

**AGENDA TRABALHISTA NO PÓS-REFORMA E DURANTE A PANDEMIA
DE COVID-19: A UTILIZAÇÃO DE MEDIDAS PROVISÓRIAS E DECRETOS
EXECUTIVOS PARA AVANÇO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

André Monici Sabino – Advogado e professor universitário. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/Campinas (2012) e pela Universidade de São Paulo - USP/Largo São Francisco (2019). Mestrando em Desenvolvimento Econômico/Economia Social e do Trabalho pelo IE/UNICAMP.

Ana Cristina Alves – Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/Campinas (2000) e pela PUC/RS (2019). cursando Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT/UNICAMP.

Resumo: A Lei nº 13.467/2017 sabidamente acarretou diversas e profundas alterações nas relações individuais e coletivas de trabalho, e desde a sua edição, tem-se observado uma intensificação na utilização de medidas provisórias e decretos executivos, que, à imagem e semelhança da Reforma Trabalhista, são publicizadas como indispensáveis para a geração de empregos e modernização da legislação trabalhista. Neste sentido, o estudo em questão visa realizar uma análise técnica sobre a viabilidade em se promover essas modificações mediante tais opções legislativas, bem como uma investigação crítica acerca dos respectivos conteúdos; verificando, em última instância, que além de não alcançarem os objetivos alegados, flexibilizam as normas trabalhistas e precarizam ainda mais as relações de trabalho. Por fim, se buscará traçar quais são as perspectivas da agenda trabalhista dentro do contexto da pandemia de *Covid-19*, que se encontra em pleno avanço no país.

Palavras-chave: precarização; trabalho; pandemia; medidas provisórias; decretos.

INTRODUÇÃO

É fato incontroverso que a denominada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017) introduziu diversas alterações de cunho material e processual no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43), assim como é incontroverso que sua divulgação e aprovação vieram permeadas por promessas de segurança jurídica¹, criação de dois² a seis milhões³ de empregos e modernização das relações de trabalho para consolidar direitos⁴.

Transcorridos pouco mais de três anos de sua vigência (iniciada em 11/11/2017, devido a *vacatio legis* de 120 dias, estipulada no art. 6º da Lei nº 13.467/2017), contabilizam-se, até o momento, 34 ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) e outras 4 ações declaratórias de constitucionalidade (ADC) sobre variados temas que foram alterados; enquanto que a taxa de desocupação passou de 11,8% no 4º semestre de 2017 para 13,9% no 4º trimestre de 2020 (IBGE, 2021).

Assim, conquanto esteja evidente que a ampla flexibilização das normas trabalhistas patrocinada pela Lei nº 13.467/2017 não tenha cumprido com os seus alegados objetivos, o “mantra” vago e pouco preciso da necessidade de modernização das relações trabalhistas permanece como último bastião para justificar e viabilizar novas medidas para “simplificar” e “desburocratizar” as normas trabalhistas em busca da criação de novos postos de trabalho, na mesma esteira do pensamento reformista de outrora.

Neste sentido, além de elencarmos quais foram as principais alterações promovidas no período pós-reforma, a presente pesquisa também se preocupará em realizar uma análise crítica sobre a maneira pela qual a atual agenda trabalhista tem sido introduzida no ordenamento jurídico brasileiro - fundamentalmente por meio de medidas provisórias e decretos executivos.

Por fim, após a exposição técnica e a avaliação crítica das principais alterações nas normas trabalhistas do período em pesquisa, cumpre-nos apontar, frente ao atual contexto de pandemia de *Covid-19*, quais são as perspectivas do trabalho no enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, uma vez que os dados consolidados pela PNAD-Contínua no trimestre de setembro a novembro de 2020 constataram apenas

¹ Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-nova-legislacao-trabalhista-e-o-principio-da-seguranca-juridica/>>. Acesso em 22 fev. 2021.

² Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/524979-ministro-diz-que-novos-contratos-de-trabalho-vaogerar-2-milhoes-de-empregos/>>. Acesso em 22 fev. 2021.

³ Disponível em: <<https://www.valor.com.br/politica/5176096/reforma-trabalhista-vai-gerar-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles>>. Acesso em 22 fev. 2021.

⁴ Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-vai-consolidar-direitos-diz-ministro-do-trabalho.ghtml>>. Acesso em 22 fev. 2021.

48,6% do total da população brasileira ocupada, o que corresponde a 85,6 milhões de pessoas, sendo 39,1% desse contingente formado por 33,5 milhões de trabalhadores informais (IBGE, 2021).

Desta feita, em síntese, o trabalho buscará identificar quais alterações nas normas trabalhistas obtiveram êxito e quais foram tentadas sem sucesso no período pós-reforma; analisar, de forma técnica e crítica, quais foram os meios utilizados para promovê-las; e, por fim, pontuar quais são as perspectivas da pauta trabalhista neste cenário contemporâneo de surto pandêmico de *Covid-19*, tendo em vista que o momento que o país atravessa é crucial na definição de políticas públicas não apenas para a retomada do crescimento econômico com geração de emprego, mas para o próprio desenvolvimento da economia brasileira e da (re)estruturação do nosso mercado de trabalho.

1. ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS SOBRE MATÉRIA TRABALHISTA ENTRE 2017 E 2020

A aprovação da denominada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017), em 2017, provocou transformações substanciais no campo da regulação do trabalho, sobretudo no que diz respeito à introdução de novas modalidades de contratação e rescisão (ex: contrato intermitente, terceirização da atividade-fim da tomadora de serviços, acordo mútuo para rescisão contratual) à despadronização da jornada de trabalho (ex: ampliação irrestrita da jornada 12x36, extinção das horas *in itinere*, possibilidade de redução do intervalo intrajornada, implementação de banco de horas por acordo individual) e à reformulação do sistema de remuneração (ex: desvinculação salarial de diversas verbas – abonos, prêmios, ajuda de custo, diárias de viagem).

Muito embora tais mudanças tenham sido promovidas sem a observância de um amplo debate social com as camadas diretamente envolvidas, e tomadas em um ritmo extremamente acelerado (apenas 5 meses se passaram entre o primeiro parecer em Comissão Especial e a sanção pelo Presidente da República, em 13/07/2017), nota-se que as propostas de alteração foram submetidas à prévia e regular apreciação do Congresso Nacional por meio de projeto de lei ordinária (no caso, o PL nº 6.787/2016).

A partir de então, tem-se notado que as propostas de alteração legislativa no campo trabalhista não têm mais seguido este mesmo trâmite ordinário, que pressupõe análises técnicas e debates prévios em ambas as casas congressuais. Observa-se, na realidade, uma enorme intensificação na utilização de medidas provisórias e decretos executivos para a continuidade de mudanças que, em última análise, potencializam a precarização do trabalho.

É bem verdade que a CF/88 não veda, em seu artigo 62, a apresentação de medidas provisórias sobre matéria trabalhista. No entanto, esse mesmo dispositivo exige, em seu *caput*, como requisito

formal dessa espécie legislativa, a demonstração e preenchimento dos requisitos de urgência e relevância da matéria a ser tratada; evidenciando que não é todo e qualquer assunto que pode ou merece ser regulado por tal instrumento jurídico.

Neste sentido, além da própria pertinência temática, se discutirá nesta seção o conteúdo e as finalidades pretendidas pelas 11 medidas provisórias editadas entre o período posterior à Reforma Trabalhista até o presente momento, bem como o resultado (se foram convertidas ou não em lei ordinária) e as consequências práticas dessas respectivas propostas.

1.1. A MP nº 808/2017 e a imediata tentativa de regulamentação da reforma trabalhista

Apenas três dias após a Lei nº 13.467/2017 ter iniciado sua vigência (11/11/2017), o Presidente da República editou a MP nº 808/2017 para tratar, dentre outros assuntos, sobre o trabalho intermitente e autônomo, a representação em local de trabalho, as condições de trabalho para grávidas e lactantes, a jornada 12x36 e o sistema de pagamento e distribuição de gorjetas. Nota-se, pois, que a proposta novamente envolveu amplas alterações nos principais eixos do cotidiano trabalhista, como flexibilização na contratação de trabalhadores, despadronização da jornada de trabalho e reformulação do sistema remuneratório.

Ainda que fosse possível defender a relevância e a urgência de tal medida (haja vista que a Reforma Trabalhista deixou lacunas ao não regulamentar satisfatoriamente os assuntos em questão), o número recorde de 967 emendas parlamentares apresentadas⁵ demonstra, por si só, a impropriedade de regulamentação de tais matérias via medida provisória, e evidencia uma completa falta de consenso sobre seu objeto e uma grave falha no diálogo interinstitucional harmônico que deve existir entre os Poderes Executivo e Legislativo.

Neste sentido, o próprio Presidente da Câmara dos Deputados à época chegou a defender, publicamente, que os ajustes à reforma trabalhista fossem encaminhados por projeto de lei e não por medida provisória⁶, seguindo o trâmite ordinário. A par de todo o retrocesso social e das inconstitucionalidades materiais existentes, a MP nº 808/2017 deixou de ser apreciada pelo Congresso Nacional, e, em 23/04/2018, teve sua vigência encerrada pelo Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 22/2018.

⁵ Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>>. Acesso em 23 fev. 2021.

⁶ Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/536373-MEDIDA-PROVISORIA-QUE-ALTERA-REFORMA-TRABALHISTA-PERDE-A-VALIDADE>>. Acesso em 23 fev. 2021.

1.2. A MP nº 873/2019 e a tentativa de frustrar o desconto de contribuição sindical em folha de pagamento

É cediço que a Reforma Trabalhista alterou substancialmente as regras de financiamento das entidades sindicais ao extinguir a contribuição sindical compulsória. De acordo com a nova redação dada aos arts. 545 e 579 da CLT, o desconto na folha de pagamento das contribuições devidas ao sindicato estaria condicionado à autorização prévia e expressa do trabalhador.

Não obstante, a Medida Provisória nº 873/2019 (a primeira iniciativa de alteração da legislação do trabalho pela nova e atual Presidência da República) visou reformular o sistema de financiamento sindical previsto na Lei nº 13.467/2017 ao impedir o desconto em folha de pagamento das contribuições ou mensalidades, que então passaria a ser feito por meio de boleto bancário do sindicato (ou equivalente eletrônico) e encaminhado à residência do trabalhador ou ao endereço do empregador ao qual presta serviços.

A princípio, sob o aspecto formal, não há que se falar em relevância e urgência na formulação de tal medida, uma vez que, além de a matéria já ter sido discutida e recém alterada pela Reforma Trabalhista, não foi alvo de reivindicação das entidades sindicais e tampouco do interesse da classe trabalhadora.

Ademais, sob o aspecto material, além de impor burocracias completamente desnecessárias, observa-se uma nítida intervenção estatal no funcionamento dos sindicatos, em claro desrespeito ao art. 8º da CF/88, que determina a liberdade de associação profissional ou sindical, e veda a interferência e a intervenção do Poder Público na sua organização, pois conforme o inciso IV do dispositivo em comento, “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

Assim, a despeito das suas inconstitucionalidades formais e materiais, nota-se mais uma vez a utilização inapropriada de medidas provisórias para promover alterações na legislação trabalhista, sem observância do necessário debate interinstitucional e do devido diálogo social com as partes diretamente afetadas; de maneira que, em 28/06/2019, teve sua vigência encerrada pelo Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 43/2019.

1.3. A “MP da Liberdade Econômica” (MP nº 881/2019)

Às vésperas do Dia do Trabalhador, o Presidente da República em exercício apresentou, no dia 30/04/2019, a MP nº 881/2019, a qual institui a denominada “Declaração de Direitos de Liberdade

Econômica”. Na seara trabalhista, a proposta original visava alterar as normas sobre trabalho aos domingos e feriados, emissão e anotações na CTPS (incluindo revogação de todos os requisitos necessários para o menor de idade emití-la), obrigatoriedade do registro de ponto, substituir o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), e dificultar a caracterização da desconsideração da personalidade jurídica pelo desvio de finalidade e confusão patrimonial do empregador.

Cumprir destacar, que à época, a denominada “MP da Liberdade Econômica” foi propagada pela Administração Pública Federal como fundamental para a retomada do crescimento econômico e da criação de empregos formais, e nas palavras do então secretário especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério, sua aprovação, além de gerar 3,7 milhões de empregos, possibilitaria o crescimento adicional de 7% do Produto Interno Bruto (PIB) em 10 anos⁷.

Muito embora tenha recebido 301 emendas entre 03/05/2019 a 07/05/2019⁸, denotando mais uma vez a fragmentação do diálogo interinstitucional, a MP nº 881/2019 foi convertida, em 20/09/2019, na Lei nº 13.784/2019; consagrando, à exceção do disposto acerca do trabalho em domingos e feriados, as alterações pretendidas na proposta original.

Se havia relevância e urgência no tratamento da matéria, sob o argumento de que a medida seria capaz de gerar milhões de empregos e possibilitar a retomada do crescimento econômico, os números do desempenho da economia e do mercado de trabalho brasileiros apontam em sentido completamente oposto. De acordo com o IBGE (2021), enquanto 2019 registrou crescimento de 1,1% no Produto Interno Bruto (PIB), e taxa de desocupação em 11%; 2020 apontou retração de 4,1% no PIB (colocando o Brasil fora da lista das dez maiores economias mundiais⁹), e taxa de desocupação em 13,9%.

Não há dúvidas, portanto, que as alterações denotam um completo equívoco no pretenso objetivo estatal de retomada do crescimento e criação de empregos formais. O que se viu, na realidade, foi a continuidade no avanço na precarização do trabalho, materializada no crescimento do desemprego, nos novos entraves colocados para execução trabalhista, e no afrouxamento nas regras de controle e fiscalização do trabalho.

1.4. A MP nº 889/2019 e a MP nº 946/2020: mudanças no PIS/PASEP e no sistema de saques do FGTS.

⁷ Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/08/14/mp-da-liberdade-economica-vai-gerar-37-milhoes-de-empregos-em-10-anos.htm>>. Acesso em 25 fev. 2021.

⁸ Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/136531>>. Acesso em 25 fev. 2021.

⁹ Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/03/brasil-sai-de-lista-das-10-maiores-economias-do-mundo-e-cai-para-a-12a-posicao-aponta-ranking.ghtml>>. Acesso em 03 mar. 2021.

Em primeiro lugar, cumpre-se ressaltar que, muito embora a MP nº 889/2019 tenha sido editada em 24/07/2019, e a MP nº 946/2020 em 07/04/2020, ambas são complementares, e, portanto, merecem análise conjunta. Enquanto a primeira visou permitir o saque integral do saldo da conta individual dos participantes do PIS-PASEP a partir de 19/08/2019, e criar uma nova espécie de saque dos depósitos do FGTS; a última pretendia extinguir tais programas e promover a transferência do seu patrimônio (Fundo PIS-PASEP) para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

O PIS (Programa de Integração Social) e o PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público) foram criados, respectivamente, pelas Leis Complementares nº 7/1970 e nº 8/1970, e posteriormente unificados pela LC nº 26/1975; e desde 1988, por conta do art. 239 da CF/88, a arrecadação decorrente das contribuições são destinadas ao financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), para patrocinar os programas do abono salarial e do seguro desemprego. Outrossim, em virtude da Emenda Constitucional nº 103/2019 (que promoveu a “Reforma da Previdência”), também se destina ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico e outras ações da previdência social.

Não bastasse não haver indícios de relevância e urgência na MP nº 946/2020, a extinção do Fundo PIS-PASEP por medida provisória revela-se um assombroso disparate jurídico-legislativo. Como salientado acima, sua existência e finalidade estão muito bem delineadas na CF/88, de maneira que uma simples medida provisória jamais poderia se sobrepor aos termos da Carta Magna. Ainda que assim não fosse, nota-se que a criação e fusão desses programas ocorreram por meio de lei complementar, com amplo respeito ao diálogo democrático e institucional.

Desta feita, a declaração de perda de vigência da MP nº 946/2020, em 04/08/2020, por meio do Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 101/2020, nada mais demonstra que um exercício de lógica e sensatez, bem como conhecimento mínimo dos limites materiais constitucionais.

O FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), por sua vez, instituído pela Lei nº 5.107/66, e posteriormente sucedida pela Lei nº 8.036/90, garante proteção mínima ao trabalhador dispensado sem justa causa. Além disso, a alocação dos recursos tem por finalidade fomentar a política nacional de desenvolvimento urbano e as políticas setoriais de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana estabelecidas pelo Governo Federal, de maneira que as hipóteses de saque dos depósitos de contas vinculadas eram originariamente específicas e limitadas.

Nota-se, portanto, que o Fundo PIS-PASEP e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço possuem finalidades distintas e muito bem especificadas na Constituição Federal, tornando ainda mais claudicante a edição da MP nº 946/2020.

Com relação à MP nº 889/2019, convertida na Lei nº 13.932/2019, observa-se o coroamento da descaracterização das finalidades do FGTS ao criar a sistemática do “saque-aniversário”, o qual

permite saques anuais na conta vinculada individual, sem qualquer necessidade de justificativa ou preenchimento de requisitos. Não obstante, também permitiu, pela introdução do art. 20-D, §3º, na Lei nº 8.036/90, a alienação ou cessão fiduciária dos valores depositados em favor de qualquer instituição financeira do Sistema Financeiro Nacional. Nessa mesma esteira, o novel inciso XV do art. 5º da Lei nº 8.036/90 autoriza a aplicação de recursos do FGTS em outros fundos de investimento, no mercado de capitais e em títulos públicos e privados.

Desta feita, sob o aspecto individual, o FGTS tem se tornado uma espécie de “socorro” dos trabalhadores em épocas de estrangulamento financeiro; e sob o aspecto geral, tem se tornado uma espécie de operador financeiro, deixando para trás os nobres papéis de agente do desenvolvimento econômico e social urbano, fomentador de políticas setoriais de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana.

1.5. O “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”: MP’s nº 905/2019 e nº 955/2020

Ainda na esteira das promessas de que as alterações na legislação trabalhista serão capazes de gerar milhões de empregos (no caso, 4 milhões¹⁰), e sob a retórica de que são necessárias para a “modernização” e “desburocratização” das relações de trabalho, o denominado “Contrato Verde e Amarelo” surgiu exatamente na data em que a Reforma Trabalhista completou dois anos de sua vigência (11/11/2019), como a principal pauta trabalhista do atual Governo Federal.

Embora a espinha dorsal da MP nº 905/2019 fosse a criação de uma nova modalidade de contratação destinada às pessoas entre 18 e 29 anos de idade, mediante incentivos consistentes na desoneração da folha de pagamentos (ex: isenção de contribuições previdenciárias e sociais, redução na alíquota de contribuição para o FGTS de 8% para 2%, redução de 40% para 20% da multa em caso de dispensa sem justa causa), o documento também estabelecia alterações em mais de 60 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, em questões relacionadas ao trabalho em domingos e feriados (revivendo a tentativa frustrada na MP nº 881/2019), a anotações na CTPS, afrouxamento na fiscalização do trabalho, à aplicação da multa do art. 477 da CLT por atraso no pagamento de verbas rescisórias, e no sistema remuneratório das gorjetas e do auxílio-alimentação.

É evidente que a criação de empregos é uma questão de extrema relevância e urgência, principalmente quando observamos que o desemprego entre jovens de 18 a 24 anos alcançou 31,9% no 3º trimestre de 2019 (período da edição da MP) e 29,3% no 3º trimestre de 2020 (IBGE, 2021). No entanto, esse objetivo não pode ser justificado pela implementação de incentivos públicos que

¹⁰ Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/625174-secretario-afirma-que-mp-do-contrato-verde-e-amarelo-gera-empregos-oposicao-quer-devolver-texto-ao-governo/>>. Acesso em 26 fev. 2021.

única e tão somente beneficiarão os empregadores em detrimento da classe trabalhadora. Ademais, a proposta fere os princípios da isonomia e da não-discriminação, pois gera uma espécie de “segunda categoria” de trabalhadores, ao negar direitos trabalhistas universais a um grupo determinado.

Outrossim, verifica-se que as alterações almejadas na CLT, além de insistirem em pontos que já foram rechaçados em outras medidas (no caso do trabalho em domingos e feriados), visam dar continuidade à retirada de direitos trabalhistas (pela possibilidade de inaplicação excepcional da multa do art. 477 da CLT), e aprofundar o avanço da precarização das relações de trabalho iniciada pela Lei nº 13.467/2017, uma vez que toca nos mesmos eixos da Reforma Trabalhista.

Dada a sua complexidade e seu alto potencial de impacto lesivo às relações trabalhistas, a MP nº 905/2019 desbancou, com suas 1.955 emendas legislativas¹¹, o já expressivo recorde de 967 emendas da MP nº 808/2017; evidenciando, mais uma vez, a impropriedade de regulamentação de tais matérias via medida provisória, a ausência de consenso entre Poderes Executivo e Legislativo sobre as questões abrangidas em seu conteúdo, bem como uma análise imprecisa e equivocada dos seus virtuais efeitos econômicos e sociais.

Embora a própria Presidência da República tenha editado, em 20/04/2020, a MP nº 955/2020 para revogar a MP nº 905/2019, foi anunciado à época de sua revogação a intenção de reeditar uma medida provisória específica sobre essa modalidade de contrato para o período da pandemia de *Covid-19*¹², sugerindo um “fatiamento” do conteúdo da MP nº 905/2019. Até o momento não há previsão para sua reedição, contudo, a equipe econômica do Governo Federal já admite o seu resgate para o ano de 2021¹³.

1.6. MP nº 927/2020, MP nº 936/2020, MP nº 944/2020 e MP nº 959/2020¹⁴: a situação do trabalho em meio à pandemia de *Covid-19*

Até o presente momento, foram editadas quatro medidas provisórias relacionadas às questões trabalhistas durante a pandemia. Neste sentido, para que se faça uma verificação atenta e detalhada dos seus termos, é preciso analisá-las separadamente para que se faça uma abordagem metodológica mais adequada.

¹¹ Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/139757>>. Acesso em 26 fev. 2021.

¹² Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/655313-bolsonaro-anuncia-revogacao-da-medida-provisoria-que-criou-o-contrato-verde-e-amarelo>>. Acesso em 26 fev. 2021.

¹³ Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/01/08/verde-amarela-pode-ter-nova-versao.htm>>. Acesso em 26 fev. 2021.

¹⁴ A MP nº 959/2020 apenas dirime questões relacionadas à operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pelo Banco do Brasil e pela Caixa Econômica Federal, de maneira que não será objeto de análise específica.

a) MP nº 927/2020

Logo após o reconhecimento do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, a Presidência da República apresentou, em 22/03/2020, as primeiras medidas trabalhistas para preservação do emprego e da renda, materializadas na MP nº 927/2020. De acordo com o artigo 3º, os empregadores estariam autorizados a determinar aos seus trabalhadores: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação; e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Algumas das disposições são dignas de comentários específicos. Em relação ao teletrabalho, o art. 4º, §5º determinava, sem qualquer distinção, que o “tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição”, tornando letra morta o art. 4º da CLT. Ora, trabalhando à distância, é óbvio que o trabalhador irá receber ordens por meio eletrônico (seja por aplicativos ou via programas), e sendo exigida sua execução, não há como não considerar o período como tempo à disposição do empregador.

Ainda relacionado ao tema da jornada de trabalho, merece destaque a disposição constante no art. 14, que possibilitava a compensação por meio de banco de horas no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública; ou seja, sem qualquer definição precisa do termo inicial. Já no art. 26, permitia-se que os trabalhadores da saúde realizassem jornadas de trabalho sem limitação de horas.

Como se não bastasse, em meio a maior pandemia dos últimos cem anos, a MP determinava a suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, desconsiderando todas as orientações sanitárias, potencializando exponencialmente os riscos de contaminação e disseminação do vírus, e tornando letra morta os arts. 6º; 7º, XXII; 196; 200, II, da Constituição Federal de 1988.

Não tardou para que a referida medida provisória recebesse diversas ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas perante o Supremo Tribunal Federal (7 no total: ADIs nº 6342, nº 6344, nº 6346, nº 6348, nº 6352, nº 6352, nº 6354 e nº 6375). Entretanto, tais ações perderam seus objetos quando a vigência da MP nº 927/2020 foi declarada encerrada em 19/07/2020, pelo Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92/2020.

b) MP nº 936/2020

Dez dias após a edição da MP nº 927/2020, surgiu a MP nº 936/2020, a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cuja finalidade, nos termos do seu art. 2º, consistia em preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Dentre as medidas, autorizou-se, por meio de acordo individual, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário em até 70% (art. 7º, III, c), por até 90 dias; e a suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias. Dentre as contrapartidas oferecidas aos trabalhadores, determinou-se a compensação pecuniária custeada pela União, variável entre R\$ 261,25 a R\$ 1.813,03, por meio do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (art. 6º), e garantia provisória no emprego pelo mesmo período em que durar a redução da jornada ou suspensão temporária do contrato (art. 10).

Em decorrência do disposto no art. 7º, VI, da CF/88, que determina que a redução do salário somente pode ser estabelecida por convenção ou acordo coletivo, foi ajuizada a ADI nº 6363, questionando o dispositivo que autorizou a redução salarial por mero acordo individual. Muito embora não haja espaço para que a legislação ordinária substitua a regra constitucional que prevê a participação sindical em acordos com essa finalidade, o Plenário do STF, surpreendentemente, fixou entendimento de que a previsão de acordo individual seria razoável, por haver convergência entre a necessidade de manutenção da atividade empresarial e do emprego.

Ao rechaçar a exigência peremptória de negociação coletiva prevista no art. 7º, VI, da CF/88, retirou-se, mais uma vez, a eficácia de norma constitucional. E dessa vez, com a chancela do guardião máximo da Constituição Federal, impediu-se qualquer chance para instauração de uma discussão coletiva ampla e séria sobre os limites e possibilidades da redução salarial em meio a uma crise desta magnitude.

Diante deste cenário, em 06/07/2020, a MP nº 936/2020 foi convertida na Lei nº 14.020/2020, e enquanto a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho estavam peremptoriamente limitados a 90 e 60 dias, respectivamente, pelo art. 7º da medida provisória; incluiu-se na Lei nº 14.020/2020 a possibilidade de o Presidente da República, por simples decreto executivo, prorrogar por prazo determinado esses períodos. E assim foi feito seguidamente, conforme analisaremos em momento oportuno.

c) MP nº 944/2020

Paralelamente à criação do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), pelo Lei nº 13.999/2020, a MP nº 944/2020 (posteriormente convertida na Lei nº 14.043/2020), criou o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, com o objetivo de conceder linha de crédito a empresas que tiverem receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00, para o pagamento da folha salarial de seus empregados, por um período de dois meses, até o limite de duas vezes o valor do salário mínimo por empregado.

Como contrapartidas ao empréstimo, foi imposta a necessidade de fornecimento de informações verídicas, a não utilização dos recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados, e a não dispensa de seus empregados, sem justa causa, no período compreendido entre a data da contratação do empréstimo até 60 dias após o recebimento da última parcela da linha de crédito.

Embora seja louvável os incentivos constantes em tal programa (taxa de juros de 3,75% ao ano sobre o valor concedido; prazo de 36 meses para o pagamento; e carência de 6 meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período), na prática, a operacionalização dos recursos por quaisquer instituições financeiras sujeitas à supervisão do Banco Central do Brasil tornou o acesso ao crédito restrito e burocrático ao permitir que tais instituições definissem políticas próprias de crédito e autonomia para estabelecer restrições em sistemas de proteção ao crédito na data da contratação dos empréstimos.

Tais burocracias e restrições fizeram com que apenas 15% das micro e pequenas empresas tivessem acesso às linhas de crédito oferecidas¹⁵, o que pode ter sido decisivo para o fechamento definitivo de 716.000 empresas até julho do ano passado - sendo 99,8% desse contingente formado justamente por micro e pequenas empresas, como apontou a pesquisa “Pulso Empresa: Impacto da *Covid-19* nas Empresas”, realizada pelo IBGE (2020).

Ainda, se considerarmos que as micro e pequenas empresas têm participação de 30% no PIB e são responsáveis por 55% dos empregos gerados no país (BRASIL, 2020), os efeitos decorrentes da dificuldade de acesso ao crédito são ainda mais devastadores, e revelam, sem sombra de dúvidas, que a má gestão e operacionalização dos recursos contribuíram diretamente para o aprofundamento da retração econômica e para o aumento do desemprego, de maneira que as medidas em comento fracassaram vertiginosamente em seus objetivos.

¹⁵ Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/13/ajuda-do-governo-so-chegou-a-15-das-micros-e-pequenas-empresas>>. Acesso em 28 fev. 2021.

2. ANÁLISE DOS PRINCIPAIS DECRETOS EXECUTIVOS SOBRE MATÉRIA TRABALHISTA ENTRE 2017 E 2020

Como observado, a Reforma Trabalhista trouxe precarização para as relações de trabalho e impôs severas dificuldades às instituições públicas para o exercício de suas funções; e além das medidas provisórias, tem-se verificado a continuidade das alterações também via decretos regulamentares, os quais, por diversas vezes, passam a normatizar matéria que deveria ser estabelecida em lei, caracterizando verdadeira violação aos princípios da separação dos poderes e da reserva legal, em manifesto desrespeito ao debate democrático.

Os decretos regulamentares são normas secundárias, ou seja, dependem diretamente da existência de lei anterior, cabendo sua edição apenas para esmiuçar o cumprimento daquela norma, e jamais para criar ou extinguir direitos e deveres. Não obstante, se verificará que, ainda quando os decretos sobre matéria trabalhista editados no período em referência não extrapolam esse limite formal, provocam ofensa aos direitos dos trabalhadores ao tergiversarem o objetivo originário da lei.

Diante dos temas mais relevantes, os decretos serão analisados em relação a três eixos principais, sendo o primeiro referente ao estabelecimento de normas e diretrizes para elaboração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos; o segundo em relação à flexibilização da legislação trabalhistas, pela regulamentação de temas inseridos na Lei nº 13.874/2019 (Declaração de Direitos da Liberdade Econômica); e, por fim, aos relacionados a direitos trabalhistas no curso da pandemia.

2.1. Decretos nº 9.191/2017 e nº 10.420/2020: estabelecem as normas e as diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado.

O Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017, que entrou em vigor em 1º de fevereiro de 2018, e foi posteriormente alterado pelo Decreto 10.420/20, estabelece normas e diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado.

Dentre os respectivos atos normativos que podem ser elaborados, redigidos, alterados e consolidados, estão elencados, no art. 2º, as leis complementares, ordinárias e delegadas, medidas provisórias e decretos. Além disso, o art. 45 do Decreto nº 9.191/2017 permite que, uma vez produzidas ou alteradas tais normas, reúna-se as leis pertinentes a determinada matéria em um único

diploma legal, denominado “Consolidação da Legislação Federal”, com revogação formal das leis que forem incorporadas à tal Consolidação.

Embora conste expressamente no referido decreto que tal Consolidação se dará sem a modificação do alcance nem interrupção da força normativa dos dispositivos consolidados, o artigo 46 do referido decreto admite alterações no conteúdo das normas em, ao menos, doze hipóteses; dentre elas, para “atualização de termos e de linguagem antiquados” (inciso V).

Verifica-se, portanto, autorização ao Poder Executivo, com base em critérios consideravelmente subjetivos, para atuar com excessiva amplitude, centralidade e discricionariedade na revisão e criação de novas regras trabalhistas; de maneira que é notável e fundado o receio de que as eventuais alterações promovidas por meio de ato normativo do Presidente da República sejam posteriormente consolidadas ou codificadas em um novo documento, em detrimento da atual Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas trabalhistas.

2.2. Decretos nº 10.178/2019, nº 10.219/2020, sobre as atividades de risco; Decreto nº 9.513/2018, sobre trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos: Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e redução da proteção ao trabalhador

Em relação à regulamentação da Lei nº 13.874/2019 – Declaração de Direitos de Liberdade Econômica –, foram editados decretos que facilitam a liberação de atividades econômicas de risco, autorizando-se tacitamente o início de seu exercício pelo mero decurso do prazo estipulado para a análise das atividades pelo Poder Público.

Neste sentido, o Decreto nº 10.178/2019, alterado pelo Decreto nº 10.219/2020, regulamenta dispositivos da Lei nº 13.874, justamente para dispor sobre os critérios e os procedimentos para a classificação de risco de atividade econômica e para fixar o prazo para aprovação tácita dos pedidos de liberação.

A permissão tácita para exploração de atividade econômica de risco vem diametralmente em sentido oposto ao estabelecido no art. 7º, XXII, da CF/88, sobre redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Não obstante, tal permissivo objetiva isentar o Poder Público do seu papel em zelar e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, nos termos do art. 200, VIII, da CF/88.

Em um país que, de acordo com o último Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho disponível (MINISTÉRIO DA FAZENDA *et al*, 2017), registrou 1.757.410 acidentes do trabalho (sendo 1.436.406 com CAT registrada), entre 2015 e 2017; e que ocupa o quarto lugar em número de acidentes de trabalho registrados (PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO, 2018), a existência

de um sistema rigoroso de liberação e acompanhamento de atividades econômicas de risco, e de normas que regulamentam condições dignas de saúde e segurança no trabalho mostram-se mais do que necessárias.

Por fim, destaca-se que o Decreto nº 9.513/2018 ampliou o rol de atividades para as quais são concedidas, em caráter permanente a permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, evidenciando, mais uma vez, que o Poder Executivo interveio em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

2.3 – Decretos nº 10.422/2020, nº 10.470/2020, nº 10.517/2020, nº 10.282/2020, nº 10.292/2020, nº 10.329/2020, nº 10.342/2020 e nº 10.344/2020: a situação do trabalho em meio à pandemia de *Covid-19*.

No âmbito da Lei nº 14.020/2020 (resultante da conversão da MP nº 936/2020), foram sucessivamente editados decretos para prorrogar os prazos para redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, e para suspensão temporária do contrato de trabalho durante a pandemia de *Covid-19*.

Neste sentido, listam-se: a) o Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, que prorrogou o prazo máximo para celebrar acordo individual para redução proporcional de jornada e salário por 30 dias, e para suspensão temporário do contrato de trabalho por 60 dias; b) o Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020; e c) o Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020. Estes dois últimos prorrogaram o prazo, em ambas as situações, pelo período de 60 dias.

Ademais, atendendo aos interesses do empresariado, o rol de atividades essenciais liberadas para funcionamento em meio à pandemia de *Covid-19* foi ampliado por cinco decretos, a saber: Decretos nº 10.282/2020, nº 10.292/2020, nº 10.329/2020, nº 10.342/2020 e nº 10.344/2020.

A afirmação de que a inclusão de determinadas atividades como essenciais não atendeu a qualquer critério técnico se confirma pela edição do Decreto nº 10.292/2020 e Decreto nº 10.344/2020, que incluíram, respectivamente, como atividades essenciais, entre outras, práticas religiosas, salões de beleza e barbearias.

Neste sentido, tais decretos não fazem alusão alguma sobre a obrigatoriedade de fornecimento e fiscalização do uso de equipamentos de proteção individuais e coletivos, a necessidade de readequação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), ou sequer versam, minimamente, sobre protocolos sanitários básicos que devem ser observados na execução de tais atividades; revelando, novamente, descaso à vida e à saúde do trabalhador.

3. PERSPECTIVAS DA AGENDA TRABALHISTA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Até o momento, de acordo com dados oficiais da Organização Mundial de Saúde (2021), com 10.718.630 casos confirmados, o Brasil ocupa o 3º lugar nos países mais infectados pelo vírus; e com 259.271 mortes, encontra-se em 2º lugar neste lamentável ranking. Ademais, comparando os dados divulgados pela OMS com os dados divulgados pela Secretaria de Vigilância em Saúde (2021), verifica-se que, enquanto o resto do mundo experimenta uma queda no número de infecções e mortes, o Brasil vivencia um cenário oposto, com crescimento constante em ambos os quesitos.

O Poder Executivo permaneceu sem a apresentação de um plano nacional de imunização até o início de dezembro de 2020, e na persistência de discursos negacionistas e pronunciamentos públicos que beiram a xenofobia, cumpriu ao Supremo Tribunal Federal, após ser provocado pelo ajuizamento de ações de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) de seis partidos políticos, exigir do Governo Federal a apresentação de um plano para vacinar os brasileiros. Em 16/12/2020, o Ministério da Saúde finalmente apresentou o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação Contra a *Covid-19*¹⁶.

Quanto à administração de vacinas, segundo o *site* “Our World in Data” (2021), plataforma mantida pela Universidade de Oxford, que reúne informações de todos os países que já iniciaram suas campanhas; até 04/03/2021, 7,42 milhões de pessoas receberam ao menos uma dose de vacina no Brasil (3,5% da população), e 2,32 milhões receberam duas doses (1,1% da população). Embora ocupe o 3º lugar dentre os países que mais vacinaram em números absolutos, em termos proporcionais encontra-se na 41ª posição.

Este cenário, que combina ritmo desacelerado de vacinação com transmissão descontrolada da *Covid-19*, permeado pela constatação de novas variantes superpotentes do vírus, torna a adoção de *lockdowns* e outras normas de contenção cada vez mais corriqueira e extremamente necessária. Considerando que a maioria dos trabalhos formais encontra-se nas pequenas empresas, conforme salientado anteriormente, o surgimento de novas medidas trabalhistas para preservação do emprego e da renda inevitavelmente se projeta no horizonte legislativo brasileiro.

Neste sentido, não havendo óbice jurídico-legislativo para reedição das medidas provisórias rejeitadas ou que tenham perdido eficácia por decurso de prazo na sessão legislativa de 2020, a perspectiva é de que haja uma nova ofensiva para aprovação do “Contrato Verde e Amarelo”, como é abertamente defendido pela equipe econômica do atual Governo Federal. E dentro de um cenário que combina altos níveis de desemprego e informalidade, o apelo de que referida medida gerará

¹⁶ Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2020/dezembro/16/plano_vacinacao_versao_eletronica-1.pdf>. Acesso em 05 mar. 2021.

milhões de empregos soa como música para a população desocupada ou em condições informais de trabalho, sobretudo em relação à camada mais jovem e pobre, ávida por qualquer chance em obter o primeiro emprego.

Entretanto, a isenção de contribuições previdenciárias e sociais, redução na alíquota de contribuição para o FGTS de 8% para 2%, redução de 40% para 20% da multa em caso de dispensa sem justa causa, terá única e tão somente o efeito prático de rebaixar o trabalhador formal ao nível do informal, de maneira que o discurso de “preservação da renda” não passará de mais uma falácia para impor mais precarização do trabalho e rebaixamento do nível salarial brasileiro.

Com relação à oferta de crédito, devido ao término do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), projeta-se um novo modelo de empréstimos para as pequenas empresas em 2021, pré-batizado de “Sistema Nacional de Garantias”, cuja finalidade consiste em incentivar bancos a concederem crédito a micro e pequenas empresas por meio de cooperativas financiadas por estados, municípios e entidades empresariais (SHINOHARA *et* RIBAS, 2020). Se o projeto anterior fracassou devido às burocracias impostas pelas instituições bancárias, o que se propõe por ora é uma dupla burocracia, uma vez que o micro e pequeno empresários estarão obrigados a negociar diretamente com tais cooperativas e indiretamente com as casas bancárias.

Há, ainda, a previsão de que o Governo Federal reedite medidas provisórias, até o fim de março, que possibilitem a suspensão do recolhimento do FGTS por até quatro meses, e que autorizem a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de uma nova versão do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (RESENDE *et* CARAM, 2021).

Não bastasse reeditar medidas que foram rechaçadas no passado recente, a atual Administração Pública federal continua insistindo em impor regras que precarizam as relações de trabalho ao retirar direitos trabalhistas, flexibilizar as normas de fiscalização de trabalho e controle de jornada, e rebaixar o nível salarial dos trabalhadores que, diga-se de passagem, já possuem renda extremamente baixa.

Ainda, discute-se no âmbito do Ministério da Economia, a edição de um novo decreto que visa instituir o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas e o Prêmio Nacional Trabalhista¹⁷, com base no Decreto nº 9.191/2017, outrora analisado.

Além disso, a proposta de decreto, composta por 182 artigos, visa alterar questões relativas a: a) denúncias, comunicações sobre irregularidades e pedidos de fiscalização trabalhista; b) projetos de

¹⁷ Disponível em: <<https://www.gov.br/participamaisbrasil/decreto-legislacao-trabalhista>>. Acesso em 05 mar. 2021.

fiscalização preventiva e autuação da inspeção do trabalho; c) princípios orientadores da elaboração, da revisão e da aplicação de normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho; d) certificado de aprovação do equipamento de proteção individual, de que trata o art. 167 CLT e) registro eletrônico de controle de jornada; f) mediação de conflitos coletivos; g) empresas prestadoras de serviços a terceiros (terceirização); h) trabalho temporário, de que trata a Lei nº 6.019, de 1974; i) décimo terceiro salário; j) relações individuais e coletivas de trabalho rural, de que trata a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; k) vale-transporte; l) Programa de Alimentação do Trabalhador; m) Programa Empresa Cidadã; n) trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior; o) repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos; p) Relação Anual de Informações Sociais - RAIS.

A proposta de decreto em questão, que permaneceu em consulta pública até 19/02/2021, desrespeita veementemente, em diversas passagens, a vedação da modificação da legislação consolidada via decreto; a exemplo da modificação do capital mínimo exigido para constituição da empresa prestadora de serviços a terceiros (art. 44), ou do afastamento da desconsideração da personalidade jurídica da empresa tomadora dos serviços (art. 39); ou do afastamento de qualquer possibilidade de se reconhecer vínculo empregatício entre a tomadora de serviços ou cliente e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário (art. 56).

Todas essas regras já estão bem definidas na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Lei nº 6.019/74, de maneira que não podem ser alteradas pela via do decreto. E ainda que não existissem tais normas, o decreto, como já salientado acima, não possui tal atribuição, uma vez que pode, única e tão somente, detalhar a aplicação da lei.

Há que se comentar, ainda, a expressa previsão sobre a possibilidade de revisão de atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pela República Federativa do Brasil, apontando para um claro e evidente retrocesso social e possível constrangimento internacional pelo espúrio oferecimento de denúncia de tais tratados internacionais.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT), e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) - entidades que congregam e representam magistrados(as), procuradores(as), advogados(as) e auditores(as) fiscais do trabalho de todo o país - publicaram, no âmbito do Fórum Interinstitucional de Defesa do Direito do Trabalho e da Previdência Social – FIDS (2021), nota técnica¹⁸ contrária à edição do referido decreto.

¹⁸ Disponível em: <<https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Nota-do-FIDS-contra-consulta-e-decreto.pdf>>. Acesso em 05 mar. 2021.

Dentre os argumentos inseridos na referida nota técnica, consta que a edição do decreto submete a proteção do hipossuficiente exclusivamente à livre iniciativa, contrapondo-se flagrantemente ao art. 170 da Constituição da República, claro ao se referir à valorização do trabalho humano, à garantia de existência digna, conforme os ditames da justiça social, à função social da propriedade e à redução das desigualdades regionais e sociais.

Levadas às últimas consequências, tais medidas significarão muito mais do que eliminação ou flexibilização de direitos trabalhistas. Haverá uma silenciosa e gradativa subversão de valores e princípios próprios do Direito do Trabalho, afetando o regular desempenho das instituições públicas na proteção do patamar civilizatório mínimo do trabalhador, histórica e arduamente conquistado ao longo dos séculos e consagrado com caráter de direitos fundamentais na Carta Magna de 1988, cujo caráter de cláusula pétrea é manifesto (art. 60, §4º, IV, CF)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na esteira do pensamento kantiano, o legislador deve fazer do ser humano uma pessoa com dignidade, sendo representado como um fim em si mesmo; de maneira que ninguém pode ser coisificado ou instrumentalizado (KANT, 2013). A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), ao flexibilizar direitos trabalhistas e generalizar a precarização do trabalho, está longe de ser considerada um fim em si mesma; pois, em verdade, apenas inaugura um novo marco na política de intensificação da desvalorização social do trabalho.

Essa orientação política que combina retirada do véu de proteção institucional do trabalhador e severa austeridade fiscal como receita indispensável para a retomada do crescimento econômico vem sendo continuada pelo atual Governo Federal com excessiva amplitude, centralidade e discricionariedade; a exemplo da redução de salários ou suspensão temporária dos contratos de trabalho por simples acordo individual, do desvirtuamento da sistemática do FGTS e da supressão da fiscalização e inspeção do trabalho.

E se a Reforma Trabalhista, aprovada à toque de caixa, não contou com o devido debate interinstitucional e com o amplo e necessário diálogo social; a maneira atual de revisão e criação de novas regras trabalhistas por meio de medidas provisórias e decretos executivos revela a completa ausência de tais requisitos, imprescindíveis em qualquer discussão democrática, sobretudo quando envolvem questões dessa complexidade, uma vez que dizem respeito aos próprios rumos do desenvolvimento econômico e social brasileiros.

Nessa lógica invertida de que os direitos sociais contrariam os interesses econômicos, o contexto da pandemia de *Covid-19* está sendo encarado como uma oportunidade para aprofundar os

projetos neoliberais, a exemplo do “Contrato Verde e Amarelo”, que se utiliza da mesma retórica desgastada e equivocada de criação de milhões de empregos, modernização das relações de trabalho e segurança jurídica.

Assim, embora os dados estatísticos evidenciem que o país está afundado em desemprego, com expressiva perda do poder de compra em decorrência da desvalorização da moeda nacional, e queda significativa no ranking das principais economias do planeta; a agenda trabalhista continua sendo conduzida no sentido da intensificação da precarização do trabalho, mas, com o agravante de estar sendo feita com a utilização de medidas provisórias e decretos executivos, ou seja, de modo unilateral e discricionário, sem participação efetiva dos demais Poderes e da população diretamente envolvida por tais mudanças.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 22/2018, de 24 de abril de 2018.** DOU, Brasília, 25 abr. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2018/Congresso/adc-22-mpv808.htm>. Acesso em 23 fev. 2021.

_____. **Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 43/2019, de 02 de julho de 2019.** DOU, Brasília, 05 jun. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2019/Congresso/adc-43-mpv873.htm>. Acesso em 24 fev. 2021.

_____. **Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92/2020, de 30 de julho de 2020.** DOU, Brasília, 31 jul. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. **Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 101/2020, de 05 de agosto de 2020.** DOU, Brasília, 06 ago. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Congresso/adc-101-mpv946.htm>. Acesso em 26 fev. 2021.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988. Acessos em 23, 24, 25, 26, 27 e 28 fev. 2021, e 05 mar. 2021.

_____. **Decreto nº 9.191/2017, de 1º de novembro de 2017.** DOU, Brasília, 3 nov. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2017/decreto/D9191.htm Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.420/2020, de 7 de julho de 2020.** DOU, Brasília, 8 jul. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Decreto/D10420.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.139/2019, de 28 de novembro de 2019.** DOU, Brasília, 29 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10139.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.437/2020, de 22 de julho de 2020.** DOU, Brasília, 23 jul. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Decreto/D10437.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.088/2019, de 5 de novembro de 2019.** DOU, Brasília, 6.nov. 2019, retificado 4 dez. 2019 - edição extra e retificado em 13 dez. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.178/19, de 18 de dezembro de 2019.** DOU, Brasília, 19 dez. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10178.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.219/20, de 30 de janeiro de 2020.** DOU, Brasília, 31 jan. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Decreto/D10219.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.310/20, de 2 de abril de 2020.** DOU, Brasília, 3 abr. 2020 - edição extra-B. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10310.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 9.513/18, de 27 de setembro de 2018.** DOU, Brasília, 28 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9513.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.422/20, de 13 de julho de 2020.** DOU, Brasília, 14 jul. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.470/20, de 24 de agosto de 2020.** DOU, Brasília, 24 ago. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10470.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.517/20, de 13 de outubro de 2020.** DOU, Brasília, 14 out. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.282/20, de 20 de março de 2020.** DOU, Brasília, 20.mar. 2020 – Edição extra-G e republicado em 21 mar. 2020 – edição extra-H. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm Acesso em 05 mar. 2021.

_____. **Decreto nº 10.292/20, de 25 de março de 2020.** DOU, Brasília, 26 mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10292.htm Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.329/20, de 28 de abril de 2020.** DOU, Brasília, 29 abr. 2020 – retificado em 04 mai. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10329.htm Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.342/20, de 7 de maio de 2020.** DOU, Brasília, 7 mai. 2020 - edição extra. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10342.htm Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.344/20, de 8 de maio de 2020.** DOU, Brasília, 11 mai. 2020 - edição extra. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10344.htm . Acesso em 05 mar. 2021

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** DOU, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessos em 23, 24, 25, 26, 27 e 28 fev. 2021, e 05 mar. 2021.

_____. **Lei nº 13.467/2019, de 13 de julho de 2017.** DOU, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 23 fev. 2021.

_____. **Lei nº 13.784, de 20 de setembro de 2019.** DOU, Brasília, 20 set. 2019 - edição extra-B. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm>. Acesso em 25 fev. 2021.

_____. **Lei nº 13.932, de 11 de dezembro de 2019.** DOU, Brasília, 12 dez. 2019 e retificado no DOU 12 dez. 2019 - edição extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13932.htm>. Acesso em 26 fev. 2021.

_____. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.** DOU, Brasília, 06 nov. 2020 - edição extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. **Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020.** DOU, Brasília, 20 ago. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14043.htm>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 808/2017, de 14 de novembro de 2017.** DOU, Brasília, 14 nov. 2017 – edição extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Acesso em 23 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 873/2019, de 01 de março de 2019.** DOU, Brasília, 14 nov. 2017 – edição extra - nº 43-A. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm>. Acesso em 24 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 881/2019, de 30 de abril de 2019.** DOU, Brasília, 30 abr. 2019 - edição extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>. Acesso em 25 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 889/2019, de 24 de julho de 2019.** DOU, Brasília, 24 jul. 2019 - edição extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv889.htm>. Acesso em 26 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 905/2019, de 11 de novembro de 2019.** DOU, Brasília, 12 nov. 2019; e republicado em 12 nov. 2019 - edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acesso em 26 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 927/2020, de 22 de março de 2020.** DOU, Brasília, 22 mar. 2020 - edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 936/2020, de 01 de abril de 2020.** DOU, Brasília, 01 abr. 2020 - edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 944/2020, de 03 de abril de 2020.** DOU, Brasília, 03 abr. 2020 - edição extra B e republicado no DOU de 04 abr. 2020 - edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 946/2020, de 07 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. DOU, Brasília, 07 abr. 2020 - edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv946.htm>. Acesso em 26 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 955/2019, de 20 de abril de 2020.** DOU, Brasília, 20 abr. 2020 - edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm>. Acesso em 26 fev. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 959/2019, de 29 de abril de 2020.** DOU, Brasília, 29 abr. 2020 - edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv959.htm>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. Ministério da Economia. **Empreendedorismo: Governo destaca papel da Micro e Pequena Empresa para a economia do país.** Brasília, 05 out. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/outubro/governo-destaca-papel-da-micro-e-pequena-empresa-para-a-economia-do-pais>>. Acesso em 28 fev. 2021.

_____. Ministério da Fazenda *et al.* **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2017. v. 1.** Brasília: MF, 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2021.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Painel Coronavírus.** Brasília, 2021. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em 05 mar. 2021.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Imunização e Doenças Transmissíveis. Coordenação-Geral do Programa Nacional de Imunizações. **Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação Contra a Covid-19.** Brasília, 16 dez. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2020/dezembro/16/plano_vacinacao_versao_eletronica-1.pdf>. Acesso em 05 mar. 2021.

_____. Presidência da República. Participe mais Brasil. **Decreto que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas e o Prêmio Nacional Trabalhista.** Brasília, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/participamaisbrasil/decreto-legislacao-trabalhista>>. Acesso em 05 mar. 2021.

FÓRUM INTERINSTITUCIONAL EM DEFESA DO DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – FIDS. **Nota contra a consulta e o decreto que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o programa permanente de consolidação, simplificação e desburocratização de normas trabalhistas e o prêmio nacional trabalhista.** Brasília, 10 fev. 2021. Disponível em: <<https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Nota-do-FIDS-contra-consulta-e-decreto.pdf>>. Acesso em 05 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas Empresas.** IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/28291-pesquisa-pulso-empresa-impacto-da-covid-19-nas-empresas.html?=&t=resultados&utm_source=covid19&utm_medium=hotsite&utm_campaign=covid_19>. Acesso em 28 fev. 2021.

KANT, Immanuel. **Metafísica dos costumes.** Petrópolis: Editora Vozes, 1ª ed., 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard.** Genebra, 2021. Disponível em: <<https://covid19.who.int/>>. Acesso em 05 mar. 2021.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho. **AnamT Notícias,** São Paulo, 19 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>>. Acesso em: 05 mar. 2021.

RESENDE, Thiago; CARAM, Bernardo. Governo deve permitir que patrão adie pagamento de FGTS por até quatro meses. **Folha de S. Paulo.** Brasília, 05 mar. 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/governo-deve-permitir-que-patrao-adiar-pagamento-de-fgts-por-ate-quatro-meses.shtml>>. Acesso em 05 mar. 2021.

SHINOHARA, Gabriel; RIBAS, Raphaela. Após fim do Pronampe, governo já planeja novo modelo de crédito para pequena empresa em 2021. **O Globo.** Brasília e Rio de Janeiro, 23 dez. 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/apos-fim-do-pronampe-governo-ja-planeja-novo-modelo-de-credito-para-pequena-empresa-em-2021-24809014>>. Acesso em 05 mar. 2021.

SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA – SIDRA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral - PNADC/T.** IBGE, 2021. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acessos em 22 e 25 fev. 2021, e 03 mar. 2021.

UNIVERSITY OF OXFORD. *Our World in Data. Statistics and Research. Coronavirus (COVID-19) Vaccinations.* Oxford, 05 mar. 2021. Disponível em: <<https://ourworldindata.org/>>. Acesso em 05 mar. 2021.