da razoabilidade e/ou proporcionalidade. Afinal, o inciso VI deve ser interpretado sistemática e teleologicamente em harmonia com o caput, ambos do art. 7º da CF, de modo que somente será permitida a exceção ao princípio da irredutibilidade salarial se houver, efetivamente, constatação de que haverá uma contrapartida em prol da melhoria das condições sociais dos trabalhadores. (2020, p. 880).

3.2.3.2 Princípio da inalterabilidade salarial

Sob a mesma perspectiva jurídica do art. 468 da CLT em conjunto com o art. 7º, VI, da CRFB/88, qualquer alteração que prejudique o trabalhador é vedada, portanto, modificar a forma de pagamento de quinze dias para mensal, ou retirar o pagamento de comissão para um salário fixo, são exemplos de alterabilidade que podem ser ruins para o empregado.

Consoante Carlos Henrique (2022) essa alterabilidade salarial desfavorável poderá ser reconhecida a qualquer tempo, pois compõe-se de nulidade considerando o disposto no art. 9º da CLT.

3.2.3.3 Princípio da integralidade salarial

Esse princípio possui como fundamento legal o art. 462, §§ 1º a 4º, da CLT e é a proteção do empregado em face de descontos salariais, salvo se estes resultarem de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Em caso de dano causado pelo empregado ao empregador há lícitude no desconto do salário, desde que esse cenário esteja previsto no contrato de trabalho ou se comprovar o dolo do empregado. O parágrafo 2º, do art. Supra, veda à empresa manter armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações “in natura”, exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do

armazém ou dos serviços. Em ato contínuo, no parágrafo 3º quando “não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados”.

Em resumo, este artigo da CLT proíbe qualquer forma de limitação à liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

3.2.4 Princípio da Supremacia do Interesse Público

A doutrina de Carlos Henrique Leite (2022), na contramão das demais teorias, elenca o Princípio da Supremacia do Interesse Público como parte dos princípios infraconstitucionais do Direito do Trabalho, pois o art. 8º da CLT o menciona explicitamente, como veremos a seguir:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (grifo nosso).

Inclusive, este princípio é utilizado como diretriz na aplicação do direito à greve regulamentado pela Lei de Greve, Lei Nº 7.783/89 que no art. 11 da referida Lei determina a continuidade na prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades coletivas, refere-se aos serviços e atividades essenciais.

3.2.5 Princípio da Primazia da realidade

Esse princípio é frequentemente utilizado para solucionar os dissídios individuais ou coletivos na Justiça do Trabalho. Ao recorrer a esse norteador principiológico da ciência jurídica trabalhista, temos a prevalência da realidade fática no cumprimento do contrato de trabalho sobre a característica formal que foram nele assentadas. Nesse viés, Martinez (2020, p. 181) também descreve:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.

O princípio da primazia da realidade pode ser aplicado tanto em prol quanto em desfavor do trabalhador, desde que as provas apresentadas contrariem aquilo que efetivamente ocorreu. De acordo com o art. 9º da CLT, quando se constata que a realidade foi mascarada, tornam-se nulos de pleno direito todos os atos violadores da legislação laboral.

4 MEDIDAS LEGISLATIVAS DE COMBATE ÀS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA NO ÂMBITO LABORAL: AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Um cenário de filme assustador assolou a realidade do planeta a partir do ano de 2020. Atualmente, segundo dados da OMS, o Brasil ocupa a quinta posição no ranking dos locais onde a covid-19 foi mais letal durante os anos de pandemia (GOTLIB, 2022). No dia 11 de março de 2020, a ONU anunciou que a doença causada pelo novo coronavírus, a COVID-19 tornou-se uma pandemia (MOREIRA, 2020). Já no Brasil, no dia 20 de março de 2020, foi decretado estado de calamidade pública, através do Decreto Legislativo n. 6.

Segundo o Instituto Butantan, a OMS é a organização responsável por definir quando uma enfermidade se torna uma ameaça global, ou seja, é quem eleva o *status* da disseminação de contágio de doença. Desse modo, a pandemia é decretada quando o agente infeccioso possui a habilidade de se disseminar em diversos países afetando várias pessoas.

De acordo com o supramencionado e célebre instituto, um surto ocorre quando há aumento localizado do número de casos de uma doença em uma mesma região. Já uma epidemia, ocorre em decorrência do aumento no número de casos de uma enfermidade em diversas regiões, estados ou cidades. E, uma endemia acontece quando a doença é contumaz na região, ou seja, a população convive com ela, por exemplo, esse é o caso da dengue no Brasil, que ocorre no verão em certos lugares. Assim, a classificação da pandemia é caracterizada por ser em escala global.

Conforme exposto no capítulo acerca da cronologia do direito do trabalho, a legislação trabalhista, anteriormente à covid-19, já vinha sofrendo profundas mudanças influenciadas pelo pensamento neoliberal, e por isso, muitos direitos foram flexibilizados com o intuito de

aumentar os postos de trabalho, mas isso na prática não se concretizou. A evidência disto está demonstrada em um relatório emitido pela Organização Internacional do Trabalho, denominado “world employment and social outlook: The changing nature of jobs”, realizado em 2015, o qual estudou 63 países que fomentaram a flexibilização trabalhista.

O resultado desse estudo foi traduzido e publicado por Joana Arete para a revista *Ópera* (2021), e afirma o inverso do que se estabelece nas ideias liberais, isso quer dizer que, a diminuição da proteção dos trabalhadores não instiga o crescimento do emprego. Vejamos:

- Em 80% dos países onde aumentaram as regulamentações, a taxa de desemprego caiu após dois anos das reformas. Nos países onde as regulamentações foram enfraquecidas, os resultados foram mistos.
- No longo prazo, em países onde as regulamentações aumentaram, a taxa de desemprego baixou, aumentando em países onde a regulamentação do trabalho diminuiu. A taxa de emprego e a taxa de participação laboral aumentaram mais em países onde as regulamentações aumentaram.

Apesar disso, com a crise pandêmica a legislação laboral novamente se flexibilizou, motivada agora por uma força maior, a fim de preservar os postos de empregos e evitar o aumento de pessoas marginalizadas e vulneráveis.

Ainda sem vacinas, visto que era uma doença nova, o distanciamento social, bem como o uso de máscaras, “lock down” e a higienização das mãos com álcool ou sabão eram as únicas formas de prevenção da doença, inclusive as principais recomendações dadas pela organização mundial da saúde (GOMES, 2021). Todavia, isso resultou na paralisação de vários setores econômicos, o que necessitou da intervenção do Estado para estimular o “fique em casa” a fim de não sobrecarregar o sistema de saúde, bem como preservar empregos e garantir a renda de milhares de pessoas.

As consequências desse trágico período foram milhares de mortes e uma crise econômica que obrigou o Governo brasileiro a tomar medidas emergenciais de combate aos efeitos da pandemia. Inicialmente, de maneira mais genérica editou-se a Lei de nº 13.979, em 6 de fevereiro de 2020, posteriormente, houve edições mais específicas de normas trabalhistas, sendo que esta pesquisa se debruçará na análise das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020.

O art. 62, da CRFB (1988) prevê em caso de relevância e urgência que o Presidente da República poderá adotar medida provisória, com força de lei autorizando o Chefe de Estado a atuar como legislador, editando tais dispositivos legais que deverão ser submetidos ao Congresso de imediato.

Dessa maneira, será apresentado um breve panorama que antecedeu as medidas provisórias que serão objeto de análise para então seguir para os seus dispositivos controversos do ponto de vista da legislação trabalhista constitucional e infraconstitucional.

4.1 O início do posicionamento político-social do Brasil com a Lei nº 13.979/20

Em fevereiro de 2020, o então Presidente da República promulgou a Lei de nº 13.979, apesar das reiteradas tentativas de negação da real ameaça que o Coronavírus representava para a sociedade desde o princípio, inclusive durante os seus maiores picos de contaminação e mortes.

Esta Lei dispôs sobre as medidas de maneira geral para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Isto é, a Lei em comento trouxe comandos de proteção e prevenção para a coletividade no combate da Covid-19.

4.2 Considerações acerca da medida provisória de nº 927/2020

A Medida Provisória 927/2020 fez parte do chamado “microsistema normativo trabalhista provisório decorrente da pandemia do Coronavírus” (LEITE, 2022), e teve o objetivo de combater as consequências da pandemia no âmbito laboral do Brasil. A sua entrada no mundo jurídico ocorreu no dia 22 de março de 2020 e teve sua vigência encerrada no dia 19 de julho de 2020, por meio de Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional Nº 92, publicado no DOU dia 31.07.2020, tendo em vista que não foi convertida em Lei

Nesse viés, a medida provisória supra dispôs sobre as providências no âmbito trabalhista para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) (BRASIL, 2020).

Através da MP 927/2020 inúmeras concessões flexibilizadora dos direitos trabalhistas foram dadas ao empregador para que os postos de emprego fossem conservados, bem como a preservação das empresas. De acordo com LEITE (2022, p. 162), o ponto que merece destaque e debate dessa MP é a prevalência do acordo individual sobre a lei, o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, pois com isso houve uma extensão do *ius variandi* do patrão,

isto é, aumentou-se a autoridade do empregador para alterar unilateralmente as condições de trabalho de seus funcionários.

Dentre outras disposições, a medida provisória em comento versou sobre I) teletrabalho, II) antecipação de férias individuais, III) férias coletivas, IV) aproveitamento e a antecipação de feriados não religiosos, VI) banco de horas, VII) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho durante o estado de calamidade e VIII) diferimento do recolhimento do FGTS.

Quanto a regulamentação do teletrabalho, sabemos que foi uma alternativa importante para atingir as medidas de isolamento social como prevenção ao contágio com o vírus. O empregador poderia escolher quanto a espécie de trabalho, ou seja, a seu critério poderia determinar se o trabalho seria prestado de forma presencial, remota ou de outro tipo à distância, como também determinar o regresso ao regime presencial, independentemente da existência de ACT e CCT, dispensada o registro prévio de alterações ao contrato pessoal de trabalho

No que diz respeito à antecipação de férias individuais aconteceria por meio de um acordo individual escrito, no qual o empregador informaria ao empregado da antecipação de sua licença com antecedência de no mínimo 48 horas de forma escrita ou por correio eletrônico, mesmo que ainda não tenha decorrido o período de carência pertinente. O pagamento das férias poderia ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

O empregador também poderia informar aos seus empregados com antecedência mínima de 48 horas as férias coletivas e o aproveitamento e a antecipação de feriados não religiosos. Outro ponto controverso trazido pela MP 927/2020 versava sobre o banco de horas, o qual poderia ser compensado em um prazo de até 18 meses independente acordo individual ou de CCT e ACT.

Igualmente preocupante e minimizador dos direitos trabalhistas consolidados, a MP 927/2020, trouxe a possibilidade de suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho durante o estado de calamidade, com exceção dos exames admissionais. Isto é, os exames médicos, treinamentos e outras medidas previstas para assegurar a saúde e segurança do trabalhador não seria mais exigida.

Longe de findar as questões conflitantes da medida provisória supra em face do Direito do Trabalho brasileiro, a MP 927 trouxe também o diferimento do recolhimento do FGTS. Com isso, a obrigatoriedade de pagamento do FGTS, no que tange às competências de março a maio de 2020, ficaria suspensa e esses recolhimentos poderiam ser pagos de forma parcelada em até seis vezes.

Todavia, do ponto de vista da Doutora em Direito e Economia, Mestre em Direito Público e professora Vólia Bomfim, a edição dessa MP se justificou, pois, a situação emergencial decorrente da pandemia do Sars-CoV-19 era de força maior e a proteção das empresas e dos postos de trabalho era uma prioridade, portanto a interpretação do direito do trabalho, durante o período emergencial, deveria ser analisada de um novo ângulo.

Compete, destacar que as atualizações na esfera laboral advindas da Medida Provisória 927/2020, após o fim da sua vigência, foram reeditadas na MP 1.046/2021, alterando-se pouco os seus dispositivos. Modificou-se, explicitamente, os critérios da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. Ocorre que, apenas os empregados sob regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância teriam a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares suspensa, com exceção dos exames demissionais.

A Medida Provisória 1.046/2021 determinou a obrigatoriedade desses exames principalmente aos trabalhadores da saúde, os quais teriam prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (covid-19). Outrossim, estipulou o prazo de até cento e oitenta dias para a realização dos exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial, todavia, à critério do médico responsável em alguns casos esses exames poderiam ser antecipados.

4.3 Considerações acerca da medida provisória de nº 936/2020 convertida na Lei 14.020/2020

A continuidade necessária das medidas de contenção ao vírus da covid-19 levou muitos trabalhadores a ficarem afastados das empresas e os empresários continuarem obrigados a arcar sozinhos com as despesas dos seus funcionários. Diante dessa tendência, surgiu a urgência para desenvolver um novo plano que trouxesse alívio financeiro aos empregadores e ao mesmo tempo garantisse o vínculo empregatício aos empregados.

Desse modo, foi editada a Medida Provisória 936, em 1º de abril de 2020 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares à MP 927 com a finalidade de 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Essa medida provisória teve o prazo

prorrogado por 120 dias, até ser convertida na Lei nº 14.020 em 6 de julho de 2020, e durou até o final da vigência do Decreto Legislativo 06/2020, em 31 de dezembro de 2020

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda denominado de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), que contemplou o pagamento de um auxílio financeiro mensal àqueles que formalizaram acordos individuais com seus patrões seja para a suspensão do contrato de trabalho ou para a redução proporcional da jornada de trabalho e salário. (TCU, 2020).

Guilherme Ludwig (2020), Doutor e Mestre em Direito, o também Professor e Juiz do Trabalho da 5ª Região, analisa que a referida MP, está fundamentada no que ele denomina de um “tripé de mecanismo” para reequilibrar a economia e assegurar direitos mínimos ao trabalhador, nos seguintes termos:

O aspecto nuclear da norma firma-se num tripé de mecanismos. Considerando a necessidade de equilibrar a preservação dos postos de trabalho e a garantia da continuidade das atividades laborais, são previstas duas alternativas excludentes:

a) A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, por até 90 dias; ou

b) A suspensão temporária do contrato de trabalho, por até 60 dias, sendo permitido o fracionamento em dois períodos de 30 dias. Em ambos os casos, como se percebe, é atingido o salário, seja pela sua redução proporcional, seja pela total (a suspensão da obrigação de pagar).

Em vista disso, acoplado-se às duas alternativas anteriores, o terceiro mecanismo visa a resguardar a renda do empregado. Trata-se do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, consubstanciado no pagamento de um valor arcado pela União em favor do empregado, para lhe preservar – ainda que parcialmente a renda –, seja como complemento, seja como substituição, conforme o caso. (2020, p. 205)

As medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foram: (i) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, (ii) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e (iii) a suspensão temporária do contrato de trabalho, de acordo com o art. 3º do instrumento legal em pesquisa, só poderão ser executadas através de acordo individual ou negociação coletiva empregados que atenderem os critérios detalhados no art. 12, os quais eram:

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

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.

Ademais, não seriam todos os empregados que poderiam desfrutar dos benefícios dessa medida provisória convertida em Lei. Assim, no § 2º. do art. 6º, foram excluídos aqueles que (i) ocupam cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; (ii) estejam em fruição de benefício de prestação reiterada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991; (iii) fazendo uso do seguro-desemprego; (iv) ou recebem bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei 7.998/1990.

O auxílio governamental administrado pelo Ministério da Economia, seria pago mensalmente, a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Conforme estabelecido nos parágrafos 2º e 3º do art. 5º da MP 936/2020, o empregado receberia o benefício a partir do início do aumento das medidas previstas em lei, mas se o empregador não informar o Ministério da Economia no prazo de 10 (dez) dias da formalização do acordo, ele teria que arcar com todos os custos até a sua conclusão.

Já no art. 7º da Lei 14.020/2020 (MP 936/2020) estabelece que, no período do estado de calamidade, o empregador poderá anuir a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: I – preservação do valor do salário-hora de trabalho; II – pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 da referida lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e III – na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais: a) 25%; b) 50%; ou c) 70%.

Em ato contínuo, quanto à possibilidade de suspensão do contrato de trabalho durante o estado de emergência, o art. 8º da Lei 14.020/2020 prevê que o empregador pode suspender temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados de forma setorial, departamental, parcial ou total empregos pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias divididos em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, prorrogáveis por prazo a ser determinado por ato do poder executivo.

No entanto, o parágrafo 4º do art. 8º do dispositivo em comento, dispõe que se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver sua atividade laboral, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o

empregador estará sujeito: I – ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período; II – às penalidades previstas na legislação em vigor; e III – às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Outro ponto importante da referida Lei está no parágrafo 5º também do art. 8º quando dispõe que durante a suspensão temporária do contrato de trabalho acordado, a empresa que tiver apurado, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a quatro milhões e oitocentos mil reais poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados somente mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

Nesse sentido, o art. 9º da mesma lei ainda estabelece a viabilidade de cumulação da ajuda compensatória com o BEm. Essa ajuda compensatória deverá obedecer às seguintes regras: tem que ter o valor definido em acordo individual ou em negociação coletiva, possuirá natureza indenizatória, outrossim, não poderá integrar a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nem fará parte da base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

Em janeiro de 2021, a Lei 14.020/2020 oriunda da conversão da MP 936/2021 perdeu a sua vigência e, por isso, foi editada nova medida provisória de nº 1.045/2021 para regular e normatizar o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, bem como determinar medidas de enfrentamento as consequências da emergência de saúde pública que na realidade reintroduziu os dispositivos da MP anterior (936/2021) acrescentando-se alguns pontos, e abaixo serão expostos os mais relevantes.

O parágrafo 6º do art. 6º (MP nº 1.45/2021), impede o recebimento do BEm (Benefício Emergencial) pelo trabalhador intermitente. Já no tocante a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, inovou com a possibilidade de isso ocorrer de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade (art. 7º, caput, MP 1.045/2021)

Uma das mais importantes inovações decorre da possibilidade de solucionar os conflitos entre os acordos individuais e convenções coletivas. Nos parágrafos 5º e 6º do art. 12 da referida medida provisória estabelece que se após a celebração do acordo individual, que deve ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração, houver formalização da convenção coletiva ou acordo de trabalho e estas possuírem cláusulas conflitantes com o acordo individual serão aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da

negociação coletiva e a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas.

Essa solução engrenou-se sob a égide dos princípios de proteção ao trabalhador, quais sejam: o princípio da aplicação norma mais favorável e o princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica, ambos detalhados no capítulo sobre a importância dos princípios no direcionamento dos direitos trabalhistas.

4.4 A Hipótese de Força Maior

A hipótese de força maior foi incorporada à MP 927/2020 logo em seu primeiro artigo, com isso observa-se que este instrumento condiz com a sua natureza legislativa de urgência e necessidade e ao mesmo tempo dá respaldo legal às modificações temporárias no plano dos direitos trabalhistas, vejamos:

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 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. (BRASIL, 2020) (*grifo nosso*).

De fato, o capítulo VIII, da CLT, insere a força maior como uma eventual exceção a alguns direitos laborais, como por exemplo, a extinção do contrato de trabalho e da redutibilidade do salário, ou seja, estas são alternativas que podem ser adotadas pelo empregador no caso de algum acontecimento inevitável que esteja além de sua vontade. Sobre isto, o art. 501, caput, da CLT dispõe que “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.” (BRASIL, 1943).

Considerando o regramento da CLT, a redutibilidade salarial em caso de comprovada força maior é prevista em seu art. 503 e estabelece que “é lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário-mínimo da região”. (BRASIL, 1943).

Todavia, consoante comentário de Souza Júnior (2020, p. 49), predomina na doutrina o ponto de vista de que essa redação não foi recepcionada pela CRFB/1988, considerando que no artigo 7º, inciso VI, da Lei-Maior, firmou-se o princípio da irredutibilidade salarial, cuja única exceção deveria advir de uma convenção ou acordo coletivo que dispuser em contrário.

Por outro lado, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal nunca manifestou essa incompatibilidade constitucional, inclusive o Ministro Gilmar Mendes utiliza a força maior como argumento a favor da MP 927/20 ao fundamentar o seu voto no indeferimento das liminares postuladas nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIns) 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, em face da medida provisória, ora em análise (MP nº 927/2020). Nesta vereda, o Excelentíssimo Ministro supramencionado aduz que o ordenamento jurídico nacional já possuía mecanismos para enfrentar situações de imprevisibilidade econômico-social, na seara trabalhista, em casos de força maior, justificando os art. 501 ao 504, da CLT como medidas de enfrentamento aos problemas trabalhistas e econômicos ocasionados por força maior. Examinemos abaixo as suas colocações sobre o tema:

São medidas que estão em vigor há mais de setenta anos e, ultrapassados trinta anos de promulgação da atual Constituição, **nunca tiveram sua recepcionalidade questionada** em ação de controle concentrado de constitucionalidade.

De outro lado, **não confirmo a integralidade de sua recepção pela atual ordem constitucional, mas aponto que, em momentos de tensionamento dos pilares democráticos e sobrecarga das instituições sociais estabelecidas pelo mercado, o cenário econômico-social que se avizinha não pode ser olvidado.**

Em boa medida, repito, as disposições da medida provisória questionada buscam a manutenção do emprego, concedendo as seguintes alternativas: teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; direcionamento do trabalhador para qualificação (revogado pela MP 927/2020); e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Portanto, foram instituídas medidas adicionais, em complemento àquelas dispostas no art. 7º da Constituição Federal, para tentar minimizar os impactos socioeconômicos da atual pandemia, sempre com vistas à manutenção do emprego. (*grifos nossos*). (STF. Referendo na medida cautelar na ADI/6.342, 29/04/2020, p.84-85).

Portanto, longe de esgotar as questões sobre a recepcionalidade do instrumento da força maior, estabelecido no regramento especial (CLT) pela Constituição Federal (1988), o entendimento difundido na jurisprudência dos guardiões da Constituição é uníssono ao sedimentar que as flexibilizações das normas trabalhistas são necessárias em momentos de

grande crise sanitária que afeta as relações sociais e econômicas da sociedade, desde que respeitem os limites constitucionais.

Assim, em razão da excepcionalidade da situação de calamidade pública decorrente da pandemia do Sars-CoV-19, tais medidas eram plausíveis para contenção de danos e com a finalidade de manter a segurança jurídica. Ademais, vislumbrou-se a proteção das empresas e aos trabalhadores na medida do possível.

Todavia, há quem discorde dessa perspectiva flexibilizadora, de acordo com a posição infra do Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, o Ministro Alexandre Belmonte, as reformas trabalhistas não são capazes de recuperar empregos, leia-se:

Contudo, a flexibilização da legislação trabalhista existente não é um caminho a seguir. Nem com as soluções legislativas previstas na primeira onda dos anos 1980 e nem com as apresentadas na Reforma Trabalhista de 2017 ela conseguiu recuperar os empregos, incluir os informais ou facilitar a vida dos pequenos empresários, que respondem por 70% da mão de obra no Brasil. (2020, p.5).

4.5 Os pontos controversos das Medidas Provisória 927/2020 e 936/2020

As constantes transformações legislativas que os direitos trabalhistas sofreram durante o período pandêmico nos anos de 2020-2021 revelaram interessantes pontos de debates nesse meio, os quais devem ser aprofundados. Assim, dentre as várias medidas controversas na seara trabalhista, serão detalhadas, a seguir, aquelas consideradas mais relevantes.

É mister frisar que em sessão do Plenário o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento de medida liminar em sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) ajuizadas contra a MP 927/2020, suspendeu-se a eficácia de dois seus artigos, os artigos 29 e 31. No art. 29 estabelecia que não seria considerada doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus, e o art. 31 limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação. No entanto, os demais pontos foram considerados constitucionais devido a excepcionalidade do momento.

Isto posto, a seguir foram escolhidos três principais quesitos de discussão jurisprudencial para serem examinados.

4.5.1 Prevalência do acordo individual sobre a negociação coletiva e a limitação da atuação sindical durante a pandemia

Conforme já abordado, a MP 927/2020 permitiu a realização de contrato individual escrito “que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição” (BRASIL, 2020) com a finalidade de conservar o vínculo empregatício.

Todavia, diversos legitimados do controle concentrado de constitucionalidade ajuizaram ADIs em face dessa medida provisória e, entre os diversos pedidos, foram solicitados ao STF que fossem declarados inconstitucionais os artigos da referida lei que tratavam sobre o acordo individual ser sobreposto ao acordo coletivo, pois, esses dispositivos contrariavam a Lei maior (1988), nos seguintes termos:

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

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

[...]

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

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...].

O Ministério Público do Trabalho (MPT) expediu uma nota técnica a respeito da MP 927/2020, e se manifestou em oposição à qualquer Lei ou medida provisória que autorize a supressão de acordos e convenções coletivas através de negociações individuais entre empregador e empregados em razão da violação de dispositivos da CRFB/1988. Ainda o MPT declarou:

O Ministério Público do Trabalho tem total sensibilidade com a situação gravíssima por que passa o Brasil - e boa parte do mundo - diante da pandemia de COVID-19. Contudo, entende que mesmo esse quadro excepcional não pode autorizar a inversão do ordenamento jurídico para que as negociações entre trabalhador e empregador estejam acima de normas coletivas e da própria lei.

No plano jurídico, é importante frisar que o art. 7º, caput, da Constituição Federal, ao elencar os direitos fundamentais de trabalhadores urbanos e rurais, admite a previsão de outros direitos por meio de leis, tratados e atos infralegais, desde que “visem à melhoria de sua condição social”. Como consequência, acordos coletivos ou individuais apenas podem prevalecer sobre as leis quando mais benéficos do que estas e não violem disposições de ordem pública, a exemplo das relativas à saúde e segurança no trabalho.

Nesse ínterim, no julgamento da medida cautelar da ADI 6.377, conforme o relatório do Senhor Ministro Marco Aurélio, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – CONTRATUH argumenta nos termos a seguir:

Aponta contrariedade aos artigos 1º, incisos III e IV; 3º inciso II; 7º, incisos XXII e XXVI; 8º, incisos III e VI; 114, § 2º; 170; 193; 196; e 225 da Constituição de 1988. Segundo argumenta, os dispositivos atacados aprofundam a desigualdade nas relações de trabalho e implicam mitigação de garantias fundamentais. Evocando as Convenções nº 98, 144 e 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, **afirma ter o diploma em jogo negado reconhecimento a acordos e convenções coletivas.**

Relativamente aos artigos 2º, 6º, § 2º, 8º, cabeça e parágrafo único, e 13, cabeça e § 2º, assevera revelarem desprezo ao aspecto negocial, no que viabilizada restrição a direitos sociais uma vez firmado acordo individual ou a critério do empregador. Discorre sobre a vulnerabilidade dos trabalhadores e o papel dos sindicatos na defesa dos interesses das categorias profissionais.

Todavia, o guardião da Constituição Federal, o Supremo Tribunal Federal, por maioria absoluta dos seus membros no julgamento do referendo da medida cautelar da Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº. 6.363 ajuizada em face da MP nº. 936/2020, no tocante a supremacia do acordo individual frente aos acordos e convenções coletivas, decidiu pela constitucionalidade dessa temática sob o fundamento de que era um momento excepcional de crise social e financeira causada pela pandemia da Covid-19.

Nesse contexto, sabe-se que o desequilíbrio entre as partes do contrato de trabalho é inerente a sua natureza - o trabalhador é o elo mais vulnerável- e, por isso, o Direito do Trabalho fundamentado nos princípios já expostos nesta pesquisa, bem como outros, cria mecanismos legais de proteção do trabalhador. Considerando o cenário da pandemia da Covid-19 que trouxe crise sanitária, social e econômica, todas as camadas da população sofreram com os seus efeitos, mas notadamente aqueles naturalmente mais frágeis aumentam as suas problemáticas.

Dessa forma, ao declarar a prevalência de acordos individuais sobre os acordos e convenções coletivas a probabilidade de legitimar um acordo unilateral que beneficiará mais o patrão do que o empregado é grande, isto é, o trabalhador temendo uma despedida aceitará a “imposição” do empregador. Nesta perspectiva, Ricardo Guimarães discorre:

As relações de trabalho calcadas na assimetria entre empregados e empregadores, consubstanciada sobretudo no elemento subordinação, recebeu ao longo do trato histórico construção de representatividade dos trabalhadores pelos seus sindicatos com objetivo único de pela via coletiva levar aos empregadores as angustias dos trabalhadores, necessidades de melhoria nas condições de trabalho, implementação de proteção ao trabalho, evitando assim

eventual abuso do empregador com seus subordinados empregados. (2020, p. 564).

Entretanto, é mister salientar que a reforma trabalhista de 2017, proveniente da Lei nº 13.467/2017, no que diz respeito a atuação sindical no Brasil, recolocou os sindicatos num patamar de destaque considerando no art. 611-A, da CLT, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei em diversas hipóteses, ou seja, o negociado (por intermédio sindical) terá preferência frente ao legislado. Ocorre que com a conjuntura de calamidade pública e emergência de saúde as medidas provisórias se dispuseram a encontrar uma solução emergencial e desburocratizada na mitigação da atuação dos sindicatos. Por outro lado, medidas excepcionais como essa podem comprometer a carga valorativa desses importantes agentes de construção histórica dos direitos laborais que são os sindicatos.

4.5.2. Redução salarial em tempos de pandemia

A redução salarial foi uma temática bastante debatida em sede de ADI, principalmente contra a MP 927/2020 que permitia a redução salarial por via de acordo individual ainda a criação do Benefício Emergencial custeado pelo Governo Federal.

Ao longo desta pesquisa o princípio da irredutibilidade salarial foi explicado sob a égide constitucional e infraconstitucional, e assim evidencia-se que esse princípio pertence a essência principal do direito do trabalho que é a proteção do trabalhador. Este sempre será o hipossuficiente da relação trabalhista e, é por isso que a relativização desse princípio em qualquer cenário social merece ser estudado cuidadosamente, sobretudo após já estar consolidado no ordenamento jurídico pátrio.

Apesar de todas as ressalvas contra o sindicalismo brasileiro deve-se priorizar a segurança jurídica, pois, a interpretação da Lei principalmente da Lei Maior não deve ser ponderada por meio de verdades morais, mas deve-se cumprir estritamente o que o texto ordena. E nessa vereda, o dispositivo constitucional é explícito e claro em seu art. 7º da CRFB/88, no inciso VI, que salários somente podem ser reduzidos mediante contratação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho). Defendendo o mesmo ponto de vista aqui defendido GUIMARÃES, afirma:

Note-se que não se trata aqui de fazer uma defesa da atuação sindical no Brasil, no plano prático. Temos defendido, desde sempre, que o modelo de sindicalização é ruim e produz sindicatos que não representam os trabalhadores (BRITO FILHO, 1996; 2019). Trata-se, isso sim, de reconhecer

que a representação por sindicato é um direito fundamental dos trabalhadores, em se tratando de redução de salários e de jornada, e que isto deve ser respeitado, quer gostemos ou não da forma como se conduzem. Por fim, ainda no aspecto jurídico, queremos aduzir que é inconstitucional permitir a redução de salários em qualquer hipótese das admitidas no artigo 12, incisos I e II, da Medida Provisória nº 936/2020, pois, o texto constitucional, no artigo 7^o, VI, não distingue os trabalhadores fixando como fator de discrimen o valor de seus salários. (2020, p.578-579).

Apesar disso, a posição do STF é contrária ao entendimento de inconstitucionalidade ora aqui sustentado, de acordo com Antonio Carlos Aguiar (2020, p.119) para a maioria dos Ministros o princípio da segurança jurídica não é estático, mas dinâmico, deve-se ponderar as limitações sociais e financeiras existentes. O autor supra continua discorrendo “*ipsis litteris*” que as decisões do STF demonstram, também, que na era contemporânea os princípios constitucionais da liberdade e da igualdade devem ser sopesados em conjunto com o princípio da solidariedade, erigido no artigo 3^o da Carta de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Destarte, neste momento de calamidade, em que é preciso enfrentar as consequências de uma pandemia, a análise não pode ficar restrita ao âmbito individual e coletivo, devendo considerar também o interesse público.

4.5.3. A Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Nos tópicos anteriores, ao detalhar os aspectos gerais da Medida Provisória 927 do ano de 2020, pôde-se observar que umas das soluções para superação da crise trabalhista no período de pandemia foi a suspensão das exigências de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, como também a interrupção da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados pontos estes previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

A flexibilização de normas referentes à saúde do trabalhador durante o período de emergência da saúde é uma inconstitucionalidade gigante que afeta diversos princípios do direito, como o da dignidade e da proteção do trabalhador. Ademais, sabe-se que o vírus da Covid-19 pode ser fatal para grupos que possuam certas doenças pré-existentes. Outrossim, as normas que regulamentam a segurança, saúde, higiene e conforto no ambiente de trabalho, de acordo com posição do MPT são de ordem pública. Em nota técnica o MPT discorre sobre a temática, vejamos:

[...]ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus

[...]

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7º, caput e “b”, e 12, 2, “b”), do Protocolo de San Salvador (art. 7, “e”) e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre “segurança e saúde dos trabalhadores”. (Nota técnica MPT, 2020, p. 3).

Os artigos 3º, inciso VI, 15, 16 e 17, violam explicitamente a constituição federal, especificamente no artigo 7º, inciso XXII, que aponta ser direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Apesar do STF não ter declarado a inconstitucionalidade sobre este ponto, esta pesquisa coaduna com o entendimento do Ministério Público do Trabalho ao esclarecer que os artigos da MP 927/2020 que apresentavam conteúdos sobre a suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho são materialmente inconstitucionais. Assim, para além do olhar da excepcionalidade da pandemia que necessitava de soluções enérgicas, deveriam vislumbrar a vulnerabilidade do trabalhador, acentuada ainda mais durante a crise da pandemia da Covid-19.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisar a historicidade da construção do Direito do trabalho como uma ciência jurídica, bem como a sua ampla base principiológica nos faz compreender o propósito precípua deste ramo, que é garantir proteção e segurança jurídica às partes envolvidas na relação de emprego, principalmente ao trabalhador, que é na maioria das vezes o agente mais prejudicado.

Diante da realidade de uma pandemia mortal nunca experimentada pela sociedade, ao menos na história recente da globalização, responsável por milhares de mortes, o mundo mergulhou numa severa crise pandêmica que afetou diversos meios. No Brasil, não diferente, devido a crescente mortalidade causada pelo vírus, medidas de contenção e prevenção tiveram que ser tomadas para contornar essas terríveis consequências. Através de medidas legislativas um novo normal foi imposto à sociedade.

A crise não ficou restrita à saúde, todos os âmbitos foram afetados, principalmente no que diz respeito a grande fatia social regida pela Consolidação dos Direitos trabalhistas (CLT). Com isso, para enfrentar esses reveses, o então Presidente da República editou as medidas provisórias 927/2020 e 936/2020 que se complementaram, principalmente porque esta última inaugurou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, visto que, era necessária a intervenção ativa do Governo Federal com auxílio financeiro nesse momento tão frágil que a sociedade enfrentou.

Todavia, alguns pontos controversos existentes nessas medidas foram amplamente debatidos, em virtude das alterações das normas trabalhistas e da interpretação dos princípios que regem o direito do trabalho, inclusive em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade. Conforme exposto, o STF compreendeu que as medidas eram constitucionais devido o momento de exceção que estávamos experienciando.

O objetivo deste trabalho foi analisar criticamente o microssistema instituído no período da pandemia, sob a perspectiva dos direitos trabalhistas duramente conquistados e que vêm sendo mitigados pela tendência neoliberalista de flexibilização em prol de aumento na oferta de emprego.

Conforme apresentado, a carga histórica de cada direito trabalhista que hoje pode ser usufruído merece reflexão crítica para não sucumbir aos interesses econômicos daqueles que detêm o poder. Por isso, os princípios norteadores do direito do trabalho foram tratados nesta pesquisa, porquanto são pressupostos elementares que direcionam a compreensão de toda sistemática de ideias do domínio jurídico. Vislumbrar os princípios constitucionais de igualdade, da dignidade, da proibição ao retrocesso, do valor social do trabalho, bem como os

princípios infraconstitucionais, como da proteção do operário, da proteção salarial e da supremacia do interesse público é a forma mais coerente para se buscar soluções que não se choquem com os direitos laborais já consolidados.

Apesar de compreender que as medidas provisórias e as leis aqui estudadas tiveram que se adequar a um período de crise sanitária em um cenário pandêmico, foram mudanças que modificaram a hierarquia de normas e mitigaram direitos conquistados. Àqueles que defendem a constitucionalidade dos pontos aqui expostos sob o argumento da excepcionalidade da situação ignoram que o trabalhador já se encontra em posição hierárquica inferior, sendo assim, qualquer política que precise dividir o ônus entre os empregados e empregadores colocará maior carga à pessoa física do que à pessoa jurídica.

Por essa senda, a relação laboral deve ser sopesada na perspectiva entre dois bens jurídicos que merecem proteção por igual a ordem econômica e os direitos trabalhistas, pois mesmo em época de crise, deve-se encontrar o caminho da proteção do trabalhador, sem retroceder, desde que estejamos ainda sob o manto constitucional.

6 REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **O vetor constitucional da solidariedade em tempos de coronavírus**. O direito do trabalho na crise da covid-19, coordenadores Alexandre Agra

AMORIM, Eduardo Borges. SÁ, Kerlen Alves de. PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha. **A Reforma Trabalhista e o Retrocesso Social dos direitos assegurados aos trabalhadores**. Brazilian Journal of Development, 7(7), 72760–72786. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.34117/bjdv7n7-449>>. Acesso em 15 de out. de 2022.

ARETE, Joana. **A flexibilização do trabalho não faz crescer o emprego, mas sim o lucro empresarial**. Ópera Revista independente. 2021. Disponível em: <<https://revistaopera.com.br/2021/11/18/a-flexibilizacao-do-trabalho-nao-faz-crescer-o-emprego-mas-sim-o-lucro-empresarial/>>. Acesso em 03 de dez 2022.

BAHIA, Flavia. **Direito constitucional**. Coleção Descomplicando 3. ed. Recife, PE: Armador, 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BÍBLIA, A.T. GÊNESIS. In BÍBLIA. Português: **Bíblia Sagrada**. Tradução de João Ferreira de Almeida. 3ª Impressão, 2ª Edição. São Paulo: Geográfica, 2019.

BOMFIM, Vólia. Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas Relações de emprego. 2020. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/>>. Acesso em 04 de nov. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 22 de out. de 2022.

_____. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em 22 de out. 2022.

_____. **Lei Nº 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil Brasileiro**. Brasília, DF: Senado, 2015. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em 22 de out. 2022

_____. **Lei Nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019**. Brasília, DF: Senado, 2020. Disponível: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm>. Acesso em 22 de out. 2022.

_____. **Medida provisória n. 1045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho**.

Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm>. Acesso em 28 de out. 2022.

_____. **Medida provisória n. 1046**, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm>. Acesso em 28 de out. 2022.

_____. **Medida provisória n. 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública [...]. Diário Oficial da União: Brasília, DF, ano 158, n. 55-L, p. 1, 22 mar. 2020. Edição extra. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=619&pagina=1&data=22/03/2020&totalArquivos=3>>. Acesso em 28 de out. 2022.

_____. **Medida provisória n. 936**, de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 28 de out. 2022.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre a medida provisória nº. 927/2020. 2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2020_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-pdf-1.pdf>. Acesso em 09 de set. 2022.

_____. **Súmula nº 276 do TST. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO** (mantida) - Res. 9/1988, DJ 01, 02 e 03.03.1988. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276>. Acesso em 22 de out. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6.377**. Distrito Federal. Relator: Ministro Marco Aurélio. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 11 maio 2020. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343577274&ext=.pdf>>. Acesso em 09 de out. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Referendo na medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6.342**. Distrito Federal. Relator: Ministro Marco Aurélio. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 29 abril 2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754346856>>. Acesso em 09 de out. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Referendo na medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6.363**. Distrito Federal. Relator: Ministro Marco Aurélio. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 17 abril 2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754346856>>. Acesso em 09 de out. 2022.

BUTANTAN. Portal do Butantan. **Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia.** Disponível em: <<https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencas-entre-surto-epidemia-e-endemia2022>>. Acesso em 03 de dez 2022.

CORREIA, Silvia. **O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: O EXEMPLO DO TRABALHO FEMININO.** Revista Eletrônica: Revista Formação, nº14 volume 2. 2007. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/formacao/article/download/651/667/1774>>. Acesso em 17 out. de 2022.

COSTA, Jefferson Alexandre da. **Breve histórico do direito do trabalho brasileiro.** 2020. Jus.com.br. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/56743/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro>>. Acesso em 13 de out. 2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena.** Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba. 1999

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Rodrigo. **Ventilação, máscara, distanciamento e higiene das mãos: OMS atualiza protocolo contra a covid-19.** Revista eletrônica Rede Brasil Atual. Publicado 06/05/2021. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/saude-e-ciencia/ventilacao-mascara-distanciamento-e-higiene-das-maos-oms-atualiza-protocolo-contra-a-covid-19/>>. Acesso em 28 de out. 2022.

GOTLIB, Jéssica. Covid-19: **Brasil está entre países com maior mortalidade em excesso, diz OMS.** Correio Braziliense. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/05/5005653-covid-19-brasil-esta-entre-paises-com-maior-mortalidade-em-excesso-diz-oms.html>>. Acesso em 13 de nov. 2022.

GUIMARÃES, Alexandre Pereira de Freitas. **A limitação da atuação sindical em tempos de pandemia.** O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. In: Alexandre Agra Belmonte Luciano Martinez Ney Maranhão (Coord.). Salvador: Editora JusPodivm, 2020. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 563-574.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **Análise da compatibilidade da Medida Provisória 936/2020 com o Sistema Jurídico-Trabalhista.** In: Hirsch, Fábio Periandro (org.). Covid-19 e o Direito na Bahia. Salvador: Editora Direito Levado a Sério, 2020, p. 204-214. Disponível em: <<https://fabioperiandro.adv.br/wp-content/uploads/2020/10/2020-Covid-19-e-o-Direito-na-Bahia-ISBN-978-65-87020-01-3.pdf>>. Acesso em 10 de nov. 2022.

MAÇALAI, Gabriel. STRÜCKER, Bianca. **O PRINCÍPIO DA IGUALDADE ARISTOTÉLICO E OSSEUSDEBATES ATUAIS NA SOCIEDADE BRASILEIRA.**

Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 6, p.684-702, out/2018. Disponível em:

<<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1258#:~:text=Resumo%3A%20Arist%C3%B3teles%20afirmou%20que%20a,liga%20a%20desigualdade%20a%20certas>>. Acesso em 10 de out. de 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020

MELO, Geraldo Magela. **O direito do Trabalho e o Princípio da Vedação ao Retrocesso**. Revista TRT 6 DOCTRINA. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103098/2011_melo_geraldo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 10 de out. de 2022.

MOREIRA, Ardilhes. PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia de coronavírus. Portal G1. 11 mar. 2020. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>>. Acesso em: 28 de out. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A história do Direito Coletivo**. P. 72-152. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. Coord. Irany Ferrari; Amauri Mascaro Nascimento; Ives Gandra da Silva Martins Filho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2020. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em 15 de set. de 2022.

RAMOS, Gustavo Teixeira. UM SÉCULO DE OIT – NOVOS DESAFIOS E PERSPECTIVAS. P. 194-219. A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. volume 2. Organizadores Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. 1.ed. São Paulo : Tirant lo Blanch, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

SANTOS, Ana Clara Paiva; PEREIRA, Iangre; DINIZ, Ana Paola. **A relevância da intervenção sindical e da negociação coletiva em tempos de Covid-19: uma análise crítica das Medidas Provisórias 927 e 936/2020 sob a ótica dos julgamentos do STF**. In: Hirsch, Fábio Periandro (org.). Covid-19 e o Direito na Bahia. Salvador: Editora Direito Levado a Sério, 2020, p. 123-149. Disponível em: <<https://fabioperiandro.adv.br/wp-content/uploads/2020/10/2020-Covid-19-e-o-Direito-na-Bahia-ISBN-978-65-87020-01-3.pdf>>. Acesso em 10 de nov. 2022.

SANTOS, Rosilene dos. **Direito do trabalho: princípios constitucionais regentes em tempos de flexibilização de direitos e pandemia**. Revista do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região 24 (1) 84-97, Brasília, v. 24, n. 1, 2020. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/376>>. Acesso em 10 de out. de 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito constitucional. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, 7.ed.

SILVA, Carolina Dias Martins da Rosa e. **Igualdade formal x igualdade material: a busca pela efetivação da isonomia**. Revista eletrônica Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 09 jan. 2017, 04:30. Disponível em:

<<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/48550/igualdade-formal-x-igualdade-material-a-busca-pela-efetivacao-da-isonomia>>. Acesso em: 26 out 2022.

SILVA, Jéferson Fernando Amaral. BERSANI, Humberto. **A essência do direito do trabalho e a Lei nº 13.467/2017**: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retrocesso social.p. 149 – 172. Revista da Escola Judicial do TRT4. Vol. 2, n. 4. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2020. Disponível em: <

<https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/issue/view/4>>. Acesso em 10 de out. de 2022.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**. In: Revista dos Tribunais. Thomson Reuters, São Paulo. 2020.

SPC BRASIL. **Mesmo aposentados, 21% dos idosos continuam trabalhando**, revela pesquisa CNDL/SPC BRASIL. Publicada em dezembro de 2018. Disponível em:

<https://www.spcbrasil.org.br/wpimprensa/wpcontent/uploads/2018/12/release_idosos_vida_profissional_dezembro_2018.pdf>. Acesso em 13 de nov. 2022.

STF - **ADI: 3510 DF**, Relator: AYRES BRITTO, Data de Julgamento: 29/05/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 28/05/2010). Disponível em: <

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/14720566/inteiro-teor-103108892>>. Acesso em: Acesso em 10 de out. de 2022.

TCU, Secom. **TCU verifica que Benefício Emergencial alcançou bons resultados**.

Tribunal de Contas da União. Publicação 20/04/2021. Disponível em:

<<https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-verifica-que-beneficio-emergencial-de-preservacao-do-emprego-alcancou-bons-resultados.htm>>. Acesso em 10 de nov. 2022.