

DIREITO

V.8 • N.3 • 2021 - Fluxo Contínuo

ISSN Digital: 2316-381X

ISSN Impresso: 2316-3321

DOI: 10.17564/2316-381X.2021v8n3p81-95



RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: UM ESTUDO SOBRE OS LIMITES DA ATUAÇÃO DO ESTADO NA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

LABOR RELATIONS IN TIMES OF PANDEMICS: A STUDY ON THE LIMITS OF THE STATE'S PERFORMANCE IN THE FLEXIBILITY OF LABOR RIGHTS

RELACIONES LABORALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA: UN ESTUDIO SOBRE LOS LÍMITES DEL DESEMPEÑO ESTATAL EN LA FLEXIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Luiza Catarina Sobreira de Souza¹
Thaysa Carvalho Araujo²

RESUMO

A crise do coronavírus impactou não apenas as relações sociais, como também a própria economia e as relações de trabalho. Em face dela, foi decretada Emergência em Saúde na esfera nacional e internacional, tendo sido, ainda, declarado o Estado de Calamidade Pública no Brasil. Desse modo, buscando reduzir os impactos decorrentes dessa crise, o governo elaborou uma série de Medidas Provisórias cujo objetivo foi flexibilizar as normas trabalhistas, sendo esse o objetivo principal desse estudo: investigar os limites de intervenção do Estado nas relações de trabalho à luz da dignidade humana. Como método adotado para a realização dessa pesquisa, tem-se o dedutivo; já como técnica de pesquisa: a documental e a bibliográfica. Foi a partir da leitura e análise das fontes primárias e secundárias existentes sobre o assunto, que esse artigo concluiu que qualquer intervenção do Estado nas relações privadas deve ter como objetivo preservar o mínimo da dignidade do trabalhador, ou seja, seus direitos fundamentais. Todavia, esse processo tem se tornado cada vez mais difícil, haja vista que, desde a reforma trabalhista, há um crescente movimento de desarticulação desses direitos.

PALAVRAS-CHAVE

Crise do coronavírus. Intervenção do Estado. Flexibilização de normas. Dignidade do trabalhador.

ABSTRACT

The coronavirus crisis impacted not only social relations, but also the economy and labor relations. In face of it, Health Emergency was decreed at the national and international level, and the State of Public Calamity in Brazil was also declared. In this way, seeking to reduce the impacts resulting from this crisis, the government developed a series of Provisional Measures whose objective was to make labor standards more flexible, the main objective of this study: investigating the limits of State intervention in labor relations in the light of dignity human. As a method adopted to carry out this research, there is the deductible; already as a research technique: documentary and bibliographic. It was from reading and analyzing the existing primary and secondary sources on the subject, that this article concluded that any State intervention in private relations must aim to preserve the minimum of the worker's dignity, that is, his fundamental rights. However, this process has become increasingly difficult, given that, since the labor reform, there has been a growing movement of disarticulation of these rights.

KEYWORDS

Coronavirus Crisis. State Intervention. Flexibility of Standards. Dignity of the worker.

RESUMEN

La crisis del coronavirus afectó no solo las relaciones sociales, sino también la economía y las relaciones laborales. Frente a ello, se decretó Emergencia Sanitaria a nivel nacional e internacional, y también se declaró el Estado de Calamidad Pública en Brasil. De esta manera, buscando reducir los impactos derivados de esta crisis, el gobierno desarrolló una serie de Medidas Provisionales cuyo objetivo era flexibilizar las normas laborales, el objetivo principal de este estudio: investigar los límites de la intervención del Estado en las relaciones laborales a la luz de la dignidad humano. Como método adoptado para realizar esta investigación, existe un deducible; ya como técnica de investigación: documental y bibliográfica. Fue a partir de la lectura y análisis de las fuentes primarias y secundarias existentes sobre el tema, que este artículo concluyó que cualquier intervención del Estado en las relaciones privadas debe tener como objetivo preservar lo mínimo de la dignidad del trabajador, es decir, sus derechos fundamentales. Sin embargo, este proceso se ha vuelto cada vez más difícil, dado que, desde la reforma laboral, se ha producido un creciente movimiento de desarticulación de estos derechos.

PALABRAS-CLAVE

Crisis del coronavirus. Intervención del estado. Flexibilidad de estándares. Dignidad del trabajador.

1 INTRODUÇÃO

O Covid-19, vírus cuja origem se deu na China, terminou impactando profundamente não apenas o funcionamento do aludido país como de todo o mundo. No início do ano, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional, o que fez com que muitos países adotassem medidas de isolamento social, suspendendo temporariamente o funcionamento de empreendimentos e recomendando que a população ficasse em suas casas. Em decorrência disso, tanto a economia mundial quanto as relações sociais e de trabalho foram prejudicadas.

Esses países, visando sanar alguns desses prejuízos, adotaram uma série de medidas interventivas, com o intuito de preservar o mínimo de direitos fundamentais dos seus cidadãos. No caso do Brasil, foram elaboradas três Medidas Provisórias (MP 927, MP 928 e MP 936, todas de 2020) para fins de implementar mudanças que viessem reequilibrar a economia e, conseqüentemente, preservar os direitos dos trabalhadores. Todavia, a publicação desses instrumentos gerou muitas críticas, razão pela qual surgiu o seguinte questionamento: quais os limites de intervenção do Estado nas relações contratuais privadas durante o período de pandemia?

A priori, foi possível constatar que essa intervenção deve ser no sentido de preservar a dignidade do trabalhador. Isto é, apesar de a Constituição Federal de 1988 prever a possibilidade ingerência do Estado nas relações trabalhistas, as modificações implementadas não podem conceder poderes ilimitados para que as partes negociem entre si. Em outras palavras, quer dizer que qualquer alteração proposta deve contar com a inteira participação do Estado, que deverá fiscalizar os acordos realizadas entres o empregado e o empregador, evitando com isso o cometimento de abusos e violações a direitos.

Assim, o objetivo geral deste trabalho foi investigar os fatores que limitam a interferência do Estado nas relações contratuais privadas decorrentes da decretação do estado de calamidade pública e de situação de emergência em face do Covid-19. Já de modo específico, pretendeu-se: apresentar as modificações realizadas na legislação trabalhista durante o período da pandemia; dissertar sobre o dever de pacificação social do Estado frente aos desequilíbrios sociais e econômicos; e analisar os limites da flexibilização dos direitos trabalhistas à luz dignidade da pessoa humana.

A importância de estudar essa temática se dá pela crescente flexibilização das normas de direito do trabalho, ou seja, de uma atuação do Estado que desde a reforma trabalhista busca reduzir os instrumentos de proteção aos trabalhadores, a exemplo da negociação coletiva. Cada vez mais o empregado se vê nas mãos do seu empregador. Desse modo, o método adotado para a realização deste trabalho foi dedutivo, partiu-se de uma análise geral (modificações na legislação trabalhista durante a pandemia) para uma mais específica (limites a serem observados na flexibilização dessas normas).

Por fim, no que concerne a técnica de pesquisa, esse artigo usou como base tanto as fontes primárias, informações e dados ainda não processados, quanto as fontes secundárias, frutos de trabalhos científicos já publicados sobre o assunto. Em relação às primeiras, o trabalho pode ser classificado como documental, haja vista que fez uso de legislações, matérias jornalísticas e dados governamentais; quanto as segundas, a pesquisa se deu por levantamento bibliográfica, usando livros doutrinários, artigos científicos, entre outros materiais que já tenham sido anteriormente trabalhados.

2 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM DECORRÊNCIA DA CRISE DO CORONAVÍRUS

Foi declarado, no dia 3 de fevereiro de 2020, Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional por Luiz Henrique Mandetta, na época Ministro da Saúde (Portaria nº 188/2020), seguindo a recomendação da OMS, que fez isso a nível internacional. Em ato seguido, o atual Presidente da República, Jair Bolsonaro, solicitou ao Congresso Nacional o reconhecimento do estado de calamidade pública, em atenção ao art. 65 da Lei Complementar nº 101/2020 (Mensagem nº 93/2020).

Entre as principais motivações, apontadas na solicitação, tem-se o fato de que os impactos do Covid-19 ultrapassariam o âmbito da saúde pública, afetando, também, a economia. O enfoque inicial da pandemia se deu na China, país que concentra quase um quinto do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, isso fez com que houvesse uma desaceleração nos processos de exportação entre os países que ele mantém acordos comerciais. Além disso, o vírus terminou se disseminando rapidamente em outros países, o que agravou o cenário econômico internacional.

Desse modo, visando a redução dos quadros de contaminação, diversas medidas foram implementadas para evitar o colapso do sistema de saúde, entre a principal, cita-se o isolamento social. Cada Estado da Federação adotou cronogramas diferenciados de abertura e fechamento do comércio, assim como também de escolas, universidades, praças públicas, praias etc. Essas medidas começaram a ser adotadas desde o início de março de 2020, significando não apenas o distanciamento social, como também a proibição de empreendimentos funcionarem, o que atingiu diretamente os trabalhadores.

Desse modo, no dia 22 de março de 2020 foi publicada a Medida Provisória nº 927, que seria a primeira a trazer medidas trabalhistas para o enfrentamento da calamidade pública, reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6/2020. Como principais medidas, cita-se a possibilidade de celebração de acordo individual escrito entre empregado e empregador, para fins de garantir o vínculo empregatício (art. 2º); de alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho; de antecipação das férias individuais ou concessão das férias coletivas; de aproveitamento e antecipação de feriados; de instituição do banco de horas; de suspensão de exigências à título de segurança e saúde no trabalho; de direcionamento do trabalhador para qualificação; e de diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (art. 3º).

O objetivo da Medida Provisória (MP) foi exatamente reduzir a pressão sobre as empresas que foram impedidas de funcionar ou tiveram parte do seu funcionamento prejudicado, em face da quarentena. Sendo assim, ao invés de demitir o funcionário, por não ter condições de mantê-lo,

foi criada a alternativa de preservar o vínculo empregatício, utilizando o tempo que o trabalhador ficou parado (na pandemia) em favor do empreendimento. Todavia, para além de propor as referidas alterações, válidas apenas para o período de calamidade pública (parágrafo único do art. 1º), essa MP, no seu art. 18, trouxe a possibilidade de suspensão de até quatro meses do contrato de trabalho, o que foi extremamente criticado.

Conforme o aludido artigo, a suspensão, para ser aplicada, não dependeria de acordo ou convenção coletiva, podendo ser acordada individualmente com o empregado ou grupo de empregados e registrada em carteira física ou eletrônica. No que concerne à concessão de ajuda compensatória ao empregado, essa foi prevista como uma possibilidade, não uma obrigatoriedade do empregador (§ 2º), não integrando, ainda, o contrato de trabalho (§ 3º). Ao se manifestarem sobre o assunto, alguns senadores, a exemplo de Paulo Paim (PR-RS), afirmou que “quem for afastado por quatro meses ficará sem salário e não terá direito ao seguro desemprego e quem está na informalidade não tem direito a uma renda básica” (AGÊNCIA SENADO, 2020, on-line).

No mesmo sentido, a Ordem dos Advogados do Brasil (2020), em parecer emitido sobre a MP 927/2020, disse que as medidas propostas trariam grandes prejuízos ao trabalhador, violando as garantias mínimas asseguradas a eles na Constituição Federal, especialmente por prever a supressão da contraprestação salarial ao trabalhador num período de extrema carência. Em face disso, o Presidente da República, no dia seguinte, revogou o polêmico artigo por meio da Medida Provisória nº 928/2020. No entanto, este não foi o único artigo da primeira MP que foi criticado, cita-se, ainda, o art. 29, que não previu a contaminação do coronavírus como uma espécie de doença ocupacional, exceto mediante prova do nexo causal.

Ademais, buscando tratar de pontos não abordados nas MP supramencionadas, foi publicada uma terceira, a Medida Provisória nº 936/2020, que teve como foco principal instituir o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda (1º). O objetivo do programa, previsto no art. 2º da MP, seria exatamente “preservar o emprego e a renda” (INCISO I); “garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais” (INCISO II); e “reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública” (INCISO III).

De acordo com o art. 3º, da mesma MP, isso poderia ocorrer por meio de três medidas: pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (inciso I); redução proporcional da jornada de trabalho e de salário (inciso II); e suspensão temporária do contrato de trabalho (inciso III). A primeira seria custeada com recursos da União e dependeria da ocorrência do segundo ou do terceiro caso, isto é, da redução da jornada de trabalho e conseqüente redução salarial, ou da suspensão do vínculo (art. 5º). Todavia, caberia ao empregador a comunicação da situação ao Ministério da Economia, responsável pela concessão e pagamento do benefício.

No caso da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, essa poderia ocorrer por noventa dias, prorrogáveis por prazo determinado pelo Poder Executivo, desde que presentes três requisitos: 1) preservação do valor do salário-hora de trabalho; 2) pactuação por convenção ou acordo coletivo de trabalho, bem como por acordo individual escrito entre empregado e empregador; e 3) se a pactuação for por acordo individual, a redução da jornada e do salário deverá ocorrer exclusivamente

em 25%, 50% ou 70% (art. 5º). Sendo assim, o trabalhador teria acesso ao Benefício Emergencial para completar o valor da sua remuneração.

Por sua vez, no caso da suspensão, o aludido Benefício seria uma substituição integral da remuneração. Conforme o art. 8º da MP 936/2020, ela pode ocorrer pelo prazo de sessenta dias, fracionável em dois períodos de até trinta dias cada, cabendo ainda prorrogação por parte do Poder Executivo; e pode ser pactuada tanto por convenção ou acordo coletivo de trabalho como por acordo individual escrito entre empregado e empregador. Salienta-se, ainda, que o trabalhador fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

Ainda em relação ao assunto, é importante salientar que o Benefício Emergencial deverá ter o valor definitivo durante a negociação, seja ela coletiva ou individual, tendo natureza indenizatória e, conseqüentemente, não integrando o base de cálculo do FGTS, do imposto de renda e das contribuições previdenciárias (art. 9º, § 1º). Outrossim, os empregados que tiveram a sua jornada reduzida ou o contrato de trabalho suspenso terá a garantia provisória no emprego reconhecida, ou seja, durante o período estipulado no acordo e após o restabelecimento da situação, por período equivalente, não poderão ser demitidos (art. 10). Já no caso da gestante, esse período será contado a partir do término da estabilidade gestacional.

Segundo parecer elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em 2020, um dos pontos mais controvertidos dessa última MP foi a permissão para redução salarial por meio de acordo individual entre empregado e empregador. Isso violaria diretamente o que institui a Constituição Federal, no seu art. 6º, que prevê a irredutibilidade do salário, “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Inclusive, a Rede Sustentabilidade entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6363) para discutir o assunto, tendo o ministro Lewandowski entendido que o art. 11, parágrafo 4º, da MP 936, deve ser interpretado segundo a Constituição (STF, 2020).

O Supremo Tribunal Federal decidiu que as circunstâncias excepcionais da pandemia justificariam o uso da negociação individual, devendo ser comunicada ao sindicato de trabalhadores em até dez dias, para que se manifestem acerca de alguma violação a direito. Destarte, visando coibir algumas das falhas apontadas, a MP, ao ser convertida na Lei nº 14.020/2020, incorporou ao seu texto a obrigatoriedade de negociação coletiva para uma faixa de salários mais ampla, isto é, quando a redução da jornada de trabalho for superior a 25% e representar alguma perda salarial para o empregado (DIEESE, 2020).

3 A PACIFICAÇÃO SOCIAL COMO UM DEVER DO ESTADO FRENTE AOS DESEQUILÍBRIOS SOCIAIS E ECONÔMICOS

Nas palavras de Hermes Lima (1989, p. 23), é no meio social que “o direito surge e desenvolve-se”. Isto é, a razão de ser dessa ciência é exatamente a manutenção do bem-estar comum, destinando-se a tornar possível a convivência no meio social. Como parte da criação humana, o direito acompanha os anseios e in-

teresses da sociedade (OLIVEIRA, 1997), estando suscetível a sofrer variações no tempo e no espaço. Isso ocorre, conforme Paulo Nader (2009), devido ao processo de adaptação social, que exige dessa ciência procedimentos sempre novos, visto a necessidade de manter a ordem, a segurança e a justiça.

Assim sendo, quando acontecem crises, como a apontada no capítulo anterior, é necessário que o Estado intervenha para reestabelecer a situação, ou seja, para resguardar o povo, as instituições e os direitos já conquistados. Segundo Moroni Vieira Mendes (2017, on-line):

A crise financeira é um desequilíbrio monetário, podendo ser de pequeno ou longo prazo e, em um mundo cada vez mais globalizado, o receio sobre seu surgimento toma proporções gigantescas. Uma crise em uma grande nação, como os Estados Unidos, por exemplo, gera reflexos em grande parte do globo. Por vezes, na história, houve degradação econômica, trazendo uma grande ruptura no sistema monetário e na vida do povo como um todo.

E foi exatamente o que aconteceu no caso do Covid-19. Estimativas divulgadas em março revelaram que a situação poderia levar a uma queda de até dois por cento no PIB mundial em 2020 (Mensagem nº 93/2020), que nada mais é do que a soma de todos os bens e serviços produzidos por um país, Estado ou cidade durante certo período (IBGE, 2020). Em outras palavras, esse índice ajuda a avaliar se a economia está crescendo e, conseqüentemente, se o padrão de vida da sociedade está melhorando. Afinal, ao falar sobre produtividade na economia, é inevitável tratar sobre distribuição de renda e arrecadação do governo.

Desse modo, diante da situação, é necessária a implementação de ajustes em diversas áreas, como a trabalhista, que é o objeto de estudo deste artigo. Para tanto, é importante enxergar o direito do trabalho como um ramo que trata de necessidades de duas classes sociais distintas: o empregado e o empregador, atuando como um pacificador das relações de trabalho. Ademais, tem-se que a Justiça do Trabalho interfere nos contratos firmados para evitar violações a esses direitos, atuação essa que vai ser fruto do chamado Estado do Bem-Estar Social (MENDES, 2017).

A origem dos chamados Estados de Bem-Estar Social se deu com a depressão econômica de 1929, nos Estados Unidos, que provocou uma grave crise econômica no mundo inteiro. Com a grande depressão, houve a redução da atividade econômica, o fechamento de empresas, a demissão em massa de trabalhadores, o que agravou ainda mais os quadros de fome e pobreza ao redor do globo. A partir disso, criou-se a moderna concepção de Estado-providência, que seria “um agente da promoção social e organizador da economia e do regulamento da vida e da proteção à saúde das pessoas desamparadas” (NASCIMENTO, 2011, p. 56).

Ainda, de acordo com Nascimento (2011), o direito do trabalho surge exatamente a partir da noção do intervencionismo do Estado, que passou a desempenhar um papel de grande importância nesse processo, qual seja, o de melhorar as condições de trabalho e, conseqüentemente, o bem-estar do trabalhador. Sendo assim, as normas trabalhistas têm o objetivo de fornecer o mínimo de dignidade para o empregado, devendo o empregador obedecer a esses mandamentos. Todavia, para que essa intervenção aconteça, é preciso a demonstração da real necessidade dela, ou seja, a atuação do Estado tem que se revelar imprescindível.

Essa exigência se dá diante da indispensabilidade da segurança jurídica, que é um dos pressupostos do Estado Democrático de Direito. Ou seja, as instituições democráticas devem possuir um mínimo de previsibilidade quanto aos assuntos fundamentais para a nação, de modo que haja um real equilíbrio social (MENDES, 2017). Para Marco Túlio Reis Magalhães (2013), a segurança jurídica é um princípio exigido em todos os atos de poder (Executivo, Legislativo e Judiciário), sendo cada vez mais utilizado para garantir a efetividade dos direitos fundamentais e proteger as expectativas de confiança legítima.

O princípio da confiança legítima surge exatamente do chamado contrato social, ou seja, das expectativas existentes nas relações jurídicas e sociais (MARTINS-COSTA, 2006). Isso quer dizer que o cidadão confia na atuação do Estado para tutelar a situação de crise, para encontrar a melhor solução para o problema, colocando-se, assim, em uma situação de vulnerabilidade em relação a ele. Visando proteger essa expectativa, a Constituição Federal de 1988 contém diversas disposições sobre a segurança jurídica, impedindo a ocorrência de mudanças profundas nos seus principais institutos. É o que assevera Magalhães:

Nesse sentido, destacam-se: as cláusulas pétreas (artigo 60, parágrafo 4º, CF/88); o rigor do processo de emenda constitucional (artigo 60, CF/88); os princípios sensíveis (artigo 34, inciso VI, CF/88); as cautelas relativas à intervenção excepcional nos entes federativos (artigos 34 a 36, CF/88); as limitações e o caráter sempre provisório de situações que fogem à normalidade para a garantia do Estado e das instituições democráticas (Estado de Defesa e Estado de Sítio – artigos 136 a 139, CF/88); a definição das instituições de segurança pública (artigo 144, CF/88) e das Forças Armadas (artigos 142 e 143, CF/88) etc. (MAGALHÃES, 2013, p. 1).

Nesse sentido, em momentos de crise, como o do coronavírus, tem-se de um lado os chamados direitos sociais do trabalhador, considerados cláusulas pétreas por estarem no rol dos direitos fundamentais; e, do outro, o sistema econômico nacional, que se destina a proteger o patrimônio econômico do país. Conforme o art. 170 da CF/88, são princípios da ordem econômica e financeira: a soberania nacional; a propriedade privada; a função social da propriedade; a livre iniciativa; a defesa do consumidor; a defesa do meio ambiente; a redução das desigualdades regionais e sociais; a busca do pleno emprego; e o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte brasileiras.

No entendimento de Mendes (2017), a atuação do Estado deve ser conciliatória, isto é, deve trazer soluções que não sejam gravosas para ambas as partes, o que significa dizer que qualquer medida a ser aplicada deve ter como objetivo primordial manter o mínimo de equilíbrio social. Nesse sentido, não pode o poder público atuar de forma indiscriminada, inserindo normas que venham prejudicar as relações sociais; pelo contrário, deve intervir para restabelecer a situação. No entanto, é importante salientar que o Poder Legislativo, assim como os outros poderes, nem sempre levam em consideração o melhor interesse da população.

4 OS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Conforme abordado no capítulo anterior, a necessidade de intervenção do Estado nas relações privadas, em especial as trabalhistas, deu-se em um momento de grande crise mundial: a depressão econômica de 1929 nos Estados Unidos, que fez surgir a figura do Estado do Bem-Estar Social. No entanto, nos anos 1960, essa ideologia passou a ser questionada frente aos limites financeiros do Estado, sendo agravada a situação pelo processo de globalização. Para piorar, a crise econômica ocorrida na década de 1970, devido ao alto preço do petróleo, da substituição de trabalhadores por recursos tecnológicos e da modificação dos meios de produção, fez com que os problemas sociais se agravassem (NEVES, 2019).

Diante disso, surgiu a necessidade da realização de uma flexibilização dos direitos trabalhistas, o que segundo Aguiar (2014, on-line) consistiria no questionamento da excessiva rigidez das normas: “a flexibilização foi concebida com o fim de reduzir o desemprego estrutural, modernizar as relações de trabalho e adequar o juslaboral às necessidades da empresa, aumentando a sua produtividade”. De modo complementar, Neves (2019) apresenta que a flexibilização buscaria não só a redução do rigor das normas trabalhistas, como também a promoção da adequação delas as novas relações de trabalhos e ao contexto econômico.

Assim, na década de 1990 o ideal do Estado Social foi praticamente abandonado, pois os governos passaram a incentivar de forma mais efetiva o estabelecimento de grandes grupos econômicos no seu território, em detrimento dos pequenos e médios empresários locais (NEVES, 2019). Nesse aspecto, destaca-se que a Constituição Federal de 1988 sofreu certa influência desse processo, prevendo em seu texto a possibilidade de flexibilização de direitos como a jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV da CF) e o salário (art. 7º, VI da CF), por meio de negociação coletiva.

Em relação a isso, Martinez (2016) afirma que foi adotado um modelo de “liberalismo coletivo” parcial por parte do constituinte de 1988, o que derogou algumas normas de ordem pública social por gestão da autonomia coletiva. Todavia, como consequência, vários direitos mínimos dos trabalhadores vêm sendo tolhidos nos últimos anos, a exemplo da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que aumentou o rol dos direitos passíveis de serem flexibilizados por norma coletiva. Nesse ponto, é importante fazer uma distinção entre a desregulamentação normativa e a flexibilização propriamente dita.

A primeira, também conhecida como flexibilização heterônoma, é aquela imposta de modo unilateral pelo Estado, sendo mais prejudicial para o trabalhador. Contrariamente, a flexibilização autônoma, ou regulamentação laboral de novo tipo, representaria uma adaptação das normas trabalhistas às alterações ocorridas no mercado do trabalho, por negociação coletiva, atendendo os limites previstos tanto nas normas constitucionais quanto nas internacionais (BARROS, 2016). Entretanto, conforme Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 82), a desregulamentação do direito do trabalho não se confunde com a flexibilização das normas trabalhistas:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental a manutenção do Estado Social.

Assim sendo, tem-se que a desregulamentação seria a total ausência de normas regulatórias, isto é, de limites para a negociação entre as partes; ao passo que a flexibilização buscaria preservar o mínimo para garantir a dignidade do trabalhador. No primeiro caso, o Estado sairia de cena, cabendo aos particulares a regulamentação da relação de trabalho; já no segundo caso, o Estado estaria presente, limitando a atuação das partes. Esse posicionamento vai ser seguido também por Resende, que vai afirmar que a “desregulamentação desmedida e a minimização dos direitos enfraquecem o Estado”.

Portanto, mesmo conferindo maior autonomia para que as partes possam negociar entre si, deve o Estado exercer o papel fiscalizador, de modo a evitar a ocorrência de abusos e retrocessos. Isso se faz necessário porque o empregado e o empregador possuem interesses diversos na relação de trabalho. Ou seja, o primeiro está interessado em obter o seu próprio sustento e o de sua família, bem como melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, dignidade; já o segundo procura obter lucro e aumentar a eficiência de produção da empresa, de modo que ela cresça, tentando impor condições menos favoráveis aos seus trabalhadores (NEVES, 2019).

É por isso que é recomendável que a pactuação entre as partes ocorra por meio de negociação coletiva, pois o empregado, por ser a parte mais vulnerável, estaria em desvantagem em relação ao seu patrão, correndo o risco de se submeter a contratos abusivos. Essa é a razão pela qual a Constituição Federal de 1988 estipulou a obrigatoriedade da norma coletiva, para a flexibilização dos direitos trabalhistas, pois para que esta seja aprovada é necessária a intervenção obrigatória dos sindicatos dos empregados, que buscará estabelecer um certo equilíbrio na negociação.

No entanto, é importante salientar que a reforma trabalhista veio fragilizar a atuação dos sindicatos no país, uma vez que além de extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical (art. 579 da CLT), vedou a criação de cláusulas que venham a tratar de outras formas de custeio nos instrumentos coletivos. Segundo Boas e Brito (2019), isso terminou gerando um grande impacto na receita sindical, prejudicando a manutenção dos sindicatos. Em outras palavras, a reforma buscou desestimular o financiamento dessas instituições, o que faz com que a flexibilização das relações de trabalho ocorra muitas vezes sem a participação delas (COSTA; CARRERO, 2018).

Conforme o pesquisador da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista, José Dani Krein, “Não existe democracia sem a existência do contraponto feito pelos sindicatos” (PENHA, 2018, on-line). Nesse sentido, cita-se, ainda, a fala de Carlos Eduardo Chaves Silva, assessor jurídico da Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais:

Antes da reforma as negociações eram mais amistosas e tinham o objetivo de melhorar as condições dos trabalhadores. Hoje, o comportamento patronal é mais duro e se reflete em algumas propostas, como a insistência em fechar reajustes abaixo do índice de inflação e a exclusão da hora in itinere [tempo gasto no deslocamento]. (PENHA, 2018, on-line).

Ante o exposto, sendo a dignidade do ser humano um dos princípios norteadores da República Federativa do Brasil, para que essa flexibilização aconteça é necessário que seja fornecido o mínimo de estrutura para a preservação dos direitos básicos do trabalhador. Sendo assim, tanto o excesso de alterações será proibido, quanto as modificações que visem atingir esses direitos. Ademais, salienta-se que as modificações políticas não podem nem devem ser utilizadas como vetores de mudança para as cláusulas péticas (MENDES, 2017).

Por fim, destaca-se que o *caput* do art. 170, da CF/88, prevê que a ordem econômica “tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. Desse modo, é inegável, para a consecução dessa justiça, que os direitos sociais vão ser fundamentados não só pela ordem econômica como também pelos direitos fundamentais, ou seja, todos eles devem atuar em conjunto para fornecer ao trabalhador dignidade. No entanto, isso se revelou uma tarefa difícil diante da decisão proferida pelo Supremo Tribunal de Justiça (STF), no julgamento da ADI 6363, que entendeu não ser obrigatória a participação do sindicato nessas negociações, o que fragiliza ainda mais as relações de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Medidas Provisórias publicadas pelo governo, visando sanar os problemas decorrentes da crise do coronavírus, não podem ser analisadas fora do contexto das últimas modificações que ocorreram na legislação do trabalho. Na realidade, é importante perceber que elas são parte de uma série de alterações que cada vez mais buscam isolar o trabalhador, ou seja, extinguir os instrumentos que possibilitam a ele o mínimo de igualdade na relação de trabalho. Como parte hipossuficiente dessa relação, o empregado se vê sob o arbítrio do seu empregador, aceitando quaisquer condições de emprego para manter a sua posição no mercado.

Desse modo, não é de se estranhar que a principal e mais polêmica alteração da MP 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, foi a possibilidade de modificação da jornada de trabalho e do salário do trabalhador por meio de acordo individual. Apesar da Constituição Federal de 1988 possibilitar a flexibilização desses direitos, ele o faz sob a égide da negociação coletiva, o que requer a participação do sindicato de trabalhadores no acordo. Todavia, a reforma trabalhista teve como claro intuito sucatear os sindicatos, ou melhor, impossibilitar o seu pleno funcionamento, fazendo isso por meio da extinção da contribuição sindical obrigatória.

Apesar de ter sido proposta uma Ação de Inconstitucionalidade (ADI 6363/2020) para analisar a referida alteração, o Supremo Tribunal Federal entendeu que deveria ser feita uma leitura constitucional do assunto, pois diante da imposição do isolamento social, para evitar a disseminação do vírus, seria inviável

a realização da negociação coletiva. Sendo assim, estipulou que os sindicatos deveriam ser comunicados no prazo de até dez dias quanto ao acordo individual realizado, entre empregado e empregador. No entanto, apesar de isoladamente não representar uma ameaça a garantia da dignidade do trabalhador, quando observado dentro do contexto global, decisões como essa tem sido cada vez mais adotadas.

Assim, é importante lembrar que toda e qualquer intervenção do Estado nas relações privadas, sobretudo as trabalhistas, deve ser no sentido de restabelecer a efetividade dos direitos e garantias desses, de garantir a eles uma vida digna. Inclusive, no último capítulo, citou-se que esse também é um dos objetivos da ordem econômica e financeira: promover a dignidade para todos. Portanto, a flexibilização deve fornecer o mínimo de estrutura para a preservação dos direitos básicos do trabalhador, isto é, não deve visar atingi-los.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Após críticas do Congresso, MP que permitia suspender salários será alterada**, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/03/23/apos-criticas-do-congresso-mp-que-permitia-suspender-salarios-e-alterada>. Acesso em: 28 jul. 2020.

AGUIAR, Maria Herika Ivo. Flexibilização das leis trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego no Brasil? **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/31250>. Acesso em: 29 jul. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOAS, Luiz Felipe Lima Vilas; BRITO, Márcia Maria Pinheiro de Melo. **Sindicalismo e pós-modernidade: a sobrevivência dos sindicatos frente aos novos paradigmas do mundo do trabalho**. Âmbito Jurídico, *Direito do Trabalho*, n. 190, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-a-sobrevivencia-dos-sindicatos-frente-aos-novos-paradigmas-do-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 29 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936**, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 928**, de 23 de março de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. **Mensagem nº 93**, de 18 de março de 2020. Despacho do Presidente da República. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despacho-do-presidente-da-republica-248641738>. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 188**, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 jul. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método, 2015.

COSTA, Wilson Márcio Alves; CARRERO, Fabiola Cristina Taques. **A reforma trabalhista e o papel dos sindicatos**. Disponível em: www.cesuap.edu.br/anais/congresso-multidisciplinar-2018/poster. Acesso em: 29 jul. 2019.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos. **Nota técnica nº 243**, de 8 de julho de 2020. Como ficou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda na Lei nº 14.020/2020 (conversão da MP 936/2020). Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/07/notaTec243lei14.020_MP936.pdf. Acesso em: 28 jul. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Produto interno Bruto – PIB**. Brasília: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 29 jul. 2020.

LIMA, H. **Introdução à ciência do direito**. 29. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1989.

NADER, P. **Introdução ao estudo do direito**. 11. ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 18. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Alexandre Santana. **Flexibilização dos direitos do trabalhador**: Uma análise dos riscos de retrocesso aos direitos trabalhistas elencados no artigo 7º da Constituição Federal. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>. Acesso em: 29 jul. 2020.

MAGALHÃES, Marco Túlio Reis. Características da segurança jurídica no Brasil. **Consultor Jurídico**, 2013. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2013-jun-22/observatorio-constitucional-caracteristicas-seguranca-juridica-brasil#_edn3, Acesso em: 29 jul. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS-COSTA, Judith. Princípio da confiança legítima e princípio da boa-fé objetiva. Termo de Compromisso de Cessação (TCC) ajustado o CADE. Critérios da interpretação contratual: os “sistemas de referência extracontratuais” (“circunstâncias do caso”) e sua função no quadro semântico da conduta devida. Princípio da unidade ou coerência hermenêutica e “usos do tráfego”. Adimplemento Contratual. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 852, p. 87-126, out. 2006

MENDES, Moroni Vieira. **A intervenção do Estado nas relações trabalhistas**: uma análise da atividade do magistrado trabalhista, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55224/a-intervencao-do-estado-nas-relacoes-trabalhistas-uma-analise-da-atividade-do-magistrado-trabalhista>. Acesso em: 29 jul. 2020.

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil. **Parecer – Medida Provisória 927, de 22/03/2020**. Brasília: Conselho Federal da OAB, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/parecer-medida-provisoria-927-2232020.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2020.

OLIVEIRA, Jorge Rubem Folena de. O direito como meio de controle social ou como instrumento de mudança social? **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 34, n. 136, out./dez. 1997. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/324/odireitocomomeio.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

PENHA, Daniela. Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos. Repórter Brasil, 2018. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/>. Acesso em: 29 jul. 2020.

STJ – Supremo Tribunal de Justiça. **Julgamento de liminar que determina consulta a sindicato para acordos de redução salarial continua nesta sexta (17)**. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441544>. Acesso em: 28 jul. 2020.

Recebido em: 30 de Agosto de 2021

Avaliado em: 10 de Setembro de 2021

Aceito em: 10 de Setembro de 2021



A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

1 Mestre em Criminologia pela Universidade Fernando Pessoa (Porto/Portugal); Especialista em Direito Previdenciário e do Trabalho pela Universidade Regional do Cariri; Especialista em Direito Imobiliário, Urbanístico e Incorporações pela Faculdade Única de Ipatinga; Graduada em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande; Professora de Direito da Faculdade de Ciências Humanas do Sertão Central; Advogada; Presidente da Comissão de Direitos Humanos do Sertão Central. E-mail: luizasadv@gmail.com

2 Especialista em Direito do Trabalho; Graduada em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande; Advogada. E-mail: thaysacarajujo@hotmail.com



Este artigo é licenciado na modalidade acesso abertosob a Atribuição-Compartilhaqual CC BY-SA

