



DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO OU EXCEÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO?

Almiro Eduardo de Almeida¹

Oscar Krost²

*“Eu vejo o futuro repetir o passado
Eu vejo um museu de grandes novidades*

*O tempo não para
Não para, não para”*

Cazuza

Resumo: No centenário da gripe espanhola, o mundo se depara com uma nova pandemia, pelo Corona vírus (Covid-19), que em poucos meses contaminou milhões de pessoas em todos os continentes, ceifando quase 500.000 vidas. Estados nacionais, empresas e sociedade civil não mediram esforços para manter suas atividades, poucos seguindo imunes aos efeitos da calamidade global. No Brasil, o Poder Executivo Federal decretou estado de calamidade pública e editou Medidas Provisórias sobre diversos temas, dentre os quais o Direito do Trabalho. O volume legiferante foi tal, a ponto de ser tratado como “Direito do Trabalho de exceção”. A análise da evolução histórica deste ramo jurídico, objeto deste estudo, franqueará o debate sobre a alcunha atribuída ao Direito do Trabalho: se justificada na exceção fática em curso ou se travestida de mais um expediente para enfraquecer a tutela da classe trabalhadora.

221

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Calamidade pública. Pandemia. Desregulamentação.

1 Juiz do Trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Especialista em Direito do Trabalho pela *Universidad de la República Oriental del Uruguay*. Mestre em Direitos Sociais e Políticas Públicas pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo – USP. almeida@trt4.jus.br

2 Juiz do Trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Professor em Cursos de Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Membro do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA). oscar.krost@trt12.jus.br

1 INTRODUÇÃO

O mundo é acometido por uma pandemia. Um vírus até então desconhecido já atinge 1/4 da população mundial. O número total de mortos é incerto, mas estimativas apontam para 50 a 100 milhões. Com certeza os casos são subnotificados. Por questões políticas, econômicas e talvez até mesmo para manter o ânimo e a esperança do povo as autoridades mundiais minimizam os efeitos da devastadora doença: a famosa gripe espanhola, que dizimou boa parte da vida humana no final da segunda década do Século XX.

Exatos cem anos depois, o mundo é novamente aterrorizado por outra pandemia. Com o primeiro caso identificado na cidade chinesa de Wuhan, em dezembro de 2019, o vírus conhecido como Corona (Covid-19) se espalha por todos os continentes e até a data da conclusão desse artigo, em junho de 2020, infecta cerca de 9.000.000 de pessoas, matando mais de 470.000 em todo Mundo. Apenas no Brasil o número de infectados supera a marca de 1.100.000, o equivalente à metade de todos os computados na América Latina, atingindo mais de 51.000 mortes. Isso apenas relatando-se os números oficiais.³

Para minimizar as perdas econômicas desta verdadeira catástrofe, o Poder Executivo Federal vem editando uma série de medidas provisórias, tratando das mais diferentes matérias. No âmbito do Direito do Trabalho, destacam-se a MP nº 927, de 22 de março de 2020, que dispõe sobre questões trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade decorrente do Coronavírus, e a MP nº 936, de 1º de abril do mesmo ano, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER).⁴

No presente texto, propomo-nos a analisar tais medidas sob

3 OMS alerta que pandemia do coronavírus continua acelerando no mundo. Disponível em <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2020/06/22/oms-alerta-que-pandemia-continua-acelerando-no-mundo.htm>>. Acesso em: 30 jun. 2020.

4 Em 30 de junho de 2020, data da finalização e entrega deste texto, a Medida Provisória nº 936/20 já havia sido convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. As mudanças no texto original da Medida Provisória não interferem na análise apresentada neste artigo, tampouco em sua abordagem ou conclusão. Já Medida Provisória nº 927/2020 perdeu a validade em 20 de julho do mesmo ano.

uma perspectiva histórica. Adotaremos um enfoque mais amplo dos acontecimentos e da evolução das normas jurídicas que nos conduziram até o atual estado de coisas, traçando comparações entre as medidas legislativas anteriores e as atuais. Trata-se de um verdadeiro truísmo a afirmação de que apenas podemos compreender bem o presente e projetar minimamente o futuro, conhecendo nosso passado. É dessa noção básica que partimos, na busca do entendimento sobre o que vem ocorrendo com o Direito do Trabalho no Brasil nesses tempos de pandemia e o que podemos esperar para um futuro próximo.

2 O DIREITO DO TRABALHO COMO REGRA: A CONSTRUÇÃO E A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho nasce, no Brasil, juntamente com o Século XX. O regime escravagista, que considerava o trabalhador como coisa, hegemônico até o final do Século XIX, não permitia a edição de relevantes normativas acerca das relações de trabalho. O fato de nosso País ter vivido sob um regime de escravidão por quase quatro séculos e viver em um regime em que o trabalho é considerado livre há apenas um século traz implicações, querendo, ou não, para a forma como percebemos o trabalho e como consideramos os trabalhadores. Ainda que não percebamos, nossa cultura é consideravelmente influenciada pelo comportamento de nossos antepassados.

223

Para Jorge Souto Maior, essa trajetória “nos legou um dado cultural que muito influencia a compreensão e a aplicação do direito do trabalho no Brasil”, causando “uma espécie de descompromisso com a sorte das pessoas que se situem fora das classes mais favorecidas.”⁵

Abolida a escravidão e derrubada a monarquia, inicia-se o período que viria a ser conhecido como a Velha República. Muito embora a “questão social” fosse efetivamente considerada e tratada como uma “questão de

5 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Breves considerações sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (organizador). **Curso de Direito do Trabalho**. Vol. I – Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 71 (Coleção Pedro Vidal Neto)

polícia”⁶, nesse período surgem as primeiras normas reconhecendo direitos aos trabalhadores. A criação das primeiras normas trabalhistas no Brasil não ocorre de forma infundada e atomisticamente. Decorre, na realidade, da influência de uma série de fatores externos que repercutem na forma em que as relações de trabalho passam a ser percebidas.

O mundo assistia ao avanço do Liberalismo, doutrina econômica hábil não apenas a gerar riquezas, mas também a concentrá-las nas mãos de poucos. Com isso, elevam-se os níveis de pauperização da mão de obra subordinada e das desigualdades sociais. O Estado se limitava a garantir direitos políticos e as liberdades individuais, especialmente a propriedade privada, deixando ao Mercado a autorregulação das relações. Não por acaso, em 1848, Engels e Marx publicam o Manifesto Comunista, conclamando a união geral dos trabalhadores de todo o mundo contra a exploração do capital⁷ e, em 1891, o Papa Leão XIII, edita a encíclica *Rerum Novarum*, conclamando governos e patrões a assegurarem direitos mínimos aos empregados.⁸

6 A expressão “A questão social é uma questão de polícia” teria sido dita por Washington Luís, último presidente da república velha, para demonstrar como as reivindicações dos trabalhadores seriam tratadas pelo Poder Público. Mesmo contando com quase um século, a ideia por trás da célebre frase segue utilizada na vida política nacional, a exemplo dos dois mandatos do Presidente Fernando Henrique Cardoso (1994-1997 e 1998-2001), para quem “era necessário virar a página do getulismo”. (SADER, Emir. Notícias. 27 mar. 2017. Antes da CLT, a questão social era vista como caso de polícia. **Revista Fórum**. Disponível em <<https://revistaforum.com.br/noticias/antes-da-clt-a-questao-social-era-vista-como-caso-de-policia/>>. Acesso em: 1º jun. 2020).

7 A frase que encerra o documento histórico se universalizou em todo o mundo, sendo, inclusive, grafada em maiúsculas, o que demonstra o tom dramático do texto, por seu “PROLETÁRIOS DE TODOS OS PAÍSES, UNI-VOS!” (MARX, Karl; ENGELS, FRIEDRICH. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo editorial, 2005, p. 69, disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2545967/mod_resource/content/1/MARX%3B%20ENGELS.%20Manifesto%20Comunista.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2020).

8 No item intitulado “Obrigações de operários e patrões”, ficam evidentes as intenções do sumo pontífice sobre a limitação da exploração dos trabalhadores, em respeito à condição humana, antecipando a ideia de não ser o trabalho mercadoria, positivada no ato de criação da OIT, em 1919, nos seguintes termos: “*Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristo. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção*”

No Brasil, em 1903 surge a primeira lei sindical, regulamentando a formação de sindicatos de trabalhadores rurais, sendo os sindicatos urbanos regulamentados em 1907. Também deste período é o regramento acerca da “locação no comércio”, em 1911, em que expressamente reconhecida a “inferioridade econômica do trabalhador em relação ao contratante”. Em 1915 é apresentado o primeiro projeto de lei de um Código do Trabalho, limitando a idade mínima de 16 anos para prestar serviços, salvo a partir dos 10, em atividades não prejudiciais à saúde ou aos estudos, e, mesmo assim, por jornadas máximas de 6 horas, assegurando o aviso-prévio, indenização pela despedida sem justa causa e licença-maternidade, dentre outros direitos, conforme digressão histórica de Arnaldo Süsssekind et al. Tal proposta, entretanto, acabou não sendo convertida em lei.

O lapso entre 1914 e 1918, que abrange a I Guerra Mundial e a Revolução Russa, é um período de inatividade legislativa em matéria trabalhista, sendo, contudo, sucedido por uma fase de intensa atividade. Em 1919, quando firmado o Tratado de Versalhes, pondo fim oficialmente à I Guerra Mundial, e criando, dentre outras agências, a Organização Internacional do Trabalho (OIT),⁹ é publicada no Brasil a primeira lei sobre acidentes de trabalho. Em 1923, a Lei Eloy Chaves institui as caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários, embrião da atual Previdência Social, e assegura a estabilidade no emprego para aquela categoria de trabalhadores. Dois anos depois é criado o Conselho Nacional do Trabalho

do vigor dos seus braços. (...) Proíbe também aos patrões que imponham aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com a sua idade ou o seu sexo.” (Íntegra da Encíclica disponível em <http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 5 jun. 2020).

9 Para além de estabelecer regras mínimas e universais em matéria trabalhista em relação aos países membros, a OIT reconhece como seu principal objetivo a promoção da justiça social, conceito mais abrangente. Em 1944, em uma de suas conferências internacionais, a Organização adotou a Declaração de Filadélfia como um anexo de sua constituição, reafirmando a ideia de que a paz permanente só seria possível a partir da justiça social, a ser alcançada a partir dos seguintes valores e princípios: **1.** o trabalho deve ser fonte de dignidade, **2.** o trabalho não é uma mercadoria, **3.** a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e **4.** todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT.** Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 5 jun. 2020).

– que futuramente seria transformado em Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio – e estabelecido o direito a férias anuais de 15 dias.

Interessa perceber, aqui, como o direito às férias é percebido pela classe patronal da época. Em manifestação enviada ao Conselho Nacional do Trabalho, o Centro dos Industriais de Fiação e Têxtilagem de São Paulo reconhece que “existem nas indústrias trabalhos mortíferos, existem trabalhos que requerem a coragem de heróis, existem trabalhos que arruinam o corpo e abolem todas as faculdades nobres do trabalhador”; mas, para esse tipo de trabalho não seria necessária a concessão de férias, argumenta o Centro dos Industriais, uma vez que “a energia muscular vem do cérebro e íntegro este, isto é, não esgotado das suas energias, não se esgotarão os membros, que ele aciona a distância”. O patronato argumenta, ainda, que a concessão de férias dificultaria a aprendizagem e o desempenho da profissão por parte dos trabalhadores:

A mão de obra proletária atinge o máximo da sua eficiência no meio da semana e o mínimo nas segundas-feiras ou dias posteriores aos dias de *chomage*. Um único dia em que o operário quebrou o ritmo quase mecânico da sua vida bastou para afetar a sua eficiência. E que dizer de 15 longos dias de lazer?¹⁰

Os industriais argumentam, por fim, que a concessão desses “15 longos dias de lazer” acabaria sendo prejudicial aos próprios trabalhadores, que acabariam gastando o seu tempo com prazeres impróprios. Esses representantes da classe patronal ignoram completamente, ou fazem questão de ignorar, os benefícios biológicos, sociais e até mesmo econômicos das férias, não apenas para o trabalhador, mas também para o próprio empregador, que, além de contar com um incremento do consumo das mercadorias decorrentes da maior quantidade de tempo para gastar, contavam também, quando do retorno do trabalhador às atividades, com uma força de trabalho completamente renovada. Os protestos dos industriais de São Paulo pareciam representar um canto do cisne de uma classe patronal reacionária contra a conquista dos direitos trabalhistas já no final da década de 1920.

A partir das décadas de 1930 e 1940, o Direito do Trabalho se desenvolve e se consolida no Brasil, não como mera coincidência ou fruto

10 CARONE, Edgard. **O pensamento industrial no Brasil (1880-1945)**. Rio de Janeiro; São Paulo: Difel, 1977, p. 409-56.

dos processos de industrialização e urbanização do País. As mudanças sociais e econômicas experimentadas decorrem da posição do Brasil no cenário mundial do capitalismo, na chamada divisão internacional do trabalho, exportando gêneros primários e importando tecnologia. O mundo, à época, assiste ao embate de propostas societárias, entre o modelo até hoje hegemônico, capitalista, e o soviético, socialista. Tanto o “roubo da fala” dos trabalhadores pelo populismo Varguista, quanto a máxima de que “vão-se os anéis, para não se perderem os dedos” se justificam na Guerra Fria travada entre as maiores potências da época, Estados Unidos da América e União das Repúblicas Socialistas Soviéticas, não podendo ser examinados sob um prisma linear, formal e descontextualizado.

Como exemplos desse período, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e a constitucionalização dos Direitos Sociais Trabalhistas pelas Cartas Políticas de 1934, 1937 e 1946, assegurando, dentre outros, o direito à isonomia salarial, à limitação de jornada, às férias, ao repouso semanal e à indenização por acidentes de trabalho¹¹. Em 1945, chega ao fim a II Guerra Mundial, com a derrota pelos Aliados do totalitarismo nazifascista, dando início à “Era de Ouro do Capitalismo”, expressão criada por Eric Hobsbawm.¹² Esta alcunha se justifica na atuação do Estado, intervindo no campo social¹³, por meio de prestações positivas a parcelas da população marginalizada. São implantados diversos programas de educação,

227

11 O inteiro teor de todas as Constituições brasileiras se encontra disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/principal.htm>. Acesso em: 5 jun. 2020.

12 HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: O breve século XX – 1914-1991**. Tradução Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

13 A ação do Estado sobre a economia se deu não apenas por pressão dos trabalhadores, mas também para evitar uma convulsão social, na medida em que a URSS era uma potência na época. A regulação do mercado, a partir das ideias do economista John M. Keynes, pelo aumento crescente na produtividade e pelo estímulo à criação de um público consumidor fortalecido, com pleno emprego, bons salários e razoável cobertura social, afastou a pauta revolucionária da social-democracia, levando os países a uma estabilidade capaz de agradar até segmentos mais conservadores. Para o Enrique Serra Padrós, “numa conjuntura extremamente sensível às demandas sociais deprimidas pela guerra e estimuladas pelo avanço bolchevique, a proposta social-democrata não deixava de ser sedutora para o capitalismo e para a burguesia”, promovendo uma melhor distribuição da renda (PADRÓS, Enrique Serra. *Capitalismo, prosperidade e Estado de bem-estar social*. In: FILHO, D.A.R.; FERREIRA, J; ZENHA, C. (Orgs). **O Século XX**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 249).

saúde, moradia, lazer e previdência, em um modelo conhecido por Estado de Bem-Estar Social ou *Welfare State*.

A construção do Direito do Trabalho avança até o início da década de 1960. Como última norma relevante, podemos citar a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, assegurando legalmente a gratificação natalina, popularmente conhecida por 13º salário, direito que já vinha sendo reconhecido pela jurisprudência como decorrência dos costumes da época. A partir de então, inicia-se a desconstrução de todo o arcabouço social conquistado nas décadas anteriores.

3 A EXCEÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO: A DESCONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Comentando uma obra de Hegel, Marx registrou certa vez que a história, por assim dizer, se repete: “a primeira vez como tragédia, a segunda como farsa”.¹⁴ Os filósofos referiam-se aos grandes fatos e personagens da história mundial. No que diz respeito ao Direito do Trabalho no Brasil, ou melhor, à sua desconstrução, podemos dizer que a história também se repete, mas a segunda vez como uma intensificação da tragédia que se realizou anteriormente.

As medidas provisórias editadas para “contornar” os efeitos econômicos do Coronavírus evidenciam bem essa repetição da história como intensificação de uma tragédia precedente.

A partir de 1964, quando um Golpe civil-militar se instaura no País, uma série de normas restritivas de direitos passa a ser editada, desconstruindo o conjunto legislativo até então edificado. Sob a justificativa, ao que tudo indica irreal, de afastar uma inexistente ameaça comunista, os militares recém ingressos no poder editam uma lei que, de forma praticamente absoluta, impede o exercício do direito de greve assegurado constitucionalmente. A Lei nº 4.330/1964 impôs tamanhas exigências ao direito de greve que passou a ser conhecida como “Lei Antigreve”.

14 MARX, Karl. O 18 brumário de Luís Bonaparte. Tradução e notas Nélcio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 25.

Com efeito, a lei ditatorial impunha uma série de condicionantes para o exercício regular da greve. Não obstante, não chegou ao ponto extremo de autorizar a contratação de trabalhadores em substituição aos grevistas. Pelo contrário, proibia expressamente os empregadores de contratar substitutos (Artigo 19, inciso IV). Extrapolando o regime de exceção do Estado ditatorial, a Medida Provisória nº 945, de 4 de abril de 2020, transforma as atividades portuárias em essenciais e autoriza expressamente a livre contratação de trabalhadores, em caráter precário, para a substituição de trabalhadores grevistas do setor, quando não atendidas imediatamente às requisições apresentadas pelos operadores portuários ao Órgão Gestor de Mão de Obra (Artigo 4º, § 1º). Ainda que a medida seja pontual e trate apenas dos trabalhadores portuários, configura perigosíssimo precedente. De exceção em exceção, a história é pródiga em exemplos de que a ampliação do terreno de tolerância produz riscos reais de promover a inversão da lógica/proporção entre o ordinário e o extraordinário.

No ano seguinte à instauração do regime ditatorial da década de 1960, sob a alegação de crise econômica, é editada pela primeira vez na história do país uma lei autorizando a redução de salários (Lei nº 4.923/1965). Por mais incrível que possa parecer, mais uma vez, a lei ditatorial não atingiu o grau de perversidade da atual medida provisória, editada em tempos considerados democráticos. A regra de 1965 arrolava uma série de exigências para a validade da redução salarial, tais como: (1) a comprovação de que a empresa estivesse passando por sérias dificuldades econômicas; (2) a redução salarial deveria ser procedida mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho; (3) a redução não poderia ser superior a 25% do salário contratual, respeitado o salário mínimo; e, por fim, (4) deveriam ser reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores. A possibilidade de redução salarial passou por diversas alterações ao longo da história nacional, sendo assegurada, em 1988, a participação do sindicato dos trabalhadores pelo inciso VI do Artigo 7º, que assegurou a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Evidenciando inequívocos retrocesso social e inconstitucionalidade, a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (a data é sugestiva,

considerando-se que a MP declaradamente tem por objetivo de preservar a renda dos trabalhadores), autoriza, mediante acordo individual escrito, ou seja, sem a participação do sindicato dos trabalhadores¹⁵, a redução salarial em patamares de 25%, 50% e de até 70%, sem sequer preservar o direito ao salário mínimo, sem a exigência de comprovação da dificuldade econômica por parte da empresa, sem a participação da entidade sindical dos trabalhadores e sem a exigência de redução proporcional da remuneração e das gratificações dos altos cargos de gerência e direção. Caso haja negociação coletiva, os percentuais de redução poderão ser não apenas distintos, como até maiores!

De volta ao passado, em 1966 foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O que hoje existe como um direito fundamental dos trabalhadores, na realidade representa, quiçá, a ferramenta mais atroz para a retirada de seu direito mais fundamental: a preservação do emprego. O Fundo veio para substituir a estabilidade decenal no emprego, criada pela Lei Eloy Chaves, referida na seção anterior, e estendida para todos os trabalhadores pela CLT. Sendo uma (falsa) opção do trabalhador quando de sua implementação¹⁶, o FGTS passou a ser um “direito” de todos os trabalhadores com a promulgação da Constituição de 1988. Com uma interpretação no mínimo questionável, a maior parte da doutrina e da jurisprudência acabou entendendo que a ampliação do Fundo como direito fundamental de todos os trabalhadores importou a extinção da estabilidade celetista, muito embora o Artigo 492 da CLT (que garante a estabilidade) não tenha sido expressamente revogado e o Artigo 7º, inciso I, da Constituição assegure a todo trabalhador urbano e rural a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.¹⁷

15 Quanto à possibilidade de empregado e empregador celebrarem acordo individual para a redução de salário, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela sua constitucionalidade, bastando apenas comunicar ao sindicato no prazo de 10 dias, conforme determina o parágrafo 4º do Artigo 11 da Medida Provisória nº 936/2020.

16 O texto legal (Lei nº 5.107/1966) referia que o FGTS seria optativo para o trabalhador. Na prática era obrigatório, pois praticamente nenhuma empresa contrataria um trabalhador que não “optasse” pelo novo regime. Justamente, por isso, a título de brincadeira, passou-se a referir que, desde então, o FGTS era “optatório”, optativo no discurso, mas obrigatório na realidade.

17 O texto constitucional exige a edição de uma Lei Complementar para a regulação do direito, tratando-se, inequivocamente de uma norma de eficácia limitada. Uma atenta leitura

Pois bem, com o objetivo declarado de preservar o emprego, a Medida Provisória de 1º de abril estabelece uma duvidosa “garantia provisória no emprego” para os trabalhadores que tenham reduzido o seu salário ou suspenso o seu contrato de trabalho. Ocorre que, na realidade, tal garantia nada garante. Com efeito, o empregador pode despedir o trabalhador, inclusive de forma arbitrária ou sem justa causa, bastando lhe pagar uma ínfima indenização, que, dependendo da redução salarial sofrida, não alcança sequer o valor correspondente à soma dos salários exigíveis durante o período da garantia.

Em meados da década de 1980, foi estabelecido entre os países “desenvolvidos” um Consenso na cidade de Washington, pelo qual o futuro de todo o mundo teve seu destino selado. Foram traçados os rumos econômicos no planeta, bem como políticas de desenvolvimento e o papel do Estado no campo econômico. O foco passou a recair sobre a retirada dos Estados-Nação do domínio econômico, local ocupado pelo capital e pelas empresas transnacionais.¹⁸

O Estado de Bem-Estar Social construído nos países centrais após a II Grande Guerra, e apenas prometido nos chamados países subdesenvolvidos, como o Brasil, tem seus fundamentos questionados. Ganha força um discurso político conservador e individualista, promovido pelo então presidente dos Estados Unidos, Ronald Reagan, e pela Primeira-Ministra da Grã-Bretanha, Margareth Thatcher, aproveitando-se do enfraquecimento do bloco soviético.

No Brasil, a década é marcada pela promulgação de uma Constituição Federal que, não obstante alcunhada de “cidadã”, verifica-se,

da obra de José Afonso da Silva, *Aplicabilidade e Eficácia das Normas Constitucionais*, auxiliaria na compreensão de que, uma norma de eficácia limitada que assegure a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, jamais poderia implicar a revogação, ou não recepção de norma infraconstitucional que efetivava tal garantia. O autor destaca que todas as normas constitucionais possuem algum grau de eficácia e, mesmo as normas de eficácia limitada, que teriam eficácia em menor grau, já teriam o efeito de revogar a legislação infraconstitucional em contrário, impedir a edição de leis infraconstitucionais em contrário e estabelecer um dever ao legislador e aos poderes públicos. (SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 7 ed. Malheiros: São Paulo, 2011).

18 SANTOS, Boaventura de Sousa. **Os processos da globalização**. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *A globalização e as ciências sociais*. 4. Ed. São Paulo: Cortez, 2011, p. 25-94.

mesmo em sua edição inaugural, repleta de contradições. Contradições essas que talvez sejam reflexo das contradições ainda maiores, decorrentes pela mudança de rumo das políticas dos países centrais, acima referidos.

Na nova ordem constitucional brasileira é possível perceber avanços democráticos como, por exemplo, a ruptura do controle estatal sobre os sindicatos, a previsão de garantia de emprego aos dirigentes sindicais e o incentivo à negociação coletiva. Por outro lado, mantém-se a contribuição sindical obrigatória, a unicidade sindical e a representação corporativa no Poder Judiciário Trabalhista. Talvez o ponto mais emblemático seja o inciso I do Artigo 7º que, tratando da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, é interpretado (e aplicado) posteriormente como o fim derradeiro da garantia de emprego prevista na CLT.

Como consequência, os anos 90 no Brasil foram marcados pela destruição dos direitos trabalhistas. Já no início daquela década, alegando a impossibilidade de contratação de trabalhadores diretamente pelo Estado, a própria Justiça do Trabalho, pela edição do Enunciado nº 256, substituído pelo nº 331 (atual súmula) tratou de ampliar as hipóteses de terceirização para além daquelas legalmente autorizadas.¹⁹ Em 1998, buscando atenuar as consequências de uma nova crise econômica, a Lei nº 9.601 altera o Artigo 59 da CLT e cria o banco de horas, fazendo com os trabalhadores perdessem o direito de receber as horas extras prestadas, cujo pagamento passaria a ser uma faculdade do empregador. De acordo com o dispositivo legal, o banco de horas deveria ser celebrado por norma coletiva, e a compensação teria o prazo máximo de quatro meses. O número de horas extras não poderia exceder a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem poderia ser ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Após algumas alterações, finalmente a Medida Provisória nº 927 de 2020 vem autorizar a implantação de banco de horas por acordo individual, ou seja, sem a necessidade de negociação coletiva, e pelo prazo de até 18 meses!

19 Sobre o tema, ver BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A história da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho**: a alteração na forma de compreender a terceirização. Disponível em: <<https://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-historia-da-sumula-331/a-historia-da-sumula-331.pdf>>. Acesso em: 6 jun. 2020.

Os anos 2000 não ficam para trás. Em um novo cenário de crise, a Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, cria a suspensão do contrato de trabalho para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, o chamado *lay-off*. De acordo com o *caput* do Artigo 476-A da CLT, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado. Durante o período de suspensão contratual o trabalhador tem direito ao pagamento de uma bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, bem como os pré-requisitos para habilitação serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego (Artigo 3º-A da Lei nº 7.998/90).

Intensificando ao máximo a precarização das relações de trabalho, a Medida Provisória nº 927/2020 dispensou a necessidade de negociação coletiva também para a suspensão do contrato de trabalho, permitindo-o mediante acordo individual entre empregado e empregador (Artigo 18, § 1º, II) e retirou expressamente a concessão de bolsa de qualificação. Menos de meia hora depois de o Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Dias Toffoli sugerir a inconstitucionalidade do dispositivo, o Presidente da República anuncia pelo Twitter que iria revogar a medida.²⁰ No dia imediatamente seguinte edita a Medida Provisória nº 928 revogando o Artigo 18 da Medida Provisória nº 927, que dispunha sobre a suspensão do contrato de trabalho.

A possibilidade de suspensão do contrato de trabalho sem a participação do sindicato retorna na Medida Provisória nº 936, dessa vez com a previsão do pagamento de um Benefício Emergencial que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego, porém em valores reduzidos (Artigos 6º e 8º da Medida Provisória).

²⁰ Bolsonaro anuncia revogação de suspensão de contrato de trabalho prevista por MP. **Revista Consultor Jurídico**, 23 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-23/bolsonaro-revoga-trecho-mp-suspensao-contrato-trabalho>>. Acesso em: 3 jun. 2020.

Em 2017, amparado na justificativa de uma nova crise econômica, é editada a lei conhecida como Reforma Trabalhista, retirando uma série de direitos dos trabalhadores mediante a alteração de mais de cem artigos da CLT.²¹ Dentre inúmeros institutos, a Reforma Trabalhista regulamenta o teletrabalho, retirando dos trabalhadores a ele sujeito todos os direitos relativos à duração do trabalho, tais como limitação da jornada, adicional de hora extra, adicional noturno, intervalos e repouso semanal remunerado (Artigo 62, III, da CLT).

Já em 2020, a Medida Provisória nº 927 vem para retirar dos trabalhadores as poucas garantias que a Reforma Trabalhista ainda lhe assegurava em relação ao instituto. Autoriza que o empregador, de forma unilateral e sem qualquer adendo contratual transfira seus empregados do regime presencial para o de teletrabalho (Artigo 4º).

O leitor deve recordar dos argumentos da classe patronal contrários à concessão das férias aos operários da década de 20 do século passado. Pois tais argumentos parecem ter encontrado solo fértil na Medida Provisória nº 927. Novamente ignoram-se as finalidades biológicas, sociais e econômicas das férias permitindo-se de forma irrestrita a sua antecipação, não apenas de períodos aquisitivos incompletos, mas mesmo de períodos aquisitivos ainda nem mesmo iniciados; com aviso de apenas 48 horas de antecedência; sem o pagamento antecipado da remuneração e com a postergação do pagamento do acréscimo de 1/3 para o mês de dezembro. E tudo isso em um momento em que a população não pode sequer sair às ruas, que dirá viajar. A medida provisória vai ainda mais longe ao autorizar a suspensão das férias e das licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde e daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante decisão unilateral do empregador (Artigo 7º).

21 Segundo José Lúcio Munhoz, o Projeto de Lei nº 6.787/16 propôs a modificação de apenas 13 dispositivos da CLT, número ínfimo se comparado ao aprovado apenas 7 meses depois pelo Congresso Nacional. Entende, neste contexto, que a aprovação feita *“com pressa, sem negociação com a sociedade – inclusive sindicatos - e num contexto de tantas acusações e processos criminais em face dos que estão conduzindo tais transformações (que afetam a vida de milhões de pessoas), acaba perdendo, inevitavelmente, a legitimidade esperada em um texto de tamanha magnitude”*. (MUNHOZ, José Lucio. Comentário ao art. 1º. In: MUNHOZ, José Lúcio. LISBÔA, Daniel (Orgs.). **Reforma Trabalhista comentada por Juizes do Trabalho**: artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 30).

Não bastasse tudo isso, a Medida Provisória nº 927 ainda suspende uma série de exigências administrativas relativas à segurança e saúde dos trabalhadores, tais como exames médicos admissionais, períodos e demissionais (Artigo 15). Tal suspensão, que não seria admissível em uma situação normal de saúde pública, se mostra ainda mais absurda e arbitrária no período em que a população e, vale reforçar, os trabalhadores, estão sujeitos à maior pandemia já vivenciada nos últimos cem anos.

Através do comparativo histórico que acabamos de fazer é possível perceber que o que vem sendo realizado pelas medidas provisórias não se trata de uma legislação de exceção ao Direito do Trabalho, mas sim a continuidade e a intensificação de uma série de medidas restritivas de direitos que vêm sendo orquestradas desde a implementação da Ditadura civil-militar no Brasil.

O historiador israelense Yuval Noah Harari, mundialmente conhecido pelos livros *Sapiens*, *Homo Deus* e *21 Lições para o século 21*, alerta-nos sobre os riscos das “medidas de emergência”:

Muitas medidas de emergência de curto prazo se tornarão estruturas instituídas da vida. Essa é a natureza das emergências. Elas fazem os processos históricos avançarem rapidamente. As decisões cuja deliberação, em tempos normais, podem se arrastar por anos, são aprovadas em questão de horas.²²

235

Eis o risco de “flexibilização” dos direitos trabalhistas em momentos como o que vivemos. Existe um forte risco, mais do que comprovado pela história, de que, superada a crise ou o estado de emergência que justifica a edição de uma medida excepcional, a medida se mantenha e o que até então era exceção passe a ser regra.

4 CONCLUSÃO

Ao analisar algumas das medidas provisórias editadas para regular as relações de trabalho no Brasil em tempos de pandemia traçamos um paralelo com outros atos legislativos que constituíram e, posteriormente,

22 HARARI, Yuval Noah. **O mundo depois do coronavírus**. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597469-o-mundo-depois-do-coronavirus-artigo-de-yuval-noah-harari>>. Acesso em: 2 jun. 2020.

desconstituíram o Direito do Trabalho no Brasil. Pela reconstrução histórica realizada no presente artigo foi possível perceber que as alterações legislativas decorrentes das recentes medidas provisórias não configuram uma exceção ao que vinha sendo realizado nas últimas cinco décadas. Não se trata, portanto, de um Direito do Trabalho de exceção, como alguns doutrinadores sustentam. Trata-se, na verdade, da continuidade e intensificação da destruição dos direitos dos trabalhadores, arduamente conquistados durante toda a primeira metade do Século XX no Brasil.

Acreditamos que a história da civilização ocorra de forma dialética. A imagem que melhor a representa talvez não seja a de um pêndulo, mas a de uma espiral que, em suas curvas planas, gira em torno de um eixo central – o eixo do progresso da civilização –, dele afastando-se e aproximando-se em velocidades variáveis. Algumas vezes mais à direita; outras, mais à esquerda, a espiral da história sempre volta a avançar, ainda que, por vezes, retroceda. A espiral da história não para. Nossa esperança é que, em um futuro não muito distante, ela volte a avançar.

236

Entretanto, esse avanço não é fortuito. Para avançarmos, precisamos saber exatamente o que estamos fazendo e para onde estamos indo. Como escreveu Roberto Lyra Filho: “A história é um labirinto, onde nos perderemos, às voltas com fatos isolados, se não carregarmos uma bússola capaz de orientar-nos a respeito da posição de cada um deles na estrutura e no processo”.²³ Para encerramos, podemos voltar à canção em epígrafe: se você achar que nós estamos derrotados, “saiba que ainda estão rolando os dados porque o tempo, o tempo não para”.

REFERÊNCIAS

- BLAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil - 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.
- BLAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização**. Disponível em <<https://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-historia-da-sumula-331/a-historia-da-sumula-331.pdf>>. Acesso em: 6 jun. 2020.

23 LYRA FILHO, Roberto. **O que é direito**. São Paulo: Brasiliense, 1999, p. 50.

CARONE, Edgard. **O pensamento industrial no Brasil (1880-1945)**. Rio de Janeiro; São Paulo: Difel, 1977, p. 409-56.

HARARI, Yuval Noah. **O mundo depois do coronavírus**. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597469-o-mundo-depois-do-coronavirus-artigo-de-yuval-noah-harari>>. Acesso em: 2 jun. 2020.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos: O breve século XX – 1914-1991**. Tradução Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

LEÃO XIII. Carta Encíclica *Rerum Novarum*. Disponível em <http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 5 jun. 2020.)

LYRA FILHO, Roberto. **O que é direito**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

MARX, Karl. **O 18 brumário de Luís Bonaparte**. Tradução e notas Nélcio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo editorial, 2005. Disponível em <https://disciplinas.usp.br/pluginfile.php/2545967/mod_resource/content/1/MARX%3B%20ENGELS.%20Manifesto%20Comunista.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2020.

MUNHOZ, José Lucio. Comentário ao art. 1º. In: MUNHOZ, José Lúcio. LISBÔA, Daniel (Orgs). **Reforma Trabalhista comentada por Juízes do Trabalho**: artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 5 jun. 2020.

PADRÓS, Enrique Serra. Capitalismo, prosperidade e Estado de bem-estar social. In: FILHO, D.A.R; FERREIRA, J; ZENHA, C. (Orgs.). **O Século XX**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 229-265.

SADER, Emir. Notícias. 27 mar. 2017. Antes da CLT, a questão social era vista como caso de polícia. **Revista Fórum**. Disponível em: <<https://revistaforum.com.br/noticias/antes-da-clt-a-questao-social-era-vista-como-caso-de-policia/>>. Acesso em: 1º jun. 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos da globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **A globalização e as ciências sociais**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2011, p. 25-94.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 7 ed. Malheiros: São Paulo, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Breves considerações sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de Direito do Trabalho**. vol. I – Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 71. (Coleção Pedro Vidal Neto)

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. vol. I. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.