

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

RAFAEL SALVIATI GERMANO

**A COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: A CORROSÃO DAS PROTEÇÕES
TRABALHISTAS SOB O ARGUMENTO DA PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E
RENDA**

**CURITIBA
2022**

RAFAEL SALVIATI GERMANO

**A COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: A CORROSÃO DAS PROTEÇÕES
TRABALHISTAS SOB O ARGUMENTO DA PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E
RENDA**

**COVID-19 and labor law: the corrosion of labor protections under the argument
of employment and income preservation**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná como requisito parcial para obtenção do título de “Mestre em Tecnologia e Sociedade”. Área de Concentração: Tecnologia e Trabalho. Orientador: Prof. Dr. Geraldo Augusto Pinto

**CURITIBA
2022**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autore(s) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos.

Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
UTFPR - CAMPUS CURITIBA
DIRETORIA-GERAL - CAMPUS CURITIBA
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - CAMPUS CURITIBA
SECRETARIA GERAL DO STRICTO SENSU SEDE CENTRO - CT

RAFAEL SALVIATI GERMANO

**A COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: A CORROSÃO DAS PROTEÇÕES
TRABALHISTAS SOB O ARGUMENTO DA PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA.**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Tecnologia E Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Tecnologia E Sociedade.

Data de aprovação: 25 de Maio de 2022

Dr. Geraldo Augusto Pinto, Doutorado- Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado, Doutorado - Universidade Federal de Minas Gerais (Ufmg)

Dr. Mario Lopes Amorim, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Ricardo Prestes Pazello, Doutorado - Universidade Federal do Paraná (Ufpr)

Ao meu filho, Cássio, fonte e destino de amor infinito. Tão pequeno, tão novo, e que tanto me ensina.

À Raquel, minha companheira, por sempre ter acreditado em mim, mesmo quando nem eu o fazia.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Dr. Geraldo Augusto Pinto, pela dedicação, paciência e enorme generosidade, não apenas na orientação desta pesquisa, mas em me revelar todo um mundo de conhecimento crítico, que engrandeceu não somente este estudo, mas minha compreensão do mundo, minha vida. À Banca examinadora: Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado, Dr. Mário Lopes Amorim e Dr. Ricardo Prestes Pazello que, com empenho e carinho, dividiram seus valiosos conhecimentos para o melhor desenvolvimento da pesquisa. Aos/às docentes do PPGTE, por ajudarem na minha formação acadêmica. Aos/às colegas de disciplinas e do Grupo de pesquisa Trabalho, tecnologia e capitalismo digital, por todo o conhecimento e compartilhado. Agradeço, também, meus colegas do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que me apoiaram a desenvolver esta pesquisa, mesmo diante das dificuldades de se conciliar o trabalho acadêmico e minhas atividades profissionais. Agradeço, nesse mesmo sentido, sobretudo à magistrada Dr^a. Cláudia Mara Pereira Gioppo, que, para além de sempre muito me ensinar sobre direito do trabalho, foi grande incentivadora deste estudo. Agradeço minha mãe, Zuleica, exemplo mais fiel da mulher brasileira trabalhadora, que nunca desistiu da luta para me criar e educar. Agradeço meu tio Mauro, meu exemplo de intelectual, tão brilhante e amigo. Por fim, agradeço minha esposa Raquel, meu presente da vida, companheira valente de jornada, que me apoia em todas as lutas. Minhas conquistas, meu amor, são também suas.

“Toda ideologia morre junto com as relações sociais que a engendram” (PACHUKANIS, 2017, p. 80).

“[...] a dor e a miséria figuram entre aquelas poucas coisas que, quando repartidas, tornam-se sempre maiores” (PADURA, 2015, p. 376).

RESUMO

GERMANO, Rafael Salviati. **A COVID-19 e o direito do trabalho:** a corrosão das proteções trabalhistas sob o argumento da preservação do emprego e renda. Orientador: Prof. Dr. Geraldo Augusto Pinto. 2022. 127f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2022.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS), declarou a existência da pandemia pelo novo coronavírus, lançando o mundo numa profunda crise econômica, com depressão do consumo, produção e emprego. Em consequência (aparente?), houve no Brasil a implementação de medidas legislativas que visam, ao primeiro olhar, à proteção do emprego e da renda, como expressamente apontado no artigo 1º da Medida Provisória (MP) de n. 927/2020 e artigo 1º da MP n. 936/2020 (esta convertida na Lei n. 14.020/2020). Entretanto, a pesquisa se propõe a demonstrar que, por meio de tais medidas, não se garante a proteção dos empregos, mas a retirada de obstáculos para a expansão da exploração sobre as jornadas e a renda dos trabalhadores. A intenção é discutir a forma como o capitalismo atual, no cenário brasileiro, vem modulando a relação entre capital e trabalho (neoliberalismo a partir dos anos 1990, reforma trabalhista de 2017 e as alterações normativas de 2020), sobretudo quanto às modificações no ordenamento jurídico. As medidas provisórias mencionadas no início atacam principalmente três pilares do direito do trabalho: o conceito de jornada, de salário e a representação sindical dos trabalhadores. A pesquisa possui lastro teórico nos textos legais, na doutrina trabalhista, jurisprudência, artigos acadêmicos jurídicos e de pesquisadores que bebem da fonte da sociologia do trabalho e da economia política, com enfoque na linha de pensamento marxista. A apreensão da realidade a partir deste pensamento nos parece fundamental a um olhar para além do discurso neoliberal consensual, que afirma serem necessárias medidas modernizadoras das relações laborais (eufemismo usual para precarização), que há de se escolher entre empregos e direitos etc., como se não houvesse alternativa aos trabalhadores, apenas a resignação com a crescente espoliação. O entendimento do modo de produção capitalista e das transformações legislativas discutidas, a partir de uma análise crítica, indica a falácia daquele discurso hegemônico, pois as proteções trabalhistas só fizeram minguar nas últimas décadas para atender às necessidades da acumulação capitalista, nada tendo a ver com qualquer preocupação com os trabalhadores. O contexto pandêmico surgiu como uma oportunidade de aprofundamento das medidas neoliberais no Brasil, que as classes dominantes não pretendem desperdiçar. A pesquisa, pensamos, pode contribuir para descortinar a fraude político-jurídica que nos é vendida ordinariamente, evidenciando como as normas estudadas, em que pese o verniz de civilidade e proteção social, tem o objetivo de fragilizar as bases do direito do trabalho, desequilibrando ainda mais as relações trabalhistas.

Palavras-chave: Precarização do trabalho. Covid-19. Pandemia. Neoliberalismo.

ABSTRACT

GERMANO, Rafael Salviati. **COVID-19 and labor law**: the corrosion of labor protections under the argument of employment and income preservation. Advisor: Prof. Dr. Geraldo Augusto Pinto. 2022. 127f. Dissertation (Master in Technology and Society) – Postgraduate Program in in Technology and Society, Federal Technological University of Paraná, Curitiba, 2022.

On March 11, 2020, the world health organization (who), declared the existence of a pandemic by the new coronavirus, throwing the world into a deep economic crisis, with depression of consumption, production and employment. Consequently (apparent?), there was in Brazil the implementation of legislative measures aimed, at first glance, at the protection of employment and income, as expressly pointed out in article 1° of the provisional measure (MP) of n. 927/2020 and article 1 of MP no. 936/2020 (this is converted into law no. 14.020/2020). However, the research proposes to demonstrate that, through such measures, the protection of jobs is not guaranteed, but the removal of obstacles to the expansion of exploitation on workers' working hours and income. The intention is to discuss how current capitalism, in the brazilian scenario, has been modulating the relationship between capital and work (neoliberalism from the 1990s, labor reform of 2017 and the normative changes of 2020), especially regarding changes in the legal system. The provisional measures mentioned at the beginning mainly attack three pillars of labor law: the concept of working hours, wages and workers' union representation. The research is theoretically supported by legal texts, labor doctrine, jurisprudence, legal academic articles and by researchers who draw from the source of labor sociology and political economy, focusing on the marxist line of thought. The apprehension of reality from this thought seems fundamental to a look beyond the consensual neoliberal discourse, which claims that modernizing measures are needed in labor relations (usual euphemism for precariousness), that one must choose between jobs and rights, etc., as if there were no alternative for the workers, only resignation to the growing spoliation. The understanding of the capitalist mode of production and of the legislative transformations discussed, from a critical analysis, indicates the fallacy of that hegemonic discourse, as labor protections only waned in recent decades to meet the needs of capitalist accumulation, having nothing to do with it. With any concern for the workers. The pandemic context emerged as an opportunity to deepen neoliberal measures in Brazil, which the ruling classes do not intend to waste. The research, we think, can contribute to unveil the political-legal fraud that is ordinarily sold to us, showing how the studied norms, despite the veneer of civility and social protection, aim to weaken the bases of labor law, unbalancing even more labor relations.

Keywords: Precariousness of work. Covid-19. Pandemic. Neoliberalism.

LISTA DE SIGLAS, ACRÔNIMOS E ABREVIATURAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
BEm	Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	carteira de trabalho e previdência social
CF	Constituição Federal
CR	Constituição da República
DSRs	descansos semanais remunerados
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FOBO	<i>Fear of Being Offline</i>
FOMO	<i>Fear of Missing Out</i>
GETS	Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PIB	Produto Interno Bruto
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PPGTE	Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade
REMIR	Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
TICs	Tecnologias da informação e comunicação
TMD	Teoria Marxista da Dependência
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 A PESQUISA	10
1.1 A TRAJETÓRIA DE FORMAÇÃO DO AUTOR.....	10
1.2 A TEMÁTICA E OS OBJETIVOS DESTE ESTUDO	12
1.3 OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS ADOTADOS	14
2 A CORROSÃO DO TRABALHO NA PANDEMIA	16
2.1 TENSÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO PANDÊMICA	16
2.2 A LEGALIZAÇÃO DO ABUSO DE JORNADAS E SALÁRIOS FLEXÍVEIS	36
2.2.1 Teletrabalho	40
2.2.2 Questões referentes à suspensão contratual e banco de horas: implicações salariais	60
3 O ATAQUE À ORGANIZAÇÃO SINDICAL	84
3.1 A MEDIDA PROVISÓRIA N. 945/2020 E A CONDUTA ANTISSINDICAL.....	89
3.2 O ESTÍMULO À AUTONOMIA INDIVIDUAL E O Esvaziamento dos Sindicatos	94
3.3 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	102
3.4 O DESMANTELAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	106
3.5 O FIM DA ULTRATIVIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM FAVOR DO CAPITAL	109
3.6 A COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES	111
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
REFERÊNCIAS	118

1 A PESQUISA

Neste capítulo são apresentadas a Pesquisa, seu tema e a metodologia deste trabalho.

1.1 A TRAJETÓRIA DE FORMAÇÃO DO AUTOR

No mundo contemporâneo, cada vez mais o trabalho é mediado pela utilização de tecnologias, sobretudo as chamadas tecnologias da informação e comunicação (TICs), como *smartphones*, *tablets*, computadores etc. Por isso a escolha para o desenvolvimento do presente estudo da linha Tecnologia e Trabalho, no Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade (PPGTE), da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). A referida linha de pesquisa trata da centralidade laboral na constituição da humanidade, de como o trabalho serve não somente para nós alterarmos o mundo à nossa volta, mas como elemento institutivo do ser humano enquanto ser social. A tecnologia, na concepção do Programa, não é uma figura autônoma dotada de imparcialidade, algo inerente e dado como natural no decurso do tempo. Não! A tecnologia, em sua conjunção com a o trabalho, é apreendida de forma crítica, como uma construção histórica e contraditória, adjetivos esses tão comuns à própria humanidade.

A chegada ao PPGTE foi repleta de felizes coincidências e experiências edificantes. No último semestre de 2019, o Brasil já se encontrava numa situação bastante ruim no que diz respeito ao cenário econômico e político. Na economia, principalmente a partir do golpe de 2016, o país foi jogado numa espiral neoliberal, em que foram enfileiradas diversas reformas precarizadoras do tecido social, sendo talvez a reforma trabalhista e a reforma previdenciária as mais notáveis, medidas essas sempre incensadas pela grande mídia nativa como a única saída (técnica, segundo seus defensores/as) para a recessão e baixo crescimento. Os elevados números do desemprego, a subocupação e o arrocho salarial daqueles/as que conseguiram permanecer trabalhando criou um cenário de devastação social, no qual o simples caminhar pelas cidades brasileiras deixa evidente a pauperização do povo. Até mesmo a fome voltou a assombrar o Brasil.

Não bastasse o contexto acima, que nenhuma pessoa com alguma sensibilidade social conseguiria ignorar, minha atuação como servidor público na Justiça do Trabalho me permite vivenciar, com alguma proximidade, o cenário do trabalho brasileiro. O atuar com os processos trabalhistas possibilita observar o aumento dos níveis de exploração da classe trabalhadora, cada vez mais exposta a rotinas de trabalho extraordinário (que de extraordinário, na prática, nada tem, já que se torna muitas vezes a regra), arrocho salarial, acidentes do trabalho e, não raro, ausência de registro do contrato e, até mesmo, do pagamento de salários. Isso tudo, note-se, é possível observar nos processos que chegam à Justiça do Trabalho, mas certamente diversos/as trabalhadores/as, em que pese passem pelos suplícios acima, optam por não bater às portas do Judiciário, já que têm medo que, num cenário de míngua de postos laborais, o litigar judicial vire um empecilho na busca por nova colocação. Encarar esse contexto, no dia a dia do meu próprio labor, me trouxe um inquietante sentimento, uma necessidade crescente de buscar entender o porquê de no Brasil, um país que à época ainda figurava entre as dez maiores economias do mundo, logo, um país rico, àqueles/as que produzem tal riqueza com seu trabalho é reservada toda a sorte de afrontas à dignidade humana.

Para além da atuação dentro do Judiciário, minha formação é jurídica, de modo que a compreensão do surgimento (formal) das normas, e sua aplicação no mundo do trabalho, não é um tema impermeável a mim. Pelo contrário. Nessa seara, consigo navegar minha atividade profissional e meus estudos com alguma naturalidade, em que pese, decerto, compreender o arcabouço legal brasileiro, em razão do grande volume de produção legislativa, não raro dotada de várias contradições, não ser tarefa das mais cômodas.

Minha inquietação, supracitada, era originada não nos textos da lei ou da jurisprudência, mas, principalmente, da materialidade das relações sociais que antecediam aquelas normas e aqueles julgados. A necessidade de compreender as razões concretas que lastreavam a produção normativa e jurisprudencial, bem como a concretude em que as relações de produção eram e são erigidas no Brasil, ou seja, entender por que as relações de trabalho aqui são crivadas por tal grau de exploração e sofrimento, isso, sim, era o que me chamava.

Foi assim que cheguei ao curso de extensão “Leituras do Capital”, que então era organizado pelo Prof. Geraldo Augusto Pinto na UTFPR, oportunidade em que tive

meu primeiro contato com a obra marxiana e, finalmente, comecei a alcançar algum grau de compreensão sobre os temas que me incomodavam, como acima mencionado. Desse contato com o a academia e com o Prof. Geraldo, surgiu a vontade e a oportunidade de ingressar na pós-graduação e tentar erigir uma pesquisa que, de algum modo, aproveitasse meu desassossego e novas descobertas.

A escolha do PPGTE, é bom que se dia, foi feita pela vontade de falar sobre o trabalho, da perspectiva de alguém da área jurídica, mas não apenas isso. A ideia, ao participar de um programa interdisciplinar, sob a orientação de um sociólogo, era ampliar o horizonte do estudo, colocar “um pé na canoa” do direito (minha relativa segurança), mas o outro na que a mim era praticamente desconhecida (meu desafio), os textos marxianos e marxistas.

1.2 A TEMÁTICA E OS OBJETIVOS DESTE ESTUDO

Após o ingresso no programa, achamos por bem mudar o foco da pesquisa, que, originalmente, trataria do trabalho mediado por aplicativos. A chegada do novo coronavírus no Brasil, em março de 2020, nas primeiras semanas das aulas do mestrado, no entanto, fez ser praticamente incontornável o tema do trabalho no contexto pandêmico. Para cuidar disso, optamos por analisar as medidas normativas emergenciais exaradas principalmente no ano de 2020, com foco naquelas que impactavam diretamente sobre o salário dos/as trabalhadores/as, nas jornadas laborais e nos sindicatos. A escolha desses pontos não foi aleatória. O salário e a jornada têm tratamento imprescindível, porque é exatamente aí que reside a extração de mais-valor da classe trabalhadora pelo capital. Assim, a produção normativa, ao facilitar a redução salarial e a variação da jornada de trabalho, de acordo com a necessidade do capital, deixa de lado as necessidades e interesses da classe trabalhadora. O velho argumento liberal, de encontro de vontades e conciliação de classes, cai por terra diante da realidade factual, sobretudo num momento de agudização das contradições capitalistas, como o presente. Ao mesmo tempo, tratar do ataque normativo aos sindicatos é necessário, porque na organização coletiva vive a chance de aqueles/as que trabalham imporem alguma resistência à exploração capitalista.

O tema do presente estudo, todavia, não se restringe à pandemia, buscamos falar sobre o contexto dos ataques ao direito do trabalho no Brasil nos últimos anos, principalmente a partir da Lei n. 13.467/2017, a reforma trabalhista. A proposta é mostrar como a flexibilização dos direitos laborais vem sendo apresentada como uma necessidade técnica, imparcial, não uma vontade política das classes dominantes. Sob o argumento da necessária flexibilização para manter os empregos, transforma-se o direito do trabalho numa área da ciência jurídica mais voltada à saúde das empresas e à manutenção da empregabilidade, jongando ao mar a principiologia protetiva dessa seara especializada da forma jurídica. O nosso objeto, então, é demonstrar que a produção normativa pandêmica, com foco na MP n. 927/2020, MP n. 936/2020 (convertida na Lei n. 14.020/2020), MP n. 945/2020, ainda que seja apresentada como uma flexibilização acentuada e pontual necessária, em razão do contexto atual, ou seja, um remédio amargo, mas passageiro, trata-se da exposição da dinâmica entre capital e trabalho já posta anteriormente ao desembarque da Covid-19 por aqui. As normas produzidas nesta quadra da história naturalizam a concepção de que é preciso proteger o lucro do empresariado nacional para proteger o emprego daqueles/as que dependem da venda da força do trabalho. Trata-se, pois, de uma continuidade do processo ideológico por de trás da reforma trabalhista, condição dos agentes privados envolvidos na relação laboral como livre negociantes daquela mercadoria especial, produtora de mais-valor. De provisórias, as MPs pandêmicas têm apenas o nome, já que impõem uma concepção de direito do trabalho que já vem sendo implementada no Brasil, algo muito próximo da liberdade contratual do direito civil.

Para melhor tratar das medidas normativas adotadas durante a pandemia, lançaremos mão, também, de alguns posicionamentos exarados pelo Supremo Tribunal Federal recentemente, principalmente na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363. Ainda que esse julgamento não seja propriamente o objeto deste estudo, pensamos ser importante trazer algumas considerações sobre ele, já que se trata de um bom exemplo da manifestação do pensamento burguês nacional, uma das manifestações de aparência da forma jurídica, a judicial.

1.3 OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS ADOTADOS

Para a análise desse contexto nossa pesquisa adotou a metodologia de análise crítica. Assim, porque as normas pandêmicas possuem impacto direto e profundo na vida das pessoas que trabalham e na organização social do país, esse era o caminho mais adequado para a pesquisa. Por isso tentamos analisar a partir do concreto, da produção normativa no contexto atual.

Sob o ponto de vista teórico, no campo fora do direito, partimos de autores como Karl Marx, David Harvey, Ruy Mauro Marini, Ricardo Antunes. Dentro da seara jurídica, utilizamos autores/as que possuem grande contribuição para o pensamento crítico do direito, como Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo, Pachukanis etc. Este último autor, por oportuno, permeou em diversos níveis a compreensão dos temas, ainda quando não citado diretamente. A interpretação do direito como relação social, não como simples norma positivada, é fundamental para a compreensão crítica da normatividade brasileira. Ademais, lançamos mão, com alguma moderação, de doutrinadores mais clássicos do direito do trabalho, como Maurício Godinho Delgado e Carlos Henrique Bezerra Leite. Optamos por isso porque, em que pese à primeira vista a utilização desse tipo de texto não ser o ideal para a produção acadêmica, trata-se de um programa de pós-graduação interdisciplinar; logo, há conceitos necessários de serem manejados neste estudo que, para quem é do ramo jurídico, são de clara compreensão, porém, para quem é de outras áreas, são totalmente estranhos.

As leituras das obras marxianas e marxistas, principalmente a compreensão do mais-valor e da imprescindibilidade da exploração da força de trabalho para o capital, foram fundamentais para o entendimento da dinâmica da flexibilização trabalhista em curso. A utilização da Teoria Marxista da Dependência (TMD), principalmente a partir da obra de Ruy Mauro Marini, com a aproximação que Alessandro da Silva faz da TMD com o direito laboral, foi um divisor de águas para o estudo. Ora, se a equidade e o respeito à lei do valor são fundamentais para a reprodução capitalista, não seria uma evidente contradição aumentar a exploração dos/as trabalhadores/as a tal nível de que sua própria reprodução social passa a se ver ameaçada? Tamanha precarização e arrocho salarial não jogariam contra os interesses da nossa própria burguesia? O entendimento do lugar de nosso país no capitalismo global revelou-se indispensável para entendermos a indiferença da

burguesia brasileira frente à pauperização da nossa classe trabalhadora, uma chave de leitura indispensável para o panorama nacional.

Nossa pesquisa elabora uma revisão bibliográfica, com lastro nos textos clássicos do marxismo, levantamentos em *sites* jurídicos, artigos científicos, análise de jurisprudência e doutrina jurídica. Nesse percurso, após uma breve contextualização do trabalho sob o capitalismo, partimos da análise das normativas criadas durante a pandemia, e, tentando fazer uma compreensão com base na leitura de obras de cunho marxistas, chegamos à conclusão de que o direito do trabalho, parte da forma jurídica que é, ainda que em seu aspecto mais aparente e notório seja destinado à proteção da classe trabalhadora, serve principalmente aos interesses capitalistas, para a manutenção da viabilidade da exploração da força de trabalho. Mesmo essa missão do direito laboral, que interessa diretamente a reprodução do capital, é crivada de contradições, especialmente quando consideramos nossa posição de país periférico, no qual ocorre a superexploração da força de trabalho. Compreender esse contexto, pensamos, é indispensável para o entendimento da produção normativa brasileira dos últimos anos, que só fez retirar direitos, arrochar salários, desempregar e aumentar a exploração da força de trabalho.

Em suma, pensamos que o presente estudo pode contribuir com o momento atual, pois é propagandeado insistentemente na mídia que o direito do trabalho é obsoleto e precisa se adequar ao momento atual do mundo (talvez, até mesmo, sendo extirpado do ordenamento jurídico), ao trabalho terceirizado, autônomo, mediado por plataformas digitais etc. Isso sem contar a propaganda recorrente sobre os benefícios do empreendedorismo, que, de modo subjacente, vai criando no imaginário popular a ideia de que não se deve lutar por direitos, mas “arregaçar as magas” e trabalhar, arriscar, empreender, pois haveria espaço a todos/as que realmente se disponham a trabalhar duro, algo como um *American Dream* tupiniquim. Ainda, este texto, pode colaborar para desmascarar essa ideologia, mostrando que existe há anos uma contínua retirada de direitos trabalhistas, sendo as normas do momento pandêmico apenas mais uma etapa desse processo, que aponta na direção da parcialidade das alterações legislativas contemporâneas, que nada possuem de técnicas ou necessárias para aqueles/as que trabalham poderem encontrar ocupação profissional, mas de opções políticas, impostas pela burguesia dominante em sua reestruturação do modo de acumulação capitalista.

2 A CORROSÃO DO TRABALHO NA PANDEMIA

Sob o modo capitalista de produção, a exploração do trabalho alheio tem central relevância, porque é aí que se dá a produção do mais-valor. O direito, por proporcionar a igualdade formal entre os sujeitos da relação trabalhista, é necessário para o bom funcionamento do sistema produtivo em questão, razão pela qual sua (des)regulação, de acordo com os interesses do capital, é usualmente apresentada como solução para os períodos de fraco desempenho econômico.

O direito do trabalho, dessa forma, é campo do constante embate de classes, pois, se por um lado é importante para tutelar os interesses da classe trabalhadora, também é um instrumento necessário à valorização do capital, já que permite que o preço da força de trabalho não se distancie demasiadamente do seu valor, garantindo a reprodução da vida daqueles/as que trabalham e geram riquezas. A jornada e o salário são questões usualmente discutidas quando das flexibilizações legislativas, de modo que falemos um pouco sobre esses temas, principalmente em relação ao cenário da pandemia de Covid-19.

2.1 TENSÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO PANDÊMICA

Nos países europeus, por volta do século XV, a produção feudal consistia na divisão da posse (embora não da propriedade) do solo pelo maior número possível de trabalhadores/as, posto que o poder e destaque do/a senhor/a feudal era medido não pelo montante de suas rendas, mas pelo número de súditos/as vinculados às terras daquele/a, o que dependia da quantidade de trabalhadores/as autônomos/as economicamente, que assim eram considerados/as por terem acesso a terras para cultivo (MARX, 2017, p. 789). Não por acaso, o território inglês era permeado de diminutas propriedades camponesas, interrompidas raramente por propriedades senhoriais de maior proporção. Essa configuração de poder, que se refletia no uso da própria terra, somada à característica ascensão das cidades ocorrida naquele mesmo século XV, propiciavam certa riqueza popular, mas representava um cenário pouco fértil ao florescimento da riqueza capitalista (MARX, 2017, p. 789).

Entretanto, já a partir do terço final daquele século, foram lançadas as bases do modo de produção capitalista, posto que:

Uma massa de proletários absolutamente livres foi lançada no mercado de trabalho pela dissolução dos séquitos feudais, que, como observou corretamente *sir* James Stuart, “por toda parte lotavam inutilmente casas e castelos” Embora o poder real, ele mesmo um produto do desenvolvimento burguês, em sua ânsia pela conquista da soberania absoluta tenha acelerado violentamente a dissolução desses séquitos, ele não foi, de modo algum, a causa exclusiva dessa dissolução. Ao contrário, foi o grande senhor feudal que, na mais tenaz oposição à Coroa e ao Parlamento, criou um proletariado incomparavelmente maior tanto ao expulsar brutalmente os camponeses das terras onde viviam e sobre as quais possuíam os mesmos títulos jurídicos feudais que ele quanto ao usurpar-lhes as terras comunais. O impulso imediato para essas ações foi dado, na Inglaterra, particularmente pelo florescimento da manufatura flamenga de lã e o conseqüente aumento dos preços da lã. A velha nobreza feudal fora aniquilada pelas grandes guerras feudais; **a nova nobreza era uma filha de sua época, para a qual o dinheiro era o poder de todos os poderes.** Sua divisa era, por isso transformar as terras de lavoura em pastagens de ovelhas. Em sua *Description of England. Prefixed to Holinsheld’s Chronicles*, Harrison descreve como a expropriação dos pequenos camponeses significa a ruína do campo. “*What care our great incroachers!*” (Mas o que isso importa a nossos grandes usurpadores?) As habitações dos camponeses e os *cottages* dos trabalhadores foram violentamente demolidos ou abandonados à ruína [...]

De sua idade de ouro, como diz Thornton corretamente, a classe trabalhadora inglesa decaiu, sem qualquer fase de transição, à idade de ferro (MARX, 2017, p. 790, negritos nossos).

A expropriação dos/as camponeses/as de suas terras e o fim da sociedade feudal, com a conseqüente dissolução dos vínculos da vassalagem, propiciou as bases da economia capitalista como hoje conhecemos. Como nos lembra Harvey (2013, p. 281), a tomada das terras produtivas foi o principal instrumento da expropriação dos/as trabalhadores/as da terra, porém, a libertação deles/as dos vínculos da vassalagem se deu, em grande medida, em razão da força do dinheiro, que passou a ser aplicada sobre a ordem feudal. No mesmo sentido, a chamada Reforma do século XVI deu novo impulso violento à expropriação das massas, o que ocorreu, em síntese, pela tomada dos bens da Igreja católica, instituição que à época era proprietária feudal de grande montante de terras na Inglaterra, de modo que a supressão dos mosteiros e afins atirou seus até então moradores/as ao proletariado (MARX, 2017, p. 793). A permitir a mais fácil acumulação de riquezas por quem estava nas graças do monarca, os bens eclesiásticos foram-lhes doados ou vendidos a baixos preços. Não bastasse, até então a lei garantia aos/às trabalhadores/as do campo empobrecidos/as uma fração do dízimo dado à Igreja, o que acabou, nesse

cenário, por ser tacitamente confiscado. Todo esse arcabouço de medidas desaguou, não obstante a pujança da economia inglesa naquele momento histórico, por impelir ao reconhecimento oficial, no 43º ano do reinado de Elizabeth, do pauperismo naquele país (MARX, 2017, p. 793).

O esforço estatal para permitir o avanço do capital sobre o trabalho não se limitava à leniência e à violência bárbara, mas consistia também em normas legais, que se propunham a disciplinar a classe trabalhadora nascente. A título de exemplo, Marx nos recorda de alguns regramentos normativos exarados pela monarquia inglesa a partir do final do século XV, como Jaime I, que determinou que aqueles/as que vagassem e mendigassem seriam declarados/as desocupados/as e vagabundos/as, permitindo que os/as magistrados/as lhes aplicassem penas como açoitamento público e encarceramento, sendo que, “durante seu tempo na prisão, serão açoitados tanto e tantas vezes quanto os juízes de paz considerarem conveniente” (MARX, 2017, p. 808). No mesmo tom, Eduardo VI ordenou, em 1547, que, aquele/a que se recusasse a trabalhar, seria posto na condição de escravo/a daquele/a que o/a denunciou como vagabundo/a, sendo ao/à escravo/a destinada, pelo/a agora amo/a, apenas a alimentação de “pão e água, caldos fracos e os restos de carne que lhe pareçam convenientes” (MARX, 2017, p. 806). Não bastasse, essas mesmas normas determinavam que, caso o/a escravo/a empreendesse fuga igual ou superior a 14 dias, seria submetido/a à escravidão vitalícia e à marcação por ferro em brasa no rosto; fugitivo/a pela terceira vez, aplicar-se-ia a pena capital por alta traição (MARX, 2017, p. 806).

E aqui, por esbarrarmos no direito (ainda que em sua aparência normativa), cabe um parêntesis. A nosso ver, nada mais harmônico com a essência da obra de Marx, pois, como nos elucida Grespan (2008, p. 16-18), para o materialismo histórico, desenvolvido na obra marxiana, a esfera do “ideal”, exposta no ordenamento jurídico, mimetiza de modo somente unilateral as relações concretas de propriedade privada, que fixam os termos das atividades materiais e a separação do trabalho na sociedade. Essa mimetização é tida como de mão única para fins jurídicos, porque ao direito de propriedade é apenas a própria norma que interessa; dito de outra forma, a regulamentação legal estaria interessada apenas na relação jurídica posta entre proprietário/a e propriedade, sem dar maior atenção ao uso que será destinado a esta por aquele/a. Por outro lado, ainda segundo Grespan (2008, p. 16-18), sob o aspecto

econômico, o objeto em questão (a propriedade) pode ser usado para consumo final ou como instrumento de labor para a produção de outros objetos (mais propriedade). Ao regramento jurídico só interessa garantir que o/a proprietário/a dê à coisa o uso que achar mais conveniente. A qualidade “ideal”, traçada pelo direito, não precisa se interessar por um elemento que é fundamental para a “esfera da vida”. Tal dicotomia é relevante, porque, para o direito, todos/as são proprietários/as privados/as, ao menos no que tange aos meios que impescindem para sobreviver. Sob o prisma econômico, de outra sorte, todos/as têm domínio sobre os meios de consumo, mas não são todos/as que possuem os meios laborais. A isonomia legal oportuniza a necessária liberdade à classe trabalhadora frente ao capital, elemento fundamental para que este acumule valor sem barreiras; contudo, essa liberdade é decorrente do afastamento do trabalho da propriedade, que gera, por sua vez, a desigualdade social. Passamos a vislumbrar a desigualdade e a igualdade a oporem-se e determinarem-se, numa interação que Marx, respondendo a Hegel, denomina “dialética” (GRESPLAN, 2008, p. 16-18).

A acumulação do capital, então, teve sua gênese por meio da força bruta, “escorrendo sangue e lama por todos os poros, da cabeça aos pés” (MARX, 2017, p. 830), e não nos esqueçamos, também, que, neste canto sul do mundo, nossas riquezas eram espoliadas por meio de escravização e saque, riquezas essas que retornavam à Europa para serem transformadas em capital (MARX, 2017, p. 821-823). No entanto, como Marx já salientava, o modo de produção em vigor não dependia mais inteiramente da violência para se perpetuar. A partir de seu desenvolvimento, o próprio capitalismo amarra os/as trabalhadores/as às dependências da produção, posto que, por nada mais possuírem, estando livres e carentes de tudo para além da força de trabalho, não existe outro caminho que não a vender ao capital (MARX, 2017, p. 244). Uma vez que os/as camponeses/as foram afastados/as de suas terras, houve não apenas uma vasta liberação de mão de obra para a extração de mais-valor pelos/as capitalistas emergentes, mas, também, fomentou-se a troca de mercadorias. Isso porque, tendo em vista que cada vez mais indivíduos eram afastados/as dos meios de subsistência (em especial a produção de alimentos), em igual proporção crescia o número de pessoas que dependiam da compra de bens que, até então, eram extraídos diretamente da terra. Deu-se, aqui, a mercantilização da oferta de alimentos (HARVEY, 2013, p. 284). A expulsão dos/as trabalhadores/as rurais de suas

respectivas terras, nas quais até aquele momento cultivavam e produziam seus meios de subsistência, representa a separação daquelas pessoas dos meios de produção e reprodução de suas vidas, processo pelo qual, e apenas pelo qual, o mercado interno de um país pode obter a robustez necessária ao modo de produção em análise (MARX, 2017, p. 818).

Marx nos elucida que, para que a mercadoria força de trabalho possa ser negociada, seu possuidor/a tem de poder dispô-la livremente, sendo trabalhador/a e capitalista pessoas juridicamente iguais:

A troca de mercadorias por si só não implica quaisquer outras relações de dependência além daquelas que resultam de sua própria natureza. Sob esse pressuposto, a força de trabalho só pode aparecer como mercadoria no mercado na medida em que é colocada à venda ou é vendida pelo seu próprio possuidor, da pessoa da qual ela é a força de trabalho. Para vendê-la como mercadoria, seu possuidor tem de poder dispor dela, portanto, ser o livre proprietário de sua capacidade de trabalho, de sua pessoa. Ele e o possuidor de dinheiro se encontram no mercado e estabelecem uma relação mútua como iguais possuidores de mercadorias, com a única diferença de que um é comprador e o outro, vendedor, **sendo ambos, portanto, pessoas juridicamente iguais**. A continuidade dessa relação requer que o proprietário da força de trabalho a venda apenas por um determinado período, pois, se ele a vende inteiramente, de uma vez por todas, vende a si mesmo, transforma-se de um homem livre num escravo, de um possuidor de mercadoria numa mercadoria (MARX, 2017, p. 242, negrito nosso).

A questão da igualdade formal dos sujeitos, a igualdade jurídica chancelada pela forma jurídica, é fundamental para o modo de produção capitalista. A igualdade jurídica, lembra Kashiura Júnior (2009, p. 27), está intrinsecamente ligada à maneira atomizada como se organiza a nossa sociedade, não é apenas um de muitos elementos da forma jurídica, a equivalência abstrata das pessoas diante do direito é imprescindível para a forma jurídica e para o próprio modo capitalista de produção.

Se a exploração do trabalho alheio há muito existe na história, o que distingue o modo de produção atual daqueles experimentados até então? Depreende-se como um traço distintivo do modo de produção capitalista a exploração da força de trabalho da seguinte forma: o/a obreiro/a disponibiliza essa força, agora tida como mercadoria, para que o detentor/a de capital a adquira em um mercado formalmente livre, no qual as pessoas, compradores/as e vendedores/as são livres e iguais. Essa modalidade comercial já existia antes do raiar do capitalismo, e não é impossível que perdure ao

seu crepúsculo; contudo, o capital construiu sua própria base reprodutiva, qual seja: a utilização permanente e sistemática da força de trabalho na produção de mais-valor em relação ao que os/as trabalhadores/as necessitam para reproduzir suas próprias vidas. Aí está o espírito do lucro pecuniário (HARVEY, 2016, p. 67-68). Assim, um elemento distintivo do capitalismo é a exploração da força de trabalho numa relação – formal e juridicamente falando – entre “iguais”, para a obtenção de mais-valor, que tem como paradigma o custo da reprodução da vida do/a trabalhador/a. A questão da compra da força de trabalho, por parte do/a capitalista, é fundamental para entendermos o processo de valorização do valor:

Com o processo de consumo da força de trabalho pelo capitalista, o processo de trabalho revela dois fenômenos característicos.

O trabalhador labora sobre o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida para que o trabalho seja realizado corretamente e que os meios de produção sejam utilizados de modo apropriado, a fim de que a matéria-prima não seja desperdiçada e o meio de trabalho seja conservado, isto é, destruído apenas na medida necessária à consecução do trabalho.

Em segundo lugar, porém, o produto é propriedade do capitalista, não do produtor direto, do trabalhador. O capitalista paga, por exemplo, o valor da força de trabalho por um dia. Portanto, sua utilização, como de qualquer outra mercadoria – por exemplo, um cavalo – que ele aluga por um dia, pertence-lhe por esse dia. Ao comprador da mercadoria pertence o uso da mercadoria, e o possuidor da força de trabalho, ao ceder seu trabalho, cede, na verdade, apenas o valor de uso por ele vendido. A partir do momento em que ele entra na oficina do capitalista, o valor de uso de sua força de trabalho, portanto, seu uso, o trabalho, pertence ao capitalista. Mediante a compra da força de trabalho, o capitalista incorpora o próprio trabalho, como fermento vivo, aos elementos mortos que constituem o produto e lhe pertencem igualmente. De seu ponto de vista, o processo de trabalho não é mais do que o consumo da mercadoria por ele comprada, a força de trabalho, que, no entanto, ele só pode consumir desde que lhe acrescente os meios de produção. O processo de trabalho se realiza entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem. Assim, o produto desse processo lhe pertence tanto quanto o produto do processo de fermentação em sua adega (MARX, 2017, p. 262).

Não há que se confundir, contudo, o valor da força de trabalho e sua respectiva valorização no processo laboral. Tal distinção é exatamente o objetivo perseguido pelo/a empregador/a capitalista ao contratar trabalhadores/as. A qualidade destes/as de produzir efetivamente determinadas mercadorias é condição imprescindível, certamente, uma vez que o trabalho tem de ser útil para ser negociado no mercado e, então, criar valor. Todavia, o que é fundamental é o valor de uso

particular daquela mercadoria (força de trabalho), o fato de ser fonte de valor, ainda mais valor do que ela própria é detentora. O “vendedor da força de trabalho, como o vendedor de qualquer outra mercadoria, realiza seu valor de troca e aliena seu valor de uso”, sendo impossível conseguir aquele sem dispor deste (MARX, 2017, p. 270). Nessa relação jurídica formalmente isonômica, o/a trabalhador/a aliena o valor de uso de sua força de trabalho ao/à capitalista, que lhe pagou o valor de um dia de força laboral; ao/à empregador/a, então, pertence o valor de uso criado durante a jornada diária. O fato de a manutenção diária daquela força custar menos tempo de trabalho do que aquela jornada, podendo o/a trabalhador/a labutar por mais tempo do que o necessário para manter-se vivo/a até o próximo dia de trabalho e, conseqüentemente, o valor por ele/a produzido ser muito maior do que valor diário a ele/a pago “é, certamente, uma grande vantagem para o comprador, mas de modo algum uma injustiça para com o vendedor” (MARX, 2017, p. 270-271). O dinheiro, assim, transforma-se em capital.

Com efeito, leciona Grespan (2008, p. 30-31) mister se faz destacar que o fato de o valor da força laboral ser inferior ao da jornada diária de trabalho é uma mera “circunstância” (positiva, sem dúvida) para o/a capitalista, decorrente do sistema social em que vivemos, não tendo relação com a atuação individual do/a empregador/a; a criação e extração de mais-valor não é fruto de uma imoralidade, não há qualquer injustiça em desfavor de quem trabalha. Ainda que todos/as tivessem moral ilibada, ainda assim, existiria a extração do mais-valor. A conduta imoral do/a detentor/a do capital pode, sim, potencializar seus ganhos, mas ele/a os absorveria mesmo que probo/a fosse. Desse modo, Marx nos diz que uma reforma moral das subjetividades não representaria, substancialmente, uma alteração do sistema social; para tanto, seria necessária uma modificação do próprio sistema, na forma como se produz mercadorias, sistema esse que não apenas produz valor, mas mais-valor (GRESPLAN, 2008, p. 30-31).

Por oportuno, cumpre ressaltar que o processo de produção se apresenta enquanto unidade dos processos de labor e de construção do valor, ou melhor, processo de produção de mercadorias; por outro lado, e ao mesmo tempo, revela-se, também, de forma unitária, dos processos de valorização e de trabalho, ou seja, processo de produção capitalista (MARX, 2017, p. 273).

À vista do exposto, em síntese, falar em propriedade privada significa falar em exclusão de grande parte da sociedade do domínio dos meios de produção. O capital urge pela presença de trabalhadores/as livres, detentores/as de nada mais que força de trabalho a ser vendida, colocados à disposição pela expropriação daqueles mesmos meios de produção, numa profunda clivagem entre trabalho e propriedade (GRESPLAN, 2008, p. 17). Dessa separação, sob o prisma de Marx (2017, p. 652), o capitalismo reproduz e torna permanente a condição de exploração dos/as trabalhadores/as, forçando-os/as *ad eternum* a venderem o próprio trabalho como mercadoria para reproduzirem a própria vida; ao mesmo tempo, capacita de modo contínuo o/a capitalista a comprar o trabalho alheio como mercadoria e, por meio de sua exploração, a acumular valor. A oposição entre capital e trabalho no mercado não se deve ao acaso, pois a força de trabalho anteriormente adquirida tem seu produto convertido no poder de compra de ainda mais força de trabalho, numa forma de servidão econômica (MARX, 2017, p. 652). “O capital pressupõe o trabalho assalariado; o trabalho assalariado pressupõe o capital. Ambos se condicionam reciprocamente, ambos se produzem reciprocamente” (MARX, 2017, p. 653).

Por fim, mas não menos importante, cumpre-nos anotar que a característica fundamental da época capitalista é que a força de trabalho se manifesta para o/a próprio/a trabalhador/a como uma mercadoria de que são detentores/as, de maneira que o labor ganha a forma de trabalho assalariado (MARX, 2017, p. 245). De outra parte, somente a partir de então a forma-mercadoria torna-se universal quanto aos produtos do trabalho. Nessa esteira, o modo capitalista de produção, visto em sua totalidade ou como processo de reprodução, produz mais que mercadorias e mais-valor, pois, o que se tem é a produção e reprodução de uma relação social, a relação capitalista em si: capital em face do trabalho assalariado (MARX, 2017, p. 653).

Alessandro da Silva (2020a, p. 46) nos diz que o direito, assim como o capital, é uma relação social, razão pela qual, da mesma forma que as categorias da economia política, aquele assume diversas formas sociais, de acordo com as distintas relações produtivas de que é expressão. Ao se desenvolverem as referidas relações de produção, alteram-se, também, as funções cumpridas pelo direito e na manifestação deste, sendo necessário observar o seu papel nas variadas relações produtivas que compõem a estrutura econômica da sociedade. Partindo-se de um elevado nível de abstração, o direito se manifesta como forma jurídica, que é um

reflexo das relações de troca mercantil, que, por sua vez, são alicerçadas na lei do valor, que possui na equivalência a premissa para a constituição das relações sociais e jurídicas. No modo de produção capitalista, o direito afastou-se de fenômenos sociais outros, tal qual a moral e a religião (SILVA, 2020a, p. 46).

As implicações da forma jurídica na relação entre o trabalho e o capital são severas, porque ela permite que o encontro entre trabalhador/a e capitalista (vendedor/a e comprador/a da força de trabalho) no mercado seja marcado pela igualdade formal entre ambos. Esse encontro, aparentemente livre e ausente de coação, autoriza a pactuação do contrato de trabalho, no qual ao/à capitalista interessa o valor de uso da força de trabalho, única mercadoria capaz de gerar valor, enquanto ao/à trabalhador/a interessa a realização do valor de troca dessa mercadoria especial, por meio do recebimento de salário (SILVA, 2020a, p. 51). Essa aparente liberdade e igualdade entre os sujeitos em comento não poderia ser mais distanciada da realidade. Quanto à liberdade, tal convicção esquece de todo o processo brutal de despojamento que a classe trabalhadora foi submetida para a acumulação primitiva de capital, o que é obstáculo robusto à reprodução, por si mesmos/as, dos/as trabalhadores/as. Estes/as necessitam vender sua força de trabalho ao capital para sobreviver, logo, não há efetivamente escolha nesse ato. Da mesma sorte, no que diz respeito à igualdade, também inexiste na prática, porque o capital objetiva tão somente o processo de valorização, ao passo que o/a trabalhador/a depende da aludida relação para a própria subsistência (SILVA, 2020a, p. 52).

O direito do trabalho, a quem cabe regular juridicamente a relação acima lembrada, é marcado por três determinações essenciais, quais sejam:

[...] sua condição de forma jurídica – expressão de relações de produção materiais fundadas na equivalência -; seu sentido – aproximar o preço da força de trabalho de seu valor -; e sua finalidade – proteger a classe trabalhadora frente a ameaça representada pela dinâmica do processo de valorização (SILVA, 2020a, p. 97-98).

Essa compreensão é fundamental para entendermos que o referido ramo jurídico pode ser um valoroso instrumento a favor da classe trabalhadora, mas não servirá à sua emancipação. Ora, por ser um braço especializado do próprio direito, também é forma jurídica, de maneira que mesmo que adaptado para cumprir seu sentido (sobretudo em sua base principiológica), sua concretização atende aos

interesses da reprodução do capital, pois isso é intrínseco da forma jurídica. Desse modo, o direito do trabalho apenas tem razão de existir sob o capitalismo, razão suficiente a negar qualquer possibilidade subversiva a ele. Ainda que existam claros limites à utilização do direito como meio de transformação, a forma jurídica é campo da luta de classes, de maneira que a classe trabalhadora deve fazer valer sua força, utilizando-o para frear a exploração (SILVA, 2020a, p. 98-100).

O fato é que, [...] não se pode negar ao Direito uma relevância na sociedade, sendo que esta relevância está dada pela própria crítica que lhe é direcionada. Ora, se o Direito pode ser tido como instrumento do capitalismo para manter em ordem uma sociedade baseada em profundas injustiças e desigualdades, é porque o poder do Direito é muito grande. Os críticos da sociedade capitalista desprezam o Direito, mas o capitalismo não abre mão dele (SOUTO MAIOR, 2011, p. 574, *apud* SILVA, 2020a, p. 100).

Dessarte, ainda de acordo com Silva (2020a, p. 101), o direito do trabalho é crivado pelo antagonismo de classes e atende a um duplo sentido: por um lado, por ser forma jurídica inerente ao capitalismo, permitir a reprodução desse modo de produção, baseado na exploração do trabalho e extração de mais-valor; por outro lado, deve conservar a força de trabalho, não por um aspecto moral, mas por ser ela fundamental para a conservação e reprodução daquele mesmo sistema. Seria, para Silva (2020a, p. 101), um equívoco entender esse ramo especializado do direito como revolucionário, não obstante sua generalização possa servir ao amadurecimento da luta de classes e suas contradições, do que se evidencia sua relevância para aqueles/as que trabalham.

Sem deixarmos de lado os limites que a forma jurídica possui para os interesses dos/as trabalhadores/as, lembramos a interessante comparação entre o uso que estes/as podem fazer de uma barricada e do direito do trabalho, ao argumento que atentar a este ramo jurídico é o mesmo que atentar à classe trabalhadora, Seferian (2017, p. 202-205):

Tanto o Direito do Trabalho quanto a barricada têm sua afirmação não apenas no plano material. De fato, protegem materialmente aquelas pessoas que vivem da venda da sua força de trabalho frente aos ataques das classes proprietárias – advindos das mais diversas formas de degradação das condições de trabalho, de um lado, e de tiros e obuses de outro –, viabilizando guarda e segurança no encampar da luta, nos momentos de ofensiva e descanso. Servem,

porém, da mesma forma como suporte moral daquelas e daqueles que lutam [...]. Nesse bojo, a barricada e o Direito do Trabalho se confundem na política e cultura das classes trabalhadoras. Cumprem um papel no ideário, na formação dos sujeitos, nas paixões inspiradoras de resistência e melhora da vida. Como também vacinam contra qualquer intuito de abrandar a ojeriza que se deve ter das classes proprietárias.

Afinal, e E.P. Thompson nos ensinou, é na luta e na cultura que as classes se constituem. Logo, atentar contra as barricadas do Direito do Trabalho é atentar contra a própria constituição do proletariado.

O labor, que é (ou deveria ser) emancipador e criador de imensas possibilidades para o desenvolvimento das pessoas e da sociedade, é transformado num instrumento de enriquecimento de poucos/as pela espoliação de muitos/as, quase todos/as. O direito do trabalho entra nessa equação, ao menos em princípio, como um instrumento de sintonia entre o capital e o trabalho, a fim de, por um lado, proteger o elo mais fraco, o/a trabalhador/a, mas, por outro, permitir que a exploração continue a seguir em frente, sem uma ruptura total do tecido social. Lançando mão de regras imperativas, esse ramo jurídico visa à democratização (ou uma aproximação disso, pensamos) da mais relevante relação de poder que há na dinâmica produtiva da sociedade capitalista, melhor dizendo, busca implementar toques de igualdade material na relação profundamente assimétrica entre capital e trabalho (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 40). Com efeito, as normas oriundas do direito do trabalho revelam-se como instrumentos de política pública de distribuição de renda, em alguma medida, minorando as tendências de concentração de riquezas, tão características do nosso modo de produção (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 41).

No entanto, como já dito, esse ramo do direito é marcado pela presença constante da contradição, inerente ao modo de produção capitalista, de, por um lado, preservar a força de trabalho, mas, por outro, amparar a busca permanente de extração de mais-valor por meio da exploração alheia (SILVA, 2020a, p. 185). Como praticamente todas as instituições e ferramentas disponíveis na sociedade, ele possui um constante movimento dialético, decorrente dos atritos entre os agentes sociais, o que, a depender do momento histórico, possibilita uma maior (ainda que cronicamente incipiente) cobertura protetiva da classe trabalhadora ou, em tempos mais sombrios, um desmonte acelerado dessa proteção social, expondo a jugular dos/as trabalhadores/as à sede do capital. É exatamente este momento que vivemos nas últimas décadas brasileiras (não só aqui, é certo, mas nos limitemos ao cenário pátrio

neste estudo), em que as classes dominantes enfileiraram conquistas sobre o mundo do trabalho, a exemplo da Lei n. 13.467/2017, que promoveu o maior desmonte flexibilizador nos mais de setenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2017); ainda, houve há muito pouco tempo a MP n. 881/2019 (MP da Liberdade Econômica), transformada na Lei n. 13.874/2019, que só fez flexibilizar o controle de jornada de trabalho (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 2), tudo sob o pretexto da modernização das relações de trabalho.

Esse arcabouço legal, num claro movimento de desmonte trabalhista, feriu severamente alguns dos pilares desse ramo especializado do direito. No presente estudo optamos por dar enfoque aos temas da jornada de trabalho, salário e representação coletiva, porque entendemos que os dois primeiros têm clara ligação com a extração de mais-valor, enquanto o último se refere à possibilidade de resistência da classe trabalhadora ao capital.

Porque deveras oportuno, salientemos que a economia brasileira, quando do que hoje nos parece tão distante pré-pandemia, já ia mal. Impõe-se desmistificar falácia propalada pelo governo atual, de que estávamos numa ascendente econômica, drasticamente interrompida pela crise sanitária. Por óbvio, esta tem severos impactos econômicos, mas a trajetória da economia brasileira, de 2015-2019, já evidenciava um desempenho pífio (IKUTA *et al.*, 2020, p. 85). No primeiro biênio do recorte acima (2015/2016), o Brasil presenciou uma recessão intensa, a encolher o Produto Interno Bruto (PIB) em cerca de 7%; no ano de 2017, por seu turno, houve crescimento, mas de apenas algo em torno de 1%; o mesmo no ano seguinte (IKUTA *et al.*, 2020, p. 85). Além do mais, não se deve olvidar que o discurso daqueles/las que propiciaram a derrubada da presidente Dilma Rousseff do poder era lastreado na promessa de que, com o aprovar das reformas de natureza econômica (Emenda Constitucional n. 95/2016, reforma da previdência, reforma trabalhista etc.), o retorno do crescimento econômico estava garantido, o que, hoje claramente se observa, não ocorreu (IKUTA *et al.*, 2020, p. 85).

Para Yunis e Santos (2021, p. 93), essa teleologia, sobre a imprescindibilidade da flexibilização de direitos laborais, emerge da percepção de que o arcabouço legal trabalhista seria defasado em face das novas relações de trabalho, em especial das que pulularam com o advento da internet e tecnologias multiformato, principalmente com os *smartphones*. Aproveitando o momento, os/as capitalistas passaram a bradar

pela necessária diminuição do custo do trabalho no Brasil, a visar um incremento na competitividade e retornos financeiros. A conhecida máxima, de que seria melhor flexibilizar os direitos do que desempregar trabalhadores/as, ou que é preciso escolher entre direitos e empregos, nos remete àquele jargão que visa justificar o trabalho infantil, ou seja, de que é melhor a criança trabalhar do que roubar (LIMA; LIMA, 2020, p. 320). Quem discursa nesse sentido parece não crer que essas não devem ser as únicas opções postas aos/às infantes, a quem, na verdade, deve ser garantido o direito de estudar, brincar, se desenvolver etc., de maneira a romper o círculo vicioso social. As opções apresentadas aos/às trabalhadores/as brasileiros, indagamos, precisam mesmo restringir-se a manterem-se empregados/as precariamente, sem garantias trabalhistas, ou a ficarem desempregados/as (LIMA; LIMA, 2020, p. 320)?

Em resumo do contexto histórico, para Ikuta *et al.* (2020, p. 86):

Após cinco anos convivendo com recessão e pífio crescimento econômico e com a eleição de um presidente de orientação político-ideológica da extrema direita, chegamos ao ano de 2019. Marcado pela agenda conservadora nos usos e costumes, e ultraliberal na economia, o novo governo inicia o ano afirmando, por meio de Paulo Guedes, o novo ministro da economia, que o crescimento econômico voltaria. No início de 2019, o ministro projetava a expansão do PIB entre 2,5% e 3,0%. No entanto, à medida que o calendário avançava, as projeções iam diminuindo e o ano se encerrou com um PIB ao redor de 1%. O baixo crescimento foi justificado pela não aprovação das reformas - particularmente, a da Previdência, que foi aprovada pelo Congresso Nacional em outubro de 2019.

Reforma da Previdência aprovada, diversos outros atos normativos editados ao longo de 2019 e 2020, fundamentais – segundo o governo e os arautos do mercado – para estimular a retomada e o crescimento da economia e, novamente, as projeções continuam não se cumprindo. No início de 2020, tem-se o reconhecimento da pandemia mundial e cria-se a narrativa do governo de que o ambiente preparado para a retomada da economia foi duramente abalado.

Nesse cenário defensivo, a classe trabalhadora cruzou, em seu já árduo caminho, com a pandemia do novo coronavírus, fato histórico que intensificou os níveis de exploração do labor e os ataques às proteções legais daquela. No Dia Internacional do Trabalho do ano de 2021, Ricardo Antunes (2021) publicou um artigo no jornal Folha de São Paulo, lembrando que, em meio à pandemia, nada haveria a ser comemorado naquela data. E, de fato, o vírus havia chegado ao país um ano antes (no primeiro trimestre de 2020) e encontrado um mercado de trabalho devastado pelo

desemprego de 12,2% (entre outubro e dezembro de 2020, já havia 13,9% de desempregados/as) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Não bastasse, a máquina governamental estava (como ainda está) decidida a implementar as mais draconianas medidas a favor do chamado livre mercado, colocando-se incansavelmente contrária às pautas sociais, algo cristalino na sua sede insaciável pela desregulação do trabalho (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 3). Antunes (2021) rememora naquele texto que, antes da chegada do novo coronavírus por estes trópicos, já tínhamos, ainda no final de 2019, 17 milhões de brasileiros/as desempregados/as e desalentados/as, jogando luz sobre o fato de que a destruição do trabalho nacional não é decorrente do vírus, mas um processo em curso acelerado, em especial desde o golpe de 2016.

Nesse sentido, a Lei n. 13.467/2017 revela um aspecto visivelmente favorável à liberalização do mercado de trabalho, num subjacente desprezo à centralidade humana na ordem jurídica e na própria vida social (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 41).

Na verdade, os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na vida real e no Direito, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente afrontados por diversas regras jurídicas expostas na nova lei.

Ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei n. 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, **a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego** (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 41) (negritamos).

A recessão da economia brasileira, que saltou aos olhos no ano de 2020, já se apresenta como uma das mais sérias no nosso capitalismo, de maneira que, apesar de a pandemia ter atingido economicamente todos os países, o Brasil já entrou naquele ano em decréscimo produtivo antes mesmo da disseminação do vírus por aqui (OLIVEIRA; POCHMANN, 2020, p. 05). O Brasil encerrou a década de 2010 como uma década perdida sob o prisma econômico, sendo que, mantida a velocidade de expansão da produção brasileira vista de 2017 a 2019, em cerca de 1% ao ano, o

país chegará ao montante do PIB tido em 2014 apenas em 2030, o que nos entregará uma segunda década consecutiva perdida (OLIVEIRA; POCHMANN, 2020, p. 05).

Estudos realizados recentemente sobre os efeitos da pandemia no emprego nos países periféricos, como o nosso, permitem observar e fazer comparações com os países centrais, do que se conclui que os efeitos da Covid-19 são mais severos no sul do mundo. Isso se dá, em parte, em razão da maior informalidade presente nas economias em desenvolvimento, pelo fato de que os setores de serviços e construção civil são os primeiros a sofrer e porque, em razão do isolamento social, o comércio informal é bastante fustigado (SANTOS; JAKOBSEN, 2020, p. 16). Não por acaso, ainda em setembro de 2020, 15,3 milhões de pessoas já não procuravam trabalho no Brasil em função da pandemia ou por ausência de oportunidades na localidade (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2020). Em contrapartida, apenas na América Latina, a renda de 73 bilionários/as teve acréscimo na casa dos US\$ 48,2 bilhões, sendo que, do clube de bilionários/as, 42 brasileiros/as aumentaram suas fortunas em US\$ 34 bilhões em 2020, indicando que uma fração da ajuda financeira concedida pelos Estados ao setor privado foi parar nos bolsos dessa elite econômica (SANTOS; JAKOBSEN, 2020, p. 17-18). Ao mesmo tempo, ainda em meados de 2020, cerca de 790.000 pequenas e médias empresas brasileiras fecharam as portas, não raras as vezes, pelo motivo de que o dinheiro prometido pelo governo, para financiamento de capital de giro, não chegou até elas (SANTOS; JAKOBSEN, 2020, p. 16).

Apenas como um parêntese histórico, não se trata de um fenômeno novo, porque é verdade, como os números acima elencados sugerem, que há uma agudização da degradação do trabalho, mas essa máquina já vem em movimento há décadas. A economia mundial cresceu sob o manto de políticas públicas voltadas ao controle da demanda efetiva, sintonia entre os complexos sistemas de *welfare state*¹ e investimentos bem coordenados. John Maynard Keynes, ainda na década de 1930, salientava que o rebaixamento salarial serviria ao aprofundamento das crises (BIAVASCHI; VAZQUEZ, 2020, p. 3). A partir dos anos 1970, as ideias neoliberais defendidas pela Escola Austríaca passaram a ser implementadas como programas de governo, com a diminuição do *welfare state*, pressão e controle sobre as organizações

¹ Lembremos, porém, que mesmo durante esse período a legislação trabalhista regulava uma relação de exploração do trabalho alheio.

coletivas do trabalho e desregulamentação das leis trabalhistas. Dessa receita, somada às políticas neoliberais de abertura dos mercados, implementação de cadeias globais de suprimentos, privatizações etc., ocorreu um crescimento considerável do desemprego, com a conseqüente instabilidade do mercado de empregos, o que lançou a classe trabalhadora numa linha crescente as ocupações precárias, por conta própria, intermitentes etc. (SANTOS; JAKOBSEN, 2020, p. 19). Esse ideário neoliberal chegou com amplitude à América Latina a partir da década de 1990 (BIAVASCHI; VAZQUEZ, 2020, p. 3) (lembrando que o Chile já vivia essa realidade desde a década de 1970, com o golpe de Pinochet).

Lembrados esses detalhes históricos, em torno de seis meses após a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhecer que o mundo passava por uma pandemia, os países latino-americanos, com enfoque na América do Sul, transformaram-se na região mais castigada globalmente e mais afetada em termos de número de mortes (CARDOSO; PERES, 2020, p. 309). A aceleração da contaminação e mortes no subcontinente possui relação com a informalidade do trabalho, porque nessas atividades os/as trabalhadores/as obtêm seus ganhos usualmente por meio de transações comerciais ou prestando serviços diretamente (contato pessoal) nos mercados populares, pequenos comércios de alimentos, no labor doméstico e afins, o que praticamente impossibilita o exercício com distanciamento social (CARDOSO; PERES, 2020, p. 309). Como nos lembram Cadó e Borsari (2020, p. 10), a situação informal traz consigo um vácuo de direitos trabalhistas e sociais, que são importantes instrumentos de que dispõe o Estado para fazer frente a intempéries. Com efeito, num cenário de crise e suspensão de diversas modalidades de atividades econômicas, o/a trabalhador/a informal é atingido mais severamente, pois sofrerá a perda de rendimento e não encontrará amparo social no seguro-desemprego e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo (como no caso do Brasil). O trabalho precarizado, dessa forma, torna maiores as chances de o/a trabalhador/a se contaminar pelo novo coronavírus.

Em apertada síntese Cadó e Borsari (2020, p. 11):

Portanto, combina-se um quadro extremamente preocupante para o Brasil e outros países latino-americanos: ao lado dos condicionantes estruturais do subdesenvolvimento e do mercado de trabalho pouco estruturado, está a conjuntura de alto desemprego e desproteção social. A crise atual encontra, na região, um cenário de baixo

dinamismo econômico aprofundado pela adoção deliberada de um conjunto de medidas e reformas que fragilizaram a regulação pública do trabalho, diminuíram a abrangência e a profundidade de programas da assistência social, alteraram as regras de acesso à previdência social e reorientaram o papel do Estado como agente de investimentos públicos e gastos sociais. Este momento, escancara a enorme fragilidade social do nosso país e o Estado é chamado a se posicionar diante das demandas urgentes que atravessam a vida da população nesse momento.

O entendimento do árido panorama do trabalho no Brasil atual, então, passa pelo legado das recentes alterações legislativas acerca do tema, em especial no que toca à reforma trabalhista operada no governo de Michel Temer. Da mesma forma, parece-nos relevante analisar as movimentações legislativas ocorridas após a explosão da pandemia e de que forma estas normas aprofundam o projeto político que já vinha em curso.

Nesse contexto, ao argumento de que se mostrava imperioso o combate ao desemprego e preservação da renda, conforme consta expressamente do art. 1º da Medida Provisória (MP) n. 927/2020, de 22 de março de 2020 (BRASIL, 2020a) e da MP n. 936/2020, de 1º de abril de 2020 (BRASIL, 2020b), foram implementadas medidas que, em tese, buscariam proteger a classe trabalhadora dos efeitos deletérios da pandemia na economia. Entretanto, o objetivo aqui é analisar, ao menos sob alguns aspectos, se de fato era essa a destinação daqueles textos legais, ou, por outro lado, havia interesses subjacentes na legislação de emergência pandêmica.

Alexandre Agra Belmonte (2020, p. 37-49) sintetiza que a MP n. 927/2020 tratou de medidas laborais à disposição dos/as empregadores/as e trabalhadores/as, como concessão de férias coletivas, antecipação de feriados e férias individuais, teletrabalho, banco de horas, recolhimento diferido de FGTS. A MP também cuidou do encaminhamento do/a empregado/a à requalificação profissional, cuja regulação constava originalmente em seu art. 18 da MP, posteriormente revogado e substituído pelo art. 17 da MP. 936/2020 (BELMONTE, 2020, p. 37). A MP n. 936/2020, por seu turno, trouxe disposições complementares, como a redução da jornada laboral e salário, suspensão do contrato de emprego (com substituição ou complementação pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), pago com recursos estatais), sem necessidade de encaminhamento a curso de qualificação.

Enquanto os expedientes previstos na Medida Provisória nº 927/2020 tão somente visaram preservar os empregos e a sobrevivência das empresas sem interferência no montante salarial, uma das condições para a utilização dos instrumentos previstos na Medida Provisória nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, foi a garantia de emprego. A contrapartida foi a redução da jornada de trabalho, com a redução proporcional do salário ou a suspensão temporária do contrato (BELMONTE, 2020, p. 38).

Como destaca Silva (2021a, p. 315), somente a MP n. 936/2020 teve seu conteúdo aproveitado em lei ordinária, de n. 14.020/2020, enquanto a MP n. 927/2020 encontrou seu fim na caducidade, ocorrida em 19 de julho de 2020, sem consenso quanto ao aproveitamento de seu texto de forma perene. Todavia, aquele mesmo autor nos lembra que, diante da inércia do Poder Legislativo, as relações laborais organizadas em sua vigência seguem por ela regulamentadas, em razão da irradiação concedida às normas emergenciais, nos moldes do art. 62, § 11, da Constituição da República de 1988 (CR/1988), que prevê:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001). [...]

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001). [...]

§ 11 Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas (BRASIL, 1988).

Para o/a leitor/a não habituado/a aos meandros da produção normativa, lembremos a lição constitucional de José Afonso da Silva sobre as MPs:

São, como se nota, medidas de lei (têm força de lei) sujeitas a uma condição resolutiva, ou seja, sujeitas a perder sua qualificação legal no prazo de 120 dias. Vale dizer, dentro deste prazo perdem sua condição de medidas provisórias por uma das três situações previstas no § 3º do art. 62: sua *conversão em lei* no prazo, sua *rejeição* ou, não se verificando aquela, nem esta, a *perda de sua eficácia* (pelo visto, de difícil ocorrência). No caso de rejeição e de perda da eficácia é que incumbe ao Congresso Nacional disciplinar, por *decreto legislativo*, as relações jurídicas dela decorrentes. Se esse decreto legislativo não for

editado até 60 dias após a rejeição ou perda da eficácia da medida provisória (insiste o § 11) as relações constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência continuarão por ela regidas (SILVA, 2020b, p. 538-539).

Em outras palavras: caso a MP perca sua vigência (seja porque rejeitada pelo Congresso Nacional, seja porque seu prazo caducou), sem que tenha havido o devido disciplinamento daquela pelo Congresso Nacional em 60 dias (por decreto legislativo), os atos realizados sob sua égide serão conservados. Dessa forma, os pactos consolidados durante a vigência da MP n. 927/2020 continuaram válidos, mesmo após sua caducidade (FLÁVIO; CALCINI, 2020). A título de exemplo, se houve a antecipação das férias de 30 dias de um/a trabalhador/a, com notificação prévia de apenas 48 horas (conforme art. 6º da MP n. 927/2020, ou seja, tempo muito menor que os 30 dias exigidos pelo art. 135 da CLT) no dia 17 de julho 2020, a concessão das férias não caducou em 19 de julho 2020, último dia de vigor da MP (QUEIROZ, 2020).

De toda sorte, não obstante o estado de calamidade pública, consequência da pandemia, tenha tido vigor até 31/12/2020, na forma do Decreto Legislativo n. 6/2020, ocorrida a caducidade da MP n. 927/2020, desde 20/07/2020 as relações laborais por ela reguladas voltaram a ser submetidas ao regramento celetista (exceto quanto aos atos realizados naquele período, como o ato de concessão de férias acima exemplificado) no que diz respeito aos temas disciplinados por ela (DELGADO; AMORIM, 2020). Cumpre analisarmos, ainda assim, melhor o escopo de atuação daquela MP, que representou uma aposta nacional de aprofundamento do neoliberalismo como saída da crise.

A legislação de emergência adotada no Brasil teve início, de fato, com a MP n. 927/2020, que cuidou dos/as trabalhadores/as submetidos/as a vínculos de emprego (com carteira de trabalho assinada), medida essa que trouxe diversas concessões aos/às empregadores/as, à custa da flexibilização de direitos laborais (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 4). Para permitir o isolamento social da classe trabalhadora, a MP em análise facilitou a utilização do teletrabalho domiciliar, sem acompanhamento de jornada e, assim, derrubando as barreiras do tempo disponível do/a trabalhador/a ao capital, salvo acordo individual (art. 4º, § 5º), permitiu a suspensão do trabalho, nos seguintes sentidos: a) a antecipação de pausas na prestação laboral, como férias e feriados (arts. 6º a 13); b) a compensação pelo regime

de banco de horas, instituído por meio de simples acordo individual, cuja compensação se dará quando terminada a pandemia (art. 14); e c) a suspensão contratual sem qualquer contraprestação remuneratória ou garantia de renda mínima aos/às trabalhadores/as (art. 18) (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 4). Esta última previsão, pelo espanto que dela salta aos olhos, foi revogada na sequência pela MP n. 928/2020, haja vista seu claro descompasso com as proteções sociais constitucionais, sobretudo princípios como o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CR/1988, art. 1º, III e IV).

Contudo, as demais proposições, com forte caráter flexibilizador, continuaram postas à mesa, numa ofensiva repentina e sem precedentes contra o direito laboral pátrio, como bem destacam Delgado e Amorim (2020, p. 5):

As demais disposições da MP n. 927/2020 continuaram vigentes, ostentando um arsenal flexibilizatório de segurança social sem precedentes na história do Direito do Trabalho brasileiro, a saber: a) excluiu a Covid-19 como doença ocupacional (art. 29), em prejuízo aos trabalhadores acometidos da doença no ambiente ou no trajeto para o trabalho; b) flexibilizou a fiscalização trabalhista no período da pandemia, reduzindo-a a atividade meramente orientadora e sem caráter punitivo (art. 31); c) prorrogou o pagamento da remuneração de férias (até o quinto dia útil do mês subsequente – art. 9º) e do terço constitucional de férias (até o prazo de pagamento da parcela de gratificação natalina – art. 8º); d) flexibilizou o controle de jornada no trabalho prestado em regime de teletrabalho, por simples acordo individual (art. 4º, § 5º), apesar da plena possibilidade de controle pelos meios telemáticos de comunicação; e) possibilitou a antecipação de um número indefinido de períodos de férias ainda não adquiridas (art. 6º, § 2º), em prejuízo do direito à recomposição fisiológica do trabalhador nos anos seguintes e sucessivos de atividades sem descanso; f) autorizou o elastecimento da jornada normal, após a pandemia, para compensação do período de paralisação, por meio de banco de horas, mediante acordo individual, contrariamente ao que dispõe o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que exige para tanto a negociação coletiva; e g) possibilitou o elastecimento da jornada em regime 12hx36h dos profissionais de saúde, para jornadas de até 24hx24h, também mediante simples acordo individual, sem obediência ao mesmo inciso XIII do art. 7º da Constituição.

Não obstante o pronto enfrentamento que se desenrolou a partir de então quanto à constitucionalidade das medidas emergenciais, à exceção das previsões constantes dos artigos 29 e 31 da referida MP, que excluía a Covid-19 do âmbito das doenças laborais e restringiam a fiscalização do trabalho, as demais medidas tolhedoras dos direitos fundamentais vigoraram livremente, com o endosso da

Suprema Corte brasileira. Com efeito, em prejuízo da classe trabalhadora, que viu seus direitos flexibilizados por meio de acordo individual, principalmente no que diz respeito às noções de salário e jornada, pilares da legislação trabalhista no plano constitucional brasileiro (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 9).

A proteção salarial da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva, em períodos de crise, constitui pedra fundamental do Direito do Trabalho, direito humano em sua gênese, que deve ser constitucionalmente protegido dos embates políticos e das maiorias contingentes, para que crises econômicas e de saúde pública não deixem, para além dos naturais prejuízos econômicos e sociais, um legado de destruição da proteção democrática do trabalho, abrindo fendas no processo civilizatório que reduzam o trabalho humano a mero recurso de sobrevivência, destituído de sua função constitucional protetiva da dignidade humana do trabalhador (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 34).

Sobre esses pontos, algumas considerações a seguir.

2.2 A LEGALIZAÇÃO DO ABUSO DE JORNADAS E SALÁRIOS FLEXÍVEIS

A relevância do controle do tempo na prestação de trabalho assalariado, ou seja, da jornada de trabalho, para a relação entre capital e trabalho, é apontada por Marx desde o século XIX, quando, a comparar o capital a um vampiro que vive de sugar as energias do trabalhador/a, nos diz que o “tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador” (MARX, 2017, p. 307). A limitação do tempo em que o/a trabalhador/a fica disponível ao capital (jornada de trabalho) é uma necessidade do modo de produção, mas não é algo que o capital aceita de bom grado, tanto que, no transcorrer desses mais de duzentos anos de capitalismo, tanto a limitação da jornada como a exploração desenfreada dentro dela foram características contumazes nas sociedades (SEVERO, 2020, p. 148).

No princípio do século passado, após o fim da 1ª Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT),

[...] criada para promover a paz social, através da reestruturação econômica dos países envolvidos, também se preocupou imediatamente em estabelecer a jornada máxima de oito horas. A limitação da jornada ocupou, portanto, durante toda a história de

consolidação da sociedade do capital, um papel central tanto na luta dos trabalhadores quanto na necessidade de reprodução e manutenção do próprio sistema. As circunstâncias históricas da construção do Direito do Trabalho confundem-se, desse modo, com a luta constante pela regulação/ redução do tempo de trabalho, exatamente porque a própria relação social configura-se pela troca de tempo de vida (jornada) por dinheiro (remuneração) (SEVERO, 2020, p. 149).

A jornada laboral, para o direito do trabalho, significa o lapso temporal em que o/a trabalhador/a fica à disposição do/a empregador/a em razão do contrato de trabalho entre eles estipulado, conforme art. 4º da CLT (BRASIL, 1943), mas essa limitação não surgiu espontaneamente. A limitação legal sobre a jornada laboral decorre, em grande medida, da relação dialética posta entre o capital e o trabalho ao longo da história, relação conflituosa, oriunda do sistema produtivo em questão. Desse atrito, que possui faces econômicas, políticas e sociais, com implicações muito evidentes nas relações empregatícias, emergiu o próprio ramo especializado do direito do trabalho, na forma original de leis esparsas, que visavam a atender as questões da época, em especial no que toca a longas jornadas, salários abusivamente baixos e exploração brutal de mulheres e crianças (LEITE, 2018, p. 214).

A limitação da jornada de trabalho no Brasil, segundo Severo (2020, p. 150) passou a ser objeto de proteção normativa no primeiro quarto do século passado, como no projeto n. 265 de 1923, algumas legislações esparsas e a aprovação, por meio de decreto do presidente Vargas, da limitação da jornada diária de oito horas para os trabalhadores urbanos. Contudo, ainda segundo a autora, essas medidas tinham pouco impacto prático, sendo frequentemente ignoradas no seio da produção.

Quando a Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor em 1943, apenas confirmou a adoção da jornada de oito horas como um direito extensivo a todos os trabalhadores brasileiros, excluindo os domésticos e os rurais, na linha de uma orientação que em nível internacional já vigorava desde 1935. Ainda assim, a conquista da imposição desse pequeno limite às possibilidades de exploração pelo capital foi rapidamente destruída, já que a jornada de oito horas foi praticamente abolida durante o período de Ditadura Militar (SEVERO, 2020, p. 151).

Severo (2020, p. 151) ainda nos diz que o arrocho salarial passou a ser utilizado como medida de “imposição” de horas extras à classe trabalhadora, uma vez que a perda de poder aquisitivo dos anos 1970 forçava os/as trabalhadores/as a

prestar trabalho extraordinário usualmente (lembramos, a partir d'O capital, de Marx, que o prolongamento da jornada de trabalho aumenta o acúmulo de mais-valor absoluto), enquanto, no plano normativo, havia tentativas de reduzir a jornada ordinária a 40 horas semanais (inclusive para fomentar a geração de novos postos de trabalho), algo jamais concretizado por aqui.

Seferian e Souto Maior (2017, p. 259-260) lecionam que, a fixação de limites à jornada de trabalho, como hoje temos no texto constitucional, assim como o próprio direito do trabalho, não são uma concessão das classes dominantes instaladas no Estado, mas decorrem, sim, do embate da classe trabalhadora com o capital na arena da luta de classes. Ela, a jornada, foi tema de diversos movimentos da classe trabalhadora, revolucionários e reformistas, tendo em vista que aqueles/as que trabalham apreenderam que a limitação, quiçá diminuição, das horas vendidas ao capital trazem-lhes diversos benefícios, não só pela liberação de tempo livre de vida (e seus óbvios bônus), mas “como também uma afronta visceral à lógica de exploração da força de trabalho e reprodução do capital” (SEFERIAN; SOUTO MAIOR, 2017, p. 260).

Em razão dessa luta, a CR/1988 estabelece quanto à jornada laboral:

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

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 [...]

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; [...] (BRASIL, 1988).

Interpretando as disposições constitucionais acerca do tema, Seferian e Souto Maior (2017, p. 261) entendem que não se extrai do texto da CR/1988 sequer a autorização para se realizar a compensação de jornadas de trabalho, mas apenas de horários. Isso porque, horário de trabalho significa a hora em que a jornada laboral tem início e fim; jornada de trabalho, diferentemente, é a quantidade de horas trabalhadas no dia (exemplo nosso: pessoa tem horário de trabalho das 8h00 às 12h00, sendo a jornada de quatro horas diárias), do que concluem:

Não são, pois, as horas extras um instituto justralhista. Muito pelo contrário: são expressão de um anti-direito constitucional, cuja

permissividade normativa contempla apenas casos esporádicos, casuais. Quando se ultrapassa, de forma habitual, a jornada normal de trabalho – repitamos, de 8 horas diárias e 44 semanais – a ser diuturnamente subvertida, seja por pré-contratações, compensações ou pela simples exigência costumeira do empregador, estamos defronte de patente ilegalidade (SEFERIAN; SOUTO MAIOR, 2017, p. 261).

Entendem os autores que, diferentemente do que a prática laboral sugere, a prestação de horas extras deve ter caráter excepcional, não constituindo um direito da classe trabalhadora; o que o é, na verdade, é a limitação da jornada de trabalho.

Em que pese a possibilidade de limitação constitucional da jornada, bem como o posicionamento doutrinário acima lembrado sobre a excepcionalidade do seu extrapolamento usual, a situação brasileira quanto à jornada já não estava boa, por assim dizer, antes mesmo do desembarque do coronavírus por aqui. Há mais de 30 que o país não apresenta uma redução da jornada legal a seus/suas trabalhadores/as, sendo que a última medida nesse sentido ocorreu com a Constituição de 1988 (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE, 2010). Enquanto as novas tecnologias poderiam (deveriam) estar a permitir que as pessoas trabalhassem menos horas semanais, num movimento que iria, assim, na direção de uma maior emancipação humana, com menos tempo de vida dedicado ao trabalho alienado, o que se viu no Brasil foi um congelamento da jornada ordinária desde o final da década de 1980, o que, por si só, já representa uma vulneração da qualidade de vida da classe trabalhadora.

Segundo a legislação infraconstitucional, no que diz respeito à jornada diária, a prestação de horas extras (em regra) é limitada a duas horas, totalizando 10 horas de jornada por dia. Contudo, não há uma fronteira semanal, mensal ou anual para a prestação de horas extras, podendo alcançar mais de 700 horas extras por ano². Por outro lado, em outros países existem limitações dessa natureza, como Argentina, Uruguai ou França, nos quais existe limitação anual de cerca de 200 horas (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2010). À vista desse contexto, de saída já desfavorável aos/às brasileiros/as, em que já havia uma corrosão automática das conquistas trabalhadoras no tempo (que por si mesma já seria deveras preocupante e digna de estudo) no que

² Ou seja, o/a trabalhador/a pode ser colocado/a para prestar duas horas extras todos os dias de trabalho. A única limitação legal é a de duas horas por dia, sem limite semanal, mensal ou anual.

toca ao tema da jornada de trabalho e salário, neste momento pandêmico podemos destacar o flanco legal que surgiu da possibilidade irrestrita da utilização do teletrabalho, que passou a ser passível de imposição unilateral por parte do/a empregador/a. Passemos a falar um pouco disso.

2.2.1 Teletrabalho

Como uma das medidas adotadas para o enfrentamento da pandemia, visando, ao menos em tese, conter os efeitos econômicos decorrentes ao estado de calamidade pública e preservar os postos de trabalho, sobre o teletrabalho previu a MP n. 927/2020 (BRASIL, 2020a) o seguinte:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - **o teletrabalho** [...]

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o empregador poderá, a seu critério**, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à **responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito**, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

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

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo [...]

Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e *telemarketing*, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 (negritos nossos).

A MP n. 927/2020, mais especificamente no seu art. 4º, § 1º, conceitua o teletrabalho como sendo aquele fundamentado no uso das tecnologias da informação, de maneira que a norma trata apenas daquele *home office* calcado no uso de informática, nada tendo a ver com profissões tradicionalmente desenvolvidas em domicílio – como a de costureira, por exemplo (SILVA, 2020c, p. 29). Contudo, o teletrabalho não surgiu no ordenamento jurídico brasileiro quando da entrada em vigor da MP supracitada, pois já possuía normatização expressa no art. 75-B da CLT (BRASIL, 1943), segundo o qual, entende-se por teletrabalho a atividade laboral, que não se constitua como atividade externa (motoristas, vendedores/as externos/as, costureiras etc.), mas que é desenvolvida preponderantemente além dos muros da empresa (ou instituição), mediante o uso de TICs. O teletrabalho, então, exige que a ativação do/a trabalhador/a, em regra, ocorra fora das dependências patronais.

Belmonte (2020, p. 50) pontua que o trabalho realizado, ainda que remotamente, mas em escritório regional da empresa ou prepostos/as (por exemplo, terceiros/as com que o/a empregador/a tenha contrato de prestação de serviços), fica fora da caracterização legal de teletrabalho, tendo em vista que, na prática, tal atividade é entendida como desenvolvida nas dependências do/a empregador/a. O teletrabalho exige para sua caracterização no Brasil, na lição de Carelli (2017, p. 332), que seja relativo a uma atividade típica de ser realizada internamente nas empresas, excluindo, portanto, obreiros/as que realizem atividades propriamente externas, ainda que lançando mão de equipamentos eletrônicos, como instaladores de internet, de

linhas telefônicas etc. “Cuida-se, portanto, do trabalho prestado na residência ou bureau do trabalhador (*home office*)” (BELMONTE, 2020, p. 50).

O teletrabalho possui um matiz de futuro bastante evidente, haja vista a onipresente possibilidade de trabalhar à distância ser fruto, em grande medida, do desenvolvimento tecnológico, sendo que essa tendência, há indícios, deve ser expandida e aprofundada daqui em diante (CARELLI, 2017, p. 327). Por outro lado, possui um aspecto cujos olhos estão voltados ao passado, lado esse pouco mencionado. Veja-se que, o teletrabalho pode ser resumido como a extensão da atividade produtiva fora dos muros da empresa capitalista, algo nada inovador, que já era praticado com outras ferramentas, mas sob a mesma teleologia, desde a era pré-industrial (CARELLI, 2017, p. 327). É que os primórdios do trabalho à distância datam da Idade Média, como forma de os mercadores desviarem das restrições impostas pelas corporações de ofício, como aponta Castel (1998, p. 162 *apud* CARELLI, 2017, p. 328):

Isso começa a mudar ainda na Idade Média, pela ação dos mercadores, principalmente na confecção de tecidos. A fabricação era realizada nas oficinas dos mestres, pagando salários a seus companheiros e utilizando suas próprias ferramentas, mas os mercadores forneciam a matéria-prima, comercializavam o produto acabado e controlavam o conjunto do processo, constituindo-se verdadeiros capitalistas.

Para fugir das restrições regulamentares das corporações de ofício, os mercadores implementam o *putting-out system*, ou seja, a utilização do trabalho dos camponeses em suas próprias vivendas rurais, para a fabricação do produto acabado ou semipronto, fornecendo a lã, o tecido da lã, o metal e às vezes até algumas ferramentas. No século XVI esse tipo de organização do trabalho já representava mais da metade da produção. A produção do campesinato oferecia várias vantagens: salários mais baixos do que artesãos urbanos, pois se tratava de complemento da renda do campo; insignificância dos investimentos necessários; ausência de fixação de capital para rentabilizar.

Voltando o nosso olhar à contemporaneidade, se preteritamente à pandemia o trabalho remoto já emergia tendencialmente em decorrência, entre outros fatores, do próprio desenvolvimento das TICs, nos dias presentes, com a recomendação do distanciamento social, aquele modal ganhou um espaço em diversos segmentos econômicos do Brasil e do mundo. Muitos profissionais passaram, em suas respectivas atividades, a se adaptar a toda uma nova rotina e forma de executar suas

atividades laborais (BRIDI *et al.*, 2020, p. 2). Tal modalidade de trabalho, que trata do labor desenvolvido exclusivamente do lar do/a trabalhador/a, já era uma realidade na vida de muitos/as ao redor do globo, mas ganhou tração significativamente durante a pandemia do novo coronavírus. Existem diversas imprecisões conceituais, oriundas, em grande medida, do fato de que a atividade profissional passa a ser desenvolvida em diversos tipos de espaço, formalizada por uma não menor quantidade de modalidades contratuais e controles de frequência possíveis, sendo que o ponto fulcral acaba por ser a ocorrência do trabalho fora dos limites da empresa, mediado por instrumentos da tecnologia, informação e comunicação (BRIDI, 2020, p. 176).

Ao focarmos nas condições para a efetiva realização do teletrabalho, existem diversos obstáculos para a classe trabalhadora, nos mais diversos setores de atividade, públicos ou privados, em especial no que diz respeito à jornada laboral, condições ergonômicas, de custos para a aquisição de equipamentos e estruturação do lar para o labor etc. Não menos importante, presenciamos uma despadronização do tempo dedicado ao trabalho, a soterrar uma das maiores conquistas históricas da classe trabalhadora, numa facilitada invasão do espaço privado do indivíduo pela atividade profissional e as várias maneiras de controle sobre sua vida (BRIDI, 2020, p. 202).

Para se ter uma noção do aumento do teletrabalho no nosso país, Bridi (2020, p. 184-185) expõe que:

O Brasil, segundo o IBGE, em 2018, tinha cerca de 3,850 milhões de trabalhadores em teletrabalho (de forma remota, em *home office*), excluídos trabalhadores do setor público e domésticos; em 2019 saltou para 4,595 milhões. É, no entanto, em 2020, dada a pandemia da COVID-19, que os números saltam para o patamar entre 8 e 9 milhões, oscilando entre os meses medidos semanalmente pela Pesquisa PNAD-COVID-19 pelo IBGE. Tratam-se de números com potencial de ampliação, como demonstraram Góes, Martins e Nascimento (2020), a partir da análise das 434 ocupações. Para os autores, o teletrabalho poderia chegar a quase 23% das ocupações, no Brasil, evidenciando a maior potencialidade em ocupações como profissionais de ciências e intelectuais, diretores e gerentes e técnicos e profissionais de nível médio e aqueles com menor potencial. Entre as atividades de menor potencial para o trabalho remoto estão os trabalhadores da agropecuária, da caça, da pesca e militares, alguns chegando a zero, pois tratam-se de atividades que exigem a presença física. Sua distribuição pelas diferentes regiões do Brasil também é desigual, mantendo relação com as dinâmicas das economias regionais e do mercado de trabalho.

Conforme estudo da OIT (MESSENGER, 2017, p. 58), o teletrabalho pode apresentar um lado positivo para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, principalmente porque, ao trabalhar de casa, existe uma relevante economia de tempo de deslocamento entre a residência e o trabalho, bem como por existir a possibilidade de uma maior autonomia na organização do dia de trabalho. Simultaneamente, porém, há uma maior predisposição para a promiscuidade entre o tempo de trabalho e de descanso (sobreposição), ou seja, uma interferência trabalho-casa. A combinação de labor remunerado e outras atividades pode resultar numa maior ocorrência de conflitos trabalho-família (MESSENGER, 2017, p. 58). No mais, há de se salientar que muitas vezes essa modalidade de trabalho é de caráter suplementar, isto é, o teletrabalho acaba por ser usado como ferramenta de trabalho em sobrejornada ou em dia de folga, o que, juntamente com o incremento da intensidade laboral, mostra que o labor nesses parâmetros está associado a danos à saúde, menor bem-estar, e fatores de risco psicossociais (MESSENGER, 2017, p. 58). Não é difícil perceber que a duração do trabalho é majorada na referida modalidade.

O estudo em análise sugere que algumas medidas são necessárias para a proteção dos trabalhadores, como o uso parcimonioso do teletrabalho, preferencialmente parcial ou eventual; que as políticas referentes ao teletrabalho sejam adaptáveis, nos níveis nacional, setorial e organizacional, de maneira a acompanhar o desenvolvimento de novas tecnologias, bem como sejam pensadas estruturas para desenvolvimento de negociações que atendam às necessidades e preferências das partes envolvidas (MESSENGER, 2017, p. 60). Por fim, ressalta que à proteção do/as trabalhadores/as é fundamental que se restrinja o teletrabalho suplementar e informal, limitando o espaço que essa modalidade pode ocupar nos momentos destinados à vida pessoal do/a trabalhador/a (MESSENGER, 2017, p. 60).

Note-se que, apesar dos pontos acima destacados, a legislação brasileira já permitia, em razão da redação do art. 62, III, da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, a exclusão dos/as trabalhadores/as submetidos a tal regime do controle de jornada. A reforma trabalhista, em praticamente sua totalidade, foi deveras desarrazoada e inconsequente, a exemplo do tratamento dado ao teletrabalho. Neste particular, a legislação andou mal, sendo bastante descuidada e irrealista, qualquer coisa, menos moderna, pois nenhuma das ressalvas levantadas pelo relatório da OIT foi observada (CARELLI, 2017, p. 331).

Alguns pontos extremamente negativos quanto à reforma trabalhista e o trato destinado ao teletrabalho valem a pena serem aqui mencionados. Pode-se observar que a lei em discussão foi omissa quanto ao incentivo de teletrabalho em tempo parcial, sugerido pela OIT no estudo supracitado, como forma de suavizar o sistema aos/às trabalhadores/as. Ademais, no que concerne à saúde e segurança do/a trabalhador/a, a legislação simplesmente delega a este/a a referida responsabilidade, ao passo que ele/a deverá assinar um termo de responsabilidade, no qual se compromete a seguir as instruções dadas pelo/a empregador/a, a quem apenas compete instruir os/as empregados/as acerca das precauções necessárias a se evitarem acidentes e doenças do trabalho (CARELLI, 2017, p. 332).

Contudo, até então, era imprescindível a concordância expressa e por escrito do/a trabalhador/a, em aditivo contratual, a essa modalidade de trabalho (art. 75-C, § 1º, da CLT). Ora, para além da situação de fragilidade, a que obviamente o/a empregado/a já estava exposto/a naquela negociação individual, haja vista a hipossuficiência inerente ao contrato de trabalho, com a MP n. 927/2020 deixou-se de lado até mesmo a ilusão de encontro de vontades das partes, tão cara ao liberalismo, explicitando que a medida é, ou ao menos pode ser, ao fim e ao cabo, uma imposição do/a empregador/a.

Sobre o poder impositivo conferido ao/à capitalista para determinar o teletrabalho, importa lembrar a lição de Homero Batista Mateus da Silva:

Se pensarmos no exercício regular do poder diretivo – ainda que em tempos excepcionais – e se pensarmos nesse exemplo de transferência de localidade ou de unidade do empregador, afigura-se cenário para a aplicação de justa causa por descumprimento de ordem geral ou específica emanada do empregador, de que trata o art. 482, h, da CLT, sob a nomenclatura respectivamente de indisciplina e insubordinação. Em defesa do empregado, poderíamos pensar, analogamente, nas 5 hipóteses de permissão à transferência, contempladas pelo art. 469 da CLT, muito embora relacionadas a outro contexto histórico. Explica-se. O princípio protetor que norteia o direito do trabalho inclui em seu bojo a intransferibilidade, como premissa recorrente de que o empregado não será obrigado a se movimentar durante o contrato, fora da base para a qual ele foi originalmente contratado. No entanto, o art. 469 historicamente abriu tantas exceções que há quem sustente que a regra é a transferibilidade, sendo excepcional a intransferibilidade. Neste passo, o art. 469 assevera que a intransferibilidade não vale (a) para empregados exercentes de cargo de confiança, (b) para empregados cujas filiais em que atuem forem fechadas, (c) para empregados contratados já com previsão expressa de deslocamento, (d) para

empregados contratados com a previsão implícita de mudança de domicílio. Ora, nem precisamos ir atrás da cláusula do contrato para saber da transferibilidade, de que trata as exceções “b” e “c” acima elencadas, e tampouco precisamos saber se a filial foi fechada ou se o empregado detinha poderes de chefia: é suficiente notar que a última exceção representa duro golpe na tese da capacidade de resistência do empregado, porque evidentemente se seu local de atuação é deslocado da empresa para sua própria casa é porque ele não precisou mudar de domicílio. Reside no campo da excepcionalidade qualquer outro cenário diverso, em que o próprio *home office* exigiu mudança de domicílio do empregado – lembrando que o conceito de domicílio é muito mais complexo do que simples mudança de residência, à luz da legislação civil, abrangendo todo o feixe de interesses e de atos da vida civil do empregado e de seu núcleo familiar. **Daí por que a forma como o art. 4º foi redigido – teletrabalho “a critério do empregador” – abre ensejo à dispensa por justa causa do empregado recalcitrante** (SILVA, 2020c, p. 30-31, negrito nosso).

No mesmo tom de desregulamentação da jornada de trabalho, a MP n. 927/2020 previa que a utilização de aplicativos e programas que permitissem a comunicação fora do horário de expediente não implicaria a existência de tempo à disposição do/a empregador/a, regime de prontidão ou sobreaviso, exceto, com destaca o art. 4º, § 5º daquela MP, se existisse acordo coletivo ou individual nesse sentido. Diante dessa permissividade, cumpre destacarmos, a tecnologia possibilita, facilita, ou até mesmo favorece, porém, não determina as condições em que o trabalho será realizado. Tais condições, ou seja, as configurações que o trabalho incorpora em cada país, dependem primordialmente da postura que o Estado assume em sua regulamentação e fiscalização, condicionando o modo como se desenvolve a atividade laboral (BRIDI, 2020, p. 178).

Feita essa ressalva, é verdadeiro que, se evidenciada a existência de alguma modalidade de controle de jornada por qualquer meio, telemáticos, informatizados, supervisão, controle etc., o/a magistrado/a do trabalho, em eventual demanda judicial, pode e deve reconhecer a existência de jornada fixa e, se o caso, condenar a empresa ao pagamento de horas extras, tendo como base o princípio da primazia da realidade (PEREIRA; SCALERCIO; SANTIAGO, 2021, p. 248); porém, é claro que a *ratio* da norma vai de encontro ao conceito de limitação de jornada laboral, numa marcha clara de desregulamentação do referido controle. Não por acaso, uma pesquisa desenvolvida pelo do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS), da Universidade Federal do Paraná (UFPR), juntamente com a Rede de Estudos e

Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), apontou no seguinte sentido (BRIDI *et al.*, 2020, p. 3-5):

A pesquisa contou com o total de 906 (novecentos e seis) respostas válidas e teve abrangência nacional a partir da divulgação de um questionário online, elaborado coletivamente pela equipe através da plataforma *Google Forms* e compartilhado em parceria com a REMIR, entre os dias 05 e 17 de maio de 2020. [...]

Os resultados da pesquisa demonstram o impacto da ligeira transição do trabalho presencial para o remoto para vários profissionais de diversos setores e segmentos da economia, com variadas funções. A pesquisa teve um maior alcance na cidade de Curitiba (40,51%), com trabalhadores do setor público (65,12%), com profissionais que se declararam sendo do sexo feminino (67,77%) e que possuem alta escolaridade. Nesse sentido, a soma da porcentagem dos participantes que disseram ter especialização, ensino superior, mestrado e doutorado representa quase a totalidade dos respondentes (92,6%). Isso se conecta ao tipo de atividade, ao conteúdo do trabalho e da posição dos indivíduos na estrutura social, o que não cabe analisar neste artigo, mas que requer atenção dos estudiosos. [...]

Os resultados quanto as condições de trabalho chamaram atenção, em especial quanto ao aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente, durante a pandemia. A faixa de mais de 8 horas diárias trabalhadas, antes e durante a pandemia, variou de 16,11% para 34,44%, ou seja, verificou-se um aumento de 113,69% de trabalhadores que executam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto. Em relação aos dias trabalhados semanalmente, obteve-se um resultado mais significativo nas faixas de 6 e 7 dias por semana. Antes da pandemia, 8,39% de trabalhadores disseram que desempenhavam suas atividades laborais em 6 dias por semana, aumentando para 18,10% durante a pandemia, um aumento de 115,78%. Da mesma forma constatou-se que houve aumento na faixa de 7 dias semanais, cujo número variou de 2,32% para 17,77%, contabilizando um aumento de 666,66% de respondentes que trabalham todos os dias da semana no trabalho remoto, ou seja, sem nenhum dia de descanso no atual contexto.

Ao se debruçarem sobre os resultados acima elencados, que indicam até mesmo o perfil educacional dos/as trabalhadores/as em teletrabalho, mas tratam sobretudo da cadência e a qualidade do labor, os/as autores/as descobriram que, do número total de respondentes, 48,45% entendem que houve um aumento no ritmo da atividade profissional em razão do teletrabalho, enquanto 87,2% afirmam que o trabalho presencial possui qualidade igual ou superior ao realizado de forma remota. Ainda, do total de 551 respondentes, universo daqueles/as que afirmaram possuir metas de produtividade de trabalho, 25,05% as tiveram aumentadas no período da pandemia de Covid-19 (BRIDI *et al.*, 2020, p. 5). Ao mesmo tempo (e talvez em parte

também por isso), o teletrabalho fragiliza a organização coletiva da classe, pois, em suma, os/as teletrabalhadores/as são, ao menos por ora, parcela relativamente pequena no universo de trabalhadores/as, o que implica um baixo grau de associativismo entre eles/as, já que não encontram um vasto grupo na mesma situação laborativa, extenuando-se, assim, a atuação sindical respectiva (MARTINEZ, 2019 *apud* FOGAÇA; MACHADO, 2021, p. 6).

Com efeito, o trabalho remoto traz consigo um aumento não só na jornada de trabalho e fragilização da coletividade, mas também um acirramento no ritmo da atividade. Ao mesmo tempo, o teletrabalho é dotado de uma presunção relativa de que o/a trabalhador/a está fora do alcance do acompanhamento imediato pelo/a empregador/a; presunção essa bastante frágil, que só se admite em razão do texto expresso da norma, pois em tempos atuais, de hiperconexão, em que tanto se faz por meio virtual, é até mesmo constrangedor dizer que o/a empregador/a não pode controlar a atuação do empregado (SILVA, 2020c, p. 29). No mundo real, ou seja, para além do idealismo jurídico acima descrito, um grande desafio apresentado pelo teletrabalho diz respeito, justamente, à dificuldade de se respeitar a jornada ordinária laboral, porque quem trabalha fica conectado/a 24 horas, sete dias por semana com o/a empregador/a, graças às diversas plataformas e aplicativos digitais disponíveis na atualidade (BRIDI, 2020, p. 174).

No mundo hiperconectado, ocorre um transbordamento do tempo de trabalho para o tempo livre, fenômeno que ganhou intensidade na pandemia de Covid-19. É que, não obstante os benefícios indiscutíveis para a classe trabalhadora (e aqui pensamos especialmente na prevenção da contaminação), há de se pensar na hiperconexão, extensas jornadas, incremento na intensidade laboral e confusão entre o espaço profissional e privado, com implicações físicas e mentais aos/às trabalhadores/as (GAURIAU, 2020, p. 48). Da mesma forma, a pandemia aumentou o número de pessoas desempregadas, o que, decerto, aumenta a pressão para aqueles/as que conseguiram manter seus postos de trabalho, que passam a se ver compelidos a trabalhar mais, mostrarem-se mais comprometidos etc. Essa intensificação do trabalho acaba por ser, em parte, implementada pelo/a próprio/a trabalhador/a, que se vê num contexto em que, não raro, o fazer a mais, o estar sempre disponível e responder rapidamente a qualquer mensagem do/a chefe, passa a ser visto como seu dever, o ordinário, não mais o excepcional.

Tratando disso, e de como essa disponibilidade para o assédio e a inteira disposição tornam-se balizas de empregabilidade, algumas palavras de Gauriau (2020, p. 38):

O trabalhador “reativo” é o trabalhador do século XXI. A capacidade de reatividade (FOMO: *Fear Of Missing Out* e FOBO: *Fear Of Being Offline*), de disponibilidade, de estar constantemente ao alcance e de formular a resposta mais rápida possível tornaram-se gradativamente critérios para avaliar o desempenho do trabalhador, sob pena de serem questionadas sua competência e habilidades. Nesse contexto, a cultura do urgente e a aceitação do “assédio digital” são critérios de empregabilidade. Esse culto ao imediatismo contribui ao *blurring*: a fronteira entre a vida profissional e pessoal é tênue e o tempo de trabalho não é mais contínuo. Como avaliar a jornada de trabalho, o ritmo, a intensidade e a carga de trabalho? Como desconectar?

Segundo Moronte (2020, p. 222), essas pessoas, agora forçadas (pelos fatos ou pelos/as chefes) a trabalharem de casa, são expostas a algumas mazelas. Um ponto a que não se pode olvidar, é a perda do convívio social com os/as colegas, fato que traz prejuízos aos/às trabalhadores/as, já que contato humano direto é mais fácil se solidarizar com o/a outro/a, seja quando do enfrentamento de uma dificuldade técnica, seja por uma baixa produção decorrente de dificuldades pessoais, seja por estar sofrendo assédio do/a chefe etc. Por outro lado, quando nos defrontamos com os/as colegas apenas por meios digitais (e-mails, mensagens de texto ou similares), é mais difícil criar empatia com o próximo, haja vista que não estamos realmente presenciando aquele/a trabalhador/a em atividade e o enfrentamento de suas respectivas dificuldades. Há um distanciamento dos sujeitos que trabalham, uma coisificação do trabalho. O labor desenvolvido através dos meios telemáticos é fundamentado numa relação bastante reificada, na qual aquele é fragmentado sobremaneira, o que dificulta, para além do já usual, a compreensão e apreensão da totalidade do seu significado. O trabalho fica ocultado em tabelas, registros numéricos e planilhas (MORONTE, 2020, p. 222).

No entanto, o teletrabalho permite um amplo acompanhamento das atividades pelo/a capitalista, principalmente no que diz respeito aos resultados. A avaliação destes, ainda na lição de Moronte (2020, p. 223), é feita com base principalmente no produto do labor, o que, porém, nem sempre corresponde ao dispêndio de energia de quem trabalha, noutras palavras, o trabalho concretizado, se não atendeu aos fins esperados (em termos de resultado), é visto como trabalho inútil, a ser desprezado

pela empresa. Disso resulta uma injustiça, pois o resultado torna-se a baliza única para se aferir o trabalho humano, ou seja, o dispêndio de energia humana para um fim específico, se não alcançou os objetivos postos, não é contabilizado como trabalho. O/a trabalhador/a se coloca (na verdade, é colocado pelas circunstâncias) numa posição de ter de sempre se superar, ampliando a jornada e intensificando o trabalho, com vistas sempre nos resultados a serem entregues, a provar que está trabalhando (MORONTE, 2020, p. 223).

Nas palavras de Moronte (2020, p. 226), em que pese a existência de maior flexibilidade aos/às trabalhadores/as, isso pode se reverter numa cruel flexibilização do/a próprio/a trabalhador/a:

Outros trabalhadores terão seus empregos preservados, mas exercidos em suas residências, com o belo nome de *home office* (escritório em casa). Com a promessa de maior liberdade, através de uma flexibilização da jornada de trabalho, essa modalidade de trabalho pode esconder uma cruel necessidade de maior flexibilização do próprio trabalhador. A intensificação do trabalho se manifesta pelo aumento de seu ritmo, pelo prolongamento de sua jornada e a pela administração por estresse. O funcionário é levado a atender às exigências de polivalência. A avaliação do trabalho passa a ser baseada no desempenho (performance), que deve se manter elevado, independentemente das dificuldades enfrentadas. O trabalhador exerce menos controle do seu trabalho, ficando mais fragilizado na manutenção de uma saúde equilibrada (MORONTE, 2020, p. 226).

Bom é lembrar, o texto celetista permite a inexistência de autorização coletiva para a estipulação do teletrabalho, o que torna o ajuste individual sobre o tema algo simples de ser efetivamente imposto pelo/a empregador/a, porque, em razão das evidentes assimetrias entre os contratantes, o/a empregado/a, em regra, não possui condições de obstaculizar quanto à transformação do labor presencial em teletrabalho e, também importante, negociar as condições em que a atividade será exercida (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 207).

Percebemos, pois, que enquanto na prática ocorre uma maior exploração do/a trabalhador/a na referida modalidade laboral, se dá uma recusa de proteção jurídica referente à jornada diária e semanal, numa permissividade tácita para que o/a empregador/a a aumente, sem qualquer contrapartida aos/às trabalhadores/as submetidos/as. A exclusão expressa dos/as teletrabalhadores/as do capítulo referente à duração da jornada laboral (art. 62 da CLT) é forte evidência nesse sentido, porque

se trata da positivação da negação do controle de jornada dessa massa de trabalhadores/as. Nos lembram Machado e Bridi (2021, p. 203-204) que, até então, os tribunais, apesar de algumas linhas de fundamentação, associavam o labor fora da empresa ao teletrabalho quando a celeuma era relacionada ao controle de jornada. Em alguns julgados, o labor externo carregava uma presunção de impossibilidade de controle de jornada pelo/a empregador/a, de modo que a obrigação de comprovar o contrário, para fins de recebimento de horas extraordinárias, recaia sobre o/a trabalhador/a. A forma como o teletrabalho foi tratado pela reforma trabalhista, em resposta à jurisprudência acima mencionada, teve o intuito desregular os limites da jornada (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 204).

O texto original da CLT, em 1943, quando a tecnologia efetivamente não permitia que atividades externas fossem acompanhadas a contento pelo/a capitalista (veja-se, não existiam computadores, *smartphones*, internet etc.), excluía da proteção em comento somente vendedores praticistas, viajantes, aqueles/as que realizavam atividades incompatíveis com a subordinação a horários, gerentes que ocupavam posições de gestão (estes/as últimos/as, em verdade, pelo padrão elevado do posto) e trabalhadores/as portuários/as organizados/as (CARELLI, 2017, p. 332-333). Sendo hoje a realidade totalmente outra, em função dos meios telemáticos permitirem, mesmo à distância, um efetivo acompanhamento da produção do/a trabalhador/a pelo/a empregador/a, a incidência do art. 62 da CLT apenas se justifica quando do labor incompatível com a fixação de jornada e quanto aos/às gerentes que atuam em cargos de efetiva gestão, de modo que a inclusão do teletrabalho naquele rol é inconstitucional, tendo em vista as balizas postas no art. 7º, XIII, da CR/1988 (CARELLI, 2017, p. 332-333).

Para ficar mais claro, nos termos do art. 62, I, da CLT, entende-se como atividade externa aquela que incompatível com o estabelecimento de jornada fixa de trabalho, condição que deve ser anotada na carteira de trabalho e previdência social (CTPS) e na ficha de registro do/a empregado/a. A título de exemplo, vendedores/as externos que labutam sem qualquer controle de jornada (LEITE, 2019, cap. 12). Em relação aos/às gerentes, tratados/as no art. 62, II, da CLT, que exercem cargos de gestão (aos quais são equiparados os/as chefes de departamentos, de filiais e diretores/as), não possuem controle de jornada, desde que o salário do cargo de

confiança, incluindo a gratificação de função (se existente), seja no mínimo 40% superior ao salário normal (LEITE, 2019, cap. 12).

O art. 4º, § 1º, MP n. 927/2020, garante ao/à capitalista, por seu critério exclusivo, no período de estado de calamidade pública, direcionar o/a trabalhador/a do modelo presencial para o teletrabalho; da mesma sorte e com a mesma facilidade, permite ao/à empregador/a trazer o/a trabalhador/a de volta ao modo presencial de labor, sendo prescindível até mesmo a anotação prévia da aludida modificação no contrato de trabalho ou a existência de acordos coletivos ou individuais. A norma em comento exige, tão somente, um aviso de 48 horas de antecedência, por meio eletrônico ou escrito (FOGAÇA; MACHADO, 2021, p. 7). A MP n. 927/2020, em seu art. 4º, § 1º, reafirma o teor do inciso III do art. 62 da CLT, no melhor dizer, afasta o/a teletrabalhador/a do controle de jornada. O aludido dispositivo da CLT deveria ser declarado como inconstitucional, porque caminha na contramão do art. 7º, XIII da CR/1988, ao passo que aparta o/a trabalhador/a do direito às horas extraordinárias prestadas, sem ao menos excepcionar a efetiva possibilidade de o/a empregador/a fiscalizar a jornada realizada pelo/a empregado/a (LUDWIG, 2020, p. 7).

Ademais, se o inciso III, art. 62, CLT, afasta teletrabalhadores/as do regime de limitação de jornada, o parágrafo único, art. 6º, também da CLT, estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 1943). Dessas disposições normativas dissonantes, o que se tem é que:

[...] ao estatuir no art. 6º, parágrafo único, da CLT, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, o legislador não descarta a possibilidade de controle suscetível de inserir o trabalhador na modalidade horária de ativação. Assim, ocorre, por exemplo, com professores que ministram aulas de forma subordinada à distância.

Assim, por exceção, se houver controle horário, ainda que indireto, por parte do empregador, a excludente legal fica sem efeito, passando a fazer jus aos intervalos e às limitações diária e semanal de trabalho (BELMONTE, 2020, p. 51).

Assim, se efetivamente existirem condições para que haja o controle de jornada no teletrabalho, mister se faz o pagamento de horas extras no caso de

sobretalho, ressalva essa omitida pela MP n. 927/2020, que, na verdade, prevê a aplicação do art. 62, III, CLT, com o consequente afastamento do controle de jornada:

[...] § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL, 2020a).

Não por outro motivo, o Enunciado n. 71, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), expressa o posicionamento no sentido de que, a interpretação da CLT sobre o teletrabalho, sob o prisma constitucional, impõe o pagamento de horas extras, se o caso, na referida modalidade:

TELETRABALHO: HORAS EXTRAS São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. **Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República**, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT (ANAMATRA, 2018, negrito nosso).

Veja-se que estamos a presenciar uma contínua elasticidade de conceitos e favorecimento crescentes, ao menos desde a entrada em vigor da reforma trabalhista, em relação à transferência do/a trabalhador/a para o teletrabalho, medida que, para além da já mencionada vulneração dos limites do trabalho no tempo, transfere-lhe, ou, no mínimo, impõe-lhe uma divisão de gastos com o/a empregador/a quanto aos encargos para a atividade desenvolvida, num flagrante desrespeito ao princípio da alteridade trabalhista (art. 2º da CLT). É que, apesar da ressalva existente no art. 75-D da CLT, que afirma que a aquisição dos equipamentos necessários e os custos envolvidos ao trabalho serão objeto de acordo individual entre as partes, isso significa, na prática, que o/a trabalhador/a arcará, não raramente, com esses valores, pela simples razão de que a negociação é toda atravessada pela hipossuficiência da força de trabalho, pela disparidade de forças entre as partes contratantes. Quanto aos

encargos relacionados aos equipamentos necessários ao teletrabalho, esses podem ser facilmente lançados sobre os/as trabalhadores/as, já que o *caput* do art. 75-D, CLT, simplesmente legitima o poder do/a empregador/a de dispor, no contrato individual de trabalho, como bem entender a respeito do tema (CARELLI, 2017, p. 332). A norma pandêmica andou mal em relação ao controle de jornada e responsabilização pela aquisição dos equipamentos inerentes ao teletrabalho, como nos diz Belmonte (2020, p. 52-53):

As demandas anteriores e durante a pandemia estão relacionadas ao controle indireto de jornada de trabalho, à responsabilidade pela aquisição de equipamentos e ao reembolso de despesas feitas pelo empregado.

Essas questões foram mal reguladas pelo legislador, a uma porque transmite ao empregador a falsa impressão de que as normas sobre duração do trabalho não incidem em nenhuma hipótese, com cobrança de trabalho até mesmo no domingo ou feriado, sem direito à desconexão, e a duas porque deveria ter determinado, salvo ajuste em contrário, a responsabilidade patronal pela aquisição de equipamentos e reembolso de despesas feitas pelo empregado. Isso sem falar na omissão quanto à possibilidade de remuneração por produção e por tarefa, típicas desse tipo de trabalho.

Como destaca Bridi (2020, p. 174), é comum que o/a empregado/a passe a partilhar com a empresa empregadora seus equipamentos pessoais relacionados à tecnologia da informação e comunicação (computador, fones de ouvido, *smartphone* etc.) para a realização da atividade profissional, além dos valores a esta inerente, como acima apontados, ou seja, energia elétrica, pacote de internet e estrutura física (mesa, cadeira etc.). Ao encontro, o/a empregador/a deixa de arcar com despesas da ordem do vale-alimentação, vale-transporte etc. À vista disso, observe-se que as vantagens (ou ao menos parte delas) trazidas pelo teletrabalho ao/à empregador/a são à custa do/a empregado/a, que passa a ter que despender recursos próprios para trabalhar, ou seja, há uma transferência de parte dos encargos da atividade econômica aos ombros trabalhadores.

Segundo Coutinho (2017, p. 2-3), escrevendo ainda quando a reforma trabalhista tramitava no Congresso Nacional, as alterações fundamentais na CLT visam à redução do valor-trabalho por meio da precarização das condições laborais, principalmente quanto à jornada, extenuante, intermitente e extensa, num rebaixamento remuneratório condizente com às necessidades do capital,

escancarando a mercantilização do trabalho. Para isso, as mudanças podem ser bem sintetizadas dessa forma:

Nessa direção, nota-se a existência das seguintes modificações referentes à jornada de trabalho, conforme proposta de mudança da CLT: i) ausência de cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa empregadora (§ 2º do art.4º); ii) fim das horas *in itinere* (§ 2º do art. 58); iii) elevação da jornada do contrato a tempo parcial, de 25 para 36 horas semanais (art. 58- A); iv) chancela à realização de horas extras nos contratos a tempo parcial (§ 4º do art. 58); v) compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal (§ 5º do art. 58); vi) contratação de horas extras por acordo individual de trabalho (art.59); vii) expansão do denominado “**banco de horas**” **para também autorizá-lo por acordo individual de trabalho (§5º do art. 59)**; viii) compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito (§ 6º do art. 59); ix) **estabelecimento da jornada de 12 h x 36 h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante acordo individual de trabalho (art. 59-A)**, sem descanso semanal remunerado ou gozo de feriado (parágrafo único, do art. 59-A) e com simples indenização do intervalo intrajornada (art.59-A); x) ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos (art. 59-B); x) dispensa de licença prévia para a prestação da jornada de 12 h x 36 h (parágrafo único do art. 60); xi) **o excesso de jornada pode ser exigido independentemente de previsão em norma coletiva (§ 1º do art. 61)**; xii) **empregados do teletrabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras (art. 62, III)**; xiii) estímulo à não concessão do intervalo, com a sua simples indenização (§ 4º, do art. 71); xiv) **mesmo comparecendo regularmente à empresa, o empregado continua vinculado ao teletrabalho e sem direito à percepção de horas extras (art. -B)**; xv) **criação da figura do contrato intermitente (art. 443), quando o empregado trabalhará de acordo com os interesses da empresa, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo auferir salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado “salário zero” ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas (§ 3º do art. 443, art. 452-A, §§ 1º-6º do art. 452-A)**; xvi) prevalência do negociado sobre o legislado sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, limitado a 30 minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, incisos I, II, III, VIII, X, XI e XIII) (COUTINHO, 2017, p. 2-3, negritos nossos).

Abrimos um uma pequena ressalva quanto ao art. 58-A da CLT, que, diferentemente do que acima elencou o autor, acabou por estabelecer a jornada

parcial como de 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras; ou 26 horas semanais, forma de contratação que autoriza a prestação de até 6 horas extras semanais. Denota-se do trecho supratranscrito que o interesse das alterações no texto legal é a redução da proteção trabalhista, truísmo esse que tem por consequência a majoração do poder concentrado nas mãos daqueles/as que, nestas, já possuem os meios de produção (COUTINHO, 2017, p. 2). Do rol de direitos destroçados, é possível concluir que, entre os pontos mais relevantes da Lei n. 13.467/2017, estão o incremento do trabalho para além da jornada ordinária, abrindo-se várias brechas legais para a ausência de pagamento do respectivo adicional, crescimento do trabalho intensivo e implementação do contrato intermitente, o que possibilita que o/a trabalhador/a sequer receber salário ao final do mês (COUTINHO, 2017, p. 3). A lei em comento cuidou de positivar no Brasil algo parecido como um código de direito material e processual de viés escancaradamente protetivo ao capital. Em essência, a norma reformista nos faz lembrar as leis europeias seminais na estruturação do capitalismo, ainda quando da acumulação primitiva, arcabouço legal parido antes mesmo do século XIX, com intuito de cancelar a máxima exploração operária e, na eventualidade de qualquer insurgência, a sua devida punição (COUTINHO, 2017, p. 2).

O teletrabalho, para Carelli (2017, p. 333) nos termos colocados pela Lei n. 13.467/2017 (que a MP n. 927/2020 em discussão apenas agravou, pensamos), em nada engrandeceu o ordenamento jurídico pátrio, trazendo, na verdade, mais insegurança a quem trabalha. Quando entendido pelos/as capitalistas como uma possibilidade de majorar os níveis de exploração da classe trabalhadora, tem o potencial de causar muitos danos à saúde dos/as teletrabalhadores/as, como ressalva a OIT. O que deveria existir, na verdade, seria uma limitação do tempo de trabalho em tal modalidade, a se evitar a fadiga; não menos importante, seria necessário impedir a realização integral da jornada fora dos limites da empresa, a fim de se preservar a saúde mental dos/as trabalhadores/as, pois são fundamentais as trocas que ocorrem no ambiente laboral, inclusive o reconhecimento do/a trabalhador/a no/a outro/a (CARELLI, 2017, p. 333).

Sobre a inevitabilidade do teletrabalho e a possibilidade de se encarar sua existência de modo otimista, bem antes da eclosão da pandemia, Carelli (2017, p. 333-334) afirmara:

A legislação deve avançar para garantir que o teletrabalho, cuja utilização certamente se intensificará com o incremento das tecnologias da informação e da comunicação. Deve-se verificar a questão de gênero, e a sobrecarga feminina na realização de trabalho por meio telemático baseado na residência e ocupações não remuneradas em relação ao cuidado de crianças, enfermos e idosos e também tarefas domésticas.

Conforme a OIT recomenda, deve-se atentar para os tipos de teletrabalho e eliminar suas consequências danosas, para que somente os efeitos positivos do trabalho à distância permaneçam. O teletrabalho não pode ser somente um meio eficaz de apropriação da vida privada do ser humano que trabalho (sic); ele deve ser olhado sob o viés do futuro promissor de uma vida melhor e com trabalho mais digno, não pelo olhar de um passado meramente exploratório.

Na visão de Machado e Bridi (2021, p. 211), o teletrabalho durante a pandemia do novo coronavírus surge como uma experiência bastante nova e ainda em movimento para o mundo do trabalho. Sob o prisma dos/as trabalhadores/as, é possível constatar resistências, mas também resiliência. O que surge como mais natural são os obstáculos para a separação da vida pessoal e da atividade profissional, bem como a maior dificuldade na organização do tempo suficiente para o trabalho. Contudo, existe a percepção de que essa realidade pode ter vindo para ficar, logo, esse panorama de organização do trabalho revela-se como uma novel e necessária fronteira para debates, atritos e construção de novos direitos trabalhistas (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 211).

À vista do exposto acerca da concretude da relação entre teletrabalho e controle de jornada laboral, é importante lembrarmos a lição de Marx (2017, p. 271-274) sobre o processo de valorização do valor, que nada mais é que o processo de formação de valor que se estende após certo limite temporal, razão por que a desregulamentação da jornada de trabalho é tão importante ao capital. O trabalho despendido pelo/a obreiro/a para a reposição dos valores referentes à sua força de trabalho em nada diverge, em termos qualitativos, daquele destinado à formação do mais-valor. Este emerge da diferença quantitativa de labor, expressa no elastecimento temporal da jornada, empreendido pelo/a trabalhador/a, para além do necessário para a reposição dos custos de sua própria força de trabalho. “Se ultrapassa esse ponto, ele se torna processo de valorização” (MARX, 2017, p. 271).

Aqui, o que importa é apenas o tempo que o trabalho necessita para a sua operação, ou o período durante o qual a força de trabalho é despendida de modo útil. As mercadorias que tomam parte no processo também deixam de importar como fatores materiais [*stoffliche*], funcionalmente determinados, da força de trabalho que atua orientada para um fim. Elas importam tão somente como quantidades determinadas de trabalho objetivado. **Seja contido nos meios de produção, seja adicionado pela força de trabalho, o trabalho só importa por sua medida temporal** (MARX, 2017, p. 271-272, grifos nossos).

Marx (2017, p. 270) ensina que a força de trabalho é uma mercadoria, vendida pelo/a trabalhador/a ao/à capitalista pelo período estipulado em contrato. Quem trabalha realiza o valor de troca de sua mercadoria (força de trabalho), alienando, assim, seu valor de uso ao/à empregador/a. A este/a passa a pertencer o valor de uso daquela mercadoria especial. O/a empregador/a paga o valor de troca da mercadoria força de trabalho, de forma que o respectivo valor de uso lhe pertence, tal qual em qualquer compra e venda de mercadorias. O fato de a força de trabalho exigir, para se pagar, menos tempo que a duração da jornada de trabalho contratada (Marx exemplifica como sendo meia jornada o suficiente para a força de trabalho se pagar), ao passo que a força de trabalho pode ser utilizada durante toda a jornada, é deveras interessante ao capital, “mas de modo algum uma injustiça para com o vendedor” (MARX, 2017, p. 270).

O/a empregador/a, assim sendo, tem a prerrogativa de dirigir a execução laboral. O resultado da execução contratual, pertence ao/à capitalista, ainda que o/a trabalhador/a seja quem incorporou, à mercadoria final (resultado do processo de trabalho), o trabalho concreto (HARVEY, 2013, p. 121). Desse processo surgem os produtos na forma de mercadorias, que possuem um valor superior ao gasto pelo/a capitalista na aquisição dos fatores objetivos (maquinaria, matéria-prima etc.) e subjetivos (mão de obra) de produção, ou seja, surge aqui o mais-valor. Trata-se, pois, da transformação dos elementos já existentes, do trabalho morto reanimado pelo contato com o trabalho vivo, que incorpora trabalho abstrato, na forma de tempo de trabalho socialmente necessário, à mercadoria final (HARVEY, 2013, p. 122-123). Em resumo:

O mais-valor resulta da diferença entre o valor que o trabalho incorpora nas mercadorias numa jornada de trabalho e o valor que o trabalhador recebe por entregar ao capitalista a força de trabalho como uma mercadoria. Em suma, paga-se aos trabalhadores o valor da força de

trabalho, e ponto final. O capitalista os coloca para trabalhar de modo que não só reproduzam o valor de sua própria força de trabalho, mas também produzam mais-valor. Para o capitalista, o valor de uso da força de trabalho está no fato de ela ser uma mercadoria que pode produzir valor e, conseqüentemente, mais-valor (HARVEY, 2013, p. 125).

Isso, nos parece, evidencia a razão pela qual o capital persegue constantemente a flexibilização do controle de jornada da classe trabalhadora (o que, como apontamos, pode ser feito, também, com o teletrabalho), pois na expansão daquela no tempo (ou seja, no aumento do número de horas trabalhadas), para além do tempo necessário à reprodução da força de trabalho do/a trabalhador/a, reside a valorização do valor. O direito do trabalho, na linha do que já mencionamos, ainda que permeado de contradições e limites no que tange à proteção dos/as trabalhadores/as, já que integra a forma jurídica, é atacado nesse ponto particular, porque o controle mais restrito das jornadas laborais é um entrave à acumulação capitalista. Como nos diz Valdete Souto Severo (2020, p. 146), o tempo de vida que a pessoa gasta no trabalho é exatamente o que determina o tempo que lhe resta para todo o resto. O labor não é mero objeto abstrato, mas significa que alguém efetivamente está trabalhando, razão pela qual a limitação do tempo da jornada é importante para permitir uma vida saudável e digna. Trata-se de um campo da luta de classes, já que a exploração do/a assalariado/a não se dá de modo isolado, a tensão entre impor maior ou menor tempo de trabalho (a ser comprado e vendido) se desenvolve na seara coletiva. “A busca da limitação do tempo de trabalho será sempre uma luta entre a classe trabalhadora (pela sua diminuição) e a classe empregadora (pela sua extensão)” (SEVERO, 2020, p. 146).

Assim, quando vemos o cenário pandêmico atual, no qual existe uma facilitação não apenas fática ao teletrabalho (haja vista a necessidade do isolamento social), mas também um incentivo legal nesse sentido (posto que a norma passou a autorizar sua imposição unilateralmente pelo/a empregador/a, indo além da facilitação já implementada na Lei n. 13.467/2017), depreende-se que essa fragilização do conceito de jornada, bem como toda a gama de chances dadas ao capital para a utilização do trabalho sem qualquer limite de tempo, apenas escancara o avanço do capital sobre o trabalho, algo que já estava posto, nada inédito nestes trópicos. O teletrabalho afasta as restrições de jornada e permite uma intensificação do labor, de modo que o novo coronavírus é instrumentalizado aos mesmos fins subjacentes da

reforma trabalhista, melhor dizendo, intensificar o trabalho e aumentar sobremaneira o tempo de exploração do/a trabalhador/a, majorando a extração do mais-valor absoluto.

2.2.2 Questões referentes à suspensão contratual e banco de horas: implicações salariais

Os salários, por serem a contrapartida paga pelo/a empregador/a a quem trabalha, são objeto de disputa constante entre capital e trabalho, afinal, quanto menor for a retribuição pecuniária pelo trabalho prestado, maior será lucro acumulado, “o capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo ele suga” (MARX, 2017, p. 307). Ao/a trabalhador/a, por outro lado, quanto mais substancial for seu holerite, maior poder de compra terá, melhores condições de vida usufruirá, afinal, na sociedade do capital tudo é mercadoria e tudo precisa ser comprado como tal. Esse embate fica evidenciado no contexto pandêmico, em que uma das principais medidas entregues pelo governo federal foi a possibilidade do rebaixamento salarial por meio de negociação individual.

No contexto atual da pandemia, surgiu a MP n. 936/2020, que nos trouxe a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho (*lay-off*³) como uma alternativa para o enfrentamento da crise agravada pelo novo coronavírus, medida que impõe o afastamento do pagamento de salários e respectivos recolhimentos, contagem de prazo para fins trabalhistas etc. Para aqueles/as que não têm maior intimidade com o direito do trabalho, é de se esclarecer que suspensão contratual implica a ausência de prestação laboral e de pagamento de salário, sendo que, em regra, o referido lapso temporal não é computado para efeitos legais. Em suma, inexistente a obrigação ao cumprimento das obrigações típicas do contrato de trabalho por parte do/a empregado/a (trabalhar) e do/a empregador/a (pagar salário). A interrupção, por sua vez, implica a desobrigação do/a empregado/a em prestar seus serviços, contudo, permanece a obrigação do/a empregador/a ao pagamento de salários (como nas férias ou dia de descanso semanal remunerado, em que não se trabalha, mas se

³ Nesse sistema, uma vez que o contrato de trabalho se encontra suspenso, podemos dizer que há um afastamento momentâneo da onerosidade e da subordinação, abalando as próprias estruturas da relação empregatícia.

recebe), sendo o referido tempo computado para todos os efeitos legais e contratuais (LEITE, 2019, cap. 11).

Dito isso, a MP em comento previu, como medida excepcional para combate à pandemia, a suspensão temporária do contrato laboral, pelo período máximo de 60 dias, que pode ser fracionado em dois períodos de 30 dias cada, desde que não se extrapole o período máximo de 90 dias de flexibilização (DORSTER; DONEGÁ, 2020, p. 81). Na explicação de Silva (2020c, p. 148), a MP n. 936/2020 autorizou a utilização da suspensão contratual e da redução proporcional de jornada e salário, pelo limite de dias acima anotado, sendo que o/a empregador/a poderia lançar mão de ambos os mecanismos para os mesmos contratos de trabalho. No entanto, não permitiu a soma dos noventa dias de suspensão com os sessenta dias de corte de jornada/salário, o que totalizaria cento e cinquenta dias em que o/a trabalhador/a estaria sem trabalhar ou com expediente e salário reduzidos. Segundo o art. 16 da MP, o tempo limite somado, entre os períodos de redução proporcional de salário e jornada e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, é de noventa dias (BRASIL, 2020b), ou seja, pode haver a utilização dos dois dispositivos normativos, mas a somatória dos períodos, de suspensão e de corte de jornada e salário, não pode superar noventa dias (SILVA, 2020c, p. 148).

Durante a suspensão contratual prevista na norma pandêmica, não há que se falar no pagamento de salários (afinal, como já dito, a suspensão afasta tal obrigação) e o/a empregado/a receberá o Benefício Emergencial, também previsto na MP n. 936/2020, nos seguintes termos (DORSTER; DONEGÁ, 2020, p. 81):

O benefício tem por base de cálculo os valores do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos seguintes moldes:

Redução de jornada e de salário: equivalente ao percentual da redução; Suspensão do contrato: o 100% do valor correspondente ao seguro desemprego que o empregado teria direito, para empresas com receita bruta em 2019 inferior a R\$ 4.800.000,00; o 70% do valor correspondente ao seguro desemprego que o empregado teria direito, para empresas com receita bruta em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00 (nestes casos o empregador deverá pagar ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do empregado, com natureza indenizatória).

Não fazem jus ao benefício: Empregados que ocupem cargo ou emprego público efetivo ou de livre nomeação, inclusive mandatos eletivos; em gozo de benefício previdenciário de prestação continuada, tais como: aposentadoria, auxílio-doença etc. Em gozo de seguro-desemprego; recebendo bolsa de qualificação profissional decorrente de *lay off*. [...]

Empregados intermitentes: apenas um único benefício emergencial no valor mensal de R\$ 600,00, por três meses, independentemente de quantos vínculos intermitentes mantenha. A norma veda que o trabalhador que possua mais de um contrato intermitente receba mais de um benefício emergencial.

A MP discutida autoriza a suspensão dos contratos de trabalho por acordo individual ou coletivo, da seguinte forma: trabalhador/a com salário de até R\$ 3.135,00; trabalhador/a cujo salário supere R\$ 12.202,12 mensais e seja detentor/a de diploma de curso superior; no caso de a redução salarial e de jornada for de 25%. De outra sorte, exige-se a negociação coletiva: trabalhador/a cujo salário fique na faixa de R\$ 3.135,01 a R\$ 12.202,11; ou trabalhador/a que tenha salário maior de R\$ 3.135,01, mas não diploma de ensino superior (DORSTER; DONEGÁ, 2020, p. 81). Posto isso, a flexibilização da legislação trabalhista ganhou embalo pandêmico, por assim dizer, tendo em vista que, por meio da MP n. 936/2020 (posteriormente convertida na Lei n. 14.020/2020), deu-se de ombros aos recentes arts. 611-A e 611-B da CLT, frutos da reforma trabalhista de 2017 (YUNIS; SANTOS, 2021, p. 95). Em resumo, pode-se afirmar que a MP n. 936/2020 refutou a obrigatoriedade da negociação coletiva como requisito à adoção das medidas de corte de salário e jornada, bem como de suspensão temporária do contrato laboral, chancelando a implementação dessas medidas pelo singelo ajuste individual escrito entre empregado/a e empregador/a (LIMA; LIMA, 2020, p. 323), o que será melhor analisado adiante neste texto.

Não é demais lembrar, o ordenamento jurídico brasileiro, mais pontualmente no art. 503 da CLT, já dispunha de possibilidades para a flexibilização pontual de alguns direitos, em especial salários e jornadas, quando da ocorrência de eventos de força maior, porém, essa possibilidade deve ser lida à luz constitucional, por meio de negociação coletiva:

Assim, em tese, à luz do regramento previsto na própria CLT, já seriam admissíveis as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, trazidas agora, de maneira mais específica, pela MP n. 936/2020, de modo a evitar a ocorrência de dispensas em massa. **Entretanto, a despeito da gravidade do quadro econômico e social imposto pela pandemia, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, razão pela qual só se admite a redução do valor nominal do salário por meio de**

negociação coletiva, nos termos do inciso VI do art. 7º da CF/88
(LIMA; LIMA, 2020, p. 324, negrito nosso).

Na síntese de Porto (2020, p. 148), a MP n. 927/2020 (art. 18) estabeleceu que, durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia, as partes poderiam estabelecer, por meio de acordo individual escrito para garantir a permanência do vínculo empregatício, com preponderância sobre outros textos normativos, respeitados apenas os limites gravados na CR/1988. A MP inovou ao autorizar a suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual (um passo além daquela previsão do art. 476-A da CLT, que exigia a autorização coletiva), por até quatro meses, para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo/a empregador/a. Eventual auxílio pecuniário pelo/a empregador/a, note-se, era facultativo. Assim, o/a empregado/a poderia, ao fim e ao cabo, ficar sem qualquer rendimento por até quatro meses, o que, logicamente, causou polêmica e levou, no dia seguinte, à revogação dessa possibilidade, por meio da MP n. 928, de 23 de março de 2020 (PORTO, 2020, p. 149), mas a ideia por de trás da norma, em total descaso com a classe trabalhadora, já estava evidenciada. A menção a acordo individual entre trabalhador/a e empregador/a é cínica, pois ajuste individual entre sujeitos economicamente bastante desiguais acaba por significar, na prática, a imposição de vontade por aquele/a mais forte em detrimento do/a mais fraco/a, a quem, por depender totalmente da venda da força de trabalho, apenas resta se submeter (SOUTO MAIOR, 2020, p. 3).

Para Giovanna Maria Magalhães Souto Maior (2021, p. 284), sob a justificativa de preservar postos de trabalho e salários, as normas emergenciais fragilizam as garantias constitucionais, uma vez que aumentam os poderes dos/as capitalistas na relação de emprego, pois passam a poder reger as relações empregatícias como bem entenderem, tornando os/as trabalhadores/as ainda mais vulneráveis ao desemprego e superexploração. No bojo da ADI n. 6363, o relator, Ministro Ricardo Lewandowski, deferiu parcialmente a pretensão cautelar, ao argumento que:

[...] a celebração de acordos individuais de redução da jornada de trabalho e redução de salário ou de suspensão temporária de trabalho, cogitados na Medida Provisória em comento, sem a participação dos sindicatos de trabalhadores na negociação, parece ir de encontro ao disposto nos arts. 7, VI, XII e XVI, e 8, III e VI, da Constituição (BRASIL, 2020d, p. 10).

O ministro Lewandowski deu interpretação conforme à Constituição ao § 4º, art. 11, da MP n. 936/2020, de modo que os acordos individuais de redução de salário/jornada e de suspensão do contrato de trabalho fossem válidos, mas desde que comunicados pelos/as empregadores/as ao sindicato obreiro, em dez dias. O sindicato, querendo, poderia deflagrar a competente negociação coletiva, sendo, nesse ínterim, válidos os acordos individuais em questão, com efeitos imediatos. O ministro ressaltou, no entanto, a possibilidade de o/a empregado/a aderir ao teor do negociado coletivamente (eventualmente), que prevaleceria sobre os pactos individuais.

Porém, sintetizam Delgado e Amorim (2020, p. 13), o Pleno do STF, em sessão realizada em 17.04.2020, rejeitou a cautelar acima explicada, pois, segundo se observa no voto do Ministro Alexandre de Moraes, a excepcionalidade da situação de crise pandêmica, bem como a imprescindibilidade de implementação de medidas emergenciais para preservar postos de emprego, sob pena de agravamento da crise econômica, justificaria a adoção temporária dos acordos individuais para corte de jornada e salário, sem qualquer participação sindical. Sob o prisma prevalecente na Corte, a submissão dos referidos pactos individuais, *ad referendum* aos sindicatos, traria insegurança jurídica e prejuízo à boa-fé contratual, em descompasso com a urgência necessária à implementação do programa emergencial. Ademais, em razão da possibilidade de recusa sindical aos acordos singulares, haveria baixa adesão ao programa por partes dos/as empregadores/as.

A decisão do Pleno do STF sugere relativização excepcional e temporária das garantias trabalhistas previstas na CR/1988, relativização que estaria estritamente vinculada à crise pandêmica, visando à preservação daqueles mesmos direitos afetados. Essa concepção acaba por conferir segurança à atuação legislativa e governamental, afiançando para o público a perenidade desses direitos fundamentais. Todavia, essa perspectiva garantista desaba facilmente quando colocada em perspectiva junto ao contexto histórico atual das decisões trabalhistas exaradas pelo próprio STF nos últimos anos, principalmente em face dos dispositivos da Lei n. 13.467/2017, que produziram verdadeira redução na densidade nos direitos elencados no art. 7º da CR/1988 (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 16).

A partir de 2016, no bojo da discussão legislativa em torno do projeto de reforma trabalhista neoliberal capitaneada pelo novo governo, essa

jurisprudência que se consolidava no âmbito do STF conferiu forte subsídio à narrativa de flexibilização de direitos como veículo de geração de emprego, conforme se constata do parecer lançado pelo então Senador Ricardo Ferraço, relator no Senado Federal do Projeto de Lei da Câmara (PLC) n. 38/2017, que deu origem à Lei n. 13.467/2017.

Com a edição da Lei n. 13.467/2017, o STF alçou protagonismo inédito em matéria trabalhista, recebendo mais de 50 (cinquenta) ações de controle concentrado de constitucionalidade em face de dispositivos da reforma e legislação correlata (MP 873/2019), em pelo menos quinze temas fulcrais para o ordenamento jurídico trabalhista [...]

Nesse quadro, o exame contextual das decisões emitidas pela Corte Constitucional acerca da legislação pandêmica, ao invés da esperada postura garantista, revela perigoso indício de aprofundamento de um regime de exceção a direitos fundamentais trabalhistas, a pretexto da crise, especialmente em matéria de Direito Coletivo do Trabalho, como método de consumação do fato normativo antissocial, o “novo normal” de um Direito do Trabalho destituído de alicerce constitucional, posto à inteira disposição dos governos e das maiorias legislativas temporais (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 18-19, negritos nossos).

A chancela do STF à vulneração de direitos trabalhistas em períodos de crise é preocupante, pois, como nos diz Cristiano Paixão (2020, p. 1), decisões difíceis precisam ser tomadas em momentos dessa natureza, não raro de forma apressada, porém, isso não significa que a CR/1988 possa ter sua vigência escanteada. Pelo contrário, são nesses momentos exatamente em que deveríamos nos lembrar do regramento e dos princípios constitucionais, afinal, uma crise, ainda que severa, “não é uma carta branca para alteração permanente da ordem constitucional. Quando essa orientação é esquecida, graves desdobramentos se produzem” (PAIXÃO, 2020, p. 1). No entanto, o posicionamento atual do STF, de validação das normas emergenciais, não destoia dos julgados que a Corte proferiu nos últimos anos, o que indica uma tendência à excepcionalidade dos direitos laborais (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 19), uma janela de oportunidade que a burguesia utilizada para implementar alterações permanentes nas normas que regulam as relações de trabalho brasileiras:

Estamos diante de uma postura oportunista. Setores do governo e do empresariado vislumbram na crise atual uma “janela de oportunidade” para impor, em tempos de emergência, mudanças permanentes nas relações de trabalho. Procuram reescrever a história constitucional, diminuindo ainda mais a função pública do Estado e dos direitos sociais quando uma crise nos mostra a sua importância e centralidade (PAIXÃO, 2020, p. 2).

Dito isso, os artigos da CLT alterados pela reforma trabalhista, sobretudo o 611-A, foram e são objeto de duras críticas na doutrina trabalhista, porque promoveram um alargamento desarrazoado dos poderes concedidos às negociações coletivas, principalmente quanto à possibilidade de deterioração de direitos laborais por tal via (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 282). O afrouxamento das proteções trabalhistas pela negociação coletiva é, indubitavelmente, uma das marcas mais significativas da Lei n. 13.467/2017, que fragiliza o potencial civilizatório dessa modalidade negocial, mormente quanto ao desenvolvimento salutar das condições de vida da classe laboral, prejudicando a possibilidade de elevação, pelo ajuste coletivo, do equilíbrio entre capital e trabalho no modo de produção em que estamos inseridos (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 282). Entretanto, estes artigos, repise-se, que passaram a autorizar a prevalência do ajuste coletivo sobre o texto legal, foram ora superados sob o prisma flexibilizatório, uma vez que a MP n. 927 e a MP n. 936 chancelaram a possibilidade de existência de mero ajuste diretamente entre capitalista e trabalhador/a, em temas deveras sensíveis, como a redução de salário e jornada, banco de horas, antecipação de férias e feriados, teletrabalho (YUNIS; SANTOS, 2021, p. 95).

É de se observar que as modificações implementadas no texto celetista nos últimos anos, com destaque para a Lei n. 13.467/2017, possuem nitidamente um viés de retirada de direitos e garantias da classe trabalhadora, entregando, em contrapartida, uma majoração de poder nas mãos do capital e de seus prepostos/as na direção do trabalho (COUTINHO, 2017, p. 2). Porém, o avanço do desmonte do trabalho brasileiro não vem de hoje, ainda que sem dúvida tenha adquirido intensidade com a referida norma e no contexto da pandemia (ainda muito atual) do novo coronavírus.

Alexandre Agra Belmonte (2020, p. 73) entende que houve, na década de 1990, uma onda flexibilizadora de direitos trabalhistas, quando foram chancelados pela norma o contrato de trabalho por prazo determinado, o banco de horas e a suspensão provisória contratual para fins de requalificação profissional. Em 2001, pela Medida Provisória n. 2.164-41, durante o governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), foi incluído no ordenamento jurídico o labor em regime de tempo parcial, sendo todas

essas medidas autorizadas pela norma, mas desde que presente a intervenção sindical.

A MP n. 2.164-41/2001 (BRASIL, 2001) introduziu o art. 476-A da CLT, que passou a deferir a suspensão do contrato de trabalho. A aludida suspensão, de dois a cinco meses, é justificada para que o/a trabalhador/a participe de programa de qualificação profissional oferecido pelo/a empregador/a, exigindo-se dois requisitos: instrumento coletivo autorizando a implementação da medida e concordância expressa do/a empregado/a (lembramos da hipossuficiência do/a trabalhador/a).

Existem diversas modalidades de suspensão contratual, sendo que o regime de *lay-off* possui fundamento no art. 476-A da CLT, acima lembrado:

[...] que dispõe sobre a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por dois a cinco meses, período no qual os empregados participarão de cursos de qualificação profissional oferecidos pelo empregador e poderão receber ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido em convenção ou acordo coletivo. Mais recentemente, a MP 936/2020, a qual será tratada mais a frente, autorizou as empresas a estabelecer redução de jornada e salários e suspensão dos contratos, por meio de acordo individual ou negociação coletiva, com prazo máximo de dois meses. Nesse período, o trabalhador recebe um benefício mensal, cujo valor depende do porte da empresa (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2020, p. 3).

Durante a suspensão do contato, segundo o artigo supracitado, o vínculo de emprego fica preservado, mas inexistente prestação laboral, pagamento de salários, contagem de tempo de serviço ou recolhimentos decorrentes do vínculo empregatício, o que barateia sobremaneira os custos do/a empregador/a. No decorrer do período, o/a trabalhador/a recebe apenas uma bolsa de qualificação profissional, paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), na forma do art. 8º-A, da Lei n. 7.998/1990 (BRASIL, 1990), exceto na hipótese de prorrogação da suspensão contratual, hipótese em que o pagamento daquela bolsa (sem caráter salarial) fica a cargo do/a empregador/a (§ 7º, art. 476-A, CLT). Trata-se de medida flexibilizadora de direitos laborais, ainda que envelopada pelo argumento de proteção em face do desemprego, que coloca o/a empregado/a como financiador/a das dificuldades econômicas da empresa (SENA, 2014, p. 2-5). É certo que durante a suspensão inexistente prestação laboral e, portanto, valorização do valor. No entanto, a possibilidade de suspensão contratual é poderosa ao capital, uma vez que, em períodos de baixa demanda, a

título exemplificativo, pode lançar mão do referido dispositivo legal e deixar de ter de arcar com os salários de sua massa de trabalhadores/as.

Ainda, caso o/a empregado/a seja demitido/a no decorrer da suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno à atividade, prevê o art. 8º-B, da Lei n. 7.998/1990 (BRASIL, 1990), incluído pela MP n. 2.164-41/2001:

Art. 8º-B. Na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego (BRASIL, 1990).

Para além do não recebimento de salários, ausência de contagem de prazo para fins trabalhistas e de recolhimentos fundiários e previdenciários, a suspensão para qualificação profissional, implementada no ordenamento jurídico durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, ainda apresenta outro ponto desfavorável aqueles/as que trabalham: em razão do que dispõe o artigo acima transcrito, o/a trabalhador/a que for dispensado/a durante a suspensão contratual, ou no trimestre subsequente, não fará jus ao recebimento integral do seguro-desemprego, sendo-lhe garantida apenas uma parcela do benefício, isso pela simples razão de ter sido destinatário da bolsa de qualificação profissional em um momento anterior, em que estava privado do próprio salário. Ademais, o *lay-off* desonera o/a capitalista e onera o orçamento público, uma vez que a bolsa do FAT é custeada por recursos do PIS e do PASEP, o que nos permite concluir que a verba recebida pode vir a ser paga (no caso do art. 8º-B, Lei n. 7.998/1990), ainda que indiretamente, pelo/a próprio/a trabalhador/a (SENA, 2014, p. 8).

Então, o que se tem acerca da autorização concedida pelo art. 476-A, CLT, em resumo, é que o/a capitalista pode suspender o contrato de trabalho, sob o argumento de que irá proporcionar um curso de qualificação no período, desde que haja previsão em negociação coletiva e concordância do/a trabalhador/a, podendo, de acordo com seu melhor entender, pagar ajuda compensatória, à exceção do período prorrogado, como acima anotado. Assim, em termos práticos, a barreira efetiva à implementação do programa de qualificação é a existência, ou não, da previsão em convenção ou acordo coletivo, já que, individualmente, o/a trabalhador/a não possui

efetivo poder de negociação com o/a empregador/a, em razão do evidente desequilíbrio de forças existente na relação empregatícia.

Pode-se arguir que, pelo fato de haver negociação coletiva, não caberia se falar de hipossuficiência, já que nessa estirpe de pactuação existe paridade entre os negociantes: as partes, seja a empresa em face do sindicato de classe (no caso do acordo coletivo), seja o sindicato de categoria econômica em face do sindicato de classe (no caso da convenção coletiva), estão em pé de igualdade para compor. Desse modo, se existente a previsão na norma coletiva para eventual introdução da suspensão prevista no art. 476-A da CLT, entende-se que é uma medida que ao interesse de todos atende, afinal, houve o consenso coletivo. Ora, em tese, isso é verdade, haja vista o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que propõe um estatuto jurídico igualitário entre aqueles contratantes (DELGADO, 2015, p. 1413). Isso se dá pelo fato de que os sujeitos tratados pelo direito coletivo do trabalho são ambos possuidores de natureza coletiva (por oportuno, quanto ao/à empregador/a que atua isoladamente, no caso de acordo coletivo, entende-se que age e detém natureza de ser coletivo por si só); os/as trabalhadores/as, por seu turno, adquirem característica coletiva institucionalizada por meio do sindicato, ao menos no caso brasileiro. Ainda, porque os dois lados da disputa possuem instrumentos de pressão e atuação, o que significa dizer, poder efetivo de negociação (DELGADO, 2015, p. 1413).

Entretanto, não se pode olvidar que o momento atual é desfavorável à classe trabalhadora, que se vê pressionada pelos altos índices de subemprego, desemprego e desalento. Essa situação, por evidente, não pode ser ignorada, porquanto, para além do mundo idealizado do direito, a realidade material se impõe, do que se depreende que os sindicatos, mesmo formalmente iguais frente ao/à capitalista ou respectiva organização de classe deste/a, estão na defensiva (o que receberá uma atenção mais adequada adiante). Para dar cores ao argumento, veja-se que a taxa de desemprego (desocupação) no primeiro trimestre de 2021 estava na casa dos 14,7% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Neste ponto, mister se faz rememorar as palavras de Marx sobre a conveniência ao capital desse exército de reserva:

A demanda de trabalho não é idêntica ao crescimento do capital, e a oferta de trabalho não é idêntica ao crescimento da classe

trabalhadora, como se fossem duas potências independentes a se influenciar mutuamente. *Les dés sont pipés* [os dados estão viciados]. O capital age sobre os dois lados ao mesmo tempo. Se, por um lado, sua acumulação aumenta a demanda de trabalho, por outro, sua “liberação” aumenta a oferta de trabalhadores, ao mesmo tempo que a pressão dos desocupados obriga os ocupados a pôr mais trabalho em movimento, fazendo com que, até certo ponto, a oferta de trabalho seja independente da oferta de trabalhadores. O movimento da lei da demanda e oferta de trabalho completa, sobre essa base, o despotismo do capital (MARX, 2017, p. 715).

Para melhor entendimento do tema, a MP n. 936/2020 trouxe duas possibilidades de suspensão contratual, que não devem ser confundidas. Por um lado, temos o art. 17, I, MP 936/2020, depois convertida na Lei n. 14.020/2020 (BRASIL, 2020e), que diz que o curso ou o programa de qualificação profissional, previsto no art. 476-A da CLT de dois a cinco meses, poderá ser concedido pelo/a capitalista somente na modalidade não presencial, com duração não inferior a um mês e nem superior a três meses (BRASIL, 2020b), reduzindo, assim, o prazo do programa de qualificação (em relação ao texto da CLT) ofertado como opção de suspensão do contrato de emprego. Trata-se de possibilidade de suspensão contratual distinta daquela prevista no art. 8º da mesma MP (perenizada), já que esta, do art. 8º, não intenciona encaminhar o/a trabalhador/a à qualificação profissional, nos moldes da CLT, ou a mesma forma de remuneração (BELMONTE, 2020, p. 69).

No caso da adotada solução, aplica-se à hipótese o prazo previsto na MPV [medida provisória], convertida em lei, e não o da CLT, constante no art. 476-A. Mas optando o empregador pela suspensão do contrato, durante a pandemia, nos moldes do art. 476-A, da CLT, não poderá pagá-lo por meio do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que não é devido ao empregado que já esteja com o contrato suspenso com base no art. 476-A, da CLT, em gozo de bolsa de qualificação profissional que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.988, de 1990.

Assim dispôs o legislador porque não pode o trabalhador cumular o Benefício Emergencial previsto na MPV 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, com a bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, referente ao trabalhador que já esteja com o contrato de trabalho suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional como previsto em condições e prazo no art. 476-A, da CLT (BELMONTE, 2020, p. 69-70).

Outro exemplo de alteração legislativa desfavorável ao trabalho, sobretudo quanto ao tema da jornada laboral e salário, implementada ainda durante o governo

de Fernando Henrique Cardoso, ocorreu quando da autorização da criação de banco de horas, com a promulgação da Lei n. 9.601/1998 (BRASIL, 1998) e posteriormente a MP n. 2164-41/2001. O banco de horas permite a acumulação anual das horas trabalhadas (a Lei n. 13.467/2017 alterou parcialmente isso, a autorizar a acumulação semestral, como veremos), possibilitando a compensação de horas e a melhor organização produtiva (utiliza-se mais ou menos força de trabalho a depender da demanda produtiva). No entanto, o pagamento de adicionais de horas extras é praticamente extirpado dos holerites, já que o trabalho sobrejornada é compensado com folga em outro dia, a critério do/a empregador/a, de modo que ocorre a diminuição dos salários e uma maior dificuldade na organização da vida de quem trabalha (KREIN, 2003, p. 303-306). A autorização legal para que o/a empregador/a utilize a força de trabalho para além da jornada ordinária, sem o pagamento do respectivo adicional, é proveitosa ao capital, porque permite uma maior extração de mais-valor absoluto.

Neste ponto, bom é lembrar que a regulação da jornada laboral não é um dado natural, mas histórico, fruto da luta de classes, como nos lembra Marx (2017, p. 370):

[...] a história da regulação da jornada de trabalho em alguns modos de produção, bem como a luta que, em outros, ainda se trava por essa regulação, provam palpavelmente que, quando o modo de produção capitalista atinge certo grau de amadurecimento, o trabalhador isolado, o trabalhador como “livre” vendedor de sua força de trabalho, sucumbe a ele sem poder de resistência. A criação de uma jornada normal de trabalho é, por isso, o produto de uma longa e mais ou menos oculta guerra civil entre as classes capitalista e trabalhadora.

Posto isso, ao revés de objetivar a abertura de novas vagas de emprego (o texto legal foi apresentado como programa emergencial de combate ao desemprego), a norma escolheu aumentar os critérios de pactuação de horas extras em regime compensatório. A Lei n. 9.601/1998, cuja vigência teve início em 22 de janeiro de 1998, alterou profundamente a reflexão sobre a jornada e sua forma de extrapolação, tendo em vista que imprimiu modificações no regime compensatório, criando o assim chamado banco de horas (regime anual) (DELGADO, 2015, p. 931-955). Nestes termos ficou a Consolidação das Leis do Trabalho quando daquelas mudanças:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante

acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. [...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (BRASIL, 1943).

Em regra, quando da prestação usual de horas extras, o/a trabalhador/a recebe o valor da hora trabalhada mais o respectivo adicional de horas extras, que é de no mínimo 50% do valor da hora normal (art. 7º, XVI, da CR/1988 – BRASIL, 1988). Quando essa mesma prestação de horas extras está submetida à compensação do banco de horas, porém, o período se compensa de forma equitativa: uma hora extra trabalhada representa o saldo de uma hora a ser compensada, sem qualquer adicional, em prejuízo salarial a quem trabalha. É possível constatar, então, que sai muito mais barato ao/à capitalista utilizar o banco de horas, posto que não paga qualquer adicional para usufruir da mão de obra para além do limite ordinário da jornada. Paga-se menos.

Nesse mesmo sentido, Severo (2020, p. 158) afirma que, com a alteração dispositivo acima transcrito, não foi somente a limitação da jornada que passou a ser prejudicada, mas o recebimento do adicional de horas extras pelo labor além da jornada normal, o que resulta na diminuição do salário do/a empregado/a. O § 2º do artigo dá chancela normativa à supressão do adicional salarial em comento, o que implica um incentivo ao uso das horas extras pelo capital. Trata-se de regramento contrário à construção dos direitos sociais, principalmente no que tange à duração razoável da jornada, que deixa de lado a garantia prevista no art. 7º, XVI, CR/1988, equivalendo a hora de trabalho normal à hora de trabalho extraordinária. (SEVERO, 2020, p. 158).

De acordo com esse sistema de compensação de jornada, no prazo máximo de um ano, a empresa deve abater o respectivo saldo da jornada do/a trabalhador/a, em outros termos, liberá-lo/a do trabalho sem prejuízo na remuneração. Em um ano o/a empregador/a precisa dar folgas suficientes ao/à trabalhador/a para compensar as horas a mais trabalhadas.

Pode-se dizer que “banco de horas” é um neologismo utilizado para denominar um novo instituto de “flexibilização” da jornada de trabalho

que permite a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro dia, sem o pagamento de horas extras, desde que respeitado determinado período de tempo fixado em lei, acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (LEITE, 2019, cap. 12).

É justamente porque a jornada de trabalho é dividida em tempo de trabalho necessário e mais-trabalho que o sistema de banco de horas é cruel aos/às trabalhadores/as. Por meio desse sistema, o capital tende a controlar o máximo possível o tempo de vida do/a empregado/a, sendo a este/a transferido o ônus das oscilações de demanda produtiva (quando a produção está intensa, exige-se o sobretrabalho; quando a produção está com baixa demanda, deixa-se o/a trabalhador/a em casa) (SEVERO, 2020, p. 162). Para além do prejuízo pecuniário ao/à trabalhador/a, que, como já dito, tem vilipendiado seu adicional de labor extraordinário, a utilização do banco de horas tem potencial de desorganizar a vida pessoal daquele/a, tendo em mente que o/a empregado/a não escolhe quando trabalhará a mais e quando terá aquelas horas compensadas, tratando-se de ato discricionário do/a empregador/a. Assim, é possível, a título de exemplo, que o/a empregador/a determine que o/a empregado/a “tire uma folga” numa terça-feira qualquer, dia em que para ele/a (no nosso caso hipotético) inexistente benefício em não labutar, já que seu/sua companheiro/a está a trabalhar normalmente e seus/suas filhos/as estão na escola, desorganizando a vida pessoal e familiar.

O empregador exige jornada extraordinária quando aumenta a demanda e dispensa o empregado quando não precisa dos seus serviços. Exime-se de permitir a ausência do empregado em situações de doenças familiares, consultas médicas ou outras necessidades pessoais do trabalhador. Compensa-as por trabalho não remunerado. Com isso, extrai mais-trabalho em quantidade significativamente superior, aumentando seu lucro e tornando ainda maior a distância entre o que o trabalhador entrega e aquilo que ele recebe em troca do seu tempo de vida (SEVERO, 2020, p. 162).

Do prisma do direito do trabalho, o banco de horas arranha a valorização do trabalho, prevista no art. 1º da CR/1988, e o recebimento de adicional extraordinário por aqueles/as que trabalham além da jornada ordinária (art. 7º, XVI). No entanto, o banco de horas tem o condão de obstaculizar, também, a efetivação do pleno emprego na sociedade brasileira (art. 170, VIII), pois, ao passo que autoriza a exploração do trabalho em quantidade de horas além da jornada normal, sem qualquer retribuição

pecuniária aos/às empregados/as, esse sistema de compensação torna prescindível a contratação de novos/as trabalhadores/as pelo/a capitalista em momentos de acirramento da demanda (SEVERO, 2020, p. 160-161). O sistema de compensação de jornada não se resume a uma afronta ao/à empregado/a que trabalhou além da jornada ordinária, “mas também à lógica e à racionalidade do modelo capitalista como um todo” (SEFERIAN; SOUTO MAIOR, 2017. p. 262).

A facilitação do trabalho extraordinário pelo uso do banco de horas atende aos anseios do/a empregador/a, porque torna mais barato o uso constante desse instrumento de alargamento da jornada. O banco de horas, então, facilita a manutenção de quadros de funcionários/as mais enxutos, numa dinâmica empresarial que se notabiliza por explorar ao máximo os/as trabalhadores/as, evitando, assim, o preenchimento de novos postos de trabalho. A título de exemplo, citamos o estudo feito pelo professor Geraldo Augusto Pinto acerca dos quadros sumários de funcionários/as e o uso contumaz de trabalho em sobrejornada na indústria metalúrgica do interior paulista, cuja lógica pode ser aplicada aos demais setores:

Como já demonstramos, a empresa veio operando, ao longo dos anos 1990, com um quadro cada vez mais enxuto de trabalhadores efetivos, pois nos picos de produção utilizam-se de temporários. Estes normalmente são contratados quando se atinge o limite máximo de uso intensivo de força de trabalho da planta, ou seja, quando os seus efetivos estão totalmente concentrados nas atividades críticas e realizando, além das jornadas normais, longos períodos de horas extras. Tudo isso deixa claro que a realização de horas extras é, nessa empresa, um mecanismo central da sua gestão e os trabalhadores, realmente, têm de se submeter a isso desde o momento em que aí se candidatam para trabalhar [...] (PINTO, 2011, p. 141).

Todavia, no texto da CLT, que estava em vigor até então (após as alterações acima anotadas), existia uma barreira legal à utilização do banco de horas em relação aos contratos de trabalho de regime parcial, limitação gravada no § 4º do art. 59 da CLT. Ocorre que o mencionado parágrafo foi revogado pela Lei n. 13.467/2017, isto significa, passou-se a autorizar o banco de horas também para trabalhadores/as parciais (LEITE, 2019, cap. 12), numa ampliação subjetiva na aplicação do aludido sistema compensatório, do que se depreende, como afirmamos no início deste texto, que o desmonte das proteções trabalhista segue sua marcha, não sendo um privilégio dos governos tucanos da virada do século XX para o XXI.

Mas não é só. Até então, exigia-se negociação coletiva para a instituição de banco de horas, de modo que, para além do evanescente interesse (em tese sempre presente) de trabalhadores/as defendidos/as pela convenção ou acordo coletivo, havia ao menos um verniz de tutela nesse sentido. Não obstante, com a reforma trabalhista, inserida no ordenamento jurídico durante o governo de Michel Temer, o § 5º, do artigo acima transcrito, liberou a implementação de banco de horas por mero acordo individual (como se as partes do contrato de trabalho possuíssem paridade para, efetivamente, algo negociar), exigindo a mais do/a empregador/a, tão somente, que as horas sejam compensadas num lapso temporal de até seis meses.

À vista disso, nos parece que foi dado um passo além, e deveras significativo, na flexibilização da jornada laboral no país, porque na prática passou-se a autorizar que o/a trabalhador/a, atendidos os requisitos descritos, renuncie (ainda que indiretamente) ao recebimento do adicional de horas extras. Ora, sabe-se que o contrato de trabalho tem aspectos de um verdadeiro contrato de adesão, assim, em geral, o/a trabalhador/a simplesmente adere às condições estabelecidas naquele documento pelo/a empregador/a, sendo que, quanto mais baixa a qualificação do/a obreiro/a (profissional e educativa), mais irrestrita é sua sujeição (LEITE, 2019, cap. 6); logo uma cláusula como essa, prevista no § 5º do art. 59 da CLT, pode ser facilmente imposta a quem trabalha. Para compreender isso, nos parece, basta olhar para a materialidade da relação que aqui discutimos, para além do idealismo que cerca a forma contratual. A teleologia desse perfil de dispositivo normativo, que parte do pressuposto de que os sujeitos contratuais são equivalentes, pois, no limite, “sem a ideia protetivo-retificadora, o direito individual do trabalho não se justificaria histórica e cientificamente” (DELGADO, 2015, p. 201). O poder empregatício coloca o/a empregado/a numa situação fragilizada perante o/a empregador/a, poder que decorre da direção da organização da atividade pelas mãos do/a capitalista; da tutela sobre a forma como o labor deve ser prestado e, não menos importante, do poder de aplicar penalidades aos/às empregados/as. Sem qualquer estabilidade no emprego contra a despedida arbitrária, tal poder se acentua (BELMONTE, 2020, p. 75).

O contrato pelo qual ele [trabalhador/a] vende sua força de trabalho ao capitalista prova – por assim dizer, põe preto no branco – que ele dispõe livremente de si mesmo. Fechado o negócio, porém, descobre-se que ele não era “nenhum agente livre”, que o tempo de que

livremente dispõe para vender sua força de trabalho é o tempo em que é forçado a vendê-la [...]

Para “se proteger” contra a serpente e suas aflições, os trabalhadores têm de se unir e, como classe, forçar a aprovação de uma lei, uma barreira social intransponível que os impeça a si mesmos de, por meio de um contrato voluntário com o capital, vender a si e a suas famílias à morte e à escravidão (MARX, 2017, p. 373/374).

Por oportuno, para além da questão principiológica acima mencionada, devemos lembrar que a Carta Maior de 1988 disciplina os limites da jornada ordinária de trabalho, com as fronteiras de oito horas diárias e 44 semanais; simultaneamente, permite a compensação e (conectivo “e”) redução de jornada por norma coletiva. Com efeito, ainda na lição de Leite (2019, cap. 12), a compensação de horários deveria sempre respeitar o limite semanal supracitado, o que arrastaria ao lodo da inconstitucionalidade os §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT (colocados no mundo jurídico pela MP n. 2.164-41 e Lei n. 9.601/1998), ou, nas palavras do autor:

Desse modo, afigura-se-nos de clareza meridiana que a compensação de horários há de observar sempre o limite imposto à jornada semanal, que é de 44 horas, o que, a nosso ver, já desaguaria na inconstitucionalidade dos §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, com redações dadas pela MP 2.164-41 e art. 6º da Lei 9.601/98, respectivamente. Esse fundamento de inconstitucionalidade fica ainda mais reforçado com as novas redações impostas pela Lei 13.467/ 2017 aos §§ 1º a 6º do art. 59 da CLT, especialmente os §§ 5º e 6º, pois permitem o banco de horas por acordos individuais, inclusive tácitos⁴, o que coloca os trabalhadores em situação de extrema vulnerabilidade diante do poder empregatício patronal. A nosso ver, portanto, a prorrogação da jornada diária sem acréscimo salarial, portanto, só é possível na hipótese de compensação derivante de negociação coletiva e, ainda assim, desde que observado o limite diário de 10 horas e semanal de 44 horas. A inobservância destes parâmetros fere de morte o art. 7º, XIII e XVI, da Constituição da República e implica a obrigação de o empregador remunerar as horas excedentes com o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal (LEITE, 2019, cap. 12).

À vista disso, a vulneração da Constituição salta ainda mais aos olhos na redação reformista promovida pela Lei n. 13.467/2017, mais pontualmente em razão dos §§ 1º e 6º do art. 59 da CLT, haja vista o descalabro de permitir a implementação individual, e até mesmo tácita, do banco de horas, abandonando o/a trabalhador/a em óbvia situação de fragilidade em relação ao/à empregador/a (LEITE, 2019, cap. 12).

⁴ Consta, no § 6º, art. 59, CLT: “É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês” (BRASIL, 1943).

O elastecimento da jornada de trabalho, nos termos aqui discutidos, sem acréscimo salarial, somente seria justificável, sob o prisma constitucional, se autorizado por negociação coletiva e, não bastasse, submetido ao limite diário de dez horas (já considerando duas horas extras) e semanal de 44 horas, sob pena de compelir o/a empregador/a ao pagamento das horas extras, com o adicional mínimo de 50% (LEITE, 2019, cap. 12).

Em suma, a extrapolação do número de horas ordinárias, nos termos autorizados pela Lei n. 13.467/2017, não condiz com o regramento da CR/1988, já que norma visa retirar o caráter de direito fundamental da limitação de jornada, a monetizar o tempo o referido direito, medida essa que é implementada da melhor forma possível ao capital, uma vez que transforma a hora extra em hora ordinária, já que se compensam e não se paga qualquer adicional por isso. O esforço contido na reforma trabalhista aponta para a eliminação de conquistas históricas da classe trabalhadora, como a limitação de jornada (e intangibilidade salarial, pensamos), expressão de violência na arena da luta de classes (SEFERIAN; SOUTO MAIOR, 2017, p. 264-265).

Seguindo a linha histórica até aqui narrada, nestes termos estipulou a MP n. 927/2020 em relação ao banco de horas:

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020a).

A MP tratou da questão referente à utilização de banco de horas de forma similar aos feriados, ou seja, os dias de descanso podem ser unilateralmente antecipados pelo/a empregador/a e remunerados, bastando o aviso, com 48 horas de antecedência e de forma escrita (ainda que por via eletrônica). A norma excepciona tão somente os feriados religiosos, aos quais se impõe a concordância por escrito do/a

empregado/a – o que se deve ao direito à liberdade de consciência e de crença, ao exercício de cultos religiosos, bem como à proteção dos locais de liturgias e cultos - art. 5º, VI, CR/1988 (LUDWIG, 2020, p. 10). Esses dias de descanso podem ser utilizados para dedução do saldo em banco de horas (MP n. 927/2020, art. 13). Este sistema compensatório previsto na MP, porém, tem sua sequência habitual de compensação invertida, posto que, antes são gozadas as folgas remuneradas (afastamento), e somente após estas são abatidas daquele saldo, numa prorrogação da jornada de até 2 horas, não podendo exceder 10 horas diárias, em até 18 meses, a partir do término do estado de calamidade pública. Esse acordo formal (leia-se: escrito), seguindo a temática já implementada pela reforma trabalhista, pode ser selado de modo coletivo ou individual (LUDWIG, 2020, p. 10).

Para Ludwig, a norma emergencial trouxe alguns pontos positivos em relação à utilização do banco de horas durante a pandemia:

Na mesma linha geral das férias, as regras flexibilizadoras relativas à antecipação dos feriados e ao banco de horas, dentro do contexto e das circunstâncias da pandemia, promovem o resguardo constitucionalmente assegurado da saúde e da segurança dos trabalhadores (CF, art. 7º, XXII), com a plena garantia do pagamento da integralidade da remuneração e dos demais direitos trabalhistas, não existindo prejuízo ao empregado. Por outro, permitem que o empregador possa tentar promover a adequação do quantitativo da força de trabalho em atividade à eventual redução da demanda no mercado, inclusive e especialmente naquilo que não seja rigorosamente essencial. Evita-se, deste modo, a ociosidade na produção, mantendo-se a continuidade da atividade empresarial e, por consequência, dos postos de trabalho (LUDWIG, 2020, p. 10).

Em apertada síntese, Nahas e Martinez (2020, p. 809-810) lembram que a Lei n. 13.467/2017 já havia gravado regras especiais quanto ao banco de horas na CLT, principalmente ao prever a tolerância de acordos individuais para o estabelecimento daquele. Permitiu-se a contratação de duas horas extras diárias, respeitado o limite de 10 horas, desde que devidamente compensadas dentro de um ano, no caso de previsão daquele sistema em negociação coletiva; se a negociação for individual, as compensações precisam ser feitas no prazo de 6 meses; se a compensação for destinada a ocorrer dentro do mesmo mês, é lícita a pactuação individual, ainda que tácita (NAHAS; MARTINEZ, 2020, p. 810). Bom lembrar, a reforma trabalhista também autorizou a prestação de até seis horas extras semanais para os/as trabalhadores/as

em regime parcial, desde que contratados para jornada inferior a 26 horas semanais. Neste caso, não obstante não autorizada a implementação de banco de horas, permite-se a compensação na semana seguinte ao trabalho em sobrejornada, conforme art. 58-A, §§ 3º, 4º e 5º, CLT.

A inovação, trazida à luz pela MP n. 927/2020, é que o/a capitalista tem a faculdade de ordenar a interrupção do labor no período em que for preciso para a obediência da parada ou diminuição do trabalho pela pandemia, de forma unilateral, sem necessidade de observar os prazos postos na lei geral. O/a empresário/a é colocado/a, agora, na posição de credor das horas deduzidas antecipadamente, podendo compensar no lapso temporal de 18 meses, a partir do fim do estado de calamidade pública, por meio do elastecimento da jornada (respeitado o limite diário de 10 horas) (NAHAS; MARTINEZ, 2020, p. 810). A incoerência da norma em análise reside no fato de que, o *caput* do art. 14 requer apactuação formal, individual ou coletiva, mas no § 2º autoriza que as horas sejam deduzidas unilateralmente pelo/a empregador/a, ou seja, abrindo mão do referido acordo. Por fim, a norma permite que as horas acumuladas beneficiem o/a empregador/a, tendo em mente que, usualmente o banco de horas serve para acumular o tempo que o/a empregado/a trabalhou em sobrejornada, para, eventualmente, usufruir período de descanso para além daqueles ordinários (descansos semanais remunerados (DSRs) e feriados). Na hipótese trazida pela MP n. 927/2020, contudo, a dinâmica é totalmente invertida, em outros termos, o/a empregador/a passa a ser o/a credor/a daquele tempo acumulado no banco de horas, que, então, será criado e estabelecido a seu favor; o/a trabalhador/a não fica mais na situação usual de credor/a do banco de horas, mas, sim, de seu devedor/a (NAHAS; MARTINEZ, 2020, p. 810).

Pelo exposto, a nós parece que não se trata efetivamente de andar bem ou não, mas, ao fim e ao cabo, de mera aplicação do instituto que já estava previsto basicamente nesses mesmos moldes (banco de horas por negociação individual) desde a Lei n. 13.467/2017. A possibilidade de se antecipar os dias de descanso, a serem oportunamente deduzidos, é resultado do contexto fático, que impossibilitou o trabalho presencial em diversos campos profissionais. A diferença essencial para essa possibilidade de compensação de jornada, que a nós indica caminhar no mesmo sentido do que até aqui vem sendo, esperamos, demonstrado, é que o/a trabalhador/a passa a ser o/a devedor/a do banco de horas, situação que poderá perdurar por até

dezoito meses. De todo modo, é imperioso ressaltar que a autorização do elastecimento da jornada ordinária após a pandemia, para quitação do saldo acumulado no banco de horas em favor do/a capitalista, referente ao período de paralisação, mediante simples acordo individual, vai de encontro à exigência constitucional de negociação coletiva para tanto, sendo que aquela medida continuou vigente, a ostentar um arsenal de desmantelamento da segurança social inédito na história do direito laboral brasileiro (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 5).

Como pretendemos ter indicado acima, o vírus chegou no Brasil e encontrou um cenário normativo já bastante desolador à classe trabalhadora, que vem num movimento de décadas de desbaratamento de seus direitos trabalhistas. O país já contava com resilientes problemas estruturais referentes ao mundo do trabalho, que a reforma trabalhista veio a aprofundar. A referida norma, fulcrada essencialmente no encontro direto entre as vontades individuais dos/as compradores/as e vendedores/as da força de trabalho, feriu enormemente o arcabouço protetivo trabalhista brasileiro (BIAVASCHI; VASQUEZ, 2020, p. 1). A lógica brasileira adotada, para o enfrentamento da pandemia, segue na mesma linha: de autorizar, por meio de acordo individual, a flexibilização de direitos, como a redução de jornada e salário e suspensão contratual e substituição da “garantia de emprego” por uma indenização no montante de 50% do salário devido pelo aludido período, do que emerge um acirramento das desigualdades sociais, diminuindo a retribuição pelo trabalho sem qualquer articulação com os processos de mercado (BIAVASCHI; VASQUEZ, 2020, p. 2).

Mas qual seria o sentido dessas frequentes iniciativas burguesas para o arrocho dos salários da classe trabalhadora? A utilização de mecanismos como a suspensão contratual (que suspende o pagamento de salários), a utilização desenfreada de teletrabalho e bando de horas (que implicam o trabalho em sobrejornada sem o respectivo pagamento de horas extras), em claro prejuízo pecuniário a quem trabalha, medidas essas que, como vimos, até mesmo impedem a abertura de novos postos de trabalho, não seriam contrárias aos interesses mediatos do próprio modo de produção capitalista? Afinal, a produção de mercadorias não imprescindível de uma sociedade capaz de, pelo consumo, absorvê-la?

Como mencionado anteriormente, no elastecimento do tempo da jornada de trabalho reside a valorização do valor, razão pela qual as normas que limitam o

controle de jornada são tão comumente fustigadas pelo capital. Dessa mesma constatação se depreende que o mais-valor emerge do tempo de trabalho prestado pelo/a trabalhador/a e que não é pago pelo/a capitalista. Na dinâmica da equivalência das trocas mercantis, aí incluída a compra e a venda da força de trabalho, as mercadorias são sempre trocadas pelo seu equivalente. Assim como as demais mercadorias, o valor da força de trabalho “é determinado pelo tempo de trabalho necessário para a produção – e, conseqüentemente, também para a reprodução – desse artigo específico” (MARX, 2017, p. 245), ou seja, na relação de assalariamento, o salário deve corresponder à quantidade de dinheiro necessária para que o/a trabalhador/a possa comprar os itens necessários para sua subsistência. Esse montante de dinheiro representaria, respeitada a equivalência da lei do valor, um limite para o rebaixamento dos salários:

O limite último ou mínimo do valor da força de trabalho é constituído pelo valor de uma quantidade de mercadorias cujo fornecimento diário é imprescindível para que o portador da força de trabalho, o homem, possa renovar seu processo de vida; tal limite é constituído, portanto, pelo valor dos meios de subsistência fisicamente indispensáveis. Se o preço da força de trabalho é reduzido a esse mínimo, ele cai abaixo de seu valor, pois, em tais circunstâncias, a força de trabalho só pode se manter e se desenvolver de forma precária. Mas o valor de toda mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho requerido para fornecê-la com sua qualidade normal (MARX, 2017, p. 247).

Ocorre que no Brasil, país situado na periferia do capitalismo, a lei do valor não se aplica em sua plenitude, porque existe aqui um rebaixamento dos salários para além do limite necessário à reprodução daqueles/as que trabalham. Isso porque, em países dependentes, como o nosso, o ciclo do capital não se realiza em sua inteireza dentro da própria sociedade, em outros termos, a burguesia vende seus produtos, em grande medida, fora das fronteiras nacionais, de modo que a realização da produção, a esfera da circulação, independe da capacidade de consumo do proletariado nacional, operando-se uma cisão entre a produção e a circulação no referido ciclo (MARINI, 2005, p. 162).

Essa medida, o rebaixamento salarial, é necessária ao capital nacional para compensar a transferência de valores que se dá periferia ao centro do capital. O trabalho na periferia capitalista, em razão da maior intensidade, do prolongamento da jornada e da expropriação do trabalho fundamental para que o/a trabalhador/a

reponha sua força de trabalho, é remunerado abaixo de valor normal, o que implica a superexploração da força de trabalho (MARINI, 2005, p. 154-157). Marini (2005, p. 164) nos diz que no Brasil, assim como nas demais economias latino-americanas, uma vez consolidado esse rompimento do ciclo do capital, o consumo da classe trabalhadora não interfere na realização das mercadorias produzidas; logo, os/as capitalistas nacionais não se rogam a explorar ao máximo os/as trabalhadores/as, sem maiores preocupações quanto às condições em que se dará a reposição da energia dessa massa de pessoas, desde que empregados/as sejam facilmente substituíveis no mercado de trabalho (lembramos, aqui, dos altos números de desemprego nacional, nosso amplo exército de reserva). É desse modo que “o sacrifício do consumo individual dos trabalhadores em favor da exportação para o mercado mundial deprime os níveis de demanda interna e erige o mercado mundial como única saída para a produção” (MARINI, 2005, p. 164-165).

O direito do trabalho, na lição de Alessandro da Silva (2020a, p. 303), é um fenômeno determinado historicamente pelo modo de produção capitalista e tem como finalidade a proteção dos/as trabalhadores/as, sobretudo ao impedir (ou ao menos dificultar) o distanciamento do preço da força de trabalho de seu valor, já que a própria reprodução da classe trabalhadora se vê ameaçada quando os salários ficam muito aquém do custo de vida, ou seja, quando o capital não tem barreiras para extrair mais-valor em detrimento do fundo de consumo dos/as trabalhadores/as. No entanto, o direito do trabalho é erigido sobre a forma jurídica, que, como se sabe, tem sua existência determinada pelo modo capitalista de produção. Essa dinâmica, evidentemente contraditória, é a tônica do direito do trabalho: por um lado, a concorrência entre os/as capitalistas os/as impele a minorar progressivamente os gastos com a força de trabalho, aumentando a exploração; de outra sorte, a força de trabalho é fundamental para a valorização do valor, devendo ser, de algum modo, preservada. Contudo, esse sentido do direito laboral, que possibilita a própria continuidade da valorização capitalista, não é apreendida na superfície, o que faz com que os/as capitalistas individualmente considerados/as o repilam, tornando-o volátil e sujeito a obstáculos de efetivação (SILVA, 2020a, p. 303-304). Em nossa sociedade dependente, essa contradição do capitalismo fica ainda mais evidenciada, pelos motivos já apontados, o que explica o esforço dos/as empresários/as em arrochar a remuneração daqueles/as que lhes vendem a força de trabalho.

Posto isso, passemos, a seguir, a tecer algumas linhas sobre a importância das representações coletivas da classe trabalhadora e os ataques sofridos nos últimos tempos pelos sindicatos.

3 O ATAQUE À ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O/a trabalhador/a livre é um pré-requisito para a sociedade capitalista moderna, sendo que essa liberdade deve ser interpretada num duplo sentido: por um lado, o/a trabalhador/a, livre que é, ou seja, dono/a de si, sem amo/a ou senhor/a, chega ao mercado de posse de uma mercadoria muito especial para negociar, de igual para igual, com o/a possuidor/a de dinheiro sua força de trabalho; por outro, em mais um aspecto dessa liberdade, o/a trabalhador/a “não tem outra mercadoria para vender, estando livre e solto e carecendo absolutamente de todas as coisas necessárias à realização de sua força de trabalho” (MARX, 2017, p. 244). Aqueles/as que trabalham, então, emancipados/as que são, atomizados/as dentro do contexto liberal, que preza pelo individualismo acima de tudo, usufruem de uma igualdade apenas formal. Nos diz Luiz Werneck Vianna (1978, p. 13) que, do direito romano, como uma expressão refinada de sociedade mercantil, emerge a pessoa como sujeito do direito. Essa pessoa, no entanto, só tem em comum com os/as outros/as o local de nascimento e o fato de ser proprietário/a de si próprio/a. Mesmo a religião de ética salvacionista não possui como cerne instituições que prezem pela coletividade, como a família ou o Estado, mas o indivíduo. A pessoa livre, no mercantilismo moderno, ao se libertar do jugo alheio, liberta-se, também, dos vínculos com a sociedade que a cerca.

Nessa medida, a luta pela satisfação dos apetites se torna a própria base da estabilidade social. O fato mercantil encontra uma zona livre, onde os diferentes bens sociais se trocam. Desse modo, o salário pago à força de trabalho não se constitui num “equivalente” declarado pelo Estado, mas dimana da sua força específica de pressão social. Por outra parte, fica implícito que essa mercadoria não possui equivalente real, facultando-se o exercício da força através dos sindicatos para impor seu preço no mercado (VIANNA, 1978, p.13).

Disso se percebe que a liberdade e a igualdade, presentes na nossa sociedade, têm um caráter meramente formal, porque o que ocorre, na prática, é que o/a detentor/a do capital e o/a detentor/a da força de trabalho se encontram livres para negociar no mercado, mas essa negociação nada tem de livre em sua materialidade. O/a trabalhador/a, despojado/a de todos os meios de produção, não tem efetivamente opção que não vender sua força de trabalho ao/à capitalista, porque essa é a única forma de sobreviver na sociedade das mercadorias. Essa relação, profundamente

desigual na sua materialidade, possui um mecanismo de, assim digamos, nivelamento das forças entre o capital e o trabalho, que é a organização coletiva da classe trabalhadora.

Essa questão, de a força daqueles/as que trabalham estar na coletividade, já era detectada por Friedrich Engels (2010, p. 250) em relação ao primeiro quartel do século XIX, período no qual, segundo o autor, os/as trabalhadores/as tiveram pela primeira vez o direito de se associarem livremente na Inglaterra, o que disparou o número de organizações dessa natureza. Nos mais variados setores produtivos, a classe que trabalha passou a se organizar com a finalidade expressa de, com lastro na união de classe, proteger os interesses de trabalhadores/as em face do arbítrio burguês. Eram seus objetivos estabelecer pisos salariais, “negociar *em masse*, como *força*, com os patrões, regular os salários em relação aos lucros patronais, aumentá-los no momento propício e mantê-los em todas as partes no mesmo nível para cada ramo de trabalho” (ENGELS, 2010, p. 250). O autor também já vislumbrava que o grande trunfo do capital na luta de classes é fomento do individualismo entre a classe trabalhadora, atomizando as pessoas, colocando-as em condição de concorrência entre si mesmas:

Entretanto, essas associações e as greves que elas organizam adquirem uma importância específica na escala em que representam a primeira tentativa operária para *suprimir a concorrência* – o que pressupõe a consciência de que o poder da burguesia se apoia unicamente na concorrência entre os operários, isto é, na divisão do proletariado, na recíproca contraposição entre os operários dos interesses dos operários tomados como indivíduos. As associações, ainda que de modo unilateral e limitado, confrontam-se diretamente com a concorrência, o nervo vital da ordem social vigente, e por isso constituem uma grave ameaça a essa ordem. Esse é o ponto mais nevrálgico que o operário poderia encontrar para dirigir seus ataques à burguesia e à inteira estrutura da sociedade. Uma vez suprimida a concorrência entre os operários, uma vez que todos se decidam a não mais deixar-se explorar pela burguesia, o reino da propriedade chegará ao fim (ENGELS, 2010, p. 253).

Ainda que ciente dos limites da atuação em massa do proletariado sobre a relação da compra e venda da força de trabalho, já que as associações de trabalhadores/as “são impotentes diante de todas as *grandes* causas que operam sobre essa relação” (ENGELS, 2010, p. 251) (é inócua a luta, por exemplo, pelo estabelecimento de um preço da força de trabalho superior ao imposto pela

concorrência entre os capitalistas), a percepção de que os sindicatos eram fundamentais, ainda que não suficientes, já estava presente na interpretação de Engels, que nos explica que, se a burguesia não vislumbrasse a possibilidade de enfrentamento coletivo do trabalho, iria, certamente, arrochar progressivamente os salários em busca da majoração dos lucros, salário que minguariam a um piso mínimo (ENGELS, 2010, p. 251-252) (piso que, até mesmo, como já apontamos neste texto, é desrespeitado na periferia do capitalismo).

Nesse mesmo sentido, Ricardo Antunes (1985, p. 12) aponta que a força que trabalhadores/as dispõem está em sua quantidade, que cresce em integrantes ao passo que o capitalismo se desenvolve e concentra os meios de produção, mas essa superioridade numérica é anulada quando reina a desunião entre aqueles/as. Não mais obrigados a tratar isoladamente com o/a empregador/a (mais forte, porque detém o poder econômico), trabalhadores/as encontram no corpo organizado as condições necessárias a impor resistência à pressão de empregadores/as por redução no preço da força de trabalho, bem como reivindicações de toda sorte.

Os operários unidos em seu sindicato colocam-se de alguma maneira em pé de igualdade com o patronato no momento da venda de sua força de trabalho evitando que o capitalista trate isoladamente com cada operário [...]

Os sindicatos são, portanto, associações criadas pelos operários para sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para a manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante, uma vez que o lucro capitalista aumenta não só em função da baixa de salários e da introdução das máquinas, mas também em função do tempo excessivo de trabalho que o capitalista obriga o operário a exercer (ANTUNES, 1985, p. 13).

Sobre as alterações sociais ocorridas no século XIX e nas três primeiras décadas do século XX, nos diz Luiz Werneck Vianna (1978, p. 7) que, foi nessa época, deu-se a ampliação de direitos relacionados à cidadania para aqueles/as não proprietários/as, num processo que forçou o liberalismo a lidar com a questão da democracia. Nesse processo, de pressões políticas e sociais, o Estado teve de ter seu papel reconsiderado, a redefinição do privado em face da ordem pública, com a intervenção estatal no mercado laboral, por meio da gradativa aparição de normas trabalhistas. A referida inovação atingia um ponto nevrálgico do liberalismo, a chamada teoria contratualista, pois passou a admitir no mercado a presença de um

ente coletivo (em substituição à ortodoxia do contratante individual), o sindicato (VIANNA, 1978, p. 7).

O labor nas fábricas era desenvolvido em condições precárias, com jornadas extenuantes, trabalho infantil e rebaixamento dos salários, mas os/as trabalhadores/as não tinham opção que não se submeter, já que na sociedade capitalista, em que tudo é mercadoria e tudo tem que ser comprado/vendido no mercado, dispõem apenas de sua força de trabalho, a ser vendida ao capital, caso queiram sobreviver. Os sindicatos, então surgem da necessidade de trabalhadores/as garantirem algum nível de segurança, da força encontrada na coletividade, para negociar as condições laborais com os/as capitalistas (KAPOR; POSSEBON, 2017, p. 411). Assim, a organização coletiva de trabalhadores/as se deu em razão do claro desequilíbrio de forças existente entre o/a trabalhador/a individual e o/a empregador/a, já que este/a atua, por si só, como um ser coletivo na sociedade. À vista disso, percebemos a importância da atuação organizada e uníssona dos/as trabalhadores/as para a tutela dos interesses de classe, já que, individualmente, encontram-se em clara posição de fragilidade em face do capital. Em que pesem todas as dificuldades históricas enfrentadas pela coletividade da classe trabalhadora, os sindicatos ainda persistem e o fazem no papel, até mesmo, de exclusivo instrumento de conquista para algum equilíbrio na relação de poder entre capital e trabalho (TAVEIRA, 2019, p. 128).

Surgidos os sindicatos, a ciência jurídica teve, de alguma forma, a passar a tratar do tema. Para Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 1379), o direito coletivo do trabalho é, juntamente com o direito individual do trabalho, um dos segmentos do direito do trabalho, que se dedica à regulação das relações ligadas à autonomia privada coletiva, trata das relações existentes entre as organizações coletivas de trabalhadores/as e as organizações coletivas de empregadores/as, bem como aquelas relações existentes entre as organizações coletivas de trabalhadores/as e empregadores/as diretamente. José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2019, p. 24-26), por sua vez, entende que o direito sindical é um apêndice autônomo da ciência jurídica, ou seja, fora da alçada do direito do trabalho. Isso porque, o direito sindical tem um objeto próprio e específico de estudo, o que se evidencia pela possibilidade de sindicalização do servidor público, que não é objeto do direito do trabalho tradicional. Ainda, o autor destaca que opta por chamá-lo de direito sindical (não direito coletivo do trabalho), porque não se pode negar que o estudo das relações coletivas

dos/as trabalhadores/as é, principalmente, um estudo relacionado às relações sindicais (ainda que haja outras formas coletivas de organização de classe). De todo modo, podemos defini-lo como um complexo de normas, princípios e institutos que tratam das relações trabalhistas, com suas inerentes disputas, entre trabalhadores/as, empregadores/as e outros grupos jurídicos especificados em norma, observada a ação coletiva efetivada autonomamente ou por meio das respectivas entidades sindicais (DELGADO, 2015, p. 1379-1383). Para Brito Filho (2019, p. 31), “Direito Sindical pode ser definido, singelamente [...] como parcela da Ciência Jurídica que se ocupa do estudo das relações coletivas de trabalho”.

Enquanto o direito individual do trabalho tem por foco a relação empregatícia individualmente considerada, estabelecida entre trabalhador/a e empregador/a, de modo que a partir dela são erigidas as regras e princípios que lhe são particulares, o direito coletivo (ou direito sindical) encontra nas relações grupais sua razão de ser. Essas relações coletivas formaram-se no modo capitalista de produção a partir do associacionismo sindical obreiro, de jeito que com essa atuação grupal a classe trabalhadora passou a atuar com maior força frente ao ser coletivo patronal (DELGADO, 2015, p. 1384). Segundo Delgado, esse esforço coletivo de trabalhadores/as veio a descortinar o equívoco da interpretação liberal, que autorizava e validava a atuação coletiva empresarial, mas a negava à classe trabalhadora, posto que:

[...] no transcorrer do século XIX, perceberam os trabalhadores que um dos sujeitos da relação de emprego (o empregador) *sempre foi um ser coletivo*, isto é, *ser cuja vontade era hábil a deflagrar ações e repercussões de impacto social*, seja certamente no âmbito da comunidade do trabalho, seja eventualmente até mesmo no âmbito comunitário mais amplo. Isso porque a vontade empresarial, ao se concretizar em ação, atinge um universo bastante amplo de pessoas no conjunto social em que atua. Em comparação a ela, a vontade obreira, *enquanto manifestação meramente individual*, não tem a natural aptidão para produzir efeitos além do âmbito restrito da própria relação bilateral pactuada entre empregador e empregado. Relembre-se que o Direito Civil, à época, antes do advento do ramo justralhista, tratava os dois sujeitos da relação de emprego como *seres individuais*, ocultando, em sua equação formalística, a essencial qualificação de ser coletivo detida naturalmente pelo empregador [...]

Os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena política e jurídica como vontade coletiva (e não mera vontade individual). A dinâmica de atuação grupal, caracterizada por embates envolvendo grupos sociais, que marca o Direito Coletivo do Trabalho,

surgiu, portanto, em torno do ser coletivo obreiro, o sindicato (DELGADO, 2015, p. 1384, destaques no original).

Essa área jurídica e respectivas instituições emergem na história como ferramenta na luta pelo aperfeiçoamento das condições de vida daqueles/as que trabalham, “como mecanismos de elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista” (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 44). Até então, a relação do direito coletivo com o direito individual do trabalho sempre consistiu na introdução ou interpretação harmônica, de agregação e, em certas ocasiões, de adequação, mas jamais de deterioração das relações individuais de trabalho, ou seja, ao direito coletivo do trabalho não era dada a competência de suprimir direitos colocados pela norma estatal a trabalhadores/as. Isso mudou, especialmente com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 44). No cenário mais recente, com o advento da pandemia do novo coronavírus, o direito coletivo do trabalho e, conseqüentemente, a organização coletiva do trabalho, foram objeto de ataques normativos, conforme trataremos a seguir.

3.1 A MEDIDA PROVISÓRIA N. 945/2020 E A CONDUTA ANTISSINDICAL

Passemos a tratar de algumas das investidas que a organização coletiva da classe trabalhadora vivenciou no contexto da pandemia do novo coronavírus, a começar pela MP n. 945/2020 (BRASIL, 2020c). Para começar, pensamos ser relevante lembrar o que consta da exposição de motivos da MP em estudo:

[...] o setor portuário é essencial para a economia nacional. Ele representa cerca de 95% da corrente de comércio exterior que passa pelo país e movimenta, em média, 293 bilhões anualmente, o que representa 14,2% do PIB brasileiro. Hoje, 100% das cargas do agronegócio são escoadas pelos portos e diversos artigos de primeira necessidade também são importadas neste meio. Assim, é essencial para se evitar o desabastecimento de cadeias produtivas, impactando toda a população, a continuidade desta atividade mesmo diante da declaração da pandemia e das orientações governamentais e sanitárias que estimulam o fechamento de empresas, quarentena e outras medidas para evitar a rápida disseminação [...]

Assim, no intuito de não ocasionar solução de continuidade nas operações portuárias **em caso de indisponibilidade de trabalhadores portuários avulsos para atendimento às requisições, fica previsto que os operadores portuários que não**

sejam atendidos possam contratar livremente trabalhadores com vínculo empregatício por tempo determinado para realização de serviços de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações [...] (BRASIL, 2020a, grifos nossos).

Posto isso, assim como muitos outros setores da economia nacional, o setor portuário sentiu fortemente os impactos econômicos da chegada da Covid-19 ao país. Porém, conforme notícia vinculada no *site* do sindicato dos portuários do estado de São Paulo, sob o título “Portuários preparam greve nacional” (SINDAPORT, 2019), o setor já apresentava sinais de descontentamento com a política pública adotada para ele, pela crítica situação do Portus (Instituto de Seguridade Social da categoria), pelo movimento de privatização dos portos brasileiros e, principalmente, pela ausência de diálogo com o governo federal (de Jair Bolsonaro) para a construção de um modelo portuário que não levasse em conta somente os interesses do capital. Tudo isso fazia com que a categoria já ensaiasse uma paralisação nacional. Em resposta, a Secretaria de Logística e Transporte de São Paulo posicionou-se veementemente contra e ameaçou que seria possível, na ocorrência de eventual greve da categoria, que fosse declarado estado de emergência, o que suspenderia “direitos individuais e de greve”, conforme notícia vinculada no jornal Folha de São Paulo (2020).

Foi nesse contexto que, em 04 de abril de 2020, o governo federal apresentou a MP n. 945/2020, a dispor “sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da covid-19 no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar” (BRASIL, 2020c). Um dos pontos a serem observados na norma, pontualmente em seu art. 1º, I, é que ela concedeu aos/às portuários/as o status de categoria essencial, o que alterou (alteração posteriormente ratificada e tornada *perene* pela Lei. n. 14.047, de 24 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020f) o rol de categorias essenciais para efeitos de greve, elencado no art. 10 da Lei n. 7.783/1989, que dispõe “sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (BRASIL, 1989). A alteração em comento impacta significativamente na possibilidade de exercício de greve dos/as portuários/as. Isso porque, quanto aos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os/as empregadores/as e os/as trabalhadores/as têm a obrigação de garantir, durante o movimento paretista, a continuidade dos “serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (BRASIL, 1989), ou

seja, não pode ocorrer a paralisação total dos trabalhos; porque, para essas atividades essenciais, existe a obrigação de que os/as grevistas comuniquem os/as empregadores/as e usuários/as do serviço com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação, enquanto que para as demais atividades a exigência é de comunicação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e apenas aos/às empregadores/as; ademais, pois o descumprimento dessas exigências legais pode implicar no julgamento da abusividade do direito de greve, com as respectivas consequências legais (BRASIL, 1989).

À vista disso, a medida de emergência é deveras autoritária e em descompasso com a ordem constitucional vigente, porque restringe demasiadamente o exercício do direito de greve daquela classe trabalhadora, com o autoritarismo subjacente que interdita o diálogo do capital com o trabalho, que era, segundo a reportagem supracitada, ponto fulcral do movimento paredista em ensaio. É o posicionamento de Rodolfo da Costa Arruda Silva (2021b, p. 554):

É inegável que esta essencialidade atribuída às *atividades portuárias* restringiu, sobremaneira, o exercício do direito de greve pelos trabalhadores portuários que, agora, terão de superar entraves para viabilizar eventuais paralisações, de modo que estas não sejam consideradas ilegais ou abusivas. Em que pese o atual contexto de crise pandêmica possa atribuir aparente idoneidade à motivação de medidas restritivas do exercício do direito de greve pelos trabalhadores dos setores considerados indispensáveis para o combate à crise e para o atendimento das necessidades inadiáveis, parece-nos não haver permissão constitucional para tal restrição. Fato é que, a restrição decorrente da proposta endereçada pela MPv é resultado de uma política autoritária e que não preza pelo diálogo – principal reivindicação dos trabalhadores portuários –, e flerta perigosamente com um passado marcado pelo autoritarismo, criminalização e excessiva restrição ao exercício do direito de greve.

Não queremos aqui negar que a categoria dos/as portuários/as desenvolve uma atividade bastante relevante para a economia nacional (como, inclusive, é demonstrado em números na exposição de motivos acima transcritos da MP), já que sua parada tem o condão de afetar severa e diretamente as importações e exportações pátrias. Poderíamos, especialmente nos momentos iniciais da pandemia, quando o acesso a máscaras de proteção, luvas, respiradores e toda sorte de materiais necessários ao combate ao vírus eram escassos no mundo e chegavam à população brasileira predominantemente por importações (como é sabido, a indústria

nacional definha), entender a concessão aos/às portuários/as o status de categoria essencial como razoável e condizente com a realidade do momento, afinal, o art. 11 da Lei de Greve diz que essenciais são “serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (BRASIL, 1989). O que é mais essencial que ter acesso ao instrumental necessário para combater a Covid-19 no meio da pandemia?

Ocorre que o argumento se mostrou falacioso, posto que a essencialidade dos/as portuários/as foi gravada de forma permanente no ordenamento jurídico pela Lei n. 14.047/2020 (que alterou o art. 10 da Lei n. 7.783/1989), que converteu a medida emergencial provisória em definitiva, no particular. Assim, o que emerge dos fatos é que a teleologia por de trás da MP n. 945/2020 sempre foi de cercear a categoria organizada, ora em análise, de sua capacidade de resistência por meio da greve. Ao colocar suas fichas numa política que preza pelo autoritarismo e dá de ombros ao diálogo como forma de contornar o risco de greve do setor portuário, o governo Bolsonaro empenhou-se em obstaculizar o direito resistência daqueles/as trabalhadores/as, evidenciado postura tendente à restrição de direitos da classe trabalhadora (SILVA, 2021b, p. 555), sobretudo o assegurado direito de greve, previsto no art. 9º da CR/1988 (BRASIL, 1988).

Outro ponto trazido pela MP n. 945/2020 (contudo, este não foi convertido em lei) que nos parece conflitante com o direito de greve dos/as trabalhadores/as, consta do respectivo art. 4º e parágrafos, *in verbis*:

Art. 4º Na hipótese de indisponibilidade de trabalhadores portuários avulsos para atendimento às requisições, os operadores portuários que não forem atendidos poderão contratar livremente trabalhadores com vínculo empregatício por tempo determinado para a realização de serviços de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, considera-se indisponibilidade de trabalhadores portuários qualquer causa que resulte no não atendimento imediato às requisições apresentadas pelos operadores portuários ao Órgão Gestor de Mão de Obra, tais como greves, movimentos de paralisação e operação-padrão.

§ 2º A contratação de trabalhadores portuários com vínculo empregatício com fundamento no disposto no *caput* não poderá exceder o prazo de doze meses (BRASIL, 2020a, grifos nossos).

Do trecho acima transcrito, depreende-se que a participação no movimento paredista basta para que os/as trabalhadores/as sejam compreendidos/as como

indisponíveis, na forma e para os fins previstos na MP n. 945/2020, justificando a contratação de mão de obra substituta dos/as grevistas, o que, segundo Georgenor de Sousa Franco Filho (2020, p. 658) configura clara conduta antissindical, em desrespeito à CR/1988. Por oportuno, lembramos que práticas antissindicais são “sistemáticas de desestímulo à sindicalização e desgaste à atuação dos sindicatos, [...] cláusulas ou práticas (e outras congêneres) são, sem dúvida, inválidas, por agredirem o princípio da liberdade sindical, constitucionalmente assegurado” (DELGADO, 2015, p. 1406). Esclarecido isso, a MP em análise fugiria do escopo que lhe dá o art. 62 da CR/1988: situações de relevância e urgência (BRASIL, 1988). Não se está a negar que, em razão da disseminação descontrolada do vírus, outros motivos eventualmente pudessem justificar a contratação facilitada de substitutos/as, mas a escolha do texto normativo é injustificável, porque teve como foco a fragilização da organização coletiva da categoria. Nesse sentido, destacamos que a chancela à contratação de substitutos/as a eventuais grevistas se assemelha sobremaneira a uma represália aos movimentos paredistas, pois, nos termos em que fora posta na MP, a eclosão da greve poderá desencadear a contratação de empregados/as substitutos/as por até doze meses, lapso temporal que usualmente extrapola a duração dos movimentos paredistas (SERAU JUNIOR; PETRY, 2020, p. 87).

Veja-se que, a greve é o “principal meio de luta dos trabalhadores e mais importante dos meios de ação sindical direta” (BRITO FILHO, 2019, p. 273), motivo pelo qual qualquer ato atentatório àquele direito deve ser repudiado veementemente. No entanto, por integridade argumentativa, é preciso dizer que mesmo antes da legislação de emergência a vedação de contratação de substitutos/as de trabalhadores/as grevistas não era absoluta, encontrando duas exceções na Lei de Greve (BRASIL, 1989), quais sejam: a contratação imprescindível para a conservação do maquinário e equipamentos da empresa, a possibilitar que, terminada a greve, as atividades possam retornar (art. 9º) e caso a greve seja declarada abusiva pelo Judiciário, recusando-se os/as trabalhadores/as a retornar ao labor (art. 14). A doutrina prevê ainda uma terceira possibilidade para a contratação de substitutos/as nesses casos:

Tem sido comum, nas ordens judiciais para a preservação dos serviços necessários à garantia das necessidades inadiáveis da comunidade, além da fixação do contingente mínimo, autorizar o empregador, caso ocorra a recusa de os trabalhadores acatarem a

ordem e retornar ao trabalho para o fim indicado, a contratar trabalhadores que os substituam, pelo que, por uma interpretação – que é totalmente razoável – da Justiça do Trabalho sobre os limites do disposto no art. 12 da Lei de Greve, criou-se terceira hipótese de contratação de trabalhadores durante a greve (BRITO FILHO, 2019, p. 315).

Outrossim, a MP n. 945/2020, ao atentar contra o direito constitucional de greve, previsto no art. 9º da CR/1988 (BRASIL, 1988), fustiga a liberdade sindical, esculpida no artigo 8º da daquela mesma Carta, tendo em vista que a liberdade em questão não significa apenas a garantia de que trabalhadores/as podem se organizar sindicalmente, mas que a classe deve ter preservado seu livre atuar coletivo e organizado (SERAU JUNIOR; PETRY, 2020, p. 86).

As lutas e conquistas históricas dos/as portuários/as, bem como as vindouras, devem ser preservadas, para o que imprescinde o respeito a seu direito de greve e liberdade sindical. Não bastasse, tratando-se de mitigação de direitos fundamentais, nos parece que essa estirpe de inovação legal não encontra guarida no art. 62 da CR/1988. Assim, ao observamos a liberdade sindical e o direito de greve, não vislumbramos motivos críveis a justificar a urgência no solapamento de ambos. Noutros termos, o direito de greve e a liberdade sindical não são potenciais disseminadores do novo coronavírus, razão por que não devem ser cerceados sob esse pretexto, como fez a MP n. 945/2020, numa evidente conduta antissindical (SERAU JUNIOR; PETRY, 2020, p. 88-89).

O que observamos, então, é que a legislação trabalhista de emergência foi instrumentalizada para possibilitar um ainda maior esvaziamento dos sindicatos brasileiros, marcha que vem acelerada desde a reforma trabalhista de 2017. Entretanto, esse ímpeto neoliberal, que encontrou oportunidade (e a aproveitou, como pensamos ter ilustrado acima) na pandemia atual, não se restringiu à MP n. 945/2020, foi além, como pretendemos apontar abaixo.

3.2 O ESTÍMULO À AUTONOMIA INDIVIDUAL E O Esvaziamento DOS SINDICATOS

Os artigos da CLT alterados pela reforma trabalhista, principalmente o 611-A, são objeto de crítica na doutrina trabalhista, porque patrocina um alargamento desarrazoado dos poderes concedidos às negociações coletivas, principalmente

quanto à possibilidade de deterioração de direitos laborais por tal via (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 282). Como já tratamos neste texto, a possibilidade de maior extração de mais-valor absoluto e relativo por essa via, que permite a adaptação dinâmica do capital às conveniências e demandas do momento histórico, autoriza chamarmos o fenômeno de mais-valorização da negociação coletiva, conforme lição de Gustavo Seferian (2021a, p. 870). Esse afrouxamento das garantias laborais por meio de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é indubitavelmente um dos signos marcantes da Lei n. 13.467/2017, que fragiliza o potencial civilizatório dessa modalidade negocial, mormente quanto ao desenvolvimento salutar das condições de vida da classe laboral, prejudicial à possibilidade de elevação, pelo ajuste coletivo, do equilíbrio (algum) entre capital e trabalho no capitalismo (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 282).

Entretanto, os aludidos artigos, repise-se, que passaram a autorizar a prevalência do ajuste coletivo sobre o texto legal, foram ora superados sob o prisma flexibilizatório, uma vez que as medidas provisórias exaradas nestes tempos pandêmicos chancelaram a possibilidade de existência de mero ajuste individual, ou seja, diretamente entre empregador/a e trabalhador/a, em temas sensíveis, como redução salarial, banco de horas, antecipação de férias e feriados, teletrabalho (YUNIS; SANTOS, 2021, p. 95). A princípio, relembramos, o art. 7º XXVI da CR/1988 prevê o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (BRASIL, 1988), bem como consta, no artigo seguinte do texto constitucional, a competência sindical para a tutela dos interesses da classe trabalhadora em questões administrativas ou judiciais, sendo “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988).

Ainda no plano constitucional, o art. 7º, VI garante aos/às trabalhadores/as a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (BRASIL, 1988). Brito Filho (2020, p. 577) nos recorda que essa é uma disposição de direito fundamental da classe que trabalha, direito básico e protegido de qualquer forma de violação por norma infraconstitucional, o que, por si, já é óbice robusto o bastante à validade das disposições em sentido contrário, como as que constam nas MPs, seja qual for a condicionante factual. Sobre a MP n. 936/2020 (BRASIL, 2020b), que permite a redução de salário e jornada por negociação individual, diz:

Ora, as disposições da MP 936/2020 que motivam a presente discussão prescrevem exatamente o contrário, ou seja, a possibilidade de redução de salários pela via individual. Não é, obviamente, possível, pela clareza da disposição constitucional que veda a conduta, ainda que a motivação seja considerada relevante, no caso a necessidade de disciplinar as relações jurídicas entre trabalhadores e empregadores durante o período da pandemia, e em momento de paralisação, em grande escala, da atividade produtiva (BRITO FILHO, 2020, p. 577).

Com efeito, a possibilidade de redução de jornada e salário, trazida na legislação de emergência, é diametralmente oposta ao texto constitucional, exigindo-se, em que pese o respeito a posicionamentos divergentes, grande esforço interpretativo para dar à MP verniz de constitucionalidade. Veja-se que, o obstáculo constitucional à redução salarial pela via da negociação individual não existe por um acaso, mas, sim, para possibilitar algum equilíbrio entre o capital e o trabalho, que compõem uma relação assimétrica nas negociações (BRITO FILHO, 2020, p. 577). Ora, exatamente porque a relação individual entre empregador/a e trabalhador/a é desequilibrada é que a existência da organização coletiva de classe e do próprio direito sindical se justificam:

Essa disparidade de posições na realidade concreta fez despontar um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego. O Direito Coletivo, ao contrário, é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres coletivos equivalentes: *seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais*. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos (DELGADO, 2015, p. 1400, grifos no original).

Dessa forma, as convenções e acordos coletivos permitem aos/às trabalhadores/as se manifestarem de modo uníssono, único modo de impedir que na relação entre capital e trabalho, profundamente desigual, a negociação não se metamorfoseie em imposição pelo poder econômico patronal. Autorizar que essa miríade de ideias, há muito consolidada no plano normativo brasileiro, seja subvertida, é aceitar o fato (falso) de que a relação laboral não mais acolhe sujeitos em desequilíbrio de poder, é negar a hipossuficiência dos/as trabalhadores/as, é negar a presença de um sujeito que deve ser protegido na relação de emprego, “o que

contraria a própria razão de existir de um conjunto normativo construído a partir dessa ideia” (BRITO FILHO, 2020, p. 578), é negar a própria razão de ser do direito do trabalho.

Nesse cenário, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6.363 foi distribuída pelo partido Rede Sustentabilidade, ao argumento de violação dos arts. 7º, VI, XIII, XXVI e 8º, III e VI, CR/1988, sendo que um dos objetivos era afastar a possibilidade de redução salarial por acordo individual, conforme previsão do art. 7º, II, MP n. 936/2020 (BRASIL, 2020b). O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), ao apreciar tal ADI, em que se suscitou a incompatibilidade do acordo individual para suspensão contratual e redução salarial com o texto constitucional, manteve a eficácia dos artigos e incisos questionados na referida ADI, ou seja, entendeu pela validade da suspensão contratual e corte de jornada e salário por acordo individual, lançando mão de interpretação inédita desde a entrada em vigor da CR/1988, flexibilizando o direito fundamental de proteção ao salário, marginalizando, nesse particular, a negociação coletiva (DELGADO; AMORIM, 2021, p. 331).

Nessa esteira, com o beneplácito da Suprema Corte, o texto da MP n. 936 restou convertido na Lei n. 14.020/2020 pelo Congresso Nacional, norma que mantém as disposições da MP no que toca às possibilidades de suspensão contratual e corte de salário e jornada, apenas incluindo diminuta restrição quanto ao uso do acordo individual nas empresas de médio e grande porte (renda bruta de 2019 superior a R\$ 4.800.000,00): a faixa salarial, para incidência do acordo individual, foi reduzida de R\$ 3.135,00 para R\$ 2.090,00, conforme art. 12, I, da Lei n. 14.020/2020⁵. No mais, foi mantida a possibilidade de redução salarial e suspensão contratual por simples negociação individual (DELGADO; AMORIM, 2021, p. 332). Para Luana Duarte Raposo (2021, p. 540), a norma em estudo parte da premissa, não comprometida com a verdade, de que empregador/a e empregado/a possuem paridade de condições para negociar a relação laboral, tal como a legislação trabalhista é deveras protetiva a quem trabalha, ideia que permeia a produção normativa pátria há algum tempo, com destaque a partir da Lei n. 13.467/2017. No enredo pandêmico, aquele ideário ganhou tração, com o argumento de que, se não existir sacrifício da classe trabalhadora, as

⁵ Lembrando que 70% da população ganha até dois salários mínimos mensais (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2020).

empresas quebrarão e, então, não haverá mais empregos. “Vem à tona, assim, a fictícia autonomia de vontade nos contratos de trabalho” (RAPOSO, 2021, p. 540).

Esse arcabouço de pensamento neoliberal, que nega a luta de classes e deposita sobre a negociação a melhor saída para as crises, não é novidade, mormente a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista, que criara diversas possibilidades de negociação coletiva a se sobrepor à legislação (como já tratamos neste texto) e, até mesmo, a possibilidade de negociação direta entre empregado/a hiperssuficiente (explicaremos um pouco melhor a seguir) e empregador/a (ainda que, até então, em caráter excepcional), sempre no sentido de uma valorização da autonomia negocial em detrimento da lei:

Qualquer pessoa que esteve sob o jugo da relação de trabalho entende que essa é a típica situação em que não se consegue exercer a autonomia individual de vontade. No Brasil, tivemos um processo de luta importante que conformou um repertório protetivo das relações de trabalho, diversos movimentos sindicais foram responsáveis pelo retardamento da implementação do neoliberalismo no Brasil especialmente no que tange às regras de direito do trabalho. No entanto, o aprofundamento de uma crise econômica somado à crise política acabou desembocando na contrarreforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), que representou severo ataque ao direito do trabalho. A nova regra viabilizou a negociação direta do empregado com o empregador, criando a figura do hiperssuficiente. A retórica da autonomia individual de vontade também se deu em relação aos demais trabalhadores quanto a temas específicos, como a flexibilização da jornada de trabalho, instituição de banco de horas, entre outras questões (RAPOSO, 2021, p. 542).

No entanto, ainda que salte aos olhos o caráter precarizante da reforma trabalhista, seu foco não foi a utilização da autonomia individual como fator determinante nas relações laborais, mas o aumento da autonomia da negociação coletiva. À legislação pandêmica de emergência, por seu turno, coube aprofundar aquela possibilidade, utilizando a autonomia individual como salvaguarda do próprio emprego (RAPOSO, 2021, p. 542). Dito isso, é curioso como as classes dominantes mudam o discurso rapidamente, de acordo com suas necessidades ou possibilidades. Ainda que a valorização da autonomia da negociação coletiva tenha sido por muito tempo propalada como medida necessária à modernização do mercado de trabalho brasileiro (sempre com base no surrado argumento de que a CLT seria arcaica), a burguesia brasileira, mal implementou o malfadado art. 611-A, da CLT, e agora, passados poucos anos, o soterramento da lei pela negociação coletiva já não basta,

é preciso mais! É preciso que o acordo individual ganhe espaço da relação trabalhista, conforme magistério de Seferian (2021b, p. 312-315):

O que pretendemos aqui sinalizar, porém, é que mesmo essa mais-valorização da negociação coletiva – que tanto proveito traz ao capital – pode ser suplantada quando ainda mais profundos marcos de precarização e exploração são reclamados, afastando décadas de defesa ideológica, revestidos de lustros teóricos para defender que a negociação coletiva seria o melhor remédio para a lida com tais circunstâncias de crise, para que então se passe a defender a autonomia individual da vontade como deus *ex machina* para os impasses resultantes da regulamentação juslaboral.

Em que pese a tônica da reforma trabalhista, em especial no que diz respeito aos arts. 611-A e 611-B, ambos da CLT, ser no sentido de valorizar a negociação coletiva como saída para os conflitos trabalhistas, com foco na preservação de empregos, o que se extrai é que se trata de medida cujo intuito sempre foi precarizar as relações laborais, atacando o direito do trabalho, a abrir um flanco para flexibilizações ainda mais severas contra a classe trabalhadora, como a ora experimentada ampliação da autonomia individual em questões trabalhistas (SEFERIAN, 2021a, p. 860-861). Essa interpretação salta aos olhos diante da conjuntura atual (enfrentamento da pandemia), na qual “a autonomia coletiva da vontade é solenemente descartada em prol de um instrumento ainda mais eficaz nesta busca: a negociação individual” (SEFERIAN, 2021a, p. 860). É oportuno que as classes proprietárias disseminem a ideia da autonomia individual como a melhor solução para os impasses trabalhistas, pois a expressão da vontade individual não basta ao efetivo enfiamento do capital pelo trabalho. Apartada do movimento coletivo, ou seja, distanciada do sindicalismo ou de outras vias coletivas de enfrentamento auto-organizado, a manifestação individual do/a trabalhador/a é a fiel expressão da “própria míngua da pujança política das e dos que trabalham, e não uma microexpressão da autonomia da vontade coletiva” (SEFERIAN, 2021b, p. 315-316).

Em relação ao/à trabalhador/a hiperssuficiente, previsto no art. 444 da CLT, ou seja, aquele “[...] portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (BRASIL, 1943), faz-se necessário compreender que a representação sindical também lhe é garantida como direito fundamental, especialmente quando o tema é a redução de jornada e salário, e que esse direito tem

de ser respeitado, gostemos, ou não, da maneira como os sindicatos de classe desempenharam seu mister no transcorrer da história. Sob o ponto de vista jurídico, repisemos, é inconstitucional autorizar o corte salarial, negociado individualmente, em qualquer hipótese das admitidas na legislação de emergência, já que a CR/1988 (art. 7º, VI) não distingue trabalhadores/as pelo valor de seus holerites (BRITO FILHO, 2020, p. 578-579). A verdade é que a legislação de emergência, seja na MP n. 936/2020, seja na Lei n. 14.020/2020, teve viés de desvalorização do papel dos sindicatos nas negociações entre capital e trabalho (RAPOSO, 2021, p. 543) e, conseqüentemente, da própria representação da classe trabalhadora por aqueles.

À vista disso, nesta quadra da história, causa temor assistirmos ao STF cancelar a legislação de emergência, e a conseqüente perda de relevância das competências sindicais, enquanto o que se esperava (ao menos em tese) era que, ao cumprir seu papel de guardião constitucional, ele a rechaçasse. O movimento da Corte parece indicar um aprofundamento do que Delgado e Amorim (2020, p. 342) chamam de “regime de exceção a direitos fundamentais trabalhistas”, sob o argumento da imprescindibilidade em razão da crise, principalmente no que toca ao direito coletivo laboral. Trata-se, pois, de “método de consumação do fato normativo antissocial, o ‘novo normal’ de um Direito do Trabalho destituído de alicerce constitucional, posto à inteira disposição dos governos e das maiorias legislativas temporais” (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 342).

O sentido da decisão do Pleno do STF foi da indispensabilidade da autonomia individual dos/as trabalhadores/as, em detrimento da vontade coletiva, no momento de crise, bem quando ocorre um delineamento de variada gama de medidas flexibilizatórias (SEFERIAN, 2021a, p. 872). Essa opção judicial, de dar validade às medidas normativas de emergência, que só fizeram tolher direitos da classe trabalhadora, por argumentos embasados muito mais nos fatos do que no campo jurídico, permitindo que salários sejam mutilados de trabalhadores/as, sem o sindicato a seu lado para discutir os termos em que isso se dá, sabedores que são os/as trabalhadores/as que necessitam vender sua força de trabalho ao capital para sobreviver, não nos parece ser a “melhor ideia de justiça, aqui com significado de justiça distributiva, que é a melhor (mais justa) forma de distribuir direitos entre os integrantes da sociedade” (BRITO FILHO, 2020, p. 580-581).

Segundo Raposo (2021, p. 544), a configuração que o Estado brasileiro parece tomar, seja pela produção legislativa, seja pelo posicionamento do STF (lembramos, ambas expressões da aparência do direito), é de que empregador/a e empregado/a possuem os mesmo interesses e objetivos, devendo unir forças no enfrentamento da pandemia. Entretanto, continua a autora, é impossível levar a sério tal argumento para tratar das questões referentes ao emprego, argumento que prega algo como uma união de classes, quando o cenário material é de cerca de treze milhões de desempregados/as. A resposta que a o Estado parece dar à sociedade aponta para a normalização e aprofundamento da superexploração da força de trabalho, e segue:

[...] mais uma vez, parte-se de uma lógica fatalista no sentido de que não há nada mais a ser feito se o que se quer é salvar os empregos. Esse pensamento desconsidera que a crise econômica não pode ser superada com uma nação de miseráveis; sem salário, não há consumo [...]

O que se pretende fazer entender é que as escolhas diante de uma crise de proporções até então inimagináveis, **não são neutras, resultam da conformação ao sistema de produção e do aprofundamento do pensamento neoliberal**, que atinge todos os aspectos da regulação de proteção ao trabalho, reduzindo ou suprimindo direitos dos trabalhadores e fortalecendo o arbítrio patronal. O que se tem observado é o aprofundamento das circunstâncias dadas para avançar na precarização do trabalho para viabilizar lucros a grandes empresas (RAPOSO, 2021, p. 544-545, grifos nossos).

As normas exaradas durante a pandemia vão no sentido de afastamento da atuação sindical, o que é escancarado pela autorização de substituição das negociações coletivas pelas individuais em temas sensíveis, principalmente corte de salário e jornada, exatamente onde se dá a extração do mais-valor. Não nos enganemos, o direito do trabalho emergiu da luta de classes, não da bondade do capital ou do legislador, de sorte que o caráter protetivo dessa área do direito é da sua essência. Não há que se falar, então, em igualdade das partes na relação de trabalho (RAPOSO, 2021, p. 546), o que impõe a compreensão de que a disputa é inevitável e dura, sendo a presença dos sindicatos imprescindível para essa caminhada, daqueles/as que trabalham.

3.3 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A negociação coletiva, seja a realizada entre sindicato de classe diretamente com o/a empregador/a (ACT), seja a realizada entre o sindicato de classe e o sindicato patronal (CCT), “expressa a correlação de forças entre organizações sindicais e patronais no setor de atividade econômica considerado, bem como a orientação político-ideológica dos sindicatos que conduzem a negociação” (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 157). De partida, conforme aponta Paulo de Carvalho Yamamoto (2017, p. 435), é deveras cínico o argumento dos que se puseram ao lado da reforma trabalhista sob o pretexto (supostamente positivo) de que o negociado passaria a prevalecer sobre o legislado. Segundo o autor, o negociado sempre teve predominância sobre o legislado nas relações trabalhistas brasileiras, mas desde que aquele não arranhasse as balizas mínimas civilizatórias garantidas na norma legal. Salientemos, antes da reforma trabalhista, quando a negociação estabelecia mais direitos que o texto legal, aplicava-se o negociado. Os defensores da reforma afirmavam que essa inovação, a possibilidade de sobreposição do negociado (em prejuízo de trabalhadores/as) sobre o legislado traria maior liberdade para empregador/a e empregado/a. “Qual liberdade? A única liberdade introduzida foi a do trabalhador poder vender sua força de trabalho por valores abaixo daqueles estabelecidos em lei” (YAMAMOTO, 2017, p. 435).

Quanto a esse devotado interesse do capital em defender a liberdade (note-se, nos tempos atuais tão propagandeado pelo Executivo nacional), bom é lembrar a consideração de Marx (2017, p. 244):

Para transformar o dinheiro em capital, o possuidor de dinheiro tem, portanto, de encontrar no mercado de mercadorias o trabalhador livre, e livre em dois sentidos: de ser uma pessoa livre, que dispõe de sua força de trabalho como sua mercadoria, e de, por outro lado, ser alguém que não tem outra mercadoria para vender, estando livre e solto e carecendo absolutamente de todas as coisas necessárias à realização de sua força de trabalho.

Dito isso, a Lei n. 13.467/2017, ao revés da trajetória histórica dessa parte especializada do direito, impôs a este o papel de facilitador da regressão dos padrões mínimos civilizatórios garantidos pelo direito individual do trabalho. Não mais tido como ferramenta destinada à melhoria da condição de vida do proletariado, o direito sindical passou a ser mais uma trilha possível à deterioração das condições laborais.

Isso porque o texto legal coloca os sindicatos na desconfortável situação de poderem atuar em desfavor de seus/suas representados/as, uma vez que a novel redação dada ao art. 611-A da CLT concede àqueles (sindicatos) a competência para negociar a supressão ou o rebaixamento de diversos direitos trabalhistas (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 45-46), o que, para além de minorar o grau de proteção de quem trabalha, pode vir a pôr em xeque até mesmo a legitimidade dos sindicatos diante da classe trabalhadora. Ademais, ao dispor que a CCT e o ACT têm prevalência sobre a norma quando dispuserem acerca dos temas arrolados nos quinze incisos do art. 611-A da CLT, este dispositivo legal os apresenta em rol exemplificativo⁶, de maneira que inexistente limitação clara acerca da amplitude de direitos que podem vir a ser vilipendiados por negociação coletiva (MEIRINHO; GARCIA, 2017, p. 408).

De outra sorte, o art. 611-B da CLT apresenta rol de direitos cuja minoração é vedada por negociação coletiva, mas o faz de forma taxativa, ou seja, *prima facie*, apenas as disposições gravadas no artigo em comento encontram-se blindadas quanto à flexibilização por ACT ou CCT. O dispositivo parece ter sido feito às pressas, sem maiores reflexões sobre os fundamentos legais e jurídicos que o fundamentam, omitindo-se diversos temas que deveriam ter sido mantidos fora do alcance das negociações coletivas, conforme nos aponta Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 121):

Enquanto o art. 611-A enaltece o caráter meramente exemplificativo da lista das matérias liberadas para a negociação (“entre outros”), o art. 611-B principia afirmando que o rol das matérias proibidas é taxativo (“exclusivamente”), mas essa afirmação é ousada e desprovida de base científica. A redação do dispositivo parece ter sido feita às pressas, copiando o art. 7º da CF, sem refletir a existência de outros fundamentos jurídicos e legais que inibem a negociação sindical. Há diversos assuntos que devem ser mantidos fora da órbita dos acordos e das convenções coletivas, servindo como exemplos os seguintes casos extraídos da jurisprudência do TST:

- concessão de reajuste salarial contrário a leis de política salarial (Súmula 375 do TST, sem razão para ser alterada);
- fixação de taxas de homologação, contribuição sindical (diante do novo regramento dos arts. 545 e seguintes) e contribuição confederativa (para não filiados);

⁶ O dispositivo celetista em questão não exaure as possibilidades em que a negociação coletiva pode prevalecer sobre a lei, podendo surgir novos casos em que o texto legal pode ser superado, o que se depreende da expressão “entre outros”, constante do *caput* do artigo, conforme segue: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre [...]” (BRASIL, 1943, destacamos).

- dispensa de aviso-prévio para o caso de ter havido admissão pela nova empresa prestadora de serviços em regime de terceirização;
- cláusulas com efeito retroativo;
- descontos salariais superiores a 70% do salário, ao arrepio do art. 82, p. único, da CLT (intocado pela reforma);
- cláusulas discriminatórias entre sindicalizados e não sindicalizados;
- discriminação salarial entre adolescentes e adultos, em detrimento do art. 277, § 3º, II, da CF;
- restrições ou condicionantes à garantia de emprego da gestante;
- renúncia coletiva de direitos.

Nessa esteira, com tantas exceções deixadas de fora do art. 611-B da CLT, Silva (2017, p. 122) entende ser difícil sustentar que, na aplicação da lei, o/a julgador/a poderá interpretar o dispositivo de modo taxativo, devendo o advérbio “exclusivamente”, que consta do respectivo *caput*, ser entendido como uma “prioridade de vedação à negociação coletiva, para fins daqueles artigos, capítulo ou título da CLT, admitindo-se outras restrições oriundas de diferentes passagens do texto constitucional” (SILVA, 2017, p. 122.).

Efetivamente, o que se tem é que, sob o discurso de estímulo à liberdade de negociação sindical, abriram-se aos interesses patronais novos patamares de exploração da classe trabalhadora, numa lógica que subverte a essência do direito do trabalho (e da negociação coletiva), tornando-o mero garantidor dos anseios de sustentabilidade empresarial e da viabilidade dos negócios (SEFERIAN, 2021a, p. 865). A suposta maior valorização das negociações coletivas visa à otimização da exploração capitalista, com a possibilidade de aumento de jornada e intensidade de trabalho, ou seja, maior extração de mais-valor absoluto e relativo, processo que pode ser chamado de *mais-valorização da negociação coletiva*, conforme nos explica Gustavo Seferian (2021a, p. 870):

Deste modo, ao abrir margens para flexibilização de condições elementares à constituição de relações de assalariamento – como é o caso de jornadas de trabalho e remuneração –, ou até mesmo situações objetivas que nenhum ajuste de vontades poderiam trazer inflexão – como são os casos dos graus de insalubridade e o reconhecimento ou não dos impactos à saúde, segurança e higiene laborais por decorrência de alterações de intervalos –, sinaliza-se um horizonte em que os marcos de exploração da força de trabalho pela minoração dos custos de contratação e ampliação da mais-valia absoluta (pela ampliação da jornada de trabalho) e relativa (pela intensificação da produtividade) venham a ser fomentados.

Daí não hesitarmos em chamar este processo de *mais-valorização da negociação coletiva*, haja vista seu papel fabuloso a proporcionar, dinamicamente, os rearranjos predatórios conforme a conveniência circunstancial capitalista (SEFERIAN, 2021a, p. 870).

Por oportuno, quanto à possibilidade de flexibilização trabalhista por meio das negociações coletivas, Meirinho e Garcia (2017, p. 406-407) oferecem uma interessante colaboração para interpretação dessa inovação legal. Segundo os autores, tendo em vista que a justificativa (desonesta) apresentada pelo Parlamento, à época da aprovação da Lei n. 13.467/2017, foi no sentido de fortalecer os sindicatos, sobretudo com ampliação da liberdade sindical (inclusive para negociar em prejuízo de trabalhadores/as), os efeitos das negociações coletivas deveriam passar a ser vinculantes somente aos/às trabalhadores/as sindicalizados/as (hoje, é bom lembrar, os efeitos das negociações coletivas alcançam todos/as, inclusive não sindicalizados/as). Essa medida traria benefícios de duas ordens: quando o sindicato lograsse êxito em negociar cláusulas benéficas aos/às representados/as, uma vez que os efeitos das negociações coletivas apenas afetariam sindicalizados/as, aqueles/as que trabalham, mas ainda não se encontram filiados/as, se veriam motivados/as a se filiar, pois presenciariam a implementação de melhorias na qualidade de vida de colegas sindicalizados/as, fortalecendo a organização coletiva; por outro lado, os sindicatos, cientes dessa dinâmica, imbuídos pelo espírito de classe e na atuação na defesa da classe que representam, se veriam desestimulados a pactuar negociações em detrimento de seus representados/as, sob a ameaça de perderem integrantes (MEIRINHO; GARCIA, 2017, p. 407). Isso porque, quando da aprovação da reforma trabalhista, o discurso que se pregava era de que a inovação legal não extirparia direitos trabalhistas –argumento falacioso, posto que, além de ter havido, sim, a retirada de direitos, como a jornada *in itinere*, os que não foram revogados diretamente o serão, potencialmente, por negociação coletiva (YAMAMOTO, 2017, 435) – e serviria à criação de empregos e fortalecimento dos sindicatos, sem qualquer prejuízo à classe trabalhadora, contudo:

Retirando-se a questão da criação de empregos por meio do Direito, o que nos afigura errôneo, porquanto estes são criados em conformidade com a atividade econômica e não por meio da lei, de maneira que as falas naquele sentido serviram apenas para agradar a plateia e, em especial, aparecer na grande mídia para tentar convencer a população de que a intenção da legislação era boa, o que

se sabe não ser verdadeiro; o fato dos legisladores e criadores da reforma divulgarem que esta não retirava direitos da classe trabalhadora deve vincular toda a interpretação da Lei 13.467/2017.

Isto porque os congressistas possuem uma importante função pública e o quanto afirmado no Congresso Nacional e também na mídia deve vincular os atos praticados. Aqui tratamos de um aprofundamento da democracia representativa, que não pode ficar restrita a aspectos formais [...].

Como justificativa para a aprovação da Lei nº 13.467/2017, o legislador e os elaboradores desta divulgaram que a intenção seria também fortalecer os sindicatos, por isso foi-lhes concedida permissão para realizar negociação em prejuízo dos trabalhadores. Entretanto, o fortalecimento dos sindicatos e do movimento associativo em si passa necessariamente pela liberdade sindical (MEIRINHO; GARCIA, 2017, p. 405).

Ainda que se trate de tema controverso e complexo, há quem defenda que, uma vez que a teleologia da Lei n. 13.467/2017 seria (ao menos pelo discurso oficial) de fortalecimento dos sindicatos, a interpretação da norma poderia ser feita por esse prisma, impondo a adoção da liberdade sindical. Com o alcance das negociações coletivas somente a trabalhadores/as sindicalizados/as, a prática sindical potencialmente mudaria para melhor, numa maior defesa de classe e legitimação do sindicato junto aos/às trabalhadores/as ou, num cenário diverso, surgiria espaço para o nascimento de outros sindicatos, estes mais sintonizados com os anseios da classe que trabalha (MEIRINHO; GARCIA, 2017, p. 409). Segundo essa linha de pensamento (que, ressaltamos, é controversa, e o presente estudo não se propõe a analisar), a ideia de pluralidade sindical vai ao encontro da liberdade sindical (KAPOR; POSSEBON, 2017, p. 415).

3.4 O DESMANTELAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Outra frente ofensiva aberta pela reforma trabalhista, no que tange ao sindicalismo, foi a eliminação da contribuição sindical obrigatória, com as alterações implementadas nos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos da CLT (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 45). Os sindicatos são mantidos com base em quatro distintas fontes de custeio: a contribuição sindical obrigatória (também chamada de imposto sindical), a “taxa” assistencial, a contribuição associativa (mensalidade cobrada dos filiados) e a contribuição confederativa. A principal fonte de

custeio é a contribuição sindical, que desconta da remuneração dos trabalhadores/as um dia de trabalho por ano, a fim de sustentar a atividade sindical de base, a Federação, a Confederação e Central Sindical, quando existente filiação (YAMAMOTO, 2017, p. 437).

Se por um lado a obrigatoriedade da contribuição sindical, descontada compulsoriamente dos holerites, feria a liberdade sindical de não filiação (BRITO FILHO, 2019, p. 144), fato é que aquela contribuição, que financiava o sindicalismo brasileiro há mais de setenta anos, foi dele extirpada de repente a partir da vigência da legislação reformista (mais precisamente, a partir de 11 de novembro de 2017), sem que tenha sido elaborada qualquer regra de transição para o término da compulsoriedade, dificultando, decerto, a adaptação econômica dos sindicatos à nova realidade (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 45). O fim repentino daquela fonte de receitas, juntamente com a limitação na imposição de taxa negocial aos/às associados/as, implicou uma expressiva queda na arrecadação das organizações de classe, efeito que se irradia para toda a estrutura confederativa. Ademais, os altos números de desemprego e rotatividade nos postos de trabalho acabam por prejudicar o ingresso e a permanência de filiados/as e, conseqüentemente, o pagamento de mensalidades, a despeito de as entidades sindicais terem ampliado suas estruturas nos últimos vinte anos (GALVÃO; TEIXEIRA 2018, p. 179).

Cabe lembrarmos, a Lei n. 11.648/2008 (BRASIL, 2008) dispôs que os arts. 578 a 610, CLT, teriam vigor até que viesse à luz nova norma a disciplinar a contribuição negocial, que seria decorrente da realização efetiva de negociação coletiva e da respectiva aprovação em assembleia da categoria. À vista disso, o fim da contribuição sindical obrigatória estava atrelado ao surgimento da contribuição negocial, retirando uma modalidade de contribuição, mas, ao mesmo tempo, criando outra, o que não foi observado na reforma trabalhista (TAVEIRA, 2019, p. 136). Dessa forma, os sindicatos, não obstante terem suas obrigações aumentadas recentemente, como tratamos no item anterior deste texto, já que passaram a ter a incumbência de também negociar a redução de direitos sociais, até então garantidos por lei, a partir de então foram desprovidos, em grande medida, de sua mais importante fonte de custeio, a contribuição sindical (YAMAMOTO, 2017, p. 441). Para termos uma ideia do impacto no custeio sindical, nos dizem Campos e Costa (2021, p. 598-600) que, como resultado da alteração legal, quando nos debruçamos sobre os dados da

contribuição sindical referente aos meses de abril de 2017 e abril de 2018, “nota-se queda da ordem de 90%. Entre as Centrais, a CUT foi a que registrou a maior redução da receita (queda de 94%); e a CSB, a menor (queda de 85%)” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2018, p. 5).

Para Alberto Emiliano de Oliveira Neto (2021, p. 290), o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical afronta a CR/1988, também, no que toca ao conteúdo material, notadamente em relação ao papel constitucional dado aos sindicatos para a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais daqueles/as que trabalham, bem como a exigida participação nas negociações coletivas, que vinculam toda a categoria. Há, segundo o autor, uma evidente falta de lógica em impor às organizações sindicais a obrigatoriedade de representar todos/as que trabalham, mas, simultaneamente, contar apenas com a contribuição pecuniária de filiados/as. Em outra contradição da norma, observamos que o legislador fulminou a contribuição obrigatória destinada aos sindicatos, mas manteve as contribuições ao chamado “Sistema S”, de caráter obrigatório e direcionado às entidades representativas do empresariado ⁷. Posto esse cenário, “o enfraquecimento das entidades sindicais que representam os trabalhadores poderá aumentar ainda mais a assimetria presente na relação capital x trabalho” (OLIVEIRA NETO, 2021, p. 296).

A legislação de 2017, ao modificar o modo de financiamento dos sindicatos, sem, contudo, alterar outros elementos estruturais deles (como a unicidade sindical), enfraqueceu-os e, ao mesmo tempo, os impediu de buscar novas formas organizativas, mais eficazes e atentas à base, a atender e tutelar trabalhadores/as no enfrentamento inerente com o capital. O que se teve foi a permanência das condições de existência de um modelo sindical pulverizado e dependente do Estado (GALVÃO, TEIXEIRA, 2018, p. 178).

⁷ O Sistema S, formado por nove entidades, é mantido com recursos das empresas dos setores respectivos, com incidência das contribuições em folha de pagamento. Os valores são recolhidos pelo governo e transferidos às entidades. Para os serviços de aprendizagem (Senai, Senac e Senat), a contribuição corresponde à alíquota de 1%, exceto o Senar, cuja contribuição varia de 0,2% a 2,5%, e o SESCOOP, cuja alíquota é 2,5%. Para os serviços sociais (Sesi, Sesc e Sest), a contribuição é de 1,5% da folha. Quanto ao Sebrae, as micro e pequenas empresas contribuem por meio de alíquotas que vão de 0,3% a 0,6%” (LISBOA, Vinícius, 2020).

3.5 O FIM DA ULTRATIVIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM FAVOR DO CAPITAL

No mesmo sentido apresentado até aqui, qual seja, de ataque aos sindicatos no bojo da Lei n. 13.467/2017, podemos mencionar o fim da ultratividade das negociações coletivas (art. 614, § 3º, CLT). A ultratividade, relembramos, é (ou era) o efeito concedido às normas estabelecidas em negociações coletivas, que, nos termos da Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), integram os contratos de trabalho e apenas podem ser modificadas ou suprimidas por meio de nova negociação coletiva. Em resumo, a ultratividade autoriza que as cláusulas pactuadas coletivamente permaneçam gerando efeitos nos contratos individuais dos/as trabalhadores/as, a não ser que nova negociação de mesma natureza às revogassem ou modificassem, de forma que o simples término do prazo de vigência da negociação anterior não extirpava, por si só, seus efeitos do mundo jurídico.

Como bem aponta Pontes (2021, p. 165), para a formulação da Súmula n. 277, que concede a ultratividade aos direitos conquistados nas negociações coletivas, verbete que tinha efeitos jurídicos até a entrada em vigor da reforma trabalhista, o TST se baseou na alteração implementada na CR/1988 pela Emenda Constitucional n. 45 em 2004, que insculpiu, no art. 114, § 2º da Carta Maior, que segue:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar [...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, **bem como as convencionadas anteriormente**” (BRASIL, 1988 - grifos nossos)

O trecho em questão, que deu lastro à Súmula supracitada, passou a legitimar a interpretação de que as cláusulas coletivas, convencionadas anteriormente, deveriam ter sua prevalência respeitada até que viesse à luz nova CCT ou ACT e, com isso, garantia-se vigência à teoria da ultratividade, esta chancelada pelo poder constituinte derivado (PONTES, 2021, p. 166).

Agora, com o fim da ultratividade, uma vez negociada certa cláusula coletiva benéfica para a classe trabalhadora, ao fim do prazo daquele ACT ou CCT, a benesse encerra-se por si só. Para manter a tratada condição a trabalhadores/as, mister se faz a conclusão de nova negociação coletiva, o que coloca o tempo e a inércia a favor

do/a empregador/a. É que, a ultratividade das negociações coletivas estimula o/a empregador/a à negociação, pois seria esse o meio eficaz para, eventualmente, alterar ou minorar as benesses alcançadas pelos/as trabalhadores/as na negociação anterior. De outra sorte, o fim da ultratividade premia a inércia do/a empregador/a, já que, na data fixada para o término da vigência do ACT ou da CCT, as cláusulas até então vigentes (com seus respectivos benefícios) encontrarão seu termo final (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 302).

Dessarte, desde a Lei n. 13.467/2017, a aderência das normas coletivas fica restrita ao prazo dos acordos e convenções coletivas, a tornar os direitos conquistados eminentemente temporários. Conseqüentemente, é evidente que foi vulnerada a situação da classe trabalhadora, já que, caso não renovado o instrumento negocial coletivo, ficam os/as trabalhadores/as destituídos/as das condições laborais melhoradas que até então usufruíam. Trata-se de uma afronta ao princípio constitucional de vedação do retrocesso social, a desamparar aqueles/as que trabalham da proteção dos direitos sociais (PONTES, 2021, p. 212).

Da mesma sorte, a segurança jurídica, princípio esse que é tão celebrado, inclusive para garantir a previsibilidade da valorização do capital, foi ferido no que tange aos interesses da classe trabalhadora, já que a ultratividade concedia aquela estabilidade às relações laborais, como afirma Marcus Menezes Barberino Mendes (2017, p. 448):

O segundo vetor é solapar a própria ideia de segurança como princípio irradiante da boa-fé nas relações jurídicas, inserindo na legislação infraconstitucional a proibição do seu sinônimo, a “ultratividade” das regras oriundas dos contratos coletivos de trabalho.

Vale dizer, das relações jurídicas de trato sucessivo, o contrato coletivo de trabalho seria a única despojada da regra de preservação dos atos jurídicos perfeitos, à luz da historicidade e do equilíbrio das relações jurídicas que se pretende e que se presumem permanentes.

Por honestidade intelectual, importa lembrarmos que a ultratividade das negociações coletivas possibilitava a permanência no ordenamento jurídico das cláusulas estipuladas, o que, todavia, não se pode confundir com eternidade daquelas cláusulas, porque, repisamos, a alteração ou até mesmo a extinção dos direitos e obrigações pactuados podiam ser implementadas por meio de nova negociação coletiva (MENDES, 2017, p. 448). O fim da ultratividade das negociações coletivas foi um claro retrocesso trabalhista trazido pela Lei n. 13.467/2017.

3.6 A COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES

A reforma nos brindou com o novo art. 510-A à CLT, que assegurou a eleição de uma comissão de representação de empregados/as nas empresas com mais de duzentos/as trabalhadores/as, cuja finalidade é a promoção do entendimento direto com o/a empregador/a. As tentativas de organização de grupos de trabalhadores/as, como fez aquele dispositivo legal, não é inédita na história do trabalho, sendo que, em regra, a criação dessas organizações à margem dos sindicatos é, na verdade, um movimento do capital para enfraquecê-los (os sindicatos), sem maiores ganhos àqueles/as que trabalham:

Em tantas experiências é possível notar que decorreram de um movimento do capitalismo contra o sindicalismo. Nos Estados Unidos, por exemplo, muitos organismos de representação dos trabalhadores na empresa foram criados na época do movimento do “*open show*”, após a guerra de 1914, como consequência direta das greves, o que resultou no enfraquecimento dos sindicatos [...]

Essas estruturas não viabilizaram o processo democrático com participação dos trabalhadores no interior das unidades produtivas. Em primeiro lugar, essas comissões são restritas a matérias específicas e não detêm poder de participação decisória na organização empresarial. Ademais, o que se verificou é que, na maioria das vezes, os interesses dos donos das empresas prevalecem inclusive com relação à participação dos trabalhadores nessas comissões, já que sujeitos ao poder diretivo e dependentes de seus salários como meio de subsistência. (TAVEIRA, 2019, p. 129-130).

A criação das comissões de representação de empregados/as vai nessa mesma linha, quer dizer, de esvaziamento das funções típicas das organizações sindicais, a torná-las obsoletas. De saída, podemos constatar o óbvio: uma vez que os membros da referida comissão são empregados/as do/a capitalista que se senta no outro lado da mesa de negociação, por óbvio, a livre manifestação dos/as representantes da classe trabalhadora e seu poder de barganha estão comprometidos, já que são subordinados ao/à empregador/a (lembramos, aos despossuídos/as de tudo, apenas resta a venda da força de trabalho).

Nos diz Taveira (2019, p. 132-133) que, conforme a Convenção n. 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando uma empresa contar simultaneamente com representantes sindicais e outros/as representantes eleitos/as, serão observadas medidas para garantir que a presença destes/as últimos/as não venha a ser instrumentalizada para o enfraquecimento da atuação do sindicato. Com

efeito, a vulneração sindical pela criação de tais comissões de fábrica, sem que tenham sido tomados quaisquer cuidados para a preservação do poder das organizações sindicais (ao contrário, como pensamos estar demonstrando no presente texto, a legislação de 2017 enfileirou medidas de enfraquecimento dos sindicatos), vai de encontro à Convenção mencionada, que foi ratificada pelo Brasil em 1991.

O art. 510-D, § 3º, CLT, garante ao/à trabalhador/a proteção contra a despedida arbitrária, do registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o que, evidentemente, é positivo, mas não é o bastante. Para além do prazo ser exíguo, o/a empregado/a que venha a ser eleito/a não poderá se candidatar novamente nas duas eleições subsequentes (§ 1º do mesmo artigo), o que é uma ingerência no livre arbítrio dos/as empregados/as na escolha de seus/suas representantes e, ademais, impede a continuidade da gestão da comissão, deixando aqueles/as que exerceram o cargo de representação no interior da empresa desprotegidos/as ao término daquele ano. Essa vedação à reeleição nos dois mandatos subsequentes pode, até mesmo, ser interpretada como atentatória à liberdade sindical e à livre atuação dos/as trabalhadores/as na pactuação coletiva, o que nos permite dizer que é uma restrição inconstitucional (TAVEIRA, 2019, p. 134-136).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na pesquisa observamos que o direito do trabalho não é uma decorrência lógica do modo capitalista de produção, um dado inerente da história. O direito laboral é, na verdade, fruto da luta de classes. Assim, conseqüentemente, as normas protetivas da classe trabalhadora, tal qual a limitação da jornada, o salário mínimo, o adicional de horas extras, a liberdade sindical etc. não são naturais ao capitalismo, mas conquistas do proletariado na luta de classes. Essa constatação é importante, até mesmo para que aqueles/as que trabalham não se deixem enganar facilmente pelo discurso neoliberal usualmente propagado, que defende contumazmente que a flexibilização trabalhista é benéfica e necessária. Ora, entendido o fato de que os direitos decorrem da luta, pensar-se-á duas vezes antes de deles se abdicar, já que nada garante que poderão ser reconquistados.

A forma jurídica, é bom que se diga, é relação social, inerente ao modo de produção capitalista. A finalidade da forma jurídica, inclusive em sua aparência (norma e jurisdição), é possibilitar a circulação das mercadorias. O direito do trabalho, assim, por ser um ramo especializado dentro da forma jurídica, não é meramente um objeto de proteção da classe que vive do trabalho, é um instrumento importante para o capital na valorização do valor. Uma vez que a valorização apenas ocorre com a exploração do trabalho alheio, a preservação da própria existência e reprodução da classe trabalhadora mostra-se fundamental no todo, ainda que, individualmente, essa não seja uma preocupação dos/as capitalistas. Entender isso, nos parece, é deveras importante para a compreensão da existência do direito do trabalho e da dinâmica contemporânea de reformas precarizadoras. Em que pese o direito laboral ser resultado da luta e ser um mecanismo importante de enfrentamento ao capital, é preciso ter mente que, sendo parte da forma jurídica, que é inerente ao capitalismo, o direito do trabalho não tem caráter revolucionário, podendo, quando muito, trazer melhorias àqueles/as que trabalham, mas sempre na perspectiva do capitalismo.

Dito isso, na pesquisa realizada pensamos ter conseguido apontar como o direito do trabalho vem sendo degradado nos últimos tempos, principalmente no que diz respeito às questões referentes à jornada, ao salário e à organização coletiva do trabalho. Esses pontos são usualmente fustigados, porque é exatamente nos dois primeiros em que reside a valorização do valor, o mais-valor, ou seja, no alongamento

da jornada de trabalho para além do tempo necessário à reprodução do/a trabalhador/a, o trabalho não pago. Quanto ao terceiro item, a organização sindical vem sendo atacada porque, em que pese os sindicatos não serem suficientes à superação do capital, é apenas na organização coletiva que reside a possibilidade (sob o prisma da classe trabalhadora), ainda que não plena, de enfrentamento e equiparação de forças entre capital e trabalho.

A pesquisa indicou como a flexibilização aguda das normas trabalhistas no período pandêmico, a exemplo das MPs n. 927/2020, n. 936/2020 (Lei n. 14.020/2020) e n. 945/2020, que trouxeram inovações como a autorização para direcionamento unilateral do/a trabalhador/a ao teletrabalho, corte de salários e jornada por acordo individual, suspensão do contrato de trabalho por acordo individual, substituição de trabalhadores/as grevistas, dentre outras, o que implicou, de fato, a convivência dos/as trabalhadores/as com medidas draconianas, de aprofundamento do desmonte do direito do trabalho.

No entanto, essas medidas não foram um “raio em céu azul”. A pesquisa indicou que, mesmo antes da pandemia, o cenário normativo brasileiro já era bastante preocupante ao trabalho, já que desde os anos 1990 presenciamos o avanço de políticas neoliberais, que, quanto ao ordenamento jurídico, pode ser ilustrado pelo estabelecimento do banco de horas, autorização de suspensão contratual (*lay-off*, ainda que exigida a presença de negociação coletiva), labor em regime de tempo parcial e contrato por prazo determinado. Mas não foi só. No século XXI diversas normas corrosivas ao direito laboral foram implementadas, com destaque à reforma trabalhista promovida após o golpe de 2016, a Lei n. 13.467/2017, texto normativo que realizou a mais ampla e profunda alteração na história da CLT, como o afastamento do controle de jornada aos/às trabalhadores/as em teletrabalho, a implementação do banco de horas por acordo individual, a prevalência do negociado sobre o legislado (que, na prática, significa possibilitar a retirada de direitos previstos em lei), a possibilidade de diminuição do tempo destinado ao descanso e alimentação durante a jornada, dentre muitos outros.

Sobre a organização coletiva dos/as trabalhadores/as, os sindicatos vêm recebendo duros ataques de matiz neoliberal nos últimos anos, como pensamos ter apontado, ainda que brevemente, neste texto. Entretanto, as disposições constitucionais acerca da organização coletiva do trabalho já eram problemáticas no

próprio texto constitucional, já que a liberdade sindical e a unicidade sindical, ambas condições postas pela CR/1988, são contraditórias. É que, não é possível exercer uma atividade sindical efetivamente livre quando a simples existência de um sindicato, anteriormente estabelecido, é óbice a formação de um novo, que, eventualmente, atenderia de forma mais aguçada aos desígnios de determinada organização de trabalhadores/as. Essa ausência de representação genuína dos/as representados/as, que às vezes não se identificam com a entidade sindical respectiva, reflete num escanteamento do sindicato das lutas classistas. Porém, para que fique bastante claro de que lado da trincheira nos posicionamos, os sindicatos, ainda que com vicissitudes inerentes à regulamentação estatal imposta a tais entidades em cada país, são indispensáveis, de um modo geral, na luta de classes, o que significa dizer que precisam estar ao lado de trabalhadores/as ao negociar acordos e convenções coletivas, nos movimentos paredistas, na homologação das rescisões contratuais e de toda a sorte de momentos sensíveis entre capital e trabalho.

Assim, o que observamos nos últimos anos no Brasil, principalmente a partir da Lei n. 13.467/2017, é uma ofensiva insistente do capital aos sindicatos, o que passa pela asfixia financeira, promovida pelo fim da contribuição sindical, sem que tenha ocorrido qualquer regramento de transição daquele modal de financiamento para outro. O argumento de modernização das relações sindicais, a justificar o fim da referida contribuição, não veio acompanhado de medidas congruentes com tais posturas, como por exemplo, o fim da unicidade sindical (contanto que, evidentemente, isso, por si só, demandaria um debate nacional amplo). Ainda no contexto da reforma trabalhista, ressaltamos que houve o fim da ultratividade das negociações coletivas de trabalho e a criação das comissões de representantes dos/as empregados/as, o que entregou um esvaziamento do poder de negociação coletiva da classe trabalhadora e, por óbvio, uma fragilização da representatividade dos sindicatos. Esse rol de afrontas é meramente exemplificativo.

Chegou a pandemia e os ataques continuaram. Tão poucos anos após a reforma trabalhista e, vejam só, o empoeirado argumento de que as relações de trabalho precisam ser modernizadas já voltou à tona, o que denota que o projeto neoliberal nunca tem fim, sempre é necessário dobrar a aposta e aprofundar as medidas desreguladoras do mercado de trabalho. Se até então a burguesia nacional propagandeava a favor da potencialização das negociações coletivas (o que

implicava, note-se, menor aplicabilidade das leis protetivas do trabalho), no contexto pandêmico, e estando os sindicatos (e toda a classe trabalhadora) ainda combatidos após a legislação reformista de 2017, surgiu a oportunidade de fazer valer a negociação individual sobre a lei. O capital não perdeu a oportunidade. O rol de normas pandêmicas, com a concordância inquietante do STF, passou a autorizar toda sorte de medidas de claro abrandamento do poder de atuação combativa dos sindicatos, como ao permitir a contratação de trabalhadores/as substitutos/as a grevistas portuários/as. Essa medida é dura contra os sindicatos, porque esvazia por completo as pautas coletivas reivindicatórias, sobretudo grevista (a atuação direta sindical mais efetiva). Ora, qual é sentido de lutar por melhores condições de trabalho, por meio de uma greve, se para seu lugar serão contratados outros trabalhadores/as? Que efeitos essa greve terá para o capital se, assim sendo, não haverá paralização da produção? Nos parece evidente que o intuito da norma e do posicionamento judicial em comento é de esmorecer qualquer ímpeto mobilizatório da classe trabalhadora, a quem resta somente aceitar as condições de exploração acentuada a que submetida.

Outra questão, também trazida pela legislação de emergência, essa muito descaradamente em desfavor dos sindicatos, foi autorizar que negociações trabalhistas sobre temas sensíveis, especialmente no que toca à redução salarial, fosse feita de forma individual entre empregador/a e empregado/a. Se os sindicatos passam a não ser mais necessários nem mesmo para uma negociação desse vulto, que atua diretamente na mensuração do preço da força de trabalho (o cerne da valorização do valor e da reprodução da classe trabalhadora), para que então serviriam? Colocar essa ideia na mente de todos/as que trabalham (da prescindibilidade da organização sindical), nos parece, é a intenção escondida nas sombras do arcabouço legal de emergência, a resultar numa ainda maior atomização das pessoas que trabalham e, assim, no enfraquecimento do proletariado nacional.

A dinâmica normativa apresentada na pandemia do novo coronavírus foi no sentido de jogar sobre os ombros da classe trabalhadora todo o peso do suplício econômico, mas é importante que se saliente que já era uma realidade a precarização do trabalho no Brasil, afinal, quando foi a última alteração legislativa benéfica à classe trabalhadora? O que percebemos, então, é que a legislação pandêmica nada tem de provisória, trata-se de uma receita já presente na nossa realidade e “consagrada” para a saúde econômica nacional: retiram-se direitos para garantir a viabilidade dos

negócios, transformando, assim, o direito do trabalho numa versão de direito das empresas, que pouco tem a ver com a garantia de uma vida digna àqueles/as que trabalham.

A precarização do trabalho, seja ela implementada pelo ataque aos direitos individuais do trabalho, seja pelo desgaste imposto aos sindicatos, não é de hoje, mas, sim, é uma linha de atuação contínua e cada vez mais intensa da burguesia brasileira, que, por meio do Estado, procura normalizar e aprofundar a superexploração da classe trabalhadora. O direito do trabalho, ainda que saibamos ter limitações evidentes, já que está incluído na forma jurídica, é um obstáculo (contraditório muitas vezes, mas, ainda assim, um obstáculo) ao avanço do capital. Não por acaso, é alvo das investidas aqui descritas.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Enunciado n. 71 - Teletrabalho: horas extras. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; FREITAS, Marco Antônio de; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia (Coord.). **Reforma Trabalhista**: enunciados aprovados [2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)]. Brasília: Conamat, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso: 11 jul. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Abril Cultural; Brasiliense, 1985.

ANTUNES, Ricardo. 1º de Maio: o que comemorar? No Brasil de Bolsonaro, Dia do Trabalho é dia de luto. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 01 mai. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2021/05/1o-de-maio-o-que-comemorar.shtml>. Acesso: 01 mai. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Teorias do fortuito, força maior, fato do príncipe e imprevisão nas relações de trabalho**: aplicação das cláusulas resolutórias e revisionais sob os impactos de pandemias. Salvador> Editio JusPodvim, 2020.

BIAVASCHI, Magda Barros; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Notas sobre algumas Medidas Provisórias encaminhadas em tempos de pandemia**: regresso aos moinhos satânicos? Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/notas-sobre-algumas-medidas-provisorias-encaminhadas-em-tempos-de-pandemia-regresso-aos-moinhos-satanicos/>. Acesso: 20 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso: 27 fev. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 09 mar. 2021.

BRASIL. **Lei n. 7.783**, de 28 de junho de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso: 04 jan. 2022.

BRASIL. **Lei n. 7.998**, de 11 de janeiro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998compilado.htm. Acesso: 19 jan. 2022.

BRASIL. **Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso: 12/ jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.648, de 31 março de 2008**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm. Acesso: 12 jul. 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso: 06 fev. 2022.

BRASIL. **Lei n. 14.020**, de 6 de julho de 2020e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso: 28 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 14.047**, de 24 de agosto de 2020f. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14047.htm. Acesso: 04 jan. 2022.

BRASIL. **Medida provisória N. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm. Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927**, de 22 de março de 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm. Acesso: 28 jul. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936**, de 1º de abril de 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impressao.htm. Acesso: 28. jul. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 945**, de 4 de abril de 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945impressao.htm. Acesso: 03 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 6342/DF – Distrito Federal. Relator: Ministro Marco Aurélio Mello. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 29 de abril de 2020d. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344947226&ext=.pdf>. Acesso: 14 mar. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida; *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. jul. 2020. Disponível em: www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso: 06 jun. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.) **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. p. 173-205.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2019.

CADÓ, Iriana; BORSARI, Pietro. **Medidas de amparo ao trabalho e à renda frente à pandemia do coronavírus**: comparativo internacional. Campinas, SP:

Cesit/Unicamp, 06 abr. 2020. Disponível em:

<https://www.eco.unicamp.br/covid19/medidas-de-amparo-ao-trabalho-e-a-renda-frente-a-pandemia-do-coronavirus-comparativo-internacional>. Acesso: 20 mai. 2021.

CAMPOS, Anderson; DA COSTA, Luís Augusto Ribeiro. O financiamento sindical nas negociações coletivas após a reforma trabalhista. In: KREIN, José Dari; *et al.* (org.) **Negociações coletivas**: Pós-reforma trabalhista (2017): volume 2. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 595-613.

CARDOSO, Adalberto; PERES, Thiago Brandão. “Modernização da legislação trabalhista” em meio a uma pandemia: neoliberalismo como projeto e má-fé como método. In: KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; MANZANO, Marcelo; LEMOS, Patrícia Rocha. **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. v. 1 (e-book). p. 283-320.

CARELLI, Rodrigo. O teletrabalho. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SOUTO SEVERO, Valdete (org.). **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 327-334.

COUTINHO, Grijalbo. **Reforma trabalhista de Temer retrocede ao século 19**. Brasília: DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, jul. 2017. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/87750-reforma-trabalhista-de-temer-retrocede-ao-seculo-19>. Acesso em 08 jun. 2021.

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, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista**: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal [recurso eletrônico] - Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 328-364.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Redução da Jornada de Trabalho**: Uma Luta do Passado, Presente e Futuro. São Paulo: abril de 2010 (Nota Técnica n. 87). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>. Acesso em 30 mai. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Subsídios para o debate sobre a questão do**

financiamento sindical. São Paulo: dezembro de 2018 (Nota Técnica n. 200). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>. Acesso: 13 mar. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - Covid 19.** São Paulo: abr. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.pdf>. Acesso: 14 jul. 2021.

DORSTER, André; DENEGÁ, Priscilla Carrieri. MP 936/20 e as relações de trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná** Curitiba, v.10, n.93 p. 77-83, out. 2020. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=93&edicao=11483>. Acesso: 14 jul. 2021.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.** São Paulo: Boitempo, 2010.

FLÁVIO, Cristina Ottoni; CALCINI, Ricardo. **Como ficam as relações de trabalho após a perda da vigência da MP 927?** 21. ago. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332274/como-ficam-as-relacoes-de-trabalho-apos-a-perda-da-vigencia-da-mp-927>. Acesso: 01 ago. 2021.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; MACHADO, Matheus Vinicius. O teletrabalho como regime laboral impositivo durante a pandemia de Covid-19: primeiras impressões sobre o caso brasileiro. **Revista dos Tribunais.** v. 1025. p. 227-243. São Paulo: Ed. RT, mar. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho portuário e atividade aeroportuária: apontamentos sobre as MPs n. 925 e 945/2020. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.) **Direito do trabalho na crise da COVID-19** – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 459-470.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; DOS SANTOS, Anselmo Luis (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná** [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. – v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020. – Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2020>. – Acesso: 20 jun. 2021.

GRESPLAN, Jorge. **Marx.** São Paulo: Publifolha, 2008 – (Folha explica; v. 78).

HARVEY, David. **Para entender O capital.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

HARVEY, David. **17 Contradições e o fim do capitalismo**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

IKUTA, Camila Yuri Santana; *et al.* As Negociações Coletivas na Pandemia da COVID-19 In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.) **A devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. p. 83-108.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD COVID19** (Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho). Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso: 08 mai. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD** (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf. Acesso: 17 abr. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD COVID19** (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Tabelas/2021/2021_1_trimestre/pnadc_202101_tabelas_brasil.zip. Acesso: 31 jul. 2021.

LISBOA, Vinícius. Agência Brasil explica: o que é o Sistema S. **Agência Brasil**, Brasília, 21 set. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/agencia-brasil-explica-o-que-e-o-sistema-s>. Acesso: 17 abr. 2022.

KAPOR, Tatiana Silvério; POSSEBON, Maísa Moreno. A liberdade sindical: movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 411-418.

KASHIURA JÚNIOR, Celso Naoto. **Crítica da Igualdade Jurídica** – Contribuição ao Pensamento Jurídico Marxista. 1. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês. (Org.). **Trabalho, Mercado e Sociedade**: O Brasil dos anos 90. São Paulo: Editora UNESP, 2003, p. 279-322.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Editora Saraiva. Edição do Kindle, 2019.

LEITE, Mônica Hélia Lira Andrade. A prevalência do negociado sobre o legislado: os limites da flexibilização da jornada de trabalho no direito do trabalho e a incidência

do princípio do não retrocesso social. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 84 n.1, p. 211-230, jan-mar. 2018.

LIMA, Sílvia Tibo Barbosa; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da covid-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 311-334, jul. 2020. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/covid-19-ed-especial-tomo-1-1>. Acesso: 25 ago. 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública**: uma análise constitucional e sistemática das medidas provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. Salvador, 2020. Disponível em: file:///C:/Users/rafae/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/MASTER/Disserta%C3%A7%C3%A3o/LUDWIG_MEDIDAS%20TRABALHISTAS%20EMERGENCIAIS%20NO%20ESTADO%20DE%20CALAMIDADE%20PU%CC%81BLICA%20+.pdf. Acesso: 11 jul. 2021.

MACHADO, Sidnei; BRIDI, Maria Aparecida. O teletrabalho no Brasil: a Reforma Trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19. In: KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; MANZANO, Marcelo; LEMOS, Patrícia Rocha. **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**: v.1, São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 187-218.

MARINI, Ruy Mauro. Dialética da dependência. In: TRASPADINI, Roberta; STEDILE, João Pedro (org.). **Ruy Mauro Marini**: vida e obra. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005. p. 137-180.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna, GARCIA, Igor Cardoso. Aplicação das normas coletivas após a “reforma trabalhista” (Lei 13.467/2017): rumo à liberdade sindical. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 403-410.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. Autonomia coletiva e a Lei 13.467/2017: apertem os cintos porque o garante do interesse público sumiu. Será? In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 443-450.

MESSENGER, Jon et. al. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. In: **RESEARCH Report** [joint study between Eurofound and the ILO on Telework, ICT/Mobile work and its effects on the world of work]. Luxembourg: Eurofound; ILO, 2017. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf. Acesso: 28 jul. 2021.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio. **Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia** / organização Dalila Andrade Oliveira,

Marcio Pochmann. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Constitucionalidade do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. ADI 5794 e o princípio da liberdade sindical. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista**: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal [recurso eletrônico] - Porto Alegre: Editora Fi, 2021. p. 278-301.

MORONTE, Elver Andrade. A pandemia do novo coronavírus e o impacto na saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras. In: AUGUSTO, Cristiane Brandão; SANTOS, Rogério Dutra dos (org.) **Pandemias e pandemônio no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 219-228.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.) **Direito do trabalho na crise da COVID-19** – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 803-816.

PACHUKANIS, Evguiéni. **Teoria geral do direito e marxismo**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

PADURA, Leonardo. **O homem que amava os cachorros**. Boitempo Editorial. Edição do Kindle. 2015.

PAIXÃO, Cristiano. Covid-19 e o oportunismo desconstituente. **Jornal Grupo Gente Nova**, 09 abr. 2020. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso: 14 mar. 2022.

PEREIRA, Leone; SCALERCIO, Marcos; SANTIAGO, Renato. **Relações Trabalhistas entre Empregados e Empregadores em Tempos de Pandemia**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

PINTO, Geraldo Augusto. **A máquina automotiva em suas partes**: um estudo das estratégias do capital na indústria de autopeças. São Paulo: Boitempo, 2011.

PONTES, Ysmênia de Aguiar. **O fenômeno da ultratividade nos acordos e convenções coletivas frente à lei 13.467/17**: a criação de uma nova compreensão que garanta os direitos fundamentais dos trabalhadores a partir de 2017. 2021. 228 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Medidas provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle de convencionalidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 147-170, jul. 2020. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/covid-19-ed-especial-tomo-1-1>. Acesso: 25 ago. 2020.

QUEIROZ, Anna Cláudia Pereira. **Cai a MP 927**. Como ficam as relações trabalhistas em tempos de pandemia? 27 jul. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331167/cai-a-mp-927--como-ficam-as-relacoes-trabalhistas-em-tempos-de-pandemia>. Acesso: 01 ago. 2021.

RAPOSO, Luana Duarte. Julgamento da ADI n. 6.363 e a autonomia da vontade In: SEFERIAN, Gustavo; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (org.). **Direito do trabalho e crise sanitária da covid-19**: leituras críticas desde o GPTC-USP. 1. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. p. 539-547.

SANTOS, Artur Henrique S., JAKOBSEN, Kjeld A. O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.) **A devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. p. 9-29.

SEFERIAN, Gustavo. Contrarreformas trabalhistas e (mais)valorização da negociação coletiva no contexto da crise sanitária. In: SEFERIAN, Gustavo; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (org.). **Direito do trabalho e crise sanitária da covid-19**: leituras críticas desde o GPTC-USP. 1. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021a. p. 860-874.

SEFERIAN, Gustavo. Considerações sentimentais acerca da autonomia da vontade no julgamento da ADI nº 6342 e a delicada tarefa de criticar o STF em tempos neofascistas. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista**: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal [recurso eletrônico] - Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021b. p. 302-327.

SEFERIAN, Gustavo; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Limitação do trabalho como direito fundamental. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (org.). **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 259-266.

SENA, Gabriela de Campos. Flexibilização trabalhista: um estudo sobre a crise econômica e a suspensão do contrato de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3864, 29 jan. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26537>. Acesso: 19 jan. 2022.

SERAU, Marco Aurélio Junior; PETRY, Júlia Dumont. Breve análise das alterações no trabalho portuário efetuadas pela medida provisória 945/2020. **Revista Científica Disruptiva**, v. 2 n. 1. 2020. Disponível em: <http://revista.cers.com.br/ojs/index.php/revista/article/view/59>. Acesso: 04 jan. 2022.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso Transgressor do Direito do Trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. 2. ed. São Paulo: Escola Superior de Advocacia OAB SP (E-book), 2020.

SILVA, Alessandro da. **O direito do trabalho no capitalismo dependente: limites, potência, efetividade**. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2020a.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Impactos da pandemia sobre os procedimentos para redução de salários – dilemas: acordo individual perante negociação coletiva. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n.25 p. 314-325, out. 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13940>. Acesso: 15 jul. 2021a.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936**. 1. ed. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020c.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 43. ed. São Paulo: Malheiros, 2020b.

SILVA, Rodolfo da Costa Arruda. Medida Provisória n. 945: Um desestímulo ao exercício do direito de greve pelos trabalhadores portuários? In: SEFERIAN, Gustavo; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (org.). **Direito do trabalho e crise sanitária da covid-19: leituras críticas desde o GPTC-USP**. 1. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021b. p. 548-562.

SINDAPORT – Sindicato dos trabalhadores administrativos em capatazia, nos terminais privativos e retroportuários e na administração em geral dos serviços portuários do estado de São Paulo. **Portuários preparam greve nacional**. São Paulo, 15 out. 2019. Disponível em: <http://www.sindaport.com.br/noticia-interna.php?id=20480>. Acesso: 03 jan. 2022.

SOUTO MAIOR, Giovanna Maria Magalhães. A Naturalização da Fraude como o Vírus que Contamina o Direito do Trabalho e sua Potencialização no Ambiente da covid-19. In: SEFERIAN, Gustavo; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (org.). **Direito do trabalho e crise sanitária da covid-19: leituras críticas desde o GPTC-USP**. 1. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021a. p. 277-291.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **MP 927: da pandemia ao pandemônio**. São Paulo: 25 mar. 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-927-da-pandemia-ao-pandemonio>. Acesso: 16. jul. 2021.

TAVEIRA, Roselene Aparecida. A comissão de representação de empregados na lei 13.467/2017 e a impossibilidade de conciliação de conflitos. In: GPTC – Gênero (org.). **O novo direito e processo do trabalho: um olhar crítico**. Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito, 2019. p. 123-138.

TRABALHADORES do porto de santos podem decretar greve por conta do coronavírus. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 18 de mar. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/03/trabalhadores-do-porto-de-santos-podem-decretar-greve-por-conta-do-coronavirus.shtml?origin=folha>. Acesso: 03 jan. 2022.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicalismo no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Qual liberdade? O cinismo como figura retórica da reforma trabalhista: o caso da contribuição sindical. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 433-442.

YUNIS, Jorge Eduardo Dias; SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da covid-19. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n. 25 p. 92-102, out. 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13940>. Acesso: 15 jul. 2021.