



UNIVERSIDADE TIRADENTES

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**REFORMAS TRABALHISTAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS: IMPACTOS
SOBRE A ATUAL CRISE SANITÁRIA MUNDIAL**

Adriana Pinheiro Ewerton

Orientador: Prof. Paulo Raimundo Lima Ralin

Aracaju

2020

ADRIANA PINHEIRO EWERTON

**REFORMAS TRABALHISTAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS: IMPACTOS
SOBRE A ATUAL CRISE SANITÁRIA MUNDIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes (UNIT), como
requisito parcial para obtenção do grau
de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

REFORMAS TRABALHISTAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS: IMPACTOS SOBRE A ATUAL CRISE SANITÁRIA MUNDIAL

LABOR REFORMS AND FUNDAMENTAL RIGHTS: IMPACTS ON THE CURRENT WORLD HEALTH CRISIS

RESUMO

O artigo aqui apresentado é a fração de um debate extenso sobre as conquistas mundiais dos direitos trabalhistas, que são alvo de mudanças significativas na evolução da história da humanidade. Fruto de uma pesquisa realizada na área do Direito que tem como objetivo investigar a perda de alguns desses direitos na atualidade, este artigo indica o retrocesso na legislação trabalhista. Esse retrocesso se torna evidente neste período particular, no qual o mundo enfrenta uma crise sanitária agressiva e alguns países lutam contra lideranças políticas autoritárias, fundamentadas na negação epistemológica da democracia e da dignidade humana, a exemplo do Brasil. O artigo apresenta a articulação entre os direitos sociais e o que é vivenciado atualmente pelo trabalhador, fatos que solicitam a urgente compreensão do fenômeno por essa categoria, que sofre com mudanças pretensiosas que simulam uma reforma “positiva e urgente” nas leis trabalhistas, quando na realidade, desconstituem direitos garantidos constitucionalmente e internacionalmente.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Crise Sanitária. Retrocesso. Dignidade humana.

ABSTRACT

The article presented here is a fraction of an extensive debate on the global achievements of Labor Rights, which are the target of significant changes in the evolution of human history. That is, a research conducted in the area of law that aims to investigate the loss of some of these today, which indicates the return in labor legislation. A setback evidenced by a particular period in which the world is experiencing an aggressive health crisis and some countries are also fighting against authoritarian political leadership based on epistemologic denial of democracy and human dignity, like Brazil. The research presents the articulation between social rights and what is currently experienced by the worker, a fact that calls for the urgent understanding of the phenomenon by this category, which suffers from pretentious changes that simulate a "positive and urgent" reform in labor laws, when in reality, constitutionally and internationally guaranteed rights are disconstituted.

Keywords: Labor reform. Health crisis. Return and human dignity.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa analisar reformas trabalhistas que desconstituem os direitos fundamentais diante de uma crise sanitária mundial. Faz-se necessário uma análise histórica para entendimento da construção desses direitos em todas as suas dimensões e seu reflexo nas alterações do direito do trabalhador, que foram ganhando importância até sua consolidação legal, e que oportunamente encontram-se ameaçados em meio a uma crise sanitária.

Inicialmente, essas normas tratavam de impor limites aos seres humanos e ao estado, no sentido de ser necessário que cada um cumprisse seus deveres. Dessa forma, procura-se investigar, dentro das relações entre os agentes supracitados, as influências históricas e culturais que interferem na construção da política social desequilibrada do Brasil, sendo seu maior aliado a existência mínima de fatores de extrema importância para conscientização de dignidade humana e de cidadania: o direito à informação e à educação de qualidade.

Nesse contexto, analisa-se a aplicação das reformas trabalhistas em períodos particulares, bem como seus reflexos negativos e positivos sobre as indagações dos direitos fundamentais. O objetivo desta análise é a mediação nas tomadas de decisões pautadas em perda de direitos de primeira, segunda e terceira dimensão, são eles: a liberdade, a igualdade e a fraternidade.

Além disso, avalia-se o interesse do estado em concretizar a destituição desses direitos ante uma crise sanitária mundial, especialmente quanto a seu impacto nas leis trabalhistas, a exemplo da instituição de medidas provisórias e decretos-lei sem qualquer responsabilidade social, especialmente com o trabalhador, que fica à revelia dos empregadores. A partir daí surgem os questionamentos: qual a importância desse fato? Que reflexos estaria produzindo sobre as normas constitucionais? Como os trabalhadores estão reagindo a essas injustas alterações?

Logo, o contexto a ser avaliado neste artigo é de inovações legais e ponderações de princípios constitucionais ante a crise sanitária e sua conseqüente crise econômica enfrentadas no Brasil. Ao considerar a técnica hermenêutica sistemática e sociológica, verifica-se que a melhor forma de minimizar esses impactos é através da utilização do direito à informação e à educação como ferramenta de defesa e resistência dos direitos fundamentais, especificamente, dos direitos trabalhistas.

Esse tema surgiu do agravamento da ameaça desses direitos, que hoje estão debilitados em razão do individualismo exacerbado que rege a história da construção dos direitos humanos no Brasil, pois o sistema de governo valoriza interesses pessoais em detrimento do coletivo, criando oportunidades, em um ambiente frágil, para propor mecanismos que enfraquecem a democracia, retirando da humanidade direitos fundamentais necessários ao exercício da cidadania, e, portanto, retirando desta sua dignidade. Assim, se discute não apenas as relações trabalhistas prejudicadas com as reformas, mas os direitos fundamentais por trás destas, cuja ameaça de perda simboliza um retrocesso histórico.

2 DIREITOS DO TRABALHADOR E DIREITO FUNDAMENTAL

A árdua trajetória nas conquistas dos direitos do trabalhador, estão relacionadas ao êxito dos direitos fundamentais, estes por sua vez foi construído de forma gradativa. Nesse sentido, Flavia Piovesan (2006) defende que “os Direitos Humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução, ou seja, refletem um construído axiológico, a partir de um espaço simbólico de luta e ação social” (PIOVESAN, 2006, p. 37).

2.1 Breve Histórico

Essa história teve início na Idade Antiga, em que existiam apenas duas classes de seres humanos: senhores e escravos. Estes últimos não eram vistos como seres humanos e, portanto, não eram detentores de direitos, eram objetificados e utilizados como moeda de troca, privados do controle de sua própria pessoa, considerados “incapazes”. Infelizmente, era um período em que o trabalho não dignificava negros, mulheres, crianças e indígenas.

Na Idade Média, período feudal, é possível identificar um novo sistema de exploração: a servidão, que consistia na troca dos serviços dos trabalhadores, que não tinham liberdade, aos senhores que ofereciam proteção militar e política; ou seja, obediência em troca de subsistência. A diferença da servidão para escravidão se resumia a alguns direitos que eram reconhecidos ao servo, e que após a Idade Média conquistam o direito de personalidade reconhecida por seus senhores. Na Roma Antiga, após o período feudal, mas ainda escravagista, surgiram agrupamentos conforme as profissões. A exemplo, havia os artesãos que deram início a um novo

modelo de trabalho, conhecido como “corporações”, organizações de fundo religioso, com baixa remuneração, e por isso sem significativa influência na economia, com estrutura hierarquizada constituída por aprendizes, companheiros e mestres, não apresentando qualquer proteção ao trabalhador.

No período da escravidão e da servidão, o conceito de dignidade humana não estava associado à personificação do homem, mas sim a uma tradição religiosa cristã que pregava que todo homem foi criado à imagem e semelhança de Deus, defendendo a superioridade dos homens sobre os demais seres vivos, através da “proximidade com o divino”. Posteriormente, na Idade Moderna surgiu um novo conceito, desta vez filosófico e político, que tornava o homem digno não pelo simples fato de ser humano, mas pelo papel social que desempenha em comunidade. Este novo conceito dá início à fase das diferenciações por não tratar a dignidade como qualidade inerente ao ser humano, mas como uma aquisição hierárquica associada à posição social, restrita a homens livres.

Na concepção da dignidade pela racionalidade, o homem torna-se capaz de executar de forma consciente os deveres e a obediência às leis divinas, mas é no período do antropocentrismo renascentista que o homem estabelece o equilíbrio entre a razão e a fé, potencializando a razão e o poder de autodeterminação e autotransformação. Nesse contexto, nasce o conceito de livre-arbítrio, que confere ao homem liberdade pessoal, memorando a dignidade humana como princípio jurídico, aplicada principalmente nos casos de exploração, escravização e aniquilamento dos indígenas, vítimas de atos cruéis e desumanos, que tinham seu extermínio justificado com discursos religiosos. Ao atacarem sua cultura e identidade, ou seja, por não seguirem a doutrina cristã, eram considerados pagãos e, portanto, considerados sujeitos desprovidos de direitos.

Outra grande referência, e talvez o principal ponto de partida para a consagração (legitimação) dos direitos humanos, foi no período da II Guerra Mundial, o Holocausto, genocídio contra os judeus, marcado por um processo de construção de ódio de uma nação contra um grupo específico. Nesse período surge a chamada “Lei da Restauração do Serviço Público” (*Berufsbeamtengesetz*), em 7 de abril de 1933, que proibia os judeus de atuarem em cargos públicos, ou exercessem profissões como medicina e advocacia. Na mesma linha de crueldade foi publicada a “Lei da cidadania do Reich” em 15 de setembro de 1935, que definia quem era cidadão detentor de direitos e quem apenas deveria cumprir obrigações (sujeitos de estado);

ou seja, quem deveria cumprir jornadas de trabalho extenuantes, simbolizada pela frase “*Arbeit Macht Frei*”, significa “o trabalho liberta” e, assim, prega a falsa promessa de que seriam libertados aqueles que trabalhassem até a exaustão. Essas múltiplas violações dos direitos fundamentais durante a Segunda Guerra Mundial evidenciam um governo autoritarista e a violência de estado.

Porém, na Idade Contemporânea após essa trajetória sofrida e repleta de esforços, consagra-se o enfraquecimento da religião como direcionadora de direitos. A dignidade passa ser reconhecida pelos valores da liberdade, igualdade e fraternidade, através da autonomia conquistada pelos trabalhadores da “era da razão”. Surgiram, assim, os primeiros trabalhos assalariados e o primeiro documento que registrou o direito do trabalho, conquista que trata de sobrevivência e reconstrução.

Cinquenta cinco anos após a abolição da escravidão no Brasil, Getúlio Vargas declara os primeiros direitos que davam autonomia à classe trabalhadora, regulando o trabalho noturno, descanso semanal e férias anuais. Mesmo gerindo um regime capitalista, submetia aos interesses do estado os direitos individuais e de família, assim como a formação e administração de sindicatos e empresas. Influenciado pelo perfil do ditador Mussolini, na Itália, implantou um sistema fascista aos moldes da *Carta del Lavoro* (Carta do Trabalho), e através dela institui a Justiça do Trabalho.

O governo de Vargas foi ditatorial e marcado pelo corporativismo, se instalou em meio a democratas liberais e revolucionários socialistas, dando início ao regime político chamado Estado Novo. Inspirado na política europeia, Vargas criou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, assegurando direitos sociais mínimos, ou seja, direitos básicos aos trabalhadores. Estes direitos incluíam a regulamentação do salário mínimo, a redução da hora de trabalho para oito horas diárias, o direito à proteção da criança e da mulher, o seguro-desemprego, entre outros, e assim reduziram as injustiças sociais que os trabalhadores sofreram ao longo da história — apesar da grande semelhança entre alguns trechos da CLT e da *Carta del Lavoro*.

A influência fascista na criação da CLT instituída por Vargas é facilmente reconhecida quando se observa o título que trata dos sindicatos, que torna obrigatório o pagamento de impostos e a atuação do sindicato somente em representações de empresas ou trabalhadores quando reconhecidos e submetidos ao governo, fator de forte característica antidemocrática. Isto porque, apesar do Estado Novo ser um regime ditatorial que fazia prevalecer os interesses do estado, o presidente propunha

uma melhora na condição social dos trabalhadores e dessa forma conseguia êxito no capital industrial, ou seja, não havia em seus projetos uma preocupação quanto aos direitos fundamentais da classe, mas sim uma preocupação com o resultado econômico do país.

Observa-se que nesse período a “Carta” teve um resultado significativo ao influenciar o governo brasileiro na instituição dos primeiros direitos da classe trabalhadora, e serviu como marco importante a outros direitos que dali surgiram. Porém, em sua essência ainda não existia a preocupação com o homem, com o indivíduo, com o ser humano e sua dignidade, qualificando-se uma norma ainda precária e injusta, visto que as garantias eram mínimas.

Um dos principais projetos do governo Vargas foi a criação da CLT, e também pretendeu instituir uma legislação que regulasse a previdência social, de maneira que ambas funcionassem como duas consolidações diferentes. Esse projeto ganhou força e forma após acontecimentos importantes como: o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, Convenções Internacionais do Trabalho – Encíclica *Rerum Novarum* (“Das Coisas Novas”), pareceres dos juristas Oliveira Vianna e Oscar Saraiva junto à *Carta del Lavoro*, luta dos movimentos sindicais dos operários e luta pela predominância do sistema agrário no Brasil.

Apesar dos trabalhadores terem usufruído de algumas conquistas por intermédio desse governo, estas ainda eram mínimas e precárias, pois as condições de trabalho eram insalubres, os salários eram extremamente baixos, ainda existiam explorações da mão de obra de criança e de mulher, que originaram movimentos por melhores condições de trabalho. Iniciavam-se as greves e as revoltas sociais.

Assim, após a criação da Justiça do Trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas foi instituída no Brasil a partir da necessidade de criar um sistema funcional que reunisse em uma norma todas as legislações que trouxessem questões relacionadas ao direito do trabalhador, para regular e efetivar os direitos fundamentais da classe, já legitimados na Constituição Federal (CF).

Conforme foi descrito anteriormente, os direitos trabalhistas, assim como qualquer direito humano foram e continuam sendo construídos conforme a realidade social vivida em cada época. Portanto, a constituição da CLT se deu da mesma forma, reunindo diversas normas em uma só, tais como: Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que regulou o direito do menor; em 1903, a lei da sindicalização rural; em 1907, a lei da sindicalização de todas as profissões; em 1917, a primeira tentativa do

Código do Trabalho por Maurício Lacerda; em 1918, a criação do Departamento Nacional do Trabalho; em 1923, o Conselho Nacional do Trabalho; em 1930, o Decreto n. 19433 instituiu o Ministério do Trabalho; a Constituição Federal de 1934 que incluiu no capítulo “Da Ordem Econômica e Social” a Justiça do Trabalho (estabeleceu salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal, férias anuais remunerada e indenização por demissão sem justa causa e sindicatos autônomos); a Constituição de 1946 estabeleceu direito de greve, repouso remunerado aos domingos e feriados, estabilidade do trabalhador rural, integração do seguro contra acidente de trabalho no sistema de previdência social. Aqui nascia a CLT do Brasil, sancionada através do Decreto-lei nº 5.452, por Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo.

A Constituição de 1967 incluiu os empregos temporários, valorização do trabalho como condição de dignidade humana, proibição de greve nos serviços públicos e atividades essenciais, direito à participação no lucro da empresa, limitou a idade mínima para trabalho do menor e trabalho noturno, seguro-desemprego, aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, previsão do FGTS, contribuição sindical, voto obrigatório. E, por fim, é declarada a nova era do trabalhador e considerada a mais democrática com a Constituição Federal de 1988, chamada de Constituição Cidadã, que legitima em seu Art. 114, § 2º, o poder da Justiça do Trabalho, pois instituiu proteção contra demissões arbitrárias ou sem justa causa, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado, licença para gestante e licença paterna, irredutibilidade salarial, limite de jornada para oito horas, proibição de qualquer discriminação quanto a salário e critérios para admissão do trabalhador portador de deficiência.

Desse conjunto de normas positivou-se a CLT, porém desta vez uma norma mais humana, que consagrou os direitos sociais da cidadania, transformando o trabalho sofrido e esforços em trabalho digno, fortalecendo a Dignidade da Pessoa Humana.

2.2 Os Direitos Fundamentais

Observado o capítulo anterior, é indubitável afirmar que o direito do trabalho foi o direito propulsor da dignidade humana, visto que, há uma conexão entre a origem da proteção do trabalho humano e a história da legitimação do princípio da dignidade

humana. O direito trabalhista tem como objetivo determinar limites e direcionar direitos e deveres, com adequada interpretação e aplicabilidade, tornando explícito que, ao lesionar um princípio, o indivíduo estaria cometendo uma contravenção, já que nesse caso não existe hierarquia entre o bem tutelado pela norma e o bem tutelado pelo princípio. “A própria Constituição Federal proclama o trabalho como sinônimo de princípio, fundamentado no valor e no direito social, que é garantidor da sobrevivência humana, em seu art.1º, IV” (DELAGDO, 2009, p.169).

No contexto histórico, o direito do trabalho é resultado de conquistas que se apresentam nas diversas formas de trabalho no decurso da evolução social e cultural da humanidade, apresentando-se inicialmente na fase do domínio religioso (considerado castigo) progredindo até a Revolução Industrial (o trabalho simboliza igualdade e liberdade), período o qual o trabalho ainda funcionava de maneira injusta e precária, invocando a necessidade de criação de legislações que protegessem os direitos garantidores da sobrevivência humana.

Esses direitos têm por intermédio a intervenção de um estado democrático capaz de equilibrar as relações de trabalho, inibindo abusos por parte dos empregadores, proporcionando melhores condições de vida e bem estar social ao empregado, componente hipossuficiente nessa relação. Esta baseava-se em um acordo informal de vontades, em que uma parte era prestadora de serviços mediante salário, e a outra comandava e se beneficiava dessa prestação, dispondo de direitos e deveres recíprocos que deviam ser respeitados. Na Pós-revolução Industrial, um rápido crescimento das oportunidades de trabalho aconteceu e como consequência uma divisão de classes causada pelo desequilíbrio na distribuição de riquezas. De um lado, apresentavam-se os ricos; de outro lado, aqueles que prestavam serviços de forma penosa em troca de pagamento, denominados assalariados. Pressupondo a criação de um novo sistema para esse perfil de trabalhador, que fosse garantidor de direitos e pacificador de conflitos, surgem os direitos trabalhistas.

Apesar das leis trabalhistas serem lembradas de maneira simplificada como uma norma reguladora desses contratos, percebe-se que, no contexto histórico, ela possui uma representação muito mais significativa por tratar também de dignidade em seu conceito mais amplo. Este conceito é o conjunto de princípios e valores que devem ser seguidos e respeitados por todos, inclusive pelo estado.

A primeira declaração de direitos humanos que surgiu e serviu de inspiração para outras, conforme a matéria de Renata Costa (2018) foi a Declaração Universal

de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, proclamada na França, durante a Revolução Francesa, após a tomada da Bastilha. Um marco na fundamentação desses direitos é a passagem da monarquia, influenciada pelo cristianismo, para um novo modelo de pensamento que tinha como fundamento os princípios dos direitos humanos: liberdade, vida, igualdade, educação, entre outros.

A declaração buscava a liberdade individual do homem e a igualdade em direitos civis e políticos, ou seja, os direitos sociais, os quais inspiraram o lema “liberdade, igualdade e fraternidade”. Um direito ainda muito tímido, que não abrangia a todas as classes sociais e nem mesmo as mulheres. O mesmo autor nos conta que transcorrido dois séculos, em 1948, é publicada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), uma norma mais completa que alcança todos os povos e nações e serviu de inspiração para muitas constituições e democracias, inclusive as recentes. A DUDH foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris (um dos seis principais órgãos da ONU), constituída por um conjunto de tratados internacionais de direitos humanos e outros instrumentos adotados, incluindo a Convenção de Repressão ao Crime de Genocídio, a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e todas as formas de discriminação contra as mulheres; incluía também os direitos da criança, os direitos da pessoa com deficiência, entre outros.

A DUDH foi de extrema importância para a consolidação da ideia de direitos humanos, fortalecendo o ativismo que atua na busca de melhorias para a humanidade e no combate à desigualdade, representando a garantia do direito ao trabalho livre, justo e remunerado. Nesse sentido, “Observa-se que em seu primeiro artigo aduz: todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (ORGANIZAÇÕES..., 2009, p. 5).

No artigo supracitado a dignidade tem destaque antes do direito, pois esta faz parte dos direitos fundamentais que inclui a condição básica de subsistência e oportunidades da pessoa humana e se estende na descrição do artigo 23 da DUDH que trata sobre o direito ao trabalho:

Toda pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha do trabalho, as condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Pois, todos tem direito sem discriminação alguma a salário igual por trabalho igual (ORGANIZAÇÕES..., 2009, p. 12).

3 REFORMAS TRABALHISTAS

Para um melhor entendimento e uma visão mais ampla das mudanças significativas que ocorreram nas leis trabalhistas no decorrer da história do Brasil, deve-se voltar a seis anos atrás, ano de 2014, governo da presidenta Dilma Rousseff, que ganhou destaque por garantir importantes conquistas trabalhistas que foram extintas no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC).

O governo FHC foi marcado pelo neoliberalismo, pela regressão trabalhista, aumento do desemprego, diminuição de renda, informalidades e quase extinção da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conforme análise de Antônio Augusto Queiroz, especialista em questões trabalhistas, diretor do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap). Após FHC, com a posse do presidente Luis Inácio Lula da Silva, foram criadas políticas públicas para erradicação da pobreza, para o aumento do emprego e da renda, para o crescimento de oportunidade educacional e recuperação da autoestima dos trabalhadores com a possibilidade de ascensão social. O governo da presidenta Dilma deu continuidade a essas ações e permitiu avanços nos direitos trabalhistas, sindicais e previdenciários, fato de destaque quando se trata da percepção dos direitos fundamentais de segunda geração, ou seja, direitos sociais, econômicos e culturais.

Com o golpe político em 2016 (OHANA, 2019), que interrompe o governo da presidenta Dilma por meio do *impeachment*, o vice presidente Michel Temer assume a presidência com o afastamento definitivo da primeira mulher a ser presidenta da república no Brasil. O governo de Temer é marcado pela Reforma Trabalhista de 2017, que não teve grande relevância para a recuperação do mercado, pois se tratava apenas de alterações legislativas sem investimento e sem consumo, que se destacava pelo alto índice de desemprego. A flexibilização dos contratos entre trabalhador e empregador não geraram as vagas no mercado de trabalho prometidas, devido às incertezas das garantias trabalhistas. A permissão do sistema de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso ocasionou menos contratações, assim como a redução do intervalo de uma hora para trinta minutos em jornadas superiores a seis horas reduzia direitos já alcançados; ou seja, o seu projeto evidenciava a fragilidade do trabalhador perante o empregador nos contratos em que o “negociado valia mais sobre o legislado” (BRASIL, 2017, p. 103). Iniciava-se um sutil retrocesso nas leis trabalhistas por envolver perda de direitos sociais contidos na Constituição

Federal de 1988.

Com a prisão do presidente Michel Temer pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI), conhecida como “Lava Jato”, novas eleições aconteceram em 2019, e Jair Bolsonaro assume a presidência por meio de campanha política veiculada de forma planejada nas redes sociais digitais, com uma tática de manipulação de informações, hoje conhecida como *fake news*. O atual governante, conquista o segundo turno sem apresentar um projeto de governo para o país, com o discurso de tortura como prática legítima e posições contrárias aos direitos fundamentais, inclusive trabalhistas, proferindo opiniões como: "Aos poucos a população vai entendendo que é melhor menos direitos e emprego, do que todos os direitos e desemprego" (PENNAFORT, 2018), argumentando a perda de direitos como justificativa para uma possível manutenção de outros. No ápice de uma crise sanitária mundial, citada na seção 1 deste artigo, o presidente publicou medidas provisórias urgentes e questionáveis para contenção do Covid-19, e promoveu campanhas contrárias ao Ministério da Saúde. Nesse ínterim, regulamenta atos inconstitucionais, com política desumana baseada em interesses pessoais, não pautados em soluções para estancar a pandemia ou amenizar os futuros impactos econômicos gerados por ela.

Vislumbra-se nesta análise que o retrocesso dos direitos fundamentais e das leis trabalhistas acarretaram distanciamentos sociais e disparidade de classes, que promoveram desequilíbrio de poder e monopólio, quesitos que interessam a uma administração autoritária e completamente despreparada para conduzir uma estrutura social expoente, ou mesmo para enfrentamento de uma crise. E sem dúvida, nessa hipótese, a classe que arca com o prejuízo é a mais vulnerável.

4 CRISE SANITÁRIA DE 2020: COVID-19

A crise sanitária mundial iniciou-se em consequência da pandemia denominada “Covid-19” e da letargia na prevenção e planejamento ao combate do vírus pelos governantes de alguns países. De acordo com a declaração da Organização Mundial de Saúde (OMS), em janeiro de 2020 uma doença respiratória grave, causada pelo coronavírus (HcoVs), era disseminada pelo mundo. Apesar de possuir sete cepas identificadas (entre elas, as mais conhecidas são o SARS-COV: síndrome respiratória aguda; o MERS-COV: síndrome respiratória do Oriente Médio e a mais recente, nomeada 2019-nCov), esse último é letal, pois acomete principalmente pessoas com

doenças pré-existentes (com sistema imunológico baixo), idosos e crianças. Segundo informações do Regulamento Sanitário Internacional (RSI), a velocidade de transmissão da doença constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, conhecido como *Public Health Emergency of International Concern* (PHEIC), ou seja, um evento que pode constituir risco à saúde pública para outros países devido a sua disseminação, que potencialmente requer uma resposta internacional coordenada e imediata, o mais alto alerta na escala da OMS e, portanto, caracterizado como pandemia.

Por se tratar de emergência de saúde pública, o protocolo inicial a ser realizado é a convocação do Comitê de Emergências do Regulamento Sanitário Internacional, que emite um parecer de medidas recomendadas a serem promulgadas em caráter de urgência, implementadas pelo Estado, para prevenir e reduzir a propagação da doença. Um protocolo de extrema importância para um resultado positivo no combate à pandemia, que reduz os impactos negativos trazidos por ela.

A República Popular da China foi o primeiro país que notificou a doença, especificamente na cidade de Wuhan, província de Hubei, em 2019, momento que o monitoramento do vírus perde o controle ultrapassando os limites do país e ocasionando um colapso na área da saúde (através da superlotação de hospitais e falta de equipamentos e profissionais específicos com capacidade para o tratamento dos enfermos) e da economia (com a medida preventiva de fechamentos dos comércios para um melhor controle do contágio).

É relevante observar o impacto da pandemia Covid-19 na Europa e na América do Norte, principalmente na Itália e Estados Unidos, em comparação com o Brasil, onde as semelhanças do desdobramento da pandemia passam por deliberações políticas baseadas em negacionismos arbitrários.

Vejamos os fatos, o Brasil teve o primeiro caso notificado em fevereiro de 2020, confirmado pelo então ministro da saúde, Luiz Henrique Mandetta, que se posicionou favorável às recomendações da OMS para o gerenciamento da pandemia: a exemplo da higienização das mãos com uso de sabão, proteção das vias respiratórias pelo uso de máscaras e o “distanciamento social”. Mandetta, era categórico quanto à prática dessas medidas, mesmo estando em desacordo com o posicionamento do atual chefe do executivo, Jair Bolsonaro, que banalizava tais recomendações anunciadas pela OMS. Diante das desavenças e consciente dos danos que essa banalização das medidas preventivas pelo atual presidente poderia causar ao sistema de saúde, o

ministro solicita seu afastamento do cargo, justificando sua decisão por conta do previsível resultado infesto diante do descrédito dado a OMS e ao RSI pelo governo.

Com a substituição do ministro da saúde e a adoção de novas medidas de segurança mais flexíveis, a pandemia do Covid-19 é então estabelecida no Brasil, iniciando um colapso na rede de saúde pública e privada, exigindo medidas mais severas como a suspensão do mercado financeiro nos setores considerados não essenciais (mesmo não existindo um plano econômico emergencial para manutenção das pequenas empresas, trabalhadores formais e informais e desempregados), fato que desencadeou uma crise econômica conjuntamente com a crise sanitária. Essa crise tornou público o enorme descompasso entre os três poderes (executivo, legislativo e judiciário), gerando para a sociedade insegurança e prejuízos pelo volume de publicações de medidas provisórias (MP) e decretos-lei em um estreito intervalo de tempo. Essas reformas imediatas trazem em seu conteúdo preceitos que ameaçam os direitos fundamentais conquistados custosamente pela humanidade, principalmente os que se referem às reformas trabalhistas, setor que mais sofre com essas mudanças no decurso da história política do país. Essas mudanças são visivelmente negativas, posto que retiram e ou diminuem direitos previamente estabelecidos e garantidos pela Constituição da República Federativa do Brasil. De acordo com esse entendimento, o Art. 16 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, estabelece que “qualquer sociedade em que não esteja assegurada a garantia dos direitos, nem estabelecida a distribuição dos poderes, não tem Constituição” (A DECLARAÇÃO..., 2017).

5 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM RAZÃO DO ESTADO DE CALAMIDADE

Em 22 de março de 2020 foi publicada a Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020a), pelo atual presidente Jair Bolsonaro. Esta MP dispõe de medidas trabalhistas instituídas para o enfrentamento do estado de calamidade e de emergência de saúde pública decorrentes da pandemia coronavírus (Covid-19), visando a preservação do emprego e da renda diante da paralisação econômica gerada pelo enfrentamento do vírus. A Medida Provisória é uma norma com força de lei prevista no Art. 62 da Constituição de 1988, que é editada pelo chefe do executivo e tem seu efeito logo após sua publicação, produzindo efeitos jurídicos imediatos. A MP é submetida a

aprovação do Congresso Nacional, que não o fazendo, considera sua revogação tácita e cessa seus efeitos. A aplicabilidade da MP927/20 tem como requisitos relevância e urgência, e seu efeito dura enquanto a pandemia se mantiver.

Diante das diversas medidas recomendadas pela OMS para contenção da propagação do vírus, a mais importante é o isolamento social, que suspende diversas atividades econômicas envolvendo aglomeração de pessoas, a exemplo *shoppings*, academias, galerias entre outros. O Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo nº 6/2020 (BRASIL, 2020e), reconhece o estado de calamidade pública causado pela “Covid-19” e institui a MP927/20 (BRASIL, 2020a) para flexibilização de alguns institutos da lei trabalhista, adaptando as relações entre empregador e empregado para manutenção dos postos de trabalho e evitando as demissões em massa. Essa flexibilização está prevista nos artigos 501 a 504 da CLT, permitindo que em casos de acontecimentos inevitáveis e imprevisíveis que afetem a situação econômica e financeira da empresa, algumas medidas excepcionais como esta, sejam adotadas pelo empregador para minorar os efeitos negativos gerados pela crise. Após entedimento das finalidades e trâmites para instituição de uma MP, analisar-se-á os principais aspectos das alterações legislativas trabalhistas ante o enfrentamento da pandemia denominada “Covid-19”.

A MP927/20 (BRASIL, 2020a) tem como destaque em seu texto, a permissão do acordo individual escrito entre empregado e empregador, para preservação do vínculo empregatício, desde que respeitados os limites constitucionais, tendo preponderância sobre as demais normas. Aplicada para trabalhadores celetistas, terceirizados, temporários, rurais e domésticos. Em seu Art. 3º, dispõe a MP927/20:

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; II – a antecipação de férias individuais; III – a concessão de férias coletivas; IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados; V – o banco de horas; VI – a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII – o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII – o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2020a).

O inciso primeiro deste artigo trata do teletrabalho, ou seja, trabalho remoto ou *home office*, já permitido na reforma trabalhista anterior, desde que haja acordo

entre empregado e empregador, e que as alterações constem nos contratos de trabalho. Nesta MP, essa alteração do regime de trabalho ocorre de forma unilateral pelo empregador, independente de constar em contrato e sendo comunicado ao empregado por escrito no prazo de 48 horas. A MP permite que esse regime se estenda a estagiários e aprendizes e que, para reembolso de despesas referentes a equipamentos e à infraestrutura, estes devem conter previsão contratual por escrito no prazo de trinta dias contados das alterações.

No inciso segundo, o artigo dispõe sobre antecipação de férias individuais, quando o empregador poderá antecipar as férias do empregado mesmo que este não tenha completado o período aquisitivo de doze meses. Podendo ser antecipado férias dos próximos anos, com comunicação por escrito e no prazo de 48 horas, por meio de acordo entre as partes. O pagamento pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte de gozo destas, e o adicional de um terço estendido até o pagamento do décimo terceiro. A concessão deve ser priorizada para grupos de risco e os trabalhadores da área de saúde podem ter suas férias suspensas.

Quanto ao inciso terceiro, trata da concessão de férias coletivas, permitindo ao empregador comunicar ao trabalhador com antecedência de 48 horas, não sendo necessário comunicar ao Ministério da Economia ou aos sindicatos da categoria, não se aplicando o limite mínimo e máximo para sua concessão conforme determinado na CLT.

O inciso quarto dispõe do aproveitamento e antecipação de feriados, comunicando ao empregado no prazo de 48 horas, sendo possível antecipar o gozo dos feriados não religiosos, e destes, através de acordo escrito.

O Inciso quinto, que trata de banco de horas, permite a compensação de horas sem que haja acordo entre as partes, compensado até dezoito meses do fim do estado de calamidade e suspende as exigências administrativas em segurança e saúde de trabalho e os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares realizados sessenta dias após o fim da pandemia; porém, os demissionários ainda são exigidos. Este inciso suspende também treinamentos periódicos de segurança e saúde de trabalho, realizados noventa dias após pandemia.

O inciso sexto trata do direcionamento do trabalhador para qualificação, sugeria no Art. 18 a suspensão não remunerada do contrato do empregado pelo

período de quatro meses, condicionado a participação em um curso de qualificação não presencial e prevendo apenas uma ajuda compensatória mensal sem trazer à norma qualquer referência a valores ou condição de pagamento. Esta ajuda foi revogada pelo MP 928/20 (BRASIL, 2020b), a qual tratava principalmente da revogação do ao Art. 18 por deixar o trabalhador à revelia do empregador e restringir o acesso à informação de órgãos e entidades públicas, conforme determinado em seu Art. 1º da mesma MP — o § 5º suspende também os processos administrativos enquanto perdurar a pandemia.

E por fim, o inciso oitavo da MP 927/20 (BRASIL, 2020a), que dispõe do deferimento do recolhimento do FGTS, suspende o pagamento deste por parte do empregador no período de março à maio deste ano, adiando para julho e podendo ser parcelado em até seis vezes, sem incidência de atualização, multa ou encargo, declarados até 20 de junho de 2020.

Segue-se para a MP 936/20 (BRASIL, 2020c), denominada de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, são medidas complementares a MP 927/20 e a MP 928/20 para o enfrentamento do estado de calamidade pública. A MP 936/20 busca a preservação do emprego e da renda (através do pagamento de benefício emergencial), a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais (redução proporcional de jornada de trabalho e salário) e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade e emergência pública (suspensão temporária do contrato de trabalho).

Por fim, a MP 946/2020 (BRASIL, 2020d), que extingue o PIS-PASEP transferindo seu patrimônio ativo e passivo para o FGTS, autoriza o saque do saldo do mesmo limitado a R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais), saque realizado em uma única vez, já que não terá o trabalhador direito aos saques do PIS dos vencimentos na data de aniversário, medida automática realizada pelo governo para o enfrentamento da pandemia.

6 IMPACTOS NEGATIVOS

Após breve análise crítica da desconstituição dos direitos fundamentais em algumas reformas trabalhistas de governos anteriores e em comparação às desconstituições ocorridas durante a pandemia, observa-se semelhanças nas

principais alterações sancionadas entre a CLT/2017, instrumentalizada pela Lei nº 13.467/2017 e pela MP nº 808/2017, no período do governo de Michel Temer, e nas medidas de emergência para enfrentamento do Covid-19, operacionalizadas pelas MP 927/2020, 928/2020 e 936/2020 e aprovadas pelo governo atual, evidenciando os efeitos negativos dessas mudanças e a potencialização intencional do fenômeno “retrocesso dos direitos humanos” em decorrência da crise sanitária da Covid-19. Vejamos a seguir os pontos polêmicos:

Uma das mais significativas mudanças na norma é o Art. 611 da CLT, pois permite a autonomia e o potencial de negociação do empregador: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei” (BRASIL, 2017, p. 103); ou seja, a legislação deixa lacunas para que o empregador explore a cultura de submissão historicamente presente na classe trabalhadora brasileira, tornando flexível os direitos trabalhistas. Essa alteração é reforçada durante a crise sanitária da Covid-19 pelo atual governo com a publicação da MP 927/2020 que em seu Art. 2º diz que “autoriza o contrato entre empregado e empregador, por acordo individual escrito, para garantir vínculo empregatício, tendo prevalência sobre norma coletiva e sobre a lei, apenas respeitando a Constituição Federal 1988” (BRASIL, 2020a). O empregador tem o poder para elaborar um acordo escrito diretamente com o empregado (facilitando atos coercitivos e de intimidação), que prevalece sobre as leis trabalhistas e fere os direitos fundamentais conhecidos como direitos de segunda geração, ligados ao valor da igualdade, denominados “direitos sociais”, direitos esses positivados na Constituição Federal.

O Art. 433 da CLT apresenta uma novidade, pois foi incluído o seguinte dispositivo: “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (BRASIL, 2017, p. 68) — outra novidade é o Art. 75 B do mesmo diploma, referente ao teletrabalho ou *home office*, que trataremos mais adiante. O trabalho intermitente é determinado ao trabalhador que alterna seu período de trabalho, entre atividade e inatividade, recebendo apenas quando trabalha e não fica à disposição do empregador, já que trabalha apenas quando convocado, ofendendo o princípio da continuidade do trabalho, importantíssimo na esfera trabalhista, que demanda a proteção da segurança econômica ao trabalhador.

Nesse seguimento de alteração na modalidade contratual, outra novidade é o teletrabalho ou *home office*, sistema em que o funcionário exerce seus serviços fora

do estabelecimento do empregador, com uso de meios telemáticos ou de informática. Este processo retira do trabalhador o direito às horas extras, noturnas e intervalos interjornadas e intrajornadas, independentemente de haver monitoramento de sua jornada de trabalho e mesmo ocorrendo a extrapolação das oito horas por dia e quarenta e quatro semanais. O texto da lei deixa claro a supressão e a redução dos direitos do empregado, favorecendo o empresário, quando autoriza ampla flexibilização por norma coletiva (condição de acordos com menos benéficos ao trabalhador) e a terceirização (substituindo profissionais especializados por “valores convidativos”), o que torna evidente o conflito com a bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do direito que visa a melhoria da condição social do trabalhador, determinado no Art. 7º da CF (BRASIL, 1988). Seguindo esse contexto, observa-se os Art. 3º e 4º da MP 927/2020 (BRASIL, 2020a) que estabelecem para esse tipo de trabalho remoto o critério de decisão exclusiva para o empregador, independentemente de contrato individual ou coletivo, dispensado o registro prévio em alteração contratual. Isto reforça a tese de que mais uma vez o legislador descumpriu a preservação da proteção jurídica do trabalhador, atingindo mais um direito fundamental, o que trata da dignidade da pessoa humana. Ainda sobre a modalidade contratual, a MP 927/2020 (BRASIL, 2020a) prevê contratos com redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, de remuneração; ou ainda pode-se optar pela suspensão do contrato, justificando a falta de proteção ao trabalhador para salvaguardar os postos de trabalho: mais uma incongruência e banalização dos direitos humanos.

Outra importante alteração na CLT, que implica no direito ao descanso do trabalhador, é o fracionamento das férias em três períodos, que serve para qualquer modalidade, seja coletiva ou individual: “[...] o fracionamento das férias em três períodos, que deverão ser integralmente gozados dentro do período concessivo [...] também não será passível de antecipação, sob pena de desconsideração das férias” (BRASIL, 2017, p. 31). O dispositivo deixa dúvidas quanto à ordem de fracionamento, pois estabelece que um desses períodos não pode ser inferior a catorze dias, e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, ficando a escolha a critério do empregador. Destaca-se o trecho supracitado: “não será passível de antecipação sob pena de desconsideração das férias”, porém a MP 927/2020 (BRASIL, 2020a), em seu Art. 6º, caput e § 1º, permite tal antecipação até mesmo antes de completado o período de aquisição da mesma por meio de acordo individual. Esta hipótese foi

justificada mais uma vez pela emergência da crise sanitária da Covid-19, que permite futura exploração da classe trabalhadora quando do retorno às atividades normais, pois terá que trabalhar exaustivamente sem direito ao descanso reconhecido por lei, já que terá gozado de tal benefício antecipadamente. Além de permitir ao empregador, no Art. 8º, a opção do pagamento do adicional de um terço das férias no período da gratificação natalina, junto com o décimo terceiro; ou seja, o trabalhador poderá não receber o valor integral a que teria direito. Estamos tratando de mais um direito de segunda geração prejudicado: o direito econômico, um exemplo nítido do fenômeno “retrocesso dos direitos humanos”, caracterizado pelo retorno ao trabalho escravo.

Os Art. 58 e 59, ambos da CLT (BRASIL, 2017, p. 25), versam sobre a jornada de trabalho e do sistema de banco de horas e autorizam a compensação do sistema de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso, firmada entre empregador e empregado, por acordo coletivo ou tácito, se compensadas dentro do mês. Ou seja, além de ampliar a jornada de trabalho de oito horas para doze horas por dia, permite que a compensação seja realizada com uso do sistema de banco de horas (onde o período de afastamento é, posteriormente, cobrado em horas extras), além disso o acordo entre empregador e empregado pode ser realizado verbalmente, não permitindo o registro de direitos e deveres. A MP 927/2020 (BRASIL, 2020a) reforça esta autorização em seu Art.14, fragilizando mais uma vez o contrato de trabalho para o empregado que reconhece a insegurança jurídica nesse formato previsto em lei.

O Art. 477 CLT (BRASIL, 2017, p. 79) representa a perda dos direitos de assistência gratuita do sindicato e do seguro desemprego ao trabalhador. Nesse artigo, a reforma trabalhista e a MP 927/2020 (BRASIL, 2020a) reforçam os trâmites da rescisão contratual sem justa causa e sem a intervenção do sindicato. A rescisão contratual sem justa causa permite ao empregador praticar uma nova forma de rescisão chamada de “comum acordo”, em que o trabalhador, apesar de receber 80% do fundo de garantia, abre mão do seguro desemprego. Quanto à questão da ausência da intervenção do sindicato nos acordos firmados entre empregador e empregado, permite que as negociações sejam menos favoráveis ao trabalhador, que não tem como recurso de defesa a gratuidade dos serviços prestados pelo sindicato e, nesse caso, gera um acréscimo em suas despesas — implica em gastos com advogado —, evidenciando grande dissonância com a Constituição Federal e tratados internacionais (artigo) e (direito econômico).

O Art. 844, parágrafos 1º, 2º e 3º, restringe o acesso do trabalhador à justiça

gratuita, pois o novo texto estabelece restrições, a exemplo do “pagamento das custas do processo arquivado pela ausência do reclamante em audiência, como requisito para ajuizar nova demanda” (BRASIL, 2017, p. 140). Antes da reforma havia possibilidade de isenção das custas para quem se declarasse hipossuficiente, no entanto, com a leitura dos parágrafos desse artigo, verifica-se que essas medidas restringem o trabalhador do acesso à justiça gratuita. Essa medida contraria o direito fundamental de acesso a justiça Art. 5º, XXXV, da CF (BRASIL, 1988).

INCONSTITUCIONALIDADE DOS PARÁGRAFOS 2º E 3º DO ARTIGO 844 DA CLT. O comando que atribui à parte reclamante, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o ônus de pagamento das custas como condição para a propositura de nova demanda, repercute como violação aos princípios da assistência judiciária integral e gratuita e do acesso ao judiciário, traduzidos nos incisos e LXXIV e XXXV da Constituição Federal. Inconstitucionalidade que se declara, submentendo-se a análise final ao Tribunal Pleno (BRASIL, 2019).

E conforme plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), de 25 de maio de 2020 (tema 679 da (RE) 607447, relator Ministro Marco Aurélio), o Art. 899, § 1º, da CLT, é incompatível com a Constituição, bem como com o inciso II da Instrução Normativa nº 3/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com a ADPF 156 e Súmulas Vinculantes 21 e 28, pois o acesso à justiça e a ampla defesa são garantias asseguradas pela CF/88 em seu Art. 5º, XXXV e LV (BRASIL, 1988) e afronta o sistema de liberdades fundamentais.

O Art. 394-A da CLT (BRASIL, 2017, p. 64) versa sobre os direitos da gestante e retira da gestante o direito de afastamento do trabalho com nível de insalubridade média ou mínima, pois com a reforma, esse afastamento só é possível caso a mesma apresente relatório médico que justifique sua ausência. Ato que coloca em risco a vida da mulher e da criança. Trata-se do bem maior do ser humano: o direito à vida; também resguardado pela Constituição Federal, Art. 5º, caput.

O Art.1º da MP 928/2020 (BRASIL, 2020b) propõe a suspensão do prazo de resposta de pedido de acesso à informação nos órgãos e entidades de administração pública. Esse artigo limita o acesso à informação em órgãos como o Ministério Público do Trabalho, representante e auxiliar do trabalhador nas ações judiciais, suprimindo outro direito legitimado na Constituição Federal em seu Art. 5º, XXXIII — o direito de

acesso à informação (BRASIL, 1988).

Conforme exposto, observa-se que a crise sanitária da Covid-19 apenas potencializou projetos de desgovernos para desconstituir direitos fundamentais dos trabalhadores, que nada mais são que os direitos humanos legitimados na Constituição Federal. Tais reformas perpetuam esse propósito há anos, mas atualmente encontram amparo na crise econômica e política que o país se encontra, priva a classe mais vulnerável — o trabalhador — de seus direitos. Pois os governantes reduzem os custos do empregador, facilitam a precarização das relações de trabalho, ampliam o lucro e a competitividade das empresas e enfraquecem a representação sindical; ou seja, atuam desumanamente “trocando mais trabalho, por menos direitos”, ato que caracteriza o fenômeno “retrocesso dos direitos humanos”. Dessa forma, só resta ao trabalhador a resistência racional para manutenção desses direitos, que não são dados e sim construídos pela sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esta análise chega-se ao entendimento que os direitos do trabalhador e os direitos fundamentais não podem ser vistos de forma distinta, e nem mesmo poderíamos considerar a perda de um sem prejuízo do outro. E, infelizmente, esta indissolubilidade somente é notória quando se tem conhecimento da origem das conquistas desses direitos e os motivos pelos quais estes devem ser resguardados e garantidos pelo estado.

Pois, não há democracia sem que se saiba qual o significado e a função desses direitos, uma vez que não os conhecer tornaria o ser humano vulnerável e apto banalizar crueldades por falta de discernimento entre valores e moral. Nesse sentido, considerar trivial a ameaça aos direitos trabalhistas em meio a uma crise sanitária é não considerar o risco de um colapso num país em que um ser humano decide o direito de vida de outro. E nessa ausência de direitos e das violências possíveis, perturbadora é a omissão, porque é silenciosa e permite estragos que perduram por anos.

Assim, toda a trajetória histórica e interpretativa promovida neste artigo foi reflexiva e direcionadora ao tratar das conquistas de direitos inerentes à dignidade da pessoa humana — direitos fundamentais em todas as dimensões positivados na Constituição Federal. Sendo promovido um transporte no tempo que possibilita a

visualização do progresso social adquirido através desses direitos, convence-se de que abrir mão destes seria um ato de negação epistemológica, da negação do homem (racionalismo) e de aceitação das barbaridades como práticas legitimadas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **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 em: 11 maio 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei, nº 5452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlata**. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em 11 de maio de 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 30 de maio de 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 30 de maio de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936 de 1 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 reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 31 maio 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 946 de 7 de abril de 2020**. Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras

providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv946.htm. Acesso em: 31 maio 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 2020e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 31 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão 0021608-56.2017.5.04.0411 (RO)**. Relatora: Ana Luzia Heineck Kruse. Porto Alegre, 5 de junho de 2019. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/719076253/recurs-o-ordinario-ro-216085620175040411>. Acesso em: 31 maio 2020.

COSTA, Renata. Como surgiu a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão? **Associação Nova Escola**, São Paulo, 7 mar. 2018. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/320/como-surgiu-a-declaracao-dos-direitos-do-ho-mem-e-do-cidadao>. Acesso em: 10 maio de 2020.

A DECLARAÇÃO dos Direitos do Homem e do Cidadão. **A França no Brasil. Embaixada da França no Brasil. Ministère de L'Europe et des Affaires Étrangères**, 2017. Disponível em: <https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao>. Acesso em: 31 maio 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Revista de direito do trabalho: Princípios constitucionais do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

OHANA, Victor. Esquerda, volver! O que une (e separa) UP, PCO, PSTU e PCB. **Carta Capital**, São Paulo, 2019. Disponível em : www.cartacapital.com.br/politica/esquerd-a-volver-o-que-une-e-divide-up-pco-pstu-e-pcb/. Acesso em 10 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: UNIC/Rio/005, 2009. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso: 31 maio 2020.

PENNAFORT, Roberta. Para Bolsonaro, é melhor menos direitos trabalhistas que perder o emprego. **Revista Exame**, São Paulo, 21 maio 2018. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/brasil/para-bolsonaro-e-melhor-menos-direitos-trabalhistas-que-perder-o-emprego>. Acesso em 10 de maio de 2020.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas e direitos humanos. **Revista USP**, n. 69, p. 36-43, 1 maio 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13511>. Acesso em: 11 de maio de 2020.