



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE
FACULDADE DE DIREITO

AS INVESTIDAS DO NEOLIBERALISMO NAS NORMAS DO
TRABALHO: AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSOS AOS
TRABALHADORES?

Marabá/PA – 2021

LEANDRO JOSÉ DE JESUS SILVA

**AS INVESTIDAS DO NEOLIBERALISMO NAS NORMAS DO
TRABALHO: AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSOS AOS
TRABALHADORES?**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Instituto de Estudos de em Direito e Sociedade – IEDS. Curso Bacharelado em Direito da Terra/Pronera – turma Frei Henri Burin des Roziers.

Orientador: Prof. Andrei Cesário de Lima Albuquerque.

MARABÁ/PA – 2021

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares

Silva, Leandro José de Jesus

As investidas do neoliberalismo nas normas do trabalho: avanços legislativos ou retrocessos aos trabalhadores? / Leandro José de Jesus Silva ; orientador (a), Andrei Cesário de Lima Albuquerque. — Marabá : [s. n.], 2021.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2021.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Trabalhadores - Condições sociais. 3. Dignidade. 4. Neoliberalismo. I. Albuquerque, Andrei Cesário de Lima, orient. II. Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. III. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.6

Elaborado por Miriam Alves de Oliveira – CRB-2/583

AS INVESTIDAS DO NEOLIBERALISMO NAS NORMAS DO TRABALHO: AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSOS AOS TRABALHADORES?

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Instituto de Estudos de em Direito e Sociedade – IEDS. Curso Bacharelado em Direito da Terra/Pronera – turma Frei Henri Burin des Roziers.

Orientador: Prof. Andrei Cesário de Lima Albuquerque

Banca examinadora:

**Prof. Andrei Cesário de Lima Albuquerque – UNIFESSPA
Orientador.**

**Prof. Dr. Jorge Luis Ribeiro Dos Santos – UNIFESSPA
Examinador**

**Prof. Dr. Cloves Barbosa – UNIFESSPA
Examinador**

AGRADECIMENTOS

Agradeço infinitamente a Deus pela oportunidade de seguir firme nesta trajetória. Aos meus avós: Gersonita Araújo de Jesus e Adelson Bispo de Jesus e, de modo especial, a minha mãe Evanete Araújo de Jesus, os quais sempre me ensinaram, ao longo da vida, que o valor da honestidade e da persistência é a chave para conquista dos nossos objetivos.

A todos os meus familiares, de modo particular, quero lembrar os meus tios Adão Araújo de Jesus, Marlei Froehlich, Luzia Araújo de Jesus e Divino Araújo de Jesus assim como minha prima Marizete Araújo Pereira agradeço-os pela confiança e por todas as vezes que me encorajaram a seguir firme neste sonho.

Agradeço a todos os meus amigos, de modo em especial, João Ângelo Torres, Edilene Aguiar e Luciel Ferreira obrigado pela parceria de cada um na realização desta árdua missão.

Agradeço ao apoio do casal Antônio Costa e Lena Lucia de Sousa cujos ensinamentos foram fundamentais para a realização desde sonho. Muito obrigado seu Antônio por ter se tornado um guardião da turma Frei Henri.

E, por fim, agradeço aos colegas e professores da turma Frei Henri, à Paróquia Santa Luzia de Anapu, na pessoa da Maria dos Santos Sousa da Costa, à Comissão Pastoral da Terra de Marabá, na pessoa de José Batista Gonçalves Afonso e à Comissão Pastoral da Terra de Anapu, meu muito obrigado por tudo.

RESUMO

O presente trabalho se propôs analisar as principais mudanças legislativas na seara do Direito do Trabalho, desde o advento da Lei 13.467 de 13 de julho 2017 até os dias atuais com o lançamento de uma série de medidas legislativas por parte do Governo Federal como forma de enfrentamento da crise econômica vivida no Brasil hoje por conta dos efeitos da Pandemia da Covid-19. Para tanto, inicialmente, foi apresentado um percurso histórico acerca da evolução do trabalho. Em seguida, voltou-se para o surgimento e aperfeiçoamento do Direito do Trabalho no âmbito nacional, delimitando-o, no geral e em diferentes épocas. Destacaram-se as constantes mudanças na legislação trabalhista. Por fim, por meio de uma pesquisa bibliográfica, buscou-se a compreensão do princípio da proteção e sua importância neste momento de tantas investidas do neoliberalismo na legislação trabalhista. Ademais, foi importante para compreender como esses efeitos dessas mudanças foram grandes retrocessos na vida da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Novas Normas Trabalhistas; Princípio da proteção; Pandemia.

ABSTRACT

The present work aimed to analyze the main legislative changes in the labor law area, from the advent of Law 13,467 from July 13, 2017 to the present day with the launch of a series of legislative measures by the Federal Government as a way to cope with the economic crisis experienced in Brazil today due to the effects of the Covid-19 Pandemic. To this end, initially, a historical path was presented about the evolution of the work. Then, he turned to the emergence and improvement of labor law at the national level, delimiting it, in general and at different times. The constant changes in labor legislation stood out. Finally, through a bibliographical research, we sought to understand the principle of protection and its importance at this time of so many attacks of neoliberalism in labor legislation. Moreover, it was important to understand how these effects of these changes were major setbacks in the life of the working class.

Key-words: Labor Reform, New Labor Standards; Principle of protection; Pandemic.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I	
EVOLUÇÃO HISTÓRICA E SENTIDO DO TERMO TRABALHO, EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.	12
1.1 Evolução histórica do trabalho.....	12
1.1.1 O sentido do termo trabalho segundo alguns autores.....	15
1.2 Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.....	15
1.3 As Constantes Mudanças Legislativas nas Normas do Trabalho.....	18
CAPÍTULO II	
BREVE ANÁLISE SOBRE A REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467/2017), O CONCEITO E A PREVISÃO NORMATIVA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	21
2.1 A Reforma Trabalhista.....	21
2.2 Princípio da Proteção.....	24
2.2.1 Conceituação do princípio da proteção.....	25
2.3 Previsão normativa do princípio da proteção.....	27
CAPÍTULO III	
ANÁLISE DAS PRINCIPAIS LEIS QUE AFETAM DIRETAMENTE AO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19	30
3.1 Medida Provisória, 927, 22 de março de 2020.....	31
3.2 Medida Provisória nº 946, de 7 de abril de 2020, extinguiu o Fundo Pis, Pasesp e passou para o FGTS.....	37
3.3 Análise da Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.....	38
3.4 Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020, institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis nos 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências.....	45
3.5 Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020 dispõe sobre medidas Temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário.....	51
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59

AS INVESTIDAS DO NEOLIBERALISMO NAS NORMAS DO TRABALHO: AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSOS AOS TRABALHADORES?

INTRODUÇÃO

É sabido que a realização do trabalho, desde os primórdios, está presente na vida dos homens, ou seja, era praticado, exclusivamente, como forma de sobreviver, porém, com o passar do tempo, o ser humano foi aprimorando as formas de desenvolver o trabalho, visando melhorar o meio em que vivia, a fim de proporcionar a si próprio e aos demais uma vida melhor.

Diante da evolução do trabalho, que antes era uma forma de sobrevivência, com o passar do tempo, foi superado por uma incessante busca por riqueza o que, sem dúvida, mostrou a importância do direito do trabalho neste histórico-evolutivo.

É inegável que nesta construção histórica, em algumas sociedades, o trabalho passou a ser uma forma de controle, em que os mais ricos se valendo das necessidades dos mais pobres os exploravam, situação essa que é bem diferente dos dias atuais, em que o trabalho é considerado como essencial para o ser humano, apesar de todos os retrocessos vividos nos últimos anos por conta dos desmontes na legislação trabalhista.

Diante desta realidade, o Direito do Trabalho como ramo jurídico destinado a cuidar das relações de trabalho entre trabalhador e patrão, passou a ter uma importância essencial na correção de situações de desigualdades, oferecendo uma proteção e segurança a parte inferior desta relação, a saber, o trabalhador, através da apresentação de normas que tem por objetivo impor limitações a explorações dos trabalhadores através de sua força de trabalho.

Em se tratando do Brasil, é bem verdade que a vida do trabalhador nunca foi fácil, porém, desde o segundo semestre de 2016, a situação piorou consideravelmente, motivado por acontecimentos de viés político, econômico e social, o que, sem dúvida, mudou, e muito, a vida dos trabalhadores, principalmente influenciados por uma teoria que defende a flexibilização da legislação trabalhista, como uma iniciativa capaz de proporcionar um crescimento da economia e desta forma diminuir o desemprego.

Igualmente, neste mesmo período, o País vem atravessando um momento lastimável, em que os trabalhadores tiveram perdas irreparáveis, por causas das diversas modificações legislativas que foram realizadas no campo trabalhista, destas

destaca-se a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, com intuito de tornar empresas mais competitivas através de uma recuperação econômica, e o pacote legislativo do governo federal voltado ao enfrentamento e combate a pandemia da Covid-19.

Com as mudanças que ocorreram na legislação trabalhista neste período, é importante mencionar que o direito do trabalho que sempre teve como base o princípio da proteção, foi atingido, diretamente, o que nos remete a imprescindível tarefa de discutir os principais benefícios e prejuízos aos trabalhadores, que foram resultados destas mudanças.

No momento, o Brasil atravessa uma situação ainda mais delicada, pois a Pandemia da Covid-19, que assolou o mundo de uma maneira inesperada acabou atingindo as estruturas do nosso País em cheio, causando uma série de transtornos para a população brasileira.

Este momento delicado provocado pela crise sanitária mostrou o quanto o Brasil não estava, minimamente, preparado para enfrentar um problema desta magnitude, em que a situação sobrecarregou o sistema de saúde, que já era frágil, por conseguinte acabou refletindo em vários setores da vida dos trabalhadores, dos quais se destaca as relações de trabalho.

Assim, a presente pesquisa se justifica diante o cenário em que o País atravessa especialmente no último quinquênio, cujas mudanças na legislação trabalhista têm acontecido de forma frequente, motivadas por questões política e econômica. Nesse sentido, a proposta é fazer uma reflexão e apresentar os malefícios sofridos pela classe trabalhadora, e que a pandemia da Covid-19 agravou ainda mais essa situação.

O trabalho será apresentado de forma que possa proporcionar aos leitores um entendimento mais facilitado de como se deu esse processo histórico-evolutivo, ou seja, estar dividido em três capítulos para melhor entendimento dos acontecimentos deste período.

No primeiro capítulo será apresentado o contexto histórico com uma abordagem sobre a origem e evolução da palavra trabalho, pela importância de situar o leitor a respeito dos momentos distintos da história que perpassou em diferentes sociedades. Logo após, a fim de ajudar nesta compreensão será exibido o que escreveram alguns autores a respeito do sentido do termo trabalho.

Em seguida será realizada uma abordagem referente à evolução-histórica do ramo do direito que cuida das relações trabalhistas, percorrendo por diferentes momentos que foram importantes, em nível mundial e nacional, e acabaram sendo

determinantes na formação do direito do trabalho. Será uma abordagem sucinta já que este não é o assunto central deste estudo.

O segundo capítulo traz como objeto de estudo a reforma trabalhista, com objetivo de evidenciar na prática quais as verdadeiras ideias que formaram este projeto, que atacou diretamente os direitos dos trabalhadores. Ressaltando que estes direitos foram conquistados ao longo da história com muitos esforços. Ainda neste capítulo, motivado pelas mudanças na legislação trabalhista, apresenta-se o princípio da proteção, que passou a ser ainda mais essencial para diminuir esse abismo dos direitos entre os trabalhadores e os patrões, para tanto se faz necessário trazer a conceituação segundo o entendimento de alguns autores (a), e a sua a previsão normativa em nosso ordenamento jurídico.

E, finalmente, o terceiro e último capítulo apresenta aos leitores uma série de iniciativas legislativa na área trabalhista, criada pelo governo federal para o enfrentamento e combate a pandemia da Covid-19, iniciativas essas que consistem praticamente em incentivos financeiros por parte do governo federal para as empresas, como suporte de garantia de seus funcionamentos, com a justificativa de proporcionar aos trabalhadores uma segurança mantendo seus empregos neste momento de crise.

Este pacote legislativo voltado para o setor empresarial enfrentar a pandemia da Covid-19, foi composto por medidas provisórias que perderam sua vigência e caíram em caducidade e por leis que continuam vigentes até os dias atuais.

Diante disso, é importante deixar claro que não há pretensão de esgotar todas as divergências existentes em torno da temática, o presente trabalho será desenvolvido através de pesquisa qualitativa de método indutivo, procedimentos técnicos de pesquisa histórica e bibliográfica, haja vista, o arcabouço legislativo que traz a positivação dos direitos e garantias fundamentais das pessoas, em especial a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no seu artigo 5º.

CAPÍTULO I - EVOLUÇÃO HISTÓRICA E SENTIDO DO TERMO TRABALHO. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

1.1 Evolução histórica do trabalho

No entendimento da maioria dos pesquisadores a palavra ‘trabalho’ possui sua origem relacionada a um instrumento de forma triangular composto por três toras de madeira, utilizado para o cultivo das lavouras, com a função de prepara o solo, o *tripalium* (ou *trepalium*), usado como uma canga acoplada ao pescoço dos animais e de pessoas.

Assim como leciona Martinez (2009, p. 4) o termo “trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais”.

Além disso, mais tarde essa denominação *tripalium* passou a ser associado a termos como fadiga, sofrimento e penalidade, fazendo referência aos trabalhos pesados que exigissem grandes esforços, realizados nos campos, que em sua maioria eram desenvolvidos pelas pessoas mais pobres, (escravo e servos), que pagavam seu sustento através de suas próprias forças.

Assim como asseveram os autores Ferrari, Nascimento e Martins Filho:

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”. Escravos e servos, historicamente sucedidos, eram os que podiam dedicar-se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados, (FERRARI, NASCIMENTO e FILHO, 2011, p. 17).

Portando, o que se pode perceber historicamente é que o trabalho em muitas sociedades, desde os primórdios era usado como forma de controle, em que sempre um pequeno grupo que detinha o poder, usufruía dessas condições forçando a grande massa trabalhar em seus benefícios com o intuito de aumenta cada vez mais suas riquezas.

Na atualidade, a importância da expressão trabalho, mudou, e é visto como algo essencial para a dignidade humana. Atribui-se essa evolução aqueles que, mesmo obrigados a realizá-lo, encontrava nele o caminho para a liberdade, e aqueles que livres

tinham como lazer e paz espiritual, resultando em uma resignificação de várias fases, partindo da Idade Média até o contrato de trabalho do período industrial.

Neste sentido, assevera Martinez:

A resignificação da expressão “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial. (MARTINEZ, 2010, p. 35)

O trabalho antes era um grande problema, pois era usado como forma de explorar o indivíduo, já nos dias atuais é perceptível o papel fundamental que tem na vida do homem, pois essa relação direta que existe com a natureza, é uma mão de via dupla, ao passo que ao transformá-las através de sua intervenção, é o meio em que vive e a si próprio que está sendo transformado de forma contínua. Assim como lecionam a perspectiva de Aranha

O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura. (ARANHA, 1996, p. 99).

As evoluções que foram mencionadas anteriormente, são responsáveis por diversas opiniões que são atribuídas ao sentido da palavra trabalho, dessa forma a seguir será apresentado o que pensam alguns autores referente ao tema.

1.1.1 O sentido do termo trabalho segundo alguns autores

É importante entender que a história e seus acontecimentos estão sempre em constante evolução de acordo com sua época, nesta perspectiva alguns autores revelam o que pensam acerca do sentido do termo trabalho.

Albornoz (1994) esclarece que na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos significados. Embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes, carregada de emoção, lembra

dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura.

Sachuk e Araújo (2007) reforçam o caráter central do trabalho para a humanidade quando afirmam que, ao longo de toda a história da evolução humana, o trabalho foi algo determinante para a manutenção da vida do homem, tanto individual como coletiva. Para os autores, a humanidade se estrutura histórica e politicamente, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho.

Franco (1989) em artigo sobre o tema aborda uma visão marxista do trabalho, apontando que a consciência humana nesta concepção é estabelecida a partir do trabalho e das relações sociais.

Para Martinez (2010), quando o assunto é trabalho pode-se definir o sentido trazendo a seguinte associação:

O vocábulo “trabalho” estará continuamente associado à idéia de contraprestação pecuniária porque é entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana. Isso acontece porque, conforme antecipado, a remuneração dele decorrente visa ao sustento do trabalhador e, se for o caso, de sua família. Sem a contraprestação pecuniária o trabalho não alcançaria o seu objetivo social. Desse modo, pode-se concluir que, havendo necessidade de sustento próprio e/ou familiar, existirá trabalho e que, existindo trabalho, terá de ser atribuída uma contraprestação por força dele. (MARTINEZ, 2010, p. 95).

O indivíduo se torna diferente dos demais seja pela forma de interagir seja com a natureza e com o que vive em seu entorno, neste sentido o trabalho é primordial, pois além de ser uma forma de subsistência ainda é uma maneira de interação constante entre as pessoas, cuja prática e desenvolvimento estão ligadas diretamente a traços culturais e ideológico de cada povo que o realiza.

Coutinho (2009), por exemplo, afirma que quando se fala de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

Dourado, Holanda, Silva (2009) abordam o sentido do trabalho sob a ótica da cultura popular, encontrando duas opiniões distintas em relação ao sentido atribuído ao trabalho. Na primeira, o trabalho é visto como algo penoso, desagradável e que traz ao indivíduo somente as condições mínimas de suprir suas necessidades básicas. Em contrapartida, a pesquisa apresenta, ainda, uma visão de realização pessoal, quando há uma identificação do indivíduo com a tarefa realizada.

Diante do que foi pesquisado sobre o termo trabalho desde a sua origem, evolução e passando por uma notável ressignificação foi possível perceber as diversas teorias sobre esse tema, e a sua importância para as diferentes sociedades, vividas em épocas distintas.

A seguir será apresentado o surgimento e evolução do direito do trabalho no âmbito nacional, demonstrando ao longo da história a sua importância nas relações de trabalho.

1.2 A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil

No Brasil é importante mencionar a impossibilidade de discutir até o finzinho do século XIX, as questões trabalhistas, pois até aquele momento as relações de trabalhos eram totalmente escravagistas, o que passaria a ter um novo caminho, com a Lei Áurea (Lei nº 3.353) que mesmo não trazendo nenhum sentido trabalhista passou a ser fundamental.

A Lei Áurea (Lei nº 3.353), mesmo sem ser diretamente de cunho trabalhista ela conseguiu reunir os pressupostos para formação deste novo ramo jurídico voltado para a relação de trabalho, pois ela eliminou as relações que era incompatível com ramo jus trabalhista, a escravidão. É sabido que antes dela já existiam algumas relações trabalhista, porém não havia base legal, que pudesse dá suporte para tal relação, já que o período vivido era de uma economia rural baseado nas relações escravista.

Após os caminhos deixados pela Lei Áurea (Lei nº 3.353), esse processo passou a viver momentos que foram importantes nesta composição e formação histórica desta área do direito no Brasil, estaremos percorrendo brevemente a seguir, os dois momentos mais significativos para nosso trabalho, o período manifestações incipientes ou esparsas e os momentos de Institucionalização do Direito do Trabalho.

Esse é um período em que as relações trabalhistas estavam em alta no setor agrícola no cultivo do café, e na área da indústria. Assim como assevera Delgado:

Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do País. (DELGADO, 2019 p.126)

Neste período destaca-se o a presença do movimento operário, que ainda não possuía uma organização alinhada, e por essa razão exercia pouquíssima pressão, o que resultavam em oscilações das lutas. Nesta época a questão legislativa por parte do estado, não existia uma dinâmica intensa e continua voltada para questão social.

Este período compreende o surgimento de algumas normas ou diplomas justralhista ainda que de forma desorganizada, vinha alinhado com alguns diplomas que versavam sobre questões sociais. Assim pode-se citar a seguinte legislação:

Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao “Banco dos Operários”; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor (4). Nesse primeiro conjunto destaca-se, ainda, o Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento (5). Luiz Werneck Vianna aponta ainda como determinações legais desse período a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida, em seguida, de aposentadoria (Decreto n. 221, de 26.2.1890), que logo se estenderá a todos os ferroviários (Decreto n. 565, de 12.7.1890), (DELGADO, 2019 p.127)

Já transposto os anos 1800, continuou surgindo várias legislações referente às questões trabalhistas das quais pode se destacar.

O Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas (7). Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei n. 3.724, de 15.1.1919), acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações (8). Em 1923, surge a Lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20.12.1926(9). Ainda em 1923, institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). Em 1925, concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A), estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1928, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente, em 1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de “prepostos, empregados e operários” (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929), (DELGADO, 2019 p.128).

Seguindo nessa linha histórica, após o período das manifestações incipientes ou esparsas, entra-se em um período muito importante no Brasil, que é a fase

Institucionalização do Direito do Trabalho, que tem como marco inicial os anos 1930, e se estendendo até os anos 1945, final da ditadura getulista, cabe mencionar, que na prática precisamente esse período dura um tempo bem maior, chegando até a constituição de 1988, praticamente sessenta anos.

Com a ruína do atual sistema da época que era baseada na cultura de exportação de café, o que deu espaço ao novo modelo sociopolítico através da concretização e a materialização das leis trabalhistas em 1943, em que o estado passa a ter uma postura mais controladora através das atividades administrativas.

A consolidação desse novo período o estado passa ser mais intervencionista, inclusive em questões de cunho social, agindo de forma orquestrada através de várias Ações interligadas, pois passou a exercer uma grande repressão sobre as manifestações dos movimentos operários, através de legislação que veio trazendo um modelo de organização altamente controlado pelo estado. A evolução desde modelo controlador do estado sofreu um momento de baixa, neste sentido leciona Delgado:

Essa evolução sofreu pequeno — e pouco consistente — interregno de menos de dois anos, entre 1934 e 1935, com a Texto Constitucional de 1934, onde voltou a florescer maior liberdade e autonomia sindicais (a própria pluralidade sindical foi acolhida por esta Constituição) (14). Entretanto, logo imediatamente o governo federal retomou seu controle pleno sobre as ações trabalhistas, através do estado de sítio de 1935, dirigido preferencialmente às lideranças políticas e operárias adversárias da gestão oficial. Mais que isso, com o estado de sítio de 35, continuado pela ditadura manifesta de 1937, pôde o governo federal eliminar qualquer foco de resistência à sua estratégia político-jurídica, firmando solidamente a larga estrutura do modelo justralhista, cujas bases iniciara logo após o movimento de outubro de 1930. (DELGADO, 2019 p.129).

Para Godinho (2019), este modelo justralhista, foi fixado através do advento da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT (Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943) que fez a unificação da legislação trabalhista, mediante alguns aspectos como consolidação, ampliação e alteração de algumas normas, assumindo desse modo a natureza de código do trabalho.

Apesar de essa fase mostrar um estado altamente intervencionista, não se podem negar os avanços nas questões trabalhistas, essa fase justralhista anteriormente descrita tem sua formação a parti de políticas integradas, administrativamente contemplando pelo menos seis seguimentos diferentes.

O Ministério do Trabalho e Comércio que foi criado através, do Decreto n. 19.443, de 26.11.1930. Foi importante nessa nova fase de luta por reconhecimentos dos direitos

trabalhista esse importante diplomas normativos merecem ser destaque, porém muitas décadas depois seria extinto pelo atual governo Bolsonaro.

Para Godinho (2019), cabe destacar a contemplação da política trabalhista de forma oficial, através da criação do sistema próprio de resolução de conflitos trabalhista. O sistema previdenciário também foi estruturado após 1930, assim como aconteceu com as demais entidades desta fase justrabalhistas, um importante acontecimento deste momento é a ampliação e reestruturação das antigas caixas de aposentarias e pensões.

Outro fator importante foi à legislação protetiva, que passou a vigorar neste momento, pois até aquele momento os trabalhadores não tinham um amparo legal. Dessa forma leciona Delgado:

A legislação profissional e protetiva, como mais uma área de atuação da política trabalhista do novo governo, desponta por toda essa época. Citem-se, ilustrativamente, alguns dos inúmeros diplomas justrabalhistas: Decreto n. 21.471, de 17.5.1932, regulamentando o trabalho feminino; Decreto n. 21.186, de 22.3.1932, fixando a jornada de oito horas para os comerciários, preceito que seria, em seguida, estendido aos industriários (Decreto n. 21.364, de 4.5.1932); Decreto n. 21.175, de 21.3.1932, criando as carteiras profissionais; Decreto n. 23.103, de 19.8.1933, estabelecendo férias para os bancários, e diversos outros diplomas que se sucederam ao longo da década de 30 até 1943. (DELGADO, 2019, p.131).

Essa fase de institucionalização do direito no Brasil veio se constituindo ao longo desse período narrado anteriormente, chegando ao seu ápice, quando conseguiu juntar em único diploma normativo os direitos dos trabalhadores que havia sido conquistado ao longo da história, o que foi possível com o advento da CLT- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943).

Ao longo da história no Brasil, os direitos da classe trabalhadora foram conquistados gradativamente através de muitas lutas, porém, as mudanças na legislação trabalhista se dar em uma velocidade assustadora os trabalhadores dorme com um direito e acordam sem ele. A seguir, apresentam-se as principais motivações por traz dessas mudanças que prejudicam aos trabalhadores.

1.3 As Constantes Mudanças Legislativas nas Normas do Trabalho

Desde a junção das normas trabalhistas na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT de 1943, até os dias atuais a legislação trabalhista vem avançando e sofrendo diversas alterações. Na medida em que o tempo vai passando esses ajustes são

inevitáveis tendo em vista o surgimento de demandas novas que não estão contempladas; essas adaptações se fazem necessárias para suprir as lacunas existentes nos novos tempos e demandas da sociedade.

O problema é, quando essas mudanças legislativas visam atender apenas uma parte da sociedade, que já as propõem com o claro interesse de atender seus próprios objetivos, é o que vem acontecendo nos últimos anos, esses ajustes têm levado os trabalhadores a perdas irreparáveis.

O discurso de modernizar a legislação trabalhista para incentivar o investimento em novos empreendimentos com o intuito de manter a economia do País aquecida através da criação de novos postos de trabalho é, na verdade, uma busca incessante dos empresários por um lucro maior, e que aos poucos vai se concretizando com ajuda de seus aliados nos diversos setores de influência e decisão da sociedade.

É notório que nos últimos anos os poderes Legislativo e Executivo têm atuado a serviço de uma política neoliberalista defendida pela burguesia do País, em todas as oportunidades que tiveram de realizar uma política garantista de direitos, optaram por uma política de redução de direitos dos trabalhadores. Essa situação é muito preocupante e lamentável, pois em um curto espaço de tempo, que vem desde a reforma trabalhista de 2017 até o pacote legislativo de enfrentamento aos efeitos da pandemia da Covid-19, foram inúmeras investidas do neoliberalismo aos direitos dos trabalhadores com a contribuição do Estado.

A situação fica ainda mais delicada quando essas alterações são realizadas em divergência com o que assegura a nossa Constituição Federal de 1988, e é levado até o judiciário para apreciação do Supremo Tribunal Federal, que tem tido uma atuação preocupante, pois assim como foi nas ações ajuizadas referentes à reforma trabalhista de 2017, tem tido postura omissa. Na atualidade a situação tem se repetido com a legislação pandêmica, atuando de forma flexível até nas questões que atacam diretamente as normas constitucionais, com a justificativa que a situação vivida no atual momento merece essa flexibilidade.

É importante reforçar que essas alterações vêm acontecendo desde a consolidação da CLT, como já foi mencionado anteriormente, porém, como negar que nos últimos tempos passaram ser mais frequentes e mais abrangentes, basta ver os mais de 117 artigos da CLT que foram alterados pela reforma trabalhista de 2017.

Na atualidade, o País atravessa uma situação muito delicada, uma vez que a pandemia provocou um verdadeiro caos, por essa razão tem-se presenciado alterações

significativas na legislação trabalhista, segundo seus proponentes é uma maneira de enfrentar os efeitos causados pela pandemia da Covid-19, seria uma justificativa plausível se essas iniciativas não estivessem prejudicando diretamente os trabalhadores.

A crise instalada no Brasil nos últimos anos por falta de investimentos voltados para as questões sociais teve na pandemia da Covid-19 uma válvula de escape, ou seja, os governantes do país começaram a usar esse momento de incertezas para justificar certas situações, porém cabe mencionar que o Brasil já vinha atravessando uma situação muito difícil para classe trabalhadora, e que a pandemia apenas se encarregou de agravar a situação.

É importante pontuar que as atualizações e alterações na legislação trabalhista no intuito de modernizar, não é algo maléfico, desde que, seja feita de forma criteriosa e de acordo com o que é assegurado ao longo da nossa Carga Magna, o que não pode acontecer é que essas mudanças sejam apenas para satisfazer os objetivos de uma pequena parcela da sociedade, que se aproveita de suas influências nos diversos seguimentos da sociedade brasileira, cujo política de investimento do neoliberalismo sobre o direito da classe trabalhadora tem acarretado em sérios prejuízos para os trabalhadores.

Diante do que foi apreciado sobre as mudanças legislativas que vem acontecendo desde junção da legislação do trabalho na CLT de 1943, será visto a seguir como essas mudanças vem acontecendo na atualidade o advento da reforma trabalhista de 2017. Isso vai nos ajudar a entender essas questões, pois os impactos causados nas relações trabalhistas foram enormes e acabaram acarretando em sérios prejuízos para os trabalhadores. No próximo capítulo a reforma trabalhista será o nosso objeto de estudo, apresentando uma breve análise referente ao seu processo de aprovação e seu principal objetivo.

CAPÍTULO 2 - BREVE ANÁLISE SOBRE A REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467/2017), O CONCEITO E A PREVISÃO NORMATIVA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

2.1. A Reforma trabalhista

Os trabalhadores ao longo da história sempre foram à parte mais prejudicada na relação trabalhista, os quais para conquistarem e garantirem seus direitos travaram longas batalhas. Todo esse processo foi acontecendo de forma gradativa e tomando forma de acordo o avanço da legislação trabalhista, que veio de forma crescente até meados do ano de 2016.

Porém, o que se viu a partir do segundo semestre de 2016, foi o início de um momento muito triste para essa classe trabalhadora. Situação essa que continuaria ao longo do ano de 2017, quando foi aprovada a reforma trabalhista, (Lei Nº 13.467), que com seu advento atacou diretamente vários direitos dos trabalhadores, algo que anos depois se reforçaria com os ataques proporcionados pelo pacote legislativo do Governo Federal como iniciativa de enfrentamento aos efeitos causados pela pandemia da Covid-19.

O biênio 2016/2017, ficou marcado no Brasil como um retrocesso a democracia, primeiro por conta de uma grande manobra o país teve sua presidenta retirada do cargo através de um *impeachment* cujos trâmites duraram de 17 de abril a 31 de agosto do ano de 2016. Se não bastasse essa mancha na democracia do país, em dezembro de 2016, as coisas começavam a se tornarem ainda mais difíceis com apresentação do Projeto de Lei (PL) 6.787; que mais tarde, no ano seguinte, seria convertido na lei Nº 13.467, (reforma trabalhista) que ocorreu em julho de 2017. Neste sentido Souto Maior assevera:

Essa CLT, ademais, como reflexo do momento político, traz consigo uma carga de ilegitimidade insuperável. Se se acusava a CLT de 1943, de ser obra de um ditador com inspiração fascista, a CLT de 2017, vai ficar para a história como o fruto de um governo ilegítimo, que, aproveitando do argumento da crise econômica, da fragilização da classe trabalhadora por conta do desemprego e da perda de identidade das instituições, se habilitou para assumir o poder, no contexto do golpe, por meio do oferecimento do compromisso de destruir as bases dos Direitos Sociais e permitir, com isso, a ampliação das possibilidades de extração de lucros pelo grande capital, que patrocinou o golpe. Esta é, portanto, a obra de um Presidente com a menor aprovação popular da história, que atuou com apoio do poder econômico e de parte considerável da grande mídia, e de um Parlamento assolado em denúncias de corrupção e que, ao

mesmo tempo, é composto, na sua maioria, por empresários. Uma obra que se oferece ao poder econômico em contrapartida da impunidade dos agentes da “reforma”, (MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “CLT de Temer” & Cia. Ltda. 2017. Disponível em:< <https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-CLT-de-temer-cia-ltda/>>. Acesso em: 30 de abr. 2021, as 07 horas e 40 min)

Cabe aqui mencionar que a reforma trabalhista foi fruto de muita discordância, o que obviamente necessitaria de um aprofundamento maior de discussão sobre o assunto, porém o que aconteceu na prática foi totalmente diferente, ou seja, a matéria foi empurrada de cima para baixo e acabou sendo aprovada, pois a classe empresarial que defendia sua aprovação é muito forte no congresso nacional.

Essa camada da sociedade que defendeu a reforma trabalhista teve em sua grande maioria, grandes empresários e políticos de direita, que usaram o seguinte argumento: a nossa legislação trabalhista estava ultrapassada, pois a CLT apesar de ter sido um avanço para sua época, em tempos atuais representava uma ameaça para novos investimentos do setor empresarial, e freava o empreendedorismo e o crescimento dos negócios no Brasil.

Para alguns autores a reforma trabalhista é a oportunidade de os trabalhadores terem mais autonomia, através das flexibilizações que foram permitidas com seu advento. Já que para eles a superproteção dada ao trabalhador antes dela, acabava atrapalhando os próprios trabalhadores a negociar diretamente com o patrão em situação de igualdade, por causa da hipossuficiência nas relações de trabalho protegida pela legislação, o que passou a ser diferente.

Segundo Campos (2017) o objetivo da reforma em linhas gerais é flexibilizar as normas, propiciar que o trabalhador e o empregado possam ajustar diretamente suas questões contratuais, desta feita, ocorre o empoderamento do trabalhador, de forma a não mais considerá-lo parte hipossuficiente na relação jurídica.

Contudo, o que acontece na prática é totalmente diferente, é uma pseudossensação de autonomia para o trabalhador, que após a reforma trabalhista teve vários de seus direitos afetados diretamente pelas tais flexibilizações, que na realidade são a porta de entrada do avanço do patronato sobre os direitos trabalhistas da classe trabalhadora.

Souto Maior (2017), explica que o termo “flexibilização”, como já ocorrera na década de 1990, foi utilizado como um eufemismo para não se perceber a realidade, embutida na fórmula do negociado sobre o legislado, de uma imposição, pela força, aos sindicatos, da aceitação de redução de direitos, mas que não aparece como tal e sim

como efeito de uma negociação. Mas se para “flexibilizar” é preciso superar a lei é porque o que se pretende é diminuir o alcance das garantias legais em favor dos trabalhadores, pois, como se sabe, para ampliar os direitos, nunca houve impedimento jurídico.

Não há dúvida que a reforma desde seu início trouxe grandes prejuízos para os trabalhadores a partir do momento que passou a desrespeitar a legislação. Neste sentido os autores Severo e Souto Maior asseveram:

A Lei 13.467/17, do início ao fim, nega a proteção. Mesmo seus autores admitem que essa legislação foi editada com a finalidade de promover proteção ao tomador do trabalho. Logo, suas regras não são trabalhistas e, como tal, não podem ser aplicadas, sob pena de subverterem a ordem do sistema de proteção a quem trabalha, sempre que negarem a Constituição e, portanto, romperem com a historicidade que justifica a existência de um Direito do Trabalho e de uma Justiça do Trabalho. (SEVERO e SOUTO MAIOR, 2017, p. 26-27).

Para Severo (2017), a reforma trabalhista tem um objetivo muito claro que é fragilizar completamente a proteção que informa e justifica o direito do trabalho. Afeta tanto o direito material quanto processual do trabalho e prejudica, em diversos aspectos, não apenas o padrão de direitos constitucionais estabelecidos em favor do trabalhador, mas a própria estrutura de estado edificada a partir 1988. E o pior é que essa lei nada mais é do que parte de um movimento bem mais amplo e claramente direcionado à eliminação do pouco que conseguimos concretizar em termos de estado social.

Diante do que foi pesquisado sobre o assunto percebe-se que este projeto foi apresentado com um único sentido, atender os anseios da classe capitalista, violando a dignidade humana, através do ataque direto as normas trabalhistas, pois se a preocupação de fato fosse com a autonomia do trabalhador como seus defensores dizem, esse projeto teria acontecido totalmente de forma diferente da que ocorreu. Neste sentido os autores Severo e Maior nos informam a respeito.

Se a preocupação fosse, de fato, fazer justiça social, no sentido de tirar de quem tem mais para dar a quem tem menos, necessário seria tirar de quem detém os meios de produção, sobretudo dos grandes conglomerados econômicos, bancos, capital especulativo e demais parasitas, chegando às verdadeiras fortunas, ao latifúndio, às terras improdutivas e às propriedades que não atendem a sua função social. (SEVERO e SOUTO MAIOR, 2017, p. 24).

Portanto, após os ataques proporcionados pela anuência da reforma trabalhista, foi possível perceber o seu real objetivo, que é de atuar claramente como um instrumento a serviços dos empregadores, que buscam aumentar cada vez mais seus lucros e, dessa forma, o que se viu foram ataques diretos do capitalismo sobre os direitos trabalhistas.

Por essa razão, fez-se necessário mais uma vez recorrer aos princípios trabalhistas, a fim de garantir, mesmo que minimamente, fosse respeitado o trabalhador, que habitualmente já é a parte inferior nesta relação, situação que se agravou ainda mais com advento da reforma de 2017 e que, na atualidade, ganhou mais um agravante, a pandemia da Covid-19, desta forma o princípio da proteção que é o norteador na defesa dos trabalhadores, passa ter um papel essencial na mão do legislador nas garantias e defesas dos direitos.

2.2. Princípio da proteção

A superioridade do empregador sobre o empregado era real, o que constituía uma relação desigual, por essa razão surge o princípio da proteção com o intuito de deixar essa relação mais equilibrada, tendo em vista a hipossuficiência do empregado nesta relação trabalhista.

É bem verdade que, com o passar do tempo, o aprimoramento da legislação trabalhista deixou essa relação um pouco mais equilibrada, porém na atualidade o princípio da proteção, mais uma vez volta a ser muito importante nestas relações, depois do ataque avassalador que a reforma trabalhista de 2017, causou aos direitos dos trabalhadores.

Os trabalhadores que procuram a justiça do trabalho na atualidade para resolver seus conflitos trabalhistas, estão bastante fragilizados, diante da vulnerabilidade que ficou ainda mais explícita com as flexibilizações permitidas pela reforma da legislação trabalhista.

Diante de todas as flexibilizações trazidas pela reforma, à importância do princípio da proteção passou ser ainda maior, nos itens a seguir serão apresentados o conceito e a previsão normativa.

2.2.1. Conceituação do princípio da proteção

Para entender o quão é este princípio na proteção dos trabalhadores, basta observar que ele está ligado diretamente aos direitos fundamentais, cujo principal objetivo deste é garantir que os trabalhadores não sejam tratados como objetos. Assim como em suas palavras informa Sarlet.

E são justamente esses valores que irão inspirar e justificar a categoria de direitos fundamentais. O conceito de dignidade humana em Kant é o de dignidade como “autonomia ética do ser humano”. Ou seja, “o ser humano (indivíduo) não pode ser tratado – nem por ele próprio nem pelos outros – como objeto” (SARLET, 2004, p. 32.).

Assim, a conceituação deste princípio dar-se como aquele que tem a função de proteger a parte mais frágil na relação trabalhista, proporcionando o mínimo possível de segurança para o trabalhador, diminuindo o desequilíbrio existente na relação entre empregado e patrão.

Este princípio que tem a função de equilibrar as relações trabalhistas, na atualidade tem uma importância ainda maior por conta da crise sanitária instalada em nosso país, em decorrência da pandemia da Covid-19, que afetou diretamente a economia e como sabe historicamente o trabalhador é sempre quem paga o preço mais alto, por essa razão a sua aplicação nos dias atuais é extremamente necessária.

Neste sentido serão apresentados alguns conceitos do princípio da proteção, segundo autores estudiosos deste ramo do direito do trabalho, os quais destacam a importância deste princípio basilar. Desta feita será visto o que nos ensina Delgado.

[...] que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia -o obreiro-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2019, p.233, 234).

Ainda sobre o conceito do princípio da proteção e seguindo essa linha de raciocínio os autores Saraiva e Souto dizem que:

O princípio da proteção, sem dúvidas é o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral - o empregado - uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.[...] Dessa forma, o princípio da proteção criou mecanismos, regras e presunções próprias, assegurando uma rede protetiva ao obreiro, com o claro propósito de diminuir a desigualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador (SARAIVA E SOUTO, 2018, p.30).

Relata ainda os autores que:

O princípio da proteção, em verdade, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e permitindo o bem-estar social dos obreiros. (SARAIVA e SOUTO, 2018, p.30).

Ao longo da história é sabido que na relação de emprego por natureza o trabalhador é parte mais inferior, o que faz a aplicação deste princípio ser necessária e de grande importância para equilibrar minimamente esta relação que durante muito tempo foi totalmente de desigualdade. Neste sentido será visto o que assevera Rodriguez (2010):

O princípio da proteção consiste no tratamento privilegiado do trabalhador, atribuindo-lhe vantagens e, em contrapartida, impondo obrigações ao empregador. Isso não significa que o direito do trabalho atribui direitos apenas ao empregado, pelo contrário, este ramo do direito parte da admissão da subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, ou seja, parte do reconhecimento do poder diretivo deste. A relação de emprego é uma relação de poder, em que o empregador detém o poder de dar ordens, comandar e dirigir toda a execução do trabalho executado pelo trabalhador. A superioridade jurídica do trabalhador visa compensar sua natural inferioridade na relação. (RODRIGUES, 2010, pp. 54-55).

Após analisar os conceitos dos diversos doutrinadores acima mencionados, entende-se que, o princípio da proteção seja o caminho mais seguro para solucionar os diversos problemas em decorrência das mudanças promovidas pela reforma trabalhista de 2017. Na realidade atual a situação é ainda mais delicada para os trabalhadores que estão sofrendo o reflexo da pandemia da Covid-19, o que reforçou ainda mais a necessidade da aplicação deste princípio basilar do trabalho. A seguir, no próximo item será abordada a previsão normativa do princípio da proteção.

2.3. Previsão normativa do princípio da proteção

Quando o assunto é previsão normativa do princípio da proteção, é imprescindível mencionar que mesmo não estando expressamente escrito na Constituição Federal o termo princípio da proteção, é praticamente impossível não notar o princípio da proteção de forma intrínseca, quando utilizar-se de um olhar constitucional para perceber que em nossa carta magna se tem direitos trabalhista como direitos humanos fundamentais.

Assim como ensina Arruda (2010) não há na Constituição Brasileira de 1988 o termo exato para “princípio da proteção ao trabalho”, no entanto, ele se respalda nos direitos sociais, econômicos e na vertente de que a ordem social é fundada no trabalho, conduzindo a outro princípio basilar, que consiste na dignidade da pessoa humana.

Seguindo nesta linha, é importante para reforçar essa compreensão, mencionar que o princípio da proteção está entrelaçado ao longo de nossa Carta Magna, para tanto, é necessário deixar de lado a visão que só contempla o valor econômico do trabalho, em que o sujeito é tratado como objeto, e utilizar cada vez mais o seu valor social, que é essencial para que ajam relações mais saudáveis entre os seres humanos.

Neste sentido a nossa Constituição Federal de 1988 traz ao longo de seu texto diversas passagens onde o valor social do trabalho é mencionado explicitamente. Assim como a apresenta o texto a seguir:

De acordo com a Constituição de 1988, o valor social do trabalho é fundamento da República Brasileira (art. 1º, IV). Os direitos sociais estão dispostos no capítulo II do título II – Direitos e Garantias Fundamentais. A par disso, a valorização do trabalho humano também é um dos fundamentos da Ordem Econômica (art. 170) e o trabalho é um direito social fundamental previsto no art. 6º do texto constitucional, assim como os direitos trabalhistas, estes elencados no art. 7º, (<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/os-direitos-sociais-trabalhistas-como-direitos-fundamentais-na-constituicao-de-1988>, acesso: 20.05.2021, as 11:00 horas.)

Continuando com esta ótica social do trabalho é fácil à comprovação de que o valor social do trabalho é um dos princípios de maior importância no ordenamento jurídico.

Assim nos ensina Delgado:

Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social. (DELGADO, 2006, citado por ZAPATA, 2010, p.62).

No mesmo sentido Alexandre Moraes destaca a importância dada ao trabalho pela Constituição:

Somente por meio do trabalho o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador (por exemplo: CF, arts.5º, XIII; 6º, 7º, 8º, 194-204). Como salienta Paulo Baile a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também o autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país. (MORAES, 2004, p. 50.)

Partindo da premissa de que o trabalho é fundamental para uma vida digna do ser humano, é notório que o princípio da proteção está presente em nosso ordenamento jurídico em vários momentos, quando se busca a garantia dessa igualdade citada em nossa carta magna.

Para Anelli (2019), cabe invocar o princípio constitucional da isonomia (Art. 5º, caput, CF), que por natureza embasa o próprio Estado Democrático de Direito, para denotar que a proteção ao trabalhador visa equalizar as relações trabalhistas, ou seja, fazer com que o direito seja aplicado de forma igualitária, isonômica.

Sarlet (2007) sustenta que a história dos direitos fundamentais se confunde com o próprio surgimento do “Estado Constitucional, cuja essência e razão de ser residem justamente no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem”.

Portando, percebe-se que ao longo da Constituição há uma rede protetiva que visa garantir ao trabalhador condições dignas, que consiga promover um desenvolvimento humano e social, através dos direitos fundamentais descritos na Constituição Federal, é neste sentido, que, o princípio basilar do direito do trabalho mesmo não estando presente estritamente na Constituição Federal brasileira, se encontra intrínseco na garantia dos direitos fundamentais.

Ao mencionar a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, é necessário trazer à baila o trabalho digno, pois percebe que essa atividade não é só uma fonte de renda e sobrevivência, e sim essencial ao desenvolvimento da vida humana. Desta forma o princípio proteção tem papel crucial na garantia dos direitos dos trabalhadores realização desta atividade.

A seguir no próximo capítulo apresenta-se uma análise de algumas leis criadas neste período de pandemia da Covid19, com a justificativa de salvar a economia através da manutenção do funcionamento das empresas. Dessa maneira é importante perceber como essas estratégias de atuação de sobrevivência empresarial tiveram seus impactos repassados aos trabalhadores, que além de sofrer a crise sanitária, passam a ser parte diretamente impactada da crise econômica.

CAPÍTULO 3 - ANÁLISE DAS PRINCIPAIS LEIS QUE AFETAM AOS TRABALHADORES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Neste momento de pandemia da Covid-19 que o mundo está atravessando e, por conseguinte, uma série de consequências ruins para a sociedade, os trabalhadores sofreram um impacto muito grande, pois diversas situações causadas pela pandemia desencadeou uma grave situação na economia, e agravou ainda mais a realidade desse público.

É notável que em 2020, foram elaboradas várias iniciativas como forma de minimizar os efeitos causados pela pandemia da Covid-19, entres elas podem-se destacar a criação de algumas medidas provisórias por parte poder executivo, embora na verdade nem todas foram convertidas em lei, e algumas caíram em caducidade. Para ajudar neste entendimento será visto o que é uma medida provisória, para tanto se observa as palavras a seguir um categórico no assunto.

Machado (2004) ressalta que a medida provisória é um ato normativo, com força de lei, editado pelo Presidente da República. Perceba-se a dimensão disso: a medida provisória não é lei, mas tem "força de lei" (ou seja, para fins práticos, é lei), editada pelo presidente da República, "em caso de relevância e urgência" (artigo 62 da Constituição Federal).

Apesar da situação que se apresentava ser gravíssima, o que se pode perceber, foi uma série de decisões unilateral, de forma autoritária, de cunho político e desprezo total ao que rege nossa Constituição Federal.

Em síntese, esse período é marcado por uma série de encadeamentos políticos autoritários e por um conjunto normativo de manifesto de desprezo aos princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana, da dignidade, da valorização do trabalho e do emprego e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental. Caracteriza-se, também, pelo esvaziamento do princípio da igualdade em sentido material, além da desconstrução, direta e indireta, de todo o complexo normativo, constitucional e infraconstitucional, de proteção à saúde e à segurança no trabalho, (DELGADO e DELGADO, 2018, p.41)

Para ajudar entender as principais mudanças provocadas por essas medidas provisórias neste período pandemia da Covid-19, é fundamental salientar os efeitos de cada uma delas, pois, mesmo as que caíram em caducidade, produziram efeitos no período de sua vigência, como é caso da medida provisória 927, de março de 2020, que analisaremos a seguir.

3.1 Medida Provisória, 927, de 22 de março de 2020

É bem verdade que a Constituição Federal 1988, trouxe uma segurança maior aos trabalhadores em relação aos direitos trabalhistas, o artigo 7º e 8º, da referida constituição, trazem uma listagem de direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, porém a medida provisória 927 desrespeitou diretamente esse rol de direitos que são assegurados constitucionalmente.

Veja o que define a respeito do tema abordado os artigos 7º e 8º da Carta Magna:

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

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

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 (BRASIL, [2021]).

Porém, ao entrar em vigor em março de 2020, a MP de nº 927, trouxe uma série de mudanças que atingiram diretamente esses direitos citados anteriormente, persistindo até o dia 19 de julho de 2020, quando perdeu sua validade caindo em caducidade sem virar lei.

Para entender como essa MP de nº 927, foi prejudicial aos trabalhadores que só herdaram o ônus, e que em contrapartida permitiu aos empregadores uma série de alternativas que até então eram proibidas e que passou a ser legal com a sua vigência, através das flexibilizações.

A medida provisória supracitada apresentou mudanças significativas nas relações trabalhistas com o escopo de dar suporte às empresas e, por conseguinte, manter os trabalhadores empregados, uma clara tentativa de dar sustentação a economia do País, que não passava por momento favorável, porém o que aconteceu, foi que essas mudanças acabaram indo de encontro aos direitos protegidos em nossa Carta Magna de 1988, ao longo de seu artigo 7º e 8º.

Para ter uma noção mais apropriada de quais foram às mudanças trazidas pela MP 927/2020, em sua vigência, a seguir serão apresentadas os principais assuntos e medidas implementadas por ela, como está descrito a seguir:

Suas principais medidas são: I- o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS. (disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/mp-927-o-que-diz-a-medida-provisoria-em-suas-alternativas-trabalhistas>, Acesso:15/06/2021 as 18:00, horas).

Essas oito medidas da MP 927, descritas anteriormente causaram grandes transtornos para os trabalhadores pois permitiram alterações significativas que resultaram em grandes impactos como será visto a parti de agora uma a uma.

a) Teletrabalho

O teletrabalho deixou de ser uma medida bilateral, pois o artigo 4º, desta MP permitiu que a mudança do regime presencial, para telepresencial ou ainda *para o Home Office* deixasse de ser uma exigência celebrada no contrato de trabalho, exigindo apenas um comunicado com o prazo de 48 horas antes da referida mudança.

Essas mudanças foram maléficas aos trabalhadores, partindo da premissa que a grande maioria não tem condições mínimas, no que se refere aos materiais necessários para desenvolver o trabalho nesta modalidade, o que se faz necessário que os empregadores forneçam os tais materiais, porém, quando os trabalhadores recebem os materiais desta forma ele perde o direito a jornada, a hora extra, intervalo, adicional noturno.

Essas medidas trazidas pelo artigo 4º, foram tão desastrosas que até os trabalhadores que possuem materiais suficientes para o desenvolvimento desta modalidade, teletrabalho, e aqueles que desenvolvem atividades que não precisam de tais tecnologias, como por exemplos os cozinheiros (a), os pintores (a), os costureiros (a), e que tem direito a jornada de 8 horas diárias, ainda assim o inciso 5º deste artigo exclui o direito a horas extras destes trabalhadores.

As permissões citadas são uma verdadeira afronta a nossa Constituição Federal, pois é uma violação direta ao que garante os incisos XIII e XIV do seu o artigo 7º. Essa

modalidade de trabalho também passou a ser permitida pela MP 927, aos aprendizes e estagiários com a condição que as supervisões também sejam realizadas a distâncias.

b) Antecipação férias individuais e a concessão de férias coletivas.

No que se refere às férias individuais o artigo 6º da Medida Provisória 927/2020, flexibilizou e alterou, as exigências contidas na consolidação das leis do trabalho-CLT, passou a não ser mais obrigatória, portanto não é mais necessário o empregador fazer o comunicado de férias com 30 dias de antecedências e nem pagar em até dois dias antecedências.

A partir da MP 927/2020, os empregadores passaram a ser autorizado a usar o prazo de 48 horas, ao invés de 30 dias de antecedências para comunicado de férias, quanto ao pagamento aquele prazo que era de 2 dias de antecedências como a garante nossa legislação trabalhista CLT, em seu artigo 145, de forma legal, foi superado e passou para o mês seguinte até o seu 5º dia útil.

Outra situação que é a antecipação de férias de períodos, ainda que o trabalhador não tenha completado o período inteiro necessário, o que parece uma boa solução, passa ser uma grande preocupação, pois antecipação destas férias vai acarretar futuramente em um longo período de trabalho contínuo, aumentando os riscos de acidente de trabalho.

A medida provisória 927/2020, baseando-se no momento de pandemia em que o País está mergulhado mais uma vez toma uma iniciativa que prejudica o trabalhador, como se ele fosse o responsável pela situação, em seu artigo 7º, ela autoriza a suspensão das férias e licença sem remuneração dos profissionais em saúde, ou daqueles profissionais de funções essenciais, com a simples comunicação formal da tal decisão, essa comunicação pode ser por meio eletrônico ou escrito, quanto ao prazo, existe mais um problema pois a mp dizia que este aviso deveria acontecer com 48 horas de antecedência preferencialmente, isto nos leva a crer se o empregador preferir não avisar neste prazo o trabalhador pode ser surpreendido por tal decisão.

Em relação às férias coletivas é bom mencionar que as mudanças que ocorreram são muito preocupantes, pois em nossa CLT, em seu artigo 139, nos parágrafos 2º e 3º, é assegurado que essa iniciativa só poderia acontecer se antes fosse feito um comunicado ao ministério da economia e ao sindicato responsável pela categoria com

um prazo mínimo de antecedência de 15 dias, porém, a MP 927/2020, em seus artigos 11 e 12, retirou essa obrigação, exigindo apenas que fosse feito esse comunicado somente aos funcionários afetados, em um prazo curtíssimo de apenas 48 horas, de antecedência.

c) O aproveitamento e a antecipação de feriados

A medida provisória 927 de 2020, trouxe como umas de suas medidas o aproveitamento dos feriados permitindo a antecipação. Essa ideia surgiu como uma forma do empregador compensar a carga horária que foi prejudicada pelos efeitos da pandemia da covid-19, e ainda foi autorizado o empregador tomar essa decisão de maneira unilateral, quando o feriado em questão não for religioso, e se, se tratar de um feriado religioso deve ser um acordo bilateral.

Neste período de pandemia da Covid-19, algumas medidas foram implementadas como forma de enfrentamento, no artigo 13 da MP supracitada, trouxe a permissão para os empregadores anteciparem os feriados neste momento de estado de calamidade pública, com exceção aos religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, com a indicação que esta medida deveria ocorrer indicando quais os feriados seriam antecipados, através de um comunicado escrito ou eletrônico destinado aos funcionários que estão incluídos no prazo mínimo de 48 horas de antecedência.

Quanto aos feriados religiosos essa antecipação só poderá ocorrer se o empregado aceitar e manifestar seu desejo em um acordo individual de forma escrita.

d) Acordo de compensação e banco de horas

Seguindo com as implementações das medidas de enfrentamento a pandemia da Covid-19, o banco de horas foi outro assunto abordado pela medida provisória em análise, o artigo 14, permitiu que fosse criado um regime especial de compensação enquanto o trabalhador estivesse parado. No decorrer deste período de pandemia da Covid-19, seja por conta, da paralisação das atividades, ou da interrupção do contrato de trabalho, as partes poderiam firmar um acordo, de forma escrita, para acertar que as horas paradas, fossem distribuídas por um período de até um ano e meio, após o fim do estado de calamidade pública, porém, não pode ser inserida mais de duas horas por dia, para não ultrapassar 10 horas na carga horária diária.

Este artigo permitiu que esse arranjo pudesse ser realizado pelo empregador direto com empregado de maneira escrita ou por norma coletiva, sem a necessidade

de convenção coletiva do trabalho ou de acordo coletivo ou individual, o empregador passou a ter uma autonomia maior.

e) A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

A situação dos trabalhadores a cada momento se agrava pelas medidas de enfrentamento a este momento de crise sanitária que o País está atravessando, a MP em seus artigos 15 e 16, definiu que os exames médicos ocupacionais, complementares e clínicos neste período de pandemia da Covid-19, não seriam mais obrigatórios, mantendo a obrigatoriedade somente para os exames demissionais, se o último exame ocupacional estiver sido realizado há mais de seis meses.

A situação é muito preocupante, pois os exames deixam de ser obrigatórios e ganham um prazo de 60 dias após o encerramento da situação declarada de calamidade pública, o que é assombroso, pois além da MP está descumprindo o que a nossa CLT em seu artigo 168, ainda acarreta na grave situação de abandono ao trabalhador, pois neste momento é de suma importância os exames periódicos.

A flexibilização trazida pela MP é absolutamente contraditória, pois neste momento de pandemia de Covid-19, o mais indicado seria intensificar os cuidados com a saúde dos trabalhadores que estão expostos a sérios risco de contrair doenças inclusive a própria Covid-19, pois estão expostos agentes nocivo, o que só aumenta a importância dos exames de rotina para diagnosticar de forma precoce, o que ajuda e muito na resolução do problema.

Flexibilizar a realização desses exames, quando falamos de profissionais da saúde é um problema muito grande, pois acaba colocando uma série de outras pessoas em risco, pois os profissionais que estão atuando em contato direto com a Covid-19, estão sempre em iminente possibilidade de se contaminar e, por conseguinte acabam contaminando outras pessoas, inclusive suas próprias famílias antes ser diagnosticado, essa situação é totalmente contrária o que o orienta a NR- norma reguladora 32.

Essa medida de suspender os exames por tudo que já apresentamos é claramente lesivo aos trabalhadores, que já vem sofrendo tanto com essa situação que é tão difícil, e não pode deixar de mencionar que essa flexibilização é um verdadeiro descaso com as legislações trabalhista que trata a respeito, e com a orientações das organizações da saúde e do trabalho.

f) O direcionamento do trabalhador para qualificação

Outra uma mudança que a MP permitiu aos empregadores, estava em seu artigo 18, foi em relação a realização dos treinamentos periódicos e eventuais de seus empregados, que as normas que regulam as questões de segurança e saúde no trabalho, exigiam que fosse realizados com uma frequência, o que agora pode ser realizado três meses após o fim da pandemia, e se o empregador quiser pode realizar de forma online, com a responsabilidade do empregador em cuidar das questões de conteúdo e da segurança dos trabalhadores durante a execução das atividades.

A suspensão destes treinamentos é iniciativa inoportuna pois diante deste momento de pandemia da Covid-19, seria mais sensato manter essas atividades, até como uma forma de ajudar os trabalhadores a enfrentar a situação tão complicada, porém como já é notório é sempre o trabalhador que é prejudicado.

g) O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS

Seguindo na tentativa de buscar alternativas que ajude no enfrentamento da pandemia o governo permitiu que os empregadores deixassem de recolher o fundo de garantia do tempo de serviço-FGTS, do trimestre de março a maio de 2020, que tem seu vencimento em abril, maio e junho, os empregadores poderão fazer uso deste período sem recolhimento baseado no diz o artigo 19 da medida provisória 927 de 2020, que retirou essa exigência.

Os empregadores foram autorizados pela medida provisória, a adota essa medida independente do número de empregados que possui, da natureza jurídica de sua empresa, em qual ramo de atividade econômica que está atuando, não importando o regime de tributação que o empresário se enquadrou e de adesão previa.

Quanto aos recolhimentos que foram suspensos eles poderão ser recolhidos de maneira parcelado podendo chegar até seis parcelas, com o indicativo do dia 07 de cada mês, e tinha como data de previsão inicial julho de 2020, para tanto, o empregador precisa cumprir com a exigência de prestar tais informações o dia 20 de junho de 2020.

É importante salientar que a medida provisória 927 de 2020, foi uma das primeiras medidas de enfrentamento adotada pelo governo federal contra a pandemia da Covid-19, porém, o que ficou claro após verificar os principais pontos de ação dessa medida provisória em sua vigência, é que o governo federal optou por o caminho voltado para

o lado financeiro, onde permitiu de várias formas flexibilizações aos empregadores com a pseudo sensação que estava poupando os trabalhadores.

É bem verdade que além de ter que enfrentar os riscos de morte trazido pela pandemia da Covid-19, que na atualidade já vitimou mais de 574 mil pessoas, os trabalhadores ainda estão sendo obrigado a se submeter as várias mudanças que estão sendo implementadas nas legislações trabalhista.

Seguindo na busca de meios que possibilite o país passar por este momento conturbado por causa da pandemia da Covid-19, o governo editou a medida provisória 946 de 2020, que extinguiu o fundo PIS, PASEP e passou para o FGTS, essa foi mais uma mp que caiu em caducidade, porém, no próximo item será visto os efeitos produzidos em sua vigência.

3.2. Medida provisória nº 946, de 7 de abril de 2020, extinguiu o fundo Pis, Pasep e passou para o FGTS

O governo federal continuou com sua política legislativa como formar de enfrentamento e combate a situação complicada que o Brasil vive por causa da crise sanitária que ocasionou a econômica gerada pelo caos trazido pela pandemia da Covid-19, assim no mês de abril de 2020, na busca de fortalecer as medidas de enfrentamento o governo mais vez optou por editar a medida provisória de número 946. A MP em questão veio extinguir o Pis-Pasep passando para o patrimônio do Fundo de Garantia de Tempo de Serviços.

Cabe nos mencionar que a MP 946 caiu em caducidade em agosto de 2020, no dia 04. Porém enquanto esteve ativa a MP, autorizou que fosse realizado um novo saque do FGTS no valor de 1045 reais, o governo buscou com essa medida amenizar o impacto dos efeitos da pandemia do Covid-19 na economia nacional, tal iniciativa só foi possível por causa da pandemia da Covid-19, já que a lei que rege o FGTS, autoriza esse tipo de retiradas de recursos por necessidades pessoais com a urgência e gravidade decorrente de desastre natural.

Quanto a MP 946 é visível que em seu período vigência trouxe uma margem grande para muitos questionamentos, por exemplo como seria possível de uma forma tão simples uma MP extinguir um programa que é instituído por lei complementar, já que é MP é formada por maioria simples enquanto a lei complementar é formada por maioria absoluta.

Ademais seria uma afronta direta a Constituição Federal de 1988, que assegura o funcionamento do programa de integração social e dá outras atribuições aos recursos arrecadados, é contraditório a MP extinguir o programa já que o artigo da constituição que dispõem a respeito continua em plena vigência. Neste sentido vejamos o que o artigo 239 da Constituição expressa que:

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019) (BRASIL, [2021]).

Ora, se o programa de integração social - Pis/Pasep foi constitucionalizado como visto no artigo citado anteriormente, a MP 946 não tem condições legais de extinguir, por essa razão é que a cada vez notar-se que o governo federal quando vai tomar uma decisão dita como como medida “enfrentamento” aos efeitos da pandemia da Covid-19 está sempre infringindo os direitos constitucionais.

Outra situação preocupante diante deste momento delicado que os trabalhadores estão atravessando por conta da pandemia da Covid-19, é a falta de segurança, se a MP seria de fato convertida em lei, o que realmente não aconteceu e ela acabou caindo em caducidade, pois apesar de ter um caráter social, e de saúde do trabalhador, ela não foi convertida em lei. E os trabalhadores que não conseguira sacar o novo FGTS no prazo de sua vigência como será tratada a situação deles, fica essa dúvida.

A situação sanitária e econômica do País é cada vez mais difícil, e na tentativa de não deixar a pandemia paralisar o país de vez, o governo federal seguiu com seu plano de ação de combate e enfrentamento e instituiu medidas voltadas para a garantia do emprego e rendas dos trabalhadores através da Lei 14.020 de 06 de julho de 2020.

3.3. Análise Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O fator fundamental na análise das lutas de classes (trabalho e capital – trabalhador e patrão) é que, como acontece em todas as crises, os Estados se manifestam na tentativa de buscar soluções que amenizem o impacto neste setor,

dando suporte necessário, porém aqui o diferencial das demais, é que as estruturas do Estado, (bancos públicos, tesouro nacional, base vantajosa (indústria, energia, minério, terras etc.), é colocada a serviço do setor capitalistas, é dessa forma que o Estado tenta manter a economia funcionando sem prejuízo.

Neste momento de crise uma das primeiras medidas a ser adotada pelo Estado é a criação de mecanismo jurídico que garanta este suporte durante estas grandes crises econômicas, provocada por diversos fatores, na situação específica provocado pela pandemia da Covid-19.

Atualmente, o mundo vem vivendo uma das maiores pandemias já ocorridos em todos os tempos, nestas situações as primeiras medidas a serem adotadas pelos Estados nacionais de orientação capitalista é a proteção a economia, com a justificativas que os países não pode quebrar, para eles a economia está acima da vida, foram caminhos tomados por países como os EUA (Estado Unidos da América, Brasil e Índia que possuem um número alarmante de mortes pela pandemia-19, pois a primeira preocupação foi inverti para salvar “a economia” ao invés de vidas.

Nestas situações o que se espera do Estado é um comprometimento com o social proporcionando uma segurança e proteção a vida em primeiro lugar, e que pudesse garantir que os trabalhadores não fossem prejudicados de verdade, e não apenas no papel, um estado atuante e fiscalizador. Assim como assevera Souto Maior.

No momento da maior crise humanitária mundial já vivenciada, após as duas Guerras mundiais, se entendeu a relevância do Estado para organizar as relações de trabalho e impedir que explorações predatórias implicassem em elevação do sofrimento e disseminação de insatisfações e conflitos desagregadores do todo social. Limitar as ações do poder econômico dentro de um contexto de projeto social bem concebido (voltado, sobretudo, à redistribuição da riqueza socialmente produzida), amplamente difundido, para que possa, inclusive, ser assimilado e seguido (sem eliminar a necessidade da plena fiscalização) é o papel reservado ao Estado (concebido, desde então, como Estado Social), principalmente em momentos de crise. (SOUTO MAIOR, J.L. MP936: do pandemônio à razão. Abr/2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com>. Acessado 30/05/2021.)

No Brasil, o seu presidente, e sua equipe de governo, agiram alinhados com os pensamentos capitalistas, pautado sobre o negacionismo da ciência, e atuando como defensores dos interesses econômicos. A regra do jogo é colocar o peso desta conta sobre os ombros dos trabalhadores e aliviar, proteger o máximo possível o capital das empresas.

Seguindo neste viés capitalista, o governo brasileiro editou a medida provisória nº 936/2020, com a finalidade de conseguir manter a preservação dos empregos e a renda, que praticamente seria a das empresas, durante este momento de pandemia da Covid-19, que três meses mais tarde foi convertida na Lei 14.020 de 6 de julho de 2020, que manteve o mesmo propósito.

A segunda legislação pandêmica tipicamente trabalhista adveio com a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Editada dez dias após a MP nº 927, essa legislação veio em resposta à intensa demanda social por uma política estatal de proteção ao emprego e à renda, para permitir o distanciamento social no período da pandemia (DELGADO e AMORIM, <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-perigo-de-naturalizacao-da-legislacao-trabalhista-deemergencia-na-pandemia-06072020>. Acesso em: 07 jun. 2021)

A medida provisória do governo federal (MP-936), trouxe em sua estrutura uma preocupação visível em manter a economia aquecida, essa percepção se dá a olho nu ao fazer um comparativo com os objetivos da MP 927/2020, que acabou caducando, a qual trazia várias formas de flexibilizações das relações de emprego através de instrumentos já existente, por sua vez a MP 936, veio como um suporte efetivo do governo federal aos empregadores, através de pagamento de valores aos trabalhadores, e ainda dando anuência para a redução de jornada, salário e se necessário até a suspensão dos contratos, com a justificativa de ajudar reduzir gastos e evitar a demissão dos trabalhadores empregados.

A medida provisória 936, antes de ser convertida em lei, teve sua constitucionalidade contestada no Supremo Tribunal Federal-STF, pela seguinte razão, em seus artigos 7º e 8º, ela autoriza a redução de jornada de trabalho e de salário através de acordo individual. O que levou o partido Rede de sustentabilidade, ajuizar uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6363 DF). Pois a MP ao permitir que essas ações fossem realizadas sem a presença dos sindicatos e estaria em total discordância com o que assegura nossa Constituição Federal em seus artigos 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI.

Na ação ajuizada junto ao STF, o partido Rede da Sustentabilidade pediu uma medida cautelar suspendendo o uso do instrumento “acordo do individual” referente às ações de suspensão e redução da jornada de trabalho e salário, por entender que ao afastar os sindicatos desta negociação essa medida passa ser ilegal contrariando os ditames constitucionais, já que a constituição impõe a obrigatoriedade da presença do sindicato em negociação coletiva para tratar destas questões.

O pedido cautelar do partido Rede da Sustentabilidade foi concedido parcialmente pelo relator, Ministro Ricardo Lewandowisk, em decisão monocrática deferiu, *ad referendum* do plenário do STF, que a medida provisória em seu § 4º do artigo 11, que expõe sobre a legalidade dos acordos individuais celebrados com ausência dos sindicatos, nos assuntos relacionados à redução de jornadas de trabalho, de salário e se necessário for o contrato de trabalho será suspenso de forma temporária.

Segundo o ministro em sua decisão, os sindicatos deverão ser informados no prazo de 10 dias, contando da data em que foi celebrado o acordo entre as partes, essa informação deve ser repassada pelos empregadores, para que possa saber se os sindicatos têm ou não interesse em abrir uma negociação coletiva, desta forma a partir desta decisão os acordos individuais celebrados só terão legalidade com aprovação dos sindicatos, seja de forma ativa ao se manifestar ou omissa ao ficar inerte.

A decisão cautelar deferida pelo Ministro Ricardo Lewandowsky foi apreciada pelo plenário do STF no 17/04/2020, que por maioria de 7 a 3 reformou a decisão, alegando que se a legalidade desses acordos individuais ficasse a *referendum* da participação dos sindicatos geraria uma insegurança jurídica e ainda violaria a boa-fé contratual, se levado em conta a urgência na execução do programa emergencial.

A corte também tinha a seguinte preocupação, se a manutenção da decisão monocrática iria causar a redução do número de adesão dos empregadores ao programa emergencial, o que segundo eles prejudicaria o país. Tendo em vista que a implementação do programa é de interesse público, e tem como o objetivo evitar o alastramento da crise e reduzir o desemprego. Segundo a corte o número pequeno de sindicato não suportaria a demanda, o que iria acarretar em um atraso na realização e validação dos acordos.

Diante do exposto, neste momento de pandemia da Covid-19 em que seus efeitos são devastadores aos trabalhadores, não tem sido somente os atos dos poderes Executivos e Legislativos que tem causado prejuízo à classe trabalhadora não, mais também o alto escalão do Judiciário através decisões como a que foi proferida ADI 6363.

Neste sentido, fica uma grande preocupação, pois neste momento pandêmico em que várias mudanças legislativas na seara do trabalho foram realizadas em desacordo com o que orienta a Constituição Federal, ao invés da esperada postura garantista do STF o que se presenciou foram decisões que privilegiaram um regime de

exceção a direitos fundamentais trabalhistas, sobre a justificativa de enfrentar os efeitos causados pela pandemia.

Apesar de ter sido fruto de tantos questionamentos no poder judiciário a MP 936, acabou sendo convertida na Lei 14.020 de 6 de julho de 2020, que trouxe como propósito o objetivo de garantir aos trabalhadores a continuidade de seus empregos em tempos de pandemia da Covid-19, porém, essa pseudo garantia aos trabalhadores foi uma forma legal encontrada pelo governo federal de injetar dinheiro nas empresas e permitir que elas tomassem providências de enfrentamentos aos efeitos da pandemia o que, por conseguinte acabou ampliando um processo de exploração aos trabalhadores, e assegurando apenas alguns direitos mínimos.

Criou-se uma falsa impressão que a Lei 14.020 de 6 de julho de 2020, traria aos trabalhadores benefícios significativos, para esconder de fato o real interesse de fundo dessa lei, que era sustentar em seu cerne, a exploração do trabalhador no tempo de pandemia da Covid-19, e de calamidade social.

Já se passaram mais de um de ano que o mundo está vivendo essa situação de pandemia, e no Brasil o que sempre se viu foi o governo federal criar lei que externar suas preocupações com a economia, como é caso da Lei 14.020 de 6 de julho de 2020, mais ao que se refere à proteção e saúde dos trabalhadores a preocupação é mínima, outra pratica da negativa do governo neste momento tão delicado, é exercer uma pressão enorme sobre governadores e prefeitos para flexibilizarem e banirem as medidas de segurança e prevenção contra a pandemia, tais como isolamento social e *lockdown*, usando o prisma que o País não pode parar.

Destaca-se, a partir de agora, alguns pontos da lei supracitada que merece um olhar mais apurado. Assim, de início, vamos direto ao artigo 4º, que é o que apresenta a competência de monitoramento e avaliação do programa, que é do Ministério da Economia, assim como pode acompanhar a seguir:

Artigo 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução. Parágrafo único. O Ministério da Economia divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como divulgará o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País. (Brasil, Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: (planalto.gov.br) Acesso em: 5 de jun. 2021.)

Seguindo o estudo pela lei em destaque, outro elemento presente que é preocupante, são os seus objetivos assinalados no artigo nos incisos I, II e III do artigo 3º, que autoriza o empregador reduzir a jornada de trabalho, reduzir o salário e a suspensão do contrato de trabalho. Assim como mencionados a seguir:

Art. 3º: São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. (Brasil, Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: (planalto.gov.br) Acesso em: 5 de jun. 2021.)

O artigo 3º desta lei fere o que o que está descrito nos incisos VI e XIII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que dispõem que tais mudanças só poderiam ser realizadas mediante os acordos ou as convenções coletivas do trabalho. Cabe destacar que este artigo além de ir contra os ditames constitucionais é considerado ainda mais grave por partir de uma decisão que depende unicamente do empregador.

O inciso 6º do artigo 5º desta lei deixa profunda preocupação, ao informar que este programa será operacionalizado pelo Ministério da Economia, pois na oportunidade que o governo teve de mostrar um compromisso com o social, ele simplesmente optou por dificultar ao máximo, na ocasião da implantação do primeiro auxílio emergencial o governo federal, por vias do Ministério da Economia propôs um auxílio emergencial para autônomos e trabalhadores desempregados de R\$ 200,00 (duzentos) reais, e só chegando ao valor R\$ 600,00 (seiscentos) reais por pressão popular e dos parlamentares progressista e de esquerda.

Confirmando o descaso do atual governo com o lado social, basta ver as inúmeras oportunidades criadas através de leis para dá suporte as empresas neste momento de pandemia da Covid-19, e quando o assunto é o social e não o financeiro percebe os *modos operandi* utilizados, no início do ano de 2021, voltou o auxílio emergencial para ajudar algumas categoria a suporta a pandemia, porém o novo auxílio emergencial do ano de 2021, foi liberado com uma redução enorme em comparação com o anterior, que era de R\$ 600,00 e R\$ 1200,00 reais e passou para o valor vergonhoso de R\$ 150,00, para família que tem duas pessoas que recebe, R\$ 250,00 reais família com uma pessoas que recebe e para mães chefes de famílias o valor R\$ 375,00 reais

O advento da Lei 14.020 de 6 de julho de 2020 trouxe em seu artigo 7º, autorização para o empregador efetuar a redução proporcional à jornada de trabalho e também a redução do salário, em alguns casos podendo chegar até a uma redução de 70%, o que é uma situação muito grave, pois mesmo que no inciso I deste artigo, assegure o valor do salário-hora de trabalho, porém o que dispõem esse inciso não é o suficiente para que os trabalhadores consigam enfrentar essa pandemia, pois a Constituição Federal de 1988, sempre assegurou esses direitos, porém com chegada da pandemia da Covid-19, esses direitos foram ignorados.

Este artigo 7º, desta lei supracitada é uma afronta direta a Constituição Federal, que assegura os direitos sociais em seu artigo 7º, os trabalhadores tiveram uma perda enorme no que se refere aos seus direitos que estavam assegurados nos incisos IV, VI, VII e XIII, do referido artigo que foram atacados diretamente, com advento da lei em questão, pois antes havia uma segurança, como é possível acompanhar a seguir:

Artigo 7º- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.(BRASIL, 1988, Art 7º)

Outra situação preocupante da Lei 14.020 de 06 de julho 2020, é a suspensão do contrato de trabalho, e a redução de jornada e salário conforme a autorização em que dispõem seus artigos 8º e 9º, em relação a suspensão temporária do contrato a lei em seu artigo 8º, autoriza que pode ser realizada em diversas formas como por exemplos, por setor, por departamento, parcial ou total pelo prazo máximo de dois meses, dividido em dois períodos iguais de 30 dias cada, com a possibilidade de prorrogação através de ato do poder executivo.

Se não bastassem as flexibilizações trazidas pelo artigo 8º, da Lei 14.020 de 06 de julho 2020, a situação fica ainda mais difíceis para os trabalhadores quando se analisa o artigo 9º, especificamente em seus incisos IV e V, que aponta que em quanto essa situação de pandemia se mantiver, os trabalhadores que estiverem enquadrados nas hipóteses descritas nos dois artigos anterior, não terá suas contribuições integrada nem ao fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), e nem nas contribuições

previdenciárias, e para evitar este prejuízo em seus tempos de serviço, o trabalhador terá que contribuir com o Regime Geral de Previdência Social por contra própria, o que seria uma grande aberração, pois além de ter seu salário reduzido ainda teria que tirar do próprio salário para manter sua instabilidade no futuro.

A Lei 14.020 de 06 de julho 2020 ataca diretamente o princípio dignidade da pessoa humana garantido em nossa carta magna nas seguintes passagens, (Art. 1º, III e IV. Art. 6º. Art. 7º, I, II, IV, V, VII, VIII, IX, X, XVIII, XXII), a lei flexibiliza esses artigos levando esses direitos para uma vulnerabilidade enorme, a preocupação não está em proteger os trabalhadores e o postos de trabalho, o fundamento da lei em questão é absolutamente de sentidos econômicos e de proteção a estrutura capitalista.

A Constituição Federal de 1988 em seu Art. 7º, inciso XXII, dispõe a redução dos riscos inerente ao trabalho, através das normas de saúde segurança e higiene. Não há preocupação expressa na Lei 14.020 de 06 de julho 2020, que mostrasse a preocupação com as consequências provocadas pela pandemia, que em muitos casos é letal, como manter os postos de trabalho e a renda sem pensar na saúde do trabalhador, tendo em vista que este não são máquinas e estão expostos aos riscos.

Às vésperas de inteirar um ano a Lei 14.020 de 06 de julho 2020, infelizmente não há motivo para comemorar quando o assunto é benefícios para os trabalhadores, pois o programa é completamente ineficiente no sentido de atender as necessidades sociais do povo brasileiro, enfim, a pandemia da Covid-19 assolou o Estado brasileiro contando aproximadamente mais de 500 mil mortes, contando indícios que apontam que esses números já foram superados há tempos, sobretudo por haver mortes não registradas.

A seguir, será visto como a Lei 14.043 de 19 de agosto de 2020, faz parte deste pacote legislativo usado pelo governo brasileiro como ferramentas de enfrentamento e combate a pandemia da Covid-19.

3.4. Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020, Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis números 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências.

Como já mencionado, os países que possuem governantes de ideologia não progressista, no momento de crise sempre optam por oxigenar a economia como medida de enfrentamento à crise, iniciativas que acabam por fortalecer ainda mais o

patronato em relação aos trabalhadores. No Brasil não podia, e nem foi diferente as principais ações no governo federal, ou seja, foram voltadas as grandes empresas com a pseudo justificativa de preservar os postos de trabalho e renda dos trabalhadores, o que não vem se justificando na prática.

A Lei 14.043, de agosto de 2020, é mais uma dessas iniciativas do governo federal em injetar recursos no setor financeiro para manter a economia do Brasil aquecida, basta observar a lei, e perceber para quem o recurso é destinado e para quem o dinheiro foi destinado. Desta forma é essencial acompanhar o que está expresso em seu o artigo 1º.

Art. 1º- Fica instituído o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com os seguintes agentes econômicos, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados ou de verbas trabalhistas, na forma desta Lei: I - empresários; II - sociedades simples; III - sociedades empresárias e sociedades cooperativas, exceto as sociedades de crédito; IV - organizações da sociedade civil, definidas no inciso I do **caput** do art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014 , e no inciso IV do **caput** do art. 44 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil); e V - empregadores rurais, definidos no art. 3º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 . (Brasil, Lei nº 14.043, **de 19 de agosto de 2020**. Disponível em: L14043 (planalto.gov.br) Acesso em: 02 de jul. 2021, as 8:00, horas.)

A pandemia da Covid-19 fez emergir um cenário de crise econômica, muito em razão da crise sanitária que se alastrou em decorrência do descaso do governo brasileiro, que contribuiu diretamente para esse agravamento quando fez a opção em socorrer a economia no primeiro momento, com a falácia que esse seria o caminho mais seguro na manutenção dos postos de trabalho e, por conseguinte a renda dos trabalhadores, porém essa opção trouxe um benefício irrisório aos trabalhadores, e um auto custo para os cofres públicos, basta ver o tanto de recursos que já foram movimentados pelo banco nacional de desenvolvimento econômico e social, neste período de pandemia da Covid-19.

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) já movimentou R\$ 105 bilhões na economia para auxiliar as empresas brasileiras a superar os efeitos da pandemia de Covid-19. Ao longo de sete meses, desde o anúncio das primeiras medidas no fim de março, esse valor foi destinado prioritariamente a micro, pequenas e médias empresas (MPMEs), que perfazem 96% das 258 mil apoiadas. Todas elas empregam mais de 8,5 milhões de pessoas. O principal destaque dessas ações é o Programa Emergencial de Acesso a Crédito (PEAC), que proporcionou a 89 mil empresas R\$ 71,1 bilhões em créditos garantidos desde seu lançamento, em 30 de junho. Ao todo, 46 agentes financeiros estão habilitados a contratar empréstimos com a garantia do Tesouro Nacional via Fundo Garantidor de Investimentos, modelo do PEAC. As instituições financeiras parceiras são as responsáveis pela

decisão final de utilizar a garantia do programa e avaliar o pedido de crédito, no momento em que estruturam cada uma de suas operações. Além desses R\$ 105 bilhões destinados às empresas brasileiras, outros R\$ 20 bilhões foram repassados do Fundo PIS-PASEP, administrado pelo BNDES, para o FGTS, permitindo que pessoas físicas fizessem saques emergenciais e destinassem parte desses recursos ao consumo. O repasse também ajudou a economia a se reerguer e deu fôlego aos pequenos negócios. Computado esse valor, o total das medidas emergenciais operacionalizadas pelo BNDES chega à marca de R\$ 125 bilhões.

(<https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/imprensa/noticias/conteudo/a-poio-emergencial-do-bndes-a-empresas-na-pandemia-passa-de-rs-100-bilhoes>. Acessado dia 24/06/2021, as 16:30h.)

A política de enfrentamento aos efeitos da pandemia da Covid-19, adotada no Brasil através de seu governo, não tem sido satisfatória aos trabalhadores é só acompanhar o que diz o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que a classe poderosa do país enriqueceu ainda mais, enquanto os trabalhadores perderam como nunca seus postos de trabalho e acabaram entrando para um grau maior de endividamento, em suma, a pobreza extrema neste período aumentou de forma alarmante, cujos índices apontam que as desigualdades sociais dispararam no último período de uma forma nunca vista antes. Assim como leciona o portal de notícias da Universidade Tiradentes - UNIT na unidade de Pernambuco.

A queda de 4,1% no Produto Interno Bruto (PIB) de 2020, confirmada nesta semana pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostrou outra antiga ferida da sociedade brasileira: a desigualdade social entre ricos e pobres, que acabou agravada pela pandemia da corona vírus. Dados recentes do Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas (FGV), baseados em pesquisas do próprio IBGE, mostraram que 12,8% da nossa população ficou abaixo da linha de pobreza extrema, isto é, precisam sobreviver e sustentar a família com apenas R\$ 246 por mês.

Este contingente, ainda conforme a FGV, é equivalente a mais de 27 milhões de pessoas consideradas muito pobres, e fez o país superar a marca alcançada em 2011, quando esse total equivalia a 12,4%. Os economistas apontam que esse foi um efeito do fim do auxílio emergencial do governo federal, que durante o início da pandemia, pagou R\$ 600 mensais a mais de 55 milhões de desempregados e trabalhadores de baixa renda.

(<https://portal.unit.br/blog/noticias/pandemia-agravou-o-aumento-da-pobreza-no-brasil>, Acessado dia 06/07/2021, as 10:30h.

A Lei 14.043, de agosto de 2020 demonstra de forma clara como é a política de ação brasileira neste momento de crise sanitária, o governo optou em seguir injetando suporte financeiro nas empresas como forma de garantir o emprego dos trabalhadores, medida essa que já está comprovada que não é eficaz, pois este socorro fortalece o capital privado dos grandes grupos econômico, e deixa mercê à saúde, os programas

de auxílio financeiro aos trabalhadores e por conseguinte acaba deixando os trabalhadores ainda mais vulneráveis.

A crise na economia veio de forma intensa motivada pela pandemia da Covid-19, vários setores da sociedade foram prejudicados, porém, ao que se refere a empresas privadas o caminho foi facilitado, pois a política legislativa que o governo adotou favoreceu o acesso de seus proprietários aos bancos públicos, o governo aprovou leis das quais deram maiores possibilidade aos empresários de acessar os recursos, prova disso é que o BNDES foi o fiador de um grande montante de recurso para amparar as empresas como mencionamos anteriormente.

A Lei 14.043, de agosto de 2020 segue a lógica da preocupação com o mundo do capital, é importante observar que em seu 1º artigo, nos incisos de I a V, ela menciona quem serão os beneficiários do programa, segundo os dados do BNDES dos relacionados quem mais pegou recursos públicos foram às empresas mencionadas no inciso I, “os empresários”.

Outro fator interessante que é que a lei no *caput* do artigo 2º, traz o marco de R\$ 360 mil reais como valor mínimo de receita anual e como máximo pode ser igual ou inferior a cinquenta milhões. Cabe observar que ao fixar esses valores a lei praticamente descartou a possibilidade dos pequenos empreendedores a ter acesso a esses recursos.

Outra situação que merece ser abordada com atenção é a descrita no inciso I, do artigo 2º desta lei, onde diz que até 100% (cem por cento), do valor acessado pode ser usado para pagar a folha de pagamento das empresas, por um período de até quatro meses, desde que limitada o valor salário individual de até R\$ 2.200,00 reais, reza-se com muita clareza que o objetivo do governo com essa lei, através do BNDES, é manter a economia aquecida, já que está usando dinheiro público para banca folha salarial e algumas verbas rescisórias de empresas privadas.

Ou seja, um banco público que tem a sua base de recurso dos fundos de pensões, do tesouro nacional, do Fundo de Amparo ao Trabalhador- FAT, do Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público- PIS/PASEP, em tese deveria está fazendo investimento direto aos trabalhadores e não sendo fiador direto das empresas.

Essa situação nos remete a seguinte indagação: como pode o recurso dos trabalhadores ser usado para a manutenção do banco, e na hora que mais precisa, esse recurso público é usado para outras finalidades, com a falsa promessa de estar

ajudando os trabalhadores, porém, isso deveria está acontecendo de forma efetiva e não como foi o auxílio emergencial, que foi a maior burocracia na sua primeira edição, e acabou dobrando as exigências para segunda edição, além de diminuir drasticamente o valor.

Uma segunda análise que nos ajuda a compreender que o governo federal através de sua política legislativa e por vias do ministério da economia, nunca se mostrou favorável a uma política de crédito ou um programa social efetivo para as famílias de baixa renda, no sentido de livrar o povo brasileiro da fome e das necessidades sociais, é ver que não foi utilizado os recursos do BNDES para compra de insumos e fabricação de vacinas contra a Covid-19 para a população brasileira.

A Lei 14.043, de agosto de 2020, nos incisos de seu artigo 5º, aponta umas importantes informações ao que se referem ao recurso acessado pelos aptos em seu artigo 1º, no que se diz respeito ao recurso acessado é curioso ver o quanto o governo federal tem dado suporte a este setor, pois 85% (oitenta e cinco por cento) serão custeados com recursos da União e 15% (quinze por cento) serão de responsabilidade das instituições financeiras participantes.

Já o artigo 6º, em seus incisos I, II e III, apresenta o juro anual, sobre o valor acessado, o tempo de carência que é de seis meses para o início do pagamento e o prazo de pagamento que é de 36, (trinte e seis meses) contando o prazo de carência, com bases nestas informações mais uma vez percebe com clareza que neste momento de dificuldade causada por conta da pandemia da Covid-19, a classe empresarial é tratado de forma privilegiada.

A Lei 14.043, de agosto de 2020, demonstra em seu artigo 9º, como o governo federal tem sido parceiro do setor empresarial, prova disso é o valor R\$ 17.000.000.000,00 (dezessete bilhões de reais), que foi autorizado a transferência da União para BNDS, recursos que tem como destinação o programa emergencial de suporte a empregos, um valor grane em investimento direto para segurar a saúde financeira das empresas.

Mesmo que a propriedade do recurso não saia do domínio da União como afirma o § 2º, deste mesmo artigo, é muito dinheiro, que poderia estar a serviço da sociedade de outras formas, como por exemplo, na saúde, que ficou sobrecarregada neste período de pandemia.

Do artigo 10º ao 14º, a Lei 14.043, de agosto de 2020, detalha como será a participação do Banco Nacional de Desenvolvimento- BNDS. Nesta parceria com a

União na execução do programa emergencial de suportes a empregos, o banco atuará como um agente financeiro da União no desenvolvimento do programa, no primeiro momento efetuará os repasses dos recursos de origem da União para as instituições, e em seguida receberá os reembolsos das instituições, e devolverá para a União o dinheiro reembolsado no prazo de trinta dias, além de prestar as informações necessárias solicitadas pelas entidades competentes.

É importante mencionar que deste montante repassado para o BNDS pela União, no dia 30 de setembro de 2020, a União pode pedir a devolução de até 50%, do valor que ainda estiver em caixa no banco, esse indicativo de devolução, essa pode ser a justificativa da informação encontrada do site do BNDS, para o montante de recursos acessados por determinadas empresas.

É importante ressaltar que a Lei 14.043, de agosto de 2020, informa que nesta composição entre banco e União não corre nem um risco relacionado aos recursos financiados, pois é de total responsabilidade da União, o que aumenta a preocupação já que é sabido que uma grande maioria das empresas possui débito com a União, e a tendência é aumentar essa inadimplência, já que o banco atuará apenas como figurante nesta cobrança.

Nos artigos 15 e 16, a lei apresenta de quem será a responsabilidade de fiscalizar se as empresas estão cumprindo condições que foram estabelecidas como requisitos para ter acesso ao recurso do programa emergencial de suporte ao emprego, tal função fica a cargo no banco central, e se necessário o conselho monetário nacional também está autorizado a atuar em conjunto e buscar meios para operacionalizar e fiscalizar as instituições do programa.

Ademais, o que chama atenção é a orientação dada pelo parágrafo único do artigo 16, que pede para que o sistema de acesso ao recurso seja realizado de forma simplificada, sem entraves burocráticos, para que facilite o acesso das empresas aos créditos. Essa orientação é curiosa, quando comparamos ao acesso dos trabalhadores desempregados ao auxílio emergencial, que foi de todas as formas dificultados, através de exigência do Ministério da Economia que eram seguidas pela caixa econômica, todos os dias havia uma exigência nova para dificultar o acesso ao recurso, assim porque o valor é muito pequeno, se for comparado com o que foi destinado as empresas.

E, por fim, em seu artigo 20 a Lei 14.043, de agosto de 2020, mais uma vez mostra o quanto a política de enfrentamento aos efeitos da pandemia da Covid-19, do

governo brasileiro é direcionada para as empresas de médio e grande porte. Segundo este artigo 20, a União poderá aumentar a participação dela no fundo garantidor de operações, (FGO), enquanto ela injeta um montante maior para as empresas que tenha receita bruta anual acima trezentos e sessenta mil, ele apenas acena com a possibilidades de aumentar o valor do fundo que garante o apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe).

E por fim, na análise do pacote legislativo que contém as principais iniciativas de enfrentamento aos efeitos causados pela pandemia da Covid-19, chegamos a Lei 14.047, que foi publicada no dia 24 de agosto de 2020, com o objetivo de regular as medidas a serem implementadas neste período de pandemia no setor portuário.

3.5. Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020 dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário

A partir de agora será visto as principais alterações trazidas pela Lei 14.047, de 24 de agosto de 2020, que é oriunda da medida provisória nº 945, que tinha um texto bem parecido, acabou sofrendo poucas alterações antes de ser convertida na referida lei, que traz como objeto central as medidas de enfrentamento temporárias a pandemia da Covid-19, ao que se refere ao setor portuário.

De início a lei apresenta os seus objetivos que é a manutenção dos serviços portuários. Assim como descrito em seu artigo inicial.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre: I - medidas especiais para enfrentamento da pandemia da Covid-19 com o objetivo de garantir a preservação das atividades portuárias, consideradas essenciais; II - cessão de uso especial de pátios sob administração militar; e III - custeio das despesas com serviços de estacionamento para a permanência de aeronaves de empresas nacionais de transporte aéreo regular de passageiros em pátios da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero). (Brasil, Lei nº 14.047, de 24 de agosto. Disponível em: (planalto.gov.br) Acesso em: 08 de jul. 2021, 15,00, hora.)

A Lei 14.047, de 24 de agosto de 2020, apresenta uma série de recomendações para órgão gestor de mão de obra – OGMO, indicando quais os sintomas da doença que impedirá a escalação do trabalhador ao serviço, é importante mencionar que as orientações é uma forma de tentar manter os trabalhos dos portos funcionando neste

momento de pandemia da Covid-19. Neste sentido apresentaremos o que nos mostra o artigo 2º da referida lei.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, o órgão gestor de mão de obra não poderá escalar trabalhador portuário avulso nas seguintes hipóteses: (Produção de efeito) **I** - quando o trabalhador apresentar os seguintes sintomas, acompanhados ou não de febre, ou outros estabelecidos em ato do Poder Executivo federal, compatíveis com a Covid-19: **a)** tosse seca; **b)** perda do olfato; **c)** dor de garganta; ou **d)** dificuldade respiratória; **II** - quando o trabalhador for diagnosticado com a Covid-19 ou submetido a medidas de isolamento domiciliar por coabitação com pessoa diagnosticada com a Covid-19; **III** - quando a trabalhadora estiver gestante ou lactante; **IV** - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos e não comprovar estar apto ao exercício de suas atividades; ou **V** - quando o trabalhador tiver sido diagnosticado com: a) imunodeficiência; b) doença respiratória; ou **c)** doença preexistente crônica ou grave, como doença cardiovascular, respiratória ou metabólica. **§ 1º**, O órgão gestor de mão de obra deverá encaminhar à autoridade portuária semanalmente lista atualizada de trabalhadores portuários avulsos que estejam impedidos de ser escalados, acompanhada de documentação que comprove o enquadramento dos trabalhadores em alguma das hipóteses previstas neste artigo; **§ 2º** A comprovação dos sintomas de que trata o inciso I do **caput** deste artigo poderá ser realizada por meio de atestado médico ou por outra forma estabelecida em ato do Poder Executivo federal; **§ 3º** Os trabalhadores que se enquadrarem em alguma das hipóteses previstas nos incisos I, II, III, IV e V do **caput** deste artigo poderão enviar a documentação comprobatória de sua situação ao órgão gestor de mão de obra por meio eletrônico; **§ 4º** Nas hipóteses previstas nos incisos I, II e III do **caput** deste artigo, os trabalhadores ficarão obrigados a informar imediatamente ao órgão gestor de mão de obra qualquer alteração em sua situação. **§ 5º** O trabalhador com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos que não esteja enquadrado em qualquer das situações previstas nos incisos I, II, III e V do **caput** deste artigo poderá ser escalado pelo órgão gestor de mão de obra, condicionada a escalação à livre iniciativa do trabalhador e à comprovação médica de que possui condições de saúde para exercer suas atividades laborais. (Brasil, Lei nº 14.047, de 24 de agosto. Disponível em: (planalto.gov.br) Acesso em: 08 de jul. 2021, 16,00, hora.)

O artigo 3º vem como uma forma de segurança para os trabalhadores que foram obrigados a se afastar do trabalho por alguma das situações apresentadas no artigo anterior, terá direito a receber uma indenização mensal correspondente a 70% (setenta por cento) do valor do salário que ele recebia por mês, se o trabalhador possuir vínculo somente com OGMO, esse valor não pode ser inferior a um salário mínimo.

A responsabilidade do pagamento da indenização é do operador portuário ou de quem requisitar os trabalhadores avulsos ao órgão responsável, outras situações presentes neste artigo é que o cálculo, a arrecadação e o repasse sejam de responsabilidade do órgão gestor, se por acaso diante desse momento de pandemia da Covid-19, os custos com os trabalhos portuários elevar os contratos que foram firmados

antes deste momento pandêmico, ficar autorizado fazer os ajustes para equilibrar a parte econômico-financeira.

Uma situação que merece um olhar mais detalhado que a Lei 14.047, de 24 de agosto de 2020, trouxe também é relacionado ao caráter do benefício que serão recebidos pelos trabalhadores que preencherem os requisitos já mencionados, ele terá natureza indenizatória, o que para o trabalhador é prejudicial pela seguinte razão no período que estiver afastado das atividades recebendo o benefício, as suas contribuições previdenciárias e o valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), ficará sem contribuições já que o recurso do benefício não integra essas bases de cálculo.

O que para o trabalhador é extremamente prejudicial, pois se já não bastasse o momento delicado por conta da pandemia da Covid-19, ainda tem que conviver com essa situação de futuramente ver seu prazo de aposentaria ser acrescido por conta desta situação.

Ainda sobre o benefício os trabalhadores que já estejam afastados do trabalho e estiverem recebendo benefício do regime geral da previdência social, ou então se trabalhador estiver recebendo do benefício do regime próprio da previdência social, não terão direito a acessar o recurso, e se no período compreendido entre o início de abril do ano de 2019 e final de março ano de 2020, o trabalhador estiver gozando o benefício do INSS, será o usado o valor dele para cálculo do afastamento.

O artigo 4º desta lei traz a possibilidade de os operadores portuários contratarem outros trabalhadores para desenvolver estes trabalhadores que não estejam ligados ao órgão gestor, para que essa contratação possa acontecer devem ser observadas as seguintes situações, se for solicitado trabalhadores ao órgão e esse não tiver disponíveis, os operadores podem contrata livremente.

Os trabalhadores que não fazem parte do órgão gestor podem ser contratados por períodos de duração que não seja superior a 12 meses, para atuar nas seguintes atividades portuárias como: conferidor de carga, vigilante de embarcações, concertador de carga, de estivador, capatazia.

O artigo 5º apresenta a preocupação com os cuidados que devem ser realizados para manter os trabalhadores mais seguros neste momento pandêmico, como por exemplo, a realização da escalação dos trabalhadores por meio eletrônico para evitar aglomerações.

Outra situação preocupante para os trabalhadores que foi abordada pela lei é a inclusão dos serviços portuários como atividades essenciais, cuja mudança afeta diretamente no poder de organização para futuras reivindicações dos trabalhadores, porque, como atividades essenciais, não pode ser interrompida completamente, o que limita o direito dos trabalhadores em realizar greves, ferindo os direitos assegurados na Constituição em seu artigo 9º, e na lei de greve.

Se não bastassem todos os problemas que os trabalhadores estão enfrentando nesta pandemia da Covid-19, este seria mais um prejuízo, a perda do direito de fazer greve para reivindicar melhorias, haja vista que no Brasil a maioria das conquistas dos trabalhadores foram com muitas reivindicações através da greve.

Delgado (2006, p. 91), em clara assertiva, ao mencionar que “a natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas”.

Nascimento (1989) elucida que a greve é um direito básico do trabalhador, tão relevante, no plano coletivo, como os principais direitos fundamentais da pessoa, no nível individual. Trata-se, portanto, de um direito fundamental do homem social, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

A Lei 14.047, de 24 de agosto de 2020, trouxe outras disposições, como por exemplo a possibilidade de os arredamentos portuários ser realizados sem a obrigação do processo de licitação quando existe apenas um interessado, passando a ser realizado através de chamamento público, possibilitando a contratação direta.

As licitações também foram para aquelas atividades de uso temporário, por um prazo de 4 anos, no que se refere a área e instalações, o objetivo desta iniciativa é diminuir a burocracia e aproveitar melhor os espaços portuários, atraindo novas cargas.

Outra novidade trazida pela Lei 14.047, de 24 de agosto de 2020, é que os contratos que forem celebrados neste período entre a concessionária e terceiros, até os que diz respeito a exploração de instalações portuárias passaram a serem regidas pelo direito privado, ou seja Agência Nacional de Transportes Aquaviários-ANTAQ, não terá nenhuma relação jurídica com os mesmos.

É bem verdade que o governo brasileiro a sua maneira, mais uma vez tomou uma iniciativa de enfrentamento a pandemia da Covid-19, quando tentou manter o funcionamento dos portos, através da Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020, porém

o que se percebe é que os trabalhadores mais uma vez ficam prejudicados na implementação desta iniciativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, fica claro que diante de tantas mudanças na legislação trabalhista nos últimos anos, os trabalhadores passaram a ser ainda mais explorados pelo sistema capitalista, o qual acabou se fortalecendo com as mudanças apresentadas com a mera ilusão de buscar melhoria para classe trabalhadora.

Desta forma, hoje, anos depois de seu advento, já se tem a noção dos efeitos trazidos pelas mudanças que ocorreram na legislação trabalhista por conta da reforma de 2017, isto é, os trabalhadores tiveram um prejuízo enorme no que se diz respeito aos seus direitos, diferentemente do que alegavam os defensores destas mudanças, que garantiam que a modernização das leis trabalhista, dita por eles ultrapassadas, aumentaria os investimentos em novos empreendimentos e, por conseguinte, reduziria os índices de desemprego no país.

A reforma trabalhista não confirmou esses argumentos apresentados por seus idealizadores, o que se viu na prática foi a confirmação daquilo que alguns especialistas em direito do trabalho já previam, como Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior e Mauricio José Godinho Delgado. Para esses estudiosos do tema sempre ficou claro que a reforma trabalhista seria um retrocesso para os trabalhadores, e que os argumentos apresentados em sua defesa eram meramente para funcionar como uma cortina de fumaça para esconder o pano de fundo desta grave mudança.

A reforma trabalhista de fato acabou ampliando a precarização e ainda aumentou a exploração do patrão sobre o trabalhador, quer dizer, sem dúvida favoreceu os grandes empregadores e ampliou as suas possibilidades de crescimento de lucro, além disso, enfraqueceu a organização dos trabalhadores estrategicamente, e ao contrário de que seus defensores pregavam em vez de aumentar ela diminuiu os postos de trabalho.

Por essa razão, chega-se à seguinte conclusão: a reforma trabalhista de 2017 não melhorou em nada a vida dos trabalhadores, uma vez que seus efeitos foram maléficis e acabaram ocasionando uma série de prejuízos aos trabalhadores, impactados diretamente pelas as mudanças apresentadas, retirando direitos que levaram décadas para serem conquistados, e ainda ampliou a superioridade dos patrões sobre seus empregados, através das flexibilizações da legislação trabalhista.

Ademais, a reforma trabalhista de 2017 não cumpriu uma de suas maiores promessas que era o crescimento no número de empregos como forma de alavancar a economia do País.

Se não bastassem todos os estragos que a reforma trabalhista trouxe para os trabalhadores, a situação ficou ainda mais complicada para classe trabalhadora, haja vista o que pandemia da Covid-19 causou, ou seja, uma enorme crise sanitária no País, impactando diretamente a economia e gerando situações preocupantes para trabalhadores, empresários e governo. Este não perdeu tempo com a justificativa de amenizar os efeitos causados pela pandemia, aproveitou para flexibilizar ainda mais a legislação trabalhista, com o objetivo de manter a economia funcionando e garantir a pseudo preservação dos postos de trabalho.

O pacote legislativo criado pelo governo federal como forma de minimizar os efeitos da pandemia da Covid-19, não levou em conta a relevância que o trabalho tem para os trabalhadores e trabalhadoras, que muitos o executam como forma de garantir sua própria existência.

Contudo, mesmo após o trabalho ter sido declarado como essencial, o que se apresenta na prática é o inverso, pois a atuação do governo federal neste momento de pandemia da Covid-19, não valoriza em nada o trabalho e muito menos os trabalhadores, pois as principais iniciativas do governo foram voltadas a dar incentivos financeiros para as empresas, o que só reforçou a lógica patronal, aumentando a exploração.

A política governamental adotada no Brasil para este período de pandemia da Covid-19 fez uma escolha bem clara pelo empregador, com o discurso de subsidiar as empresas para que os empregadores buscassem meio de manter os trabalhadores empregados, porém, o que se viu foi um aumento na exploração de trabalhadores por conta de tantas flexibilizações na legislação trabalhista neste momento.

Neste período os empregadores passaram não ter mais a obrigação de manter os empregos em sua totalidade. Eles foram amparados legalmente por este pacote legislativo de enfrentamento a pandemia a realizar redução salarial, suspender contrato e ainda a ampliar a jornada de trabalho, mesmo que tais iniciativas seja um ataque a nossa Constituição Federal de 1988, cujas medidas seguem sendo aplicadas normalmente. Ademais, o que se pode perceber é que as ações de fiscalizações em relação às medidas de segurança e saúde praticamente inexistem neste período.

Em suma, o que está acontecendo na atualidade é apenas a reprodução dos métodos que foi usado para aprovar a reforma trabalhista de 2017, porém, o que não pode deixar de ser mencionado é que desta vez os efeitos não foram só a precarização, o empobrecimento da classe trabalhadora e o aumento significativo dos benefícios dos patrões sobre o trabalhador.

Desta vez, os resultados produzidos para a classe trabalhadora com essas flexibilizações das normas do trabalho neste período de pandemia da Covid-19, é muito mais devastador, pois o que têm são trabalhadores adoecidos, um número de acidente maior, muitas sequelas e um número de morte alarmante já passando de 575 mil.

Desta feita, fica evidente que a ideia principal por trás dessa série de mudanças legislativas do campo do direito trabalho desde a reforma da trabalhista de 2017, até os dias atuais, é a clara defesa dos interesses dos empregadores, que a cada direito e garantias retirados dos trabalhadores representa o fortalecimento do setor empresarial.

Diante dos aspectos apresentados, conclui-se, que essas mudanças mostram um claro retrocesso na seara do direito do trabalho, pois a fragilização dos direitos e garantias dos trabalhadores é algo preocupante, além disso, não há nenhuma segurança que com o fim da pandemia da Covid-19, as coisas voltem a ser como era antes no que se diz respeito às legislações modificadas, já que no Brasil para retirar um direito conquistado é muito rápido, porém, para reconquistar ou garantir um direito é um processo lentíssimo, essa é a grande preocupação!.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho. 6.ed. São Paulo:** Editora Brasiliense, 2004. 103 p.

ANELLI, João M. O. **Princípio da proteção e a Reforma trabalhista.** Disponível em <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/13Wylt9r1Y02SUm_2019-2-28-14-43-58.pdf> Acesso em: 03. Maio. 2021, as 15 horas 10 minutos.

APOIO emergencial do **BNDES a empresas na pandemia passa de R\$ 100 bilhões**, Disponível em: apoio-emergencial-do-bndes-a-empresas-na-pandemia-passa-de-rs-100-bilhoes. acessado dia 24/06/2021, as 16:00, horas. - Bing. Acessado dia 24/06/2021, as 16:00, horas.

ARRUDA, Kátia. **A efetividade dos direitos sociais.** In **Cadernos da Amatra IV.** 13º Caderno de estudos sobre processo e direito do trabalho. Porto Alegre: HS Editora Ltda. 2010.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins, TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca, **os direitos sociais como direitos fundamentais na Constituição de 1988:** disponível <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88>, acesso 20.05.2021, as 11:00 horas.

BNDES investe na melhoria de serviços de energia elétrica para 14 milhões. Disponível: Brasil, Lei nº 14.043, **de 19 de agosto de 2020.** Disponível em: [L14043 \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br) Acesso em: 02 de jul. 2021, as 8:00, horas.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2021, as 14.00 horas.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 01 jul. 2021, as 11:00 horas.

CAMPOS, A. et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho:** uma análise do caso brasileiro. [S.l.]: [s.n.], 2017.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas/SP, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-38, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 41. Dia 27/06/21; as 09:00, horas.

DOURADO, D. P. et al. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, p. 350-367, 2009.

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

FRANCO, Maria Laura P. Barbosa. Possibilidades e limites do trabalho enquanto princípio educativo. **Caderno de Pesquisa** - artigo – São Paulo: n. 68, p. 29-37, fev. 1989.

MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **Direito constitucional. Brasília: Revista dos Tribunais**, 2004. v. 5.

MAIOR, J. L. Souto. **MP 936: do pandemônio à razão**. Abr/2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com>. Acessado 30/05/20210.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda. 2017**. Disponível em:< <https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-CLT-de-temer-cia-ltda/>>. Acesso em: 27 de jan. 2021.

MARQUES Vanessa, MP 927: **O que diz a medida provisória em suas alternativas trabalhistas?** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/mp-927-o-que-diz-a-medida-provisoria-em-suas-alternativas-trabalhistas/> Acessado em: 25/08/21, as 10:30.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2010.

MARTINS Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, L. **O Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas 1999-2010**. Tese (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito São Paulo, Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 54.55.

MORAES, Alexandre. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 2. ed. São Paulo: Ática, 2004, p. 50.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Comentários à Lei de Greve**. São Paulo: LTr, 1989.

NETO, Francisco Ferreira Jorge, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

PEREIRA, Andréa Renê, **Graduanda do 4 ano de Pedagogia** da Universidade Estadual de Londrina (UEL) – e-mail: anrenepe@hotmail.com.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 54-55.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho** - 20.^a edição revista, atualizada e ampliada Editora Juspodivm 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3^a edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 32.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SEVERO, Valdete Souto, MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos** – organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2017.

Universidade Tiradentes, unidade Pernambuco, **Pandemia agravou o aumento da pobreza no Brasil**. disponível <https://portal.unit.br/blog/noticias>, *Acessado dia 06/07/2021, as 10:00 horas*.

ZAPATA, D. **A subordinação estrutural como mecanismo de modernização do direito do trabalho** Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte, 2010. 123f.