

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

STEPHANIE DUTRA RODRIGUES

**MEDIDA PROVISÓRIA 936: APROVEITANDO A PANDEMIA
PARA Esvaziar a Proteção ao Salário no Brasil**

PORTO ALEGRE
2022

STEPHANIE DUTRA RODRIGUES

**MEDIDA PROVISÓRIA 936: APROVEITANDO A PANDEMIA
PARA ESVAZIAR A PROTEÇÃO AO SALÁRIO NO BRASIL**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Valdete Souto Severo

PORTO ALEGRE
2022

CIP - Catalogação na Publicação

DUTRA RODRIGUES, STEPHANIE
MEDIDA PROVISÓRIA 936: APROVEITANDO A PANDEMIA
PARA Esvaziar a Proteção ao Salário no Brasil /
STEPHANIE DUTRA RODRIGUES. -- 2022.
66 f.
Orientadora: Valdete Souto Severo.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Direito do Trabalho. 2. Trabalho. 3. Salário. 4.
Pandemia. 5. Covid-19. I. Souto Severo, Valdete,
orient. II. Título.

STEPHANIE DUTRA RODRIGUES

**MEDIDA PROVISÓRIA 936: APROVEITANDO A PANDEMIA
PARA ESVAZIAR A PROTEÇÃO AO SALÁRIO NO BRASIL**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Valdete Souto Severo

Aprovado em 04 de maio de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Valdete Souto Severo
Orientadora

Professora Sonilde Kuggel Lazzarin

Professora Letícia Marques Padilha

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Mara, por ser minha primeira amiga, leitora, incentivadora - minha primeira de todas as coisas. Ao meu pai, Pedro, por me ensinar tudo aquilo que não aprendemos nos livros – presença, companheirismo, respeito. Esse agradecimento é o que não cabe em palavra nenhuma, por isso resta dizer: ao meus pais, sempre e todos os dias.

À minha família que, para além dos meus pais, destaco em especial meu padrasto, minha madrasta e meus irmãos – por acreditarem em mim sempre, apesar de tudo.

Aos meus amigos, sejam os que estavam comigo ainda antes da minha chegada até à Faculdade de Direito, sejam todos os que conheci por causa dela - esse trabalho é o resultado de um sonho que sonhamos juntos.

À minha orientadora, Valdete, exemplo de operadora do Direito – pelas incontáveis sugestões, pelo conhecimento compartilhado e pela incansável busca de garantir aos trabalhadores e trabalhadoras do nosso país uma vida digna, igualitária e que valha a pena ser vivida.

Por fim, a todos aqueles que de certa forma me acompanharam nesse período que, e aqui tomo emprestadas as palavras do grande Charles Dickens, *“foi o melhor dos tempos, foi o pior dos tempos; a era da sabedoria, a era da tolice; a época da crença, a época da incredulidade; a estação da Luz, a estação das Trevas; a primavera da esperança, o inverno do desespero”*.

“É preciso dizer palavras, enquanto houver, é preciso dizê-las, até que elas me encontrem, até que elas me digam, estranha pena, estranho pecado, é preciso continuar, talvez já tenha sido feito, talvez já tenham me dito, talvez já tenham me levado até o limiar da minha história, diante da porta que se abre para a minha história, isso me surpreenderia, se ela se abrir, serei eu, será o silêncio, ali onde estou, não sei, não saberei nunca, no silêncio não se sabe, é preciso continuar, não posso continuar, vou continuar.”

(Samuel Beckett)

RESUMO

A análise da essencialidade do emprego e do salário, bem como das violências investidas contra os direitos dos trabalhadores, é fundamental para entender o quadro das relações de trabalho no Brasil durante a maior crise sanitária do último século. Como resultado de uma necropolítica conservadora e neoliberal, os trabalhadores e trabalhadoras sofrem, para além dos temores de uma doença que pode ser fatal, com salários precarizados e com o medo constante do desemprego. Sendo assim, o objetivo principal do trabalho é analisar a realidade das relações de trabalho e da situação dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da Covid-19, destacando as medidas adotadas pelo Governo Federal como forma de enfrentamento do vírus e suas consequências.

Palavras-chave: Trabalho. Salário. Relação de trabalho. Pandemia. Covid-19.

ABSTRACT

The analysis of the essentiality of employment and wages, as well as the violent onslaughts against workers' rights, is fundamental to understand the picture of labor relations in Brazil during the greatest health crisis of the last century. As a result of a conservative and neoliberal necropolitical policy, male and female workers suffer, beyond the fears of a disease that can be fatal, with precarious salaries and the constant fear of unemployment. Thus, the main objective of the paper is to analyze the reality of labor relations and the situation of Brazilian workers during the Covid-19 pandemic, highlighting the measures adopted by the Federal Government as a way to confront the virus and its consequences.

Keywords: Labor. Wage. Labor relations. Pandemic. Covid-19.

LISTA DE SIGLAS

ACE	Acordo Coletivo Especial
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art(s)	Artigo(s)
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CUT	Central Única dos Trabalhadores
ESPII	Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
PEIC	Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PSE	Programa Seguro-Emprego
PPE	Programa de Proteção ao Emprego
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 A IMPORTÂNCIA DO EMPREGO E DO SALÁRIO.....	13
2.1 EMPREGO E SALÁRIO ENQUANTO CONDIÇÃO PARA A SOBREVIVÊNCIA..	13
2.2 A REGULAÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO AO EMPREGO E AO SALÁRIO.....	16
2.3 A REGULAÇÃO INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AO EMPREGO E AO SALÁRIO.....	20
3 O ESVAZIAMENTO DA PROTEÇÃO AO SALÁRIO NO BRASIL.....	26
3.1 ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS QUE PERMITEM REDUÇÃO DE SALÁRIO.....	26
3.2 A CHEGADA DA PANDEMIA E A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020.....	34
3.3 O RESULTADO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.363/DF E A CONVERSÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 EM LEI.....	39
4 ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS DO ESVAZIAMENTO DO DIREITO À IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E À MANUTENÇÃO DO EMPREGO.....	43
4.1 O QUE SIGNIFICA, PARA QUEM TRABALHA, PERDER O EMPREGO OU TER O SALÁRIO REDUZIDO NA PANDEMIA.....	43
4.2 O QUE SIGNIFICA, PARA A SOCIEDADE, A PERDA DO EMPREGO E A REDUÇÃO DE SALÁRIO NA PANDEMIA.....	47
4.3 O QUE SIGNIFICA CONCRETAMENTE A ADESÃO AO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.....	52
5 CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

1 INTRODUÇÃO

A relação de emprego, uma das espécies da relação de trabalho, é, primordialmente, uma relação de trabalho assalariado, caracterizada pela troca da força de trabalho por um salário; uma contraprestação pelo trabalho executado. Com efeito, na sociedade capitalista, na qual as trocas são necessariamente mediadas pelo dinheiro, os bens indispensáveis à sobrevivência, para grande parte da população, só são obtidos por meio do salário, daí decorre a sua crucial importância.

O desmanche dos direitos trabalhistas no Brasil é de longa data. Desde a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há quase oitenta anos que esses direitos sofrem investidas violentas, sempre no sentido de flexibilizar e precarizar as relações de trabalho. Esse quadro viria a ser radicalmente potencializado a partir de 2017, com a denominada “reforma” trabalhista e, em especial para o que aqui interessa, em 2020, em frente à maior crise sanitária mundial.

No final do ano de 2019, foi descoberto um novo tipo de coronavírus, responsável por causar o que viria a ser chamado de Covid-19. A doença, causada por esse vírus, se alastrou rapidamente e em proporções mundiais, de forma que em março de 2020, apenas três meses após o primeiro alerta de sua letalidade, a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou como uma pandemia o surto de Covid-19. Em 20 de março de 2020, foi reconhecido estado de calamidade pública no Brasil. Até abril de 2022, o novo coronavírus foi responsável por mais de 660 (seiscentas e sessenta) mil mortes no país.

Esse trabalho busca avaliar o cenário causado pela pandemia no Brasil, no que tange as relações trabalhistas, a precarização acentuada dessas relações e ao movimento de esvaziamento da proteção ao salário no Brasil. Parte-se da avaliação das medidas adotadas pelo Governo Federal, com o pretexto de enfrentamento à Covid-19.

O primeiro capítulo apresenta um panorama geral sobre a importância do emprego e do salário enquanto condição para sobrevivência, fazendo um breve apanhado histórico do trabalho assalariado. Além disso, destaca as regulações nacionais e internacionais que protegem o emprego e o salário, em especial o art. 7º, incisos I e IV da Constituição Federal, e a Convenção nº 168 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O segundo capítulo é responsável por discutir o esvaziamento da proteção ao salário no Brasil. Inicialmente, aponta alterações legislativas que permitem a redução de salários, quais sejam: a Lei nº 13.456 de 2017 (Programa Seguro-Emprego – PSE), o art. 476-A da

CLT (permissão para suspensão dos contratos de trabalho) e o art. 611-A da CLT (prevalência de convenção e acordo coletivo sobre a lei). Ainda, trata sobre a chegada da pandemia do coronavírus, a criação da Medida Provisória 936, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e sua subsequente conversão em lei, chancelada pelo Supremo Tribunal Federal – apesar de contrariar dispositivos constitucionais.

Por fim, o terceiro capítulo examina as consequências do esvaziamento do direito à irredutibilidade salarial e à manutenção do emprego, ocasionadas pelas medidas de enfrentamento ao Covid-19 que foram instituídas no Brasil. A análise leva em consideração o que significa a perda do emprego e a redução de salários tanto para aqueles que trabalham, quanto para a sociedade, avalia no que resultou concretamente a adesão ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e, por último, traça a necropolítica radical adotada pelo governo Bolsonaro.

2 A IMPORTÂNCIA DO EMPREGO E DO SALÁRIO

2.1 EMPREGO E SALÁRIO ENQUANTO CONDIÇÃO PARA A SOBREVIVÊNCIA

A relação de trabalho é, em regra, a do trabalho assalariado, caracterizada pela troca da força de trabalho por salário. A expropriação da terra dos camponeses e a introdução do trabalho assalariado forçado marcou o período de transição do último estágio do feudalismo, um modelo de organização no qual o indivíduo dividia-se entre trabalhar para o feudo e para si, para o capitalismo que vivenciamos¹, um sistema econômico em que o trabalhador vende sua força de trabalho em troca de um salário, sem o qual não consegue sobreviver.

Quando analisamos o processo histórico que Karl Marx denomina de “acumulação primitiva”, aquele em que “grandes massas humanas são despojadas súbita e violentamente de seus meios de subsistência e lançadas no mercado de trabalho como proletários absolutamente livres”², verificamos que o autor demonstra como essa transição afetou radicalmente todas as formas de convívio social e culminou no contexto da chamada Revolução Industrial. Nesse momento, apesar da oferta de mão-de-obra em abundância, as condições sociais da população continuavam deprimentes. O acúmulo de capital e os salários baixíssimos aumentavam a desigualdade social e continuavam a ocasionar a incapacidade dos trabalhadores de até mesmo alimentarem-se adequadamente.

Sobre esse período, discorre o doutrinador Maurício Godinho Delgado:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea.³

A participação do indivíduo no processo de produção de bens começou a restringir-se, distanciando-se da construção do produto em decorrência da fragmentação do modo de produção. O trabalho, então, se torna um objeto que não lhe pertence, que é apropriado pelo capitalista. Assim, transforma-se a própria força de trabalho em mercadoria, o que resulta no trabalhador tendo como único objetivo trabalhar para garantir a sua existência, tornando-se

1 FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 125.

2 MARX, Karl. **O Capital**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 787.

3 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019. p. 99.

dependente de seu empregador. Em uma passagem dos seus Manuscritos Econômico-Filosóficos, dispõe Karl Marx sobre o assunto:

O trabalhador se torna, portanto, um servo do seu objeto. Primeiro, porque ele recebe um *objeto do trabalho*, isto é, recebe *trabalho*; e, segundo, porque recebe *meio de subsistência*. Portanto, para que possa existir, em primeiro lugar, como trabalhador e, em segundo, como *sujeito* físico. O auge desta servidão é que somente como *trabalhador* ele [pode] se manter como *sujeito físico* e apenas como *sujeito físico* ele é trabalhador.⁴ (grifos originais)

A força de trabalho tornou-se a atividade essencial do operário, a própria manifestação da sua vida, sendo, portanto, um meio para conseguir existir, já que trabalha para viver. Isso torna bem mais difícil, na realidade concreta, considerar o trabalho como parte da sua vida, pois ele se torna, na maioria das vezes, um sacrifício⁵. O trabalho não é voluntário, mas forçado; obrigatório, não é a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele⁶, uma vez que o trabalhador precisa exercer seu trabalho em troca de receber dinheiro para o mínimo, qual seja, comer, vestir-se e ter uma moradia, isto é, para que tenha o básico para sobreviver. Nesse sentido, aprofunda-se o autor em seu escrito intitulado “Trabalho Assalariado e Capital”⁷:

Os operários trocam a sua mercadoria, a força de trabalho, pela mercadoria do capitalista, pelo dinheiro, e essa troca tem lugar na verdade numa determinada proporção: tanto dinheiro por tantas horas de utilização da força de trabalho. Por trabalhar ao tear durante doze horas, dois marcos. E os dois marcos - não representarão eles todas as outras mercadorias que posso comprar por dois marcos? De facto, o operário trocou, portanto, a sua mercadoria, a força de trabalho, por toda a espécie de mercadorias, e isto numa determinada proporção. Ao dar-lhe dois marcos o capitalista deu-lhe uma certa quantidade de carne, de roupa, de lenha, de luz, etc., em troca do seu dia de trabalho. Os dois marcos exprimem, portanto, a proporção em que a força de trabalho é trocada por outras mercadorias, o valor de troca da força de trabalho.⁸

Importa ressaltar que a compreensão de Karl Marx sobre a relação social do trabalho é resultado da realidade europeia na qual ele viveu. No Brasil, um país de origem colonial, Valdete Souto Severo explica que “as ideias acerca da função de um Estado capitalista não são criadas na realidade das transformações econômicas, mas importadas como uma espécie de “pacote” a ser aplicado com vista a *naturalizar* a lógica de trocas”, mas, apesar disso, “o

4 MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. Boitempo Editorial, 2008. p. 81-82.

5 MARX, Karl. **Obras Escolhidas de Marx e Engels: trabalho assalariado e capital**. Trad. do alemão. Editorial Avante, 1982. p. 151.

6 MARX, Karl. Op. Cit. 2008. p. 83.

7 Trabalho que apareceu sob forma de diversos artigos publicados na *Neue Rheinische Zeitung* (Nova Gazeta Renana), jornal que se publicou em Colonia sob a direção de Marx de 1 de Junho de 1848 a 19 de Maio de 1849.

8 MARX, Karl. **Obras Escolhidas de Marx e Engels: trabalho assalariado e capital**. Trad. do alemão. Editorial Avante, 1982. p. 150.

Brasil moderno é construído sob a perspectiva de ser *colônia*, fundada na exploração escravagista e na máxima extração de recursos naturais”⁹. Portanto, quando do início da industrialização – tardia – no país, a mão de obra era assalariada, em grande parte, para os imigrantes europeus, mas, paralelamente, escrava para a população indígena e pessoas vindas da África¹⁰.

Ainda assim, o cenário apresentado por Karl Marx não poderia ser mais atual na sociedade do trabalho assalariado que vivemos, uma vez que trabalhar não é apenas uma necessidade, se não uma condição para sobrevivência. Em decorrência disso que, sob a égide do sistema capitalista, cada vez mais as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo dos trabalhadores a maximização do tempo, as altas taxas de produtividade, a redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, e a flexibilização de contratos¹¹, enquanto milhares de pessoas se deparam com os altos índices de desemprego. Ao depender de forma exclusiva do trabalho para satisfazer suas necessidades mais básicas, trabalhadores sofrem com a precarização do trabalho e a degradação de seus direitos sociais.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso IV, dispõe que o salário dos trabalhadores urbanos e rurais deverá ser capaz de “atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”. Desse modo, o trabalhador, por meio do seu salário, deve ter a possibilidade de garantir para si e para sua família uma vida digna. Entretanto, com remunerações extenuadas e condições de trabalho precarizadas, os trabalhadores labutam cada vez mais ganhando cada vez menos, e acabam dispendo de condições, não somente de tempo, mas também de poder aquisitivo, apenas para o básico. Se, conforme as palavras do célebre escritor norte-americano Henry David Thoreau, “o preço de qualquer coisa é o tempo de vida que você troca por isso”, então grande parcela dos trabalhadores brasileiros paga mais do que recebe.

Destaca-se ainda que em nossa realidade o trabalho assalariado se evidencia não somente como condição para a sobrevivência, mas ainda como forma de tornar viável a própria existência em sociedade, uma vez que “o trabalho é sempre, em alguma medida,

9 SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2016, p. 70.

10 CAETANO, Vanessa de Oliveira. **O negociado sobre o legislado: uma via para a modernização ou para a precarização do trabalho?** Disponível em: <https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/265> . Acesso em: 26 jan. 2022.

11 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 37.

espaço de construção da subjetividade e dos laços sociais”¹² e, assim sendo, interfere na maneira como o trabalhador se relaciona consigo mesmo e com os outros. Portanto, apesar de não ser considerado dessa maneira pelo capital, é imperativo que o trabalho, enquanto atividade vital e emancipadora, seja parte da realização social dos indivíduos. Nesse sentido:

O conteúdo da atividade de trabalho e da organização coletiva de trabalho, como um conjunto de atividades e relações, é um bem que realiza necessidades essenciais do humano em termos de desenvolvimento da personalidade, de autorrealização, de exteriorização e humanização do mundo, de construção da identidade e conquista da saúde, de pertencimento, de aprendizado ético e político do viver junto.¹³

Isto posto, o salário apresenta-se como elemento crucial na vida do trabalhador por responder às suas necessidades mais essenciais. Porém, enquanto “um processo que permeia todo o ser do homem e constitui a sua especificidade”¹⁴, o emprego não se reduz apenas à atividade laborativa em si e ao recebimento de uma contraprestação, mas à produção de todas as dimensões da vida humana¹⁵, representando um elemento significativo no desenvolvimento do indivíduo enquanto ser social e nas suas relações interpessoais.

2.2 A REGULAÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO AO EMPREGO E AO SALÁRIO

A Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 1º, como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, a “dignidade da pessoa humana” e os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Esses dois fundamentos estão intrinsecamente conectados, uma vez que o trabalho é a condição básica e fundamental da vida humana e da própria constituição do homem¹⁶.

Ricardo Antunes, discorrendo sobre a importância do trabalho na busca de uma vida dotada de sentido e enquanto fonte de realização do ser social, entende que:

O trabalho é, portanto, um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, *dotado de intrínseca dimensão teleológica*. E, como tal, mostra-se como *uma experiência elementar da vida cotidiana*, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais. Reconhecer o papel fundante do trabalho na *gênese* e no

12 SEVERO, Valdete Souto. Op. Cit, 2016. p. 53.

13 WANDELLI, Leonardo Vieira. **A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 79, n. 4, p. 95-122, out/dez 2013. p. 106.

14 KOSIK, Karel apud FRIGOTTO, Gaudêncio. **Trabalho**. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/225-1.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021

15 FRIGOTTO, Gaudêncio. **Trabalho**. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/225-1.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

16 ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876)**. Revista Trabalho Necessário, v. 4, n. 4, 12 dez. 2006. p. 01.

fazer-se do ser social nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da *vida cotidiana*, como ponto de partida para a *genericidade para si* dos homens¹⁷. (grifos do autor)

Maurício Godinho Delgado, nesse mesmo sentido, destaca:

(...) a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante.¹⁸

A Carta Magna acolheu a dimensão social do trabalho quando, em seu art. 6º, designou o trabalho como um direito social, e no art. 7º, listou um amplo rol de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. Vê-se que a Constituição Federal incorporou, assim, fundamentalidade ao resguardo da dignidade humana e ao direito laboral, e centralizou-os no ordenamento jurídico¹⁹.

Entretanto, urge salientar que essa ampla proteção constitucional aos direitos trabalhistas é uma conquista recente. A primeira Constituição Brasileira, a Constituição Política do Império de 1824, evidentemente não mencionava qualquer dispositivo a respeito de direitos trabalhistas, uma vez que durante o período imperial a forma de trabalho era o escravo. Por outro lado, a Constituição Brasileira de 1891 já previu algumas garantias a liberdade e aos direitos individuais e políticos, mas sem referenciar direitos trabalhistas²⁰.

É somente com a Constituição de 1934 que começam a ser delineados direitos sociais com a inclusão de direitos trabalhistas no Título IV, “Da Ordem Econômica e Social”. Nesse contexto constitucional, os trabalhadores passam a ter garantias como salário mínimo e jornada de oito horas. Esse cenário não mudou com a Constituição de 1937, outorgada durante o Estado Novo, pois não houve evolução dos direitos trabalhistas neste período. Avanços em matéria trabalhista só apareceriam novamente na Carta Magna de 1946, com a

17 ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 166.

18 DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 43-44.

19 JÚNIOR, Antônio Braga da Silva; FILHO, Roberto Freitas. **A fundamentalidade dos direitos trabalhistas**: uma diretriz ainda pendente. Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos, vol. 9, n. 2, 8 jun. 2017. p. 61-62.

20 STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 5.

ampliação do rol de direitos que trouxeram novas garantias aos trabalhadores, como o repouso semanal remunerado, a estabilidade e a extensão de direitos a trabalhadores rurais. Por último, a Constituição de 1967 conservou os direitos trabalhistas no âmbito da ordem econômica e social, assim como sua redação semelhante à anterior, mas apesar de seu caráter autoritário, pela primeira vez previu a valorização do trabalho como condição da dignidade humana em seu art. 157, inciso II.

À vista disso, podemos afirmar que a consagração dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais no texto constitucional de 1988 é produto de um longo processo histórico-político, marcado por inclusões, modificações e até mesmo retirada de garantias na seara trabalhista.

A Carta Magna, ao asseverar o *status* de cláusula pétrea aos direitos fundamentais destinados aos trabalhadores, os dispôs como meios para atingir o objetivo primeiro dos direitos sociais: uma vida digna. Ela assegurou várias garantias constitucionais e princípios protetivos ao trabalhador, dentre eles, o princípio da proteção, de suma importância. Tal princípio é reconhecido, de forma unânime pela doutrina, como princípio fundamental do Direito do Trabalho. A essencialidade desse princípio se baseia, antes de tudo, pela necessidade de preservação da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Assim sendo, sua aplicação nas relações de trabalho é elementar, uma vez que independentemente de diferenças econômicas:

A relação de capital e trabalho se faz em razão da incompatibilidade entre ambos – necessariamente será uma condição de conflito –, logo, invariavelmente, não há colaboração entre empregador e empregado: este sempre será o elo mais frágil da relação de trabalho, pois não tem condições de negociar o contrato de trabalho com a mesma força que o empregador²¹.

A relação empregado-empregador não é apenas incompatível pela capacidade de negociação, mas também pela desigualdade no tocante ao objeto, pois enquanto o trabalhador “vende” tempo de vida, o empregador compra força de trabalho. Sob essa perspectiva, a própria existência do Direito do Trabalho é justificada, visto que “há no princípio o reconhecimento histórico de proteção ao trabalhador e, pois, da desigualdade objetiva entre quem *figura* o trabalho e quem *figura* o capital, nessa relação social”²² (grifos da autora).

21 COLUSSI, Luiz Antonio; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **ODS 8 e o princípio da proteção no Direito Constitucional do Trabalho**. R. Fórum Just. do Trabalho, ano 37, n. 442, outubro 2020, p. 59-75. p. 67.

22 SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2016. p. 209-211.

O princípio da proteção, então, se apresenta não com a finalidade de igualar a relação entre empregador e empregado ou de equilibrar o contrato de trabalho, uma vez que esses conceitos são fundamentalmente opostos à própria concepção da relação de trabalho, mas antes de estabelecer limites para a troca de tempo de vida por valor monetário.

Nesse sentido, importa ressaltar, dentre os dispositivos da Constituição Federal que visam a proteção ao trabalhador, o art. 7º – pilar dos direitos básicos de todos os trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro:

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

O artigo mencionado traz um extenso rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sem exaurir a proteção aos direitos sociais²³. Entre as disposições, interessa destacar dois incisos que são marcos importantes na proteção ao emprego e ao salário. Em primeiro lugar, dispõe o inciso I que é direito dos trabalhadores:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Por sua vez, o inciso VI dispõe que, igualmente, é direito dos trabalhadores:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

O vínculo elementar entre emprego e salário se apresenta dado que, evidentemente, o indivíduo só recebe uma contraprestação – isto é, o salário – se estiver empregado. A essencialidade do salário deriva de seu caráter ser primariamente alimentar, logo, a relação de emprego deve ser protegida pois não pode o trabalhador encontrar-se em constante estado de insegurança, continuamente preocupado com a possibilidade de ser despedido quando aprouver ao empregador. Não obstante, também não basta a garantia de receber qualquer remuneração, mas sim uma remuneração segura e determinada, que não possa ser passível de redução a qualquer tempo.

Desta sorte, a Constituição Federal visa assegurar a proteção ao emprego e ao salário pois o vínculo indispensável entre estes dois garante o atendimento das necessidades fundamentais do indivíduo e dos membros da sua comunidade familiar. Essas garantias

23 STF. ADI 639. Voto do rel. min. Joaquim Barbosa. DJ: 21/10/2005. Jusbrasil, 2005. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14738024/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-639-df> . Acesso em: 30 set. 2021.

constitucionais trabalhistas decorrem, portanto, da essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado²⁴, fazendo com que seu descumprimento acarrete indenização por parte do empregador.

Assim sendo, verifica-se a essencialidade da proteção constitucional dos direitos do trabalhador e a necessidade de tutela efetiva de suas garantias, cabendo ao Estado, por meio da atividade do legislador, concretizar a proteção ao emprego e ao salário, em face do cenário de interesses capitalistas da nossa sociedade²⁵.

Para além do princípio da proteção e da dignidade humana já mencionados, vale ressaltar que a Constituição Federal traz ainda outros dispositivos dispersos referente à princípios que norteiam a interpretação e aplicação dos direitos e garantias destinados aos trabalhadores, entre os quais podemos apontar: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV); a valorização do trabalho humano e a justiça social (art. 170); a busca do pleno emprego (art. 170, VIII); e o trabalho como base da ordem social (art. 193).

Resta evidenciado que, quando falamos em proteção do trabalhador, não nos referimos tão somente à proteção ao emprego e ao salário, mas à princípios basilares da Constituição Federal, como dignidade humana, justiça social, igualdade, erradicação da pobreza. Viver em uma sociedade assalariada sugere a fundamentalidade dos direitos trabalhistas como elemento essencial para a proteção, antes de tudo, do indivíduo enquanto pessoa humana. Entretanto, ainda que a ordem jurídica brasileira atual mantenha esse discurso, verifica-se a dificuldade de concretizá-lo em decorrência do próprio sistema. Ao perpetuar a relação desigual entre trabalho e capital, continua-se a proteger o trabalhador apenas enquanto força de trabalho e, assim sendo, necessário para o mercado.

2.3 A REGULAÇÃO INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AO EMPREGO E AO SALÁRIO

Em 18 de janeiro de 1919 era inaugurada a Conferência de Paz de Paris, momento no qual foi concebida uma série de acordos entre os países envolvidos na Primeira Guerra Mundial, com objetivo de finalizar definitivamente o conflito. O Tratado de Versalhes, principal documento com os termos de paz relativos à Alemanha, visou promover a

24 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019. p. 243.

25 JÚNIOR, Antônio Braga da Silva; FILHO, Roberto Freitas. **A fundamentalidade dos direitos trabalhistas: uma diretriz constitucional ainda pendente**. Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos, vol. 9, n. 2, 8 jun. 2017, p. 40-65. p. 55.

cooperação internacional e alcançar a paz e a segurança internacional. No texto do documento, consta que as partes contratantes se basearam em sentimentos de justiça e humanidade, assim como no desejo de assegurar uma paz mundial duradoura²⁶.

O Tratado estabeleceu convenções de direito internacional e também trouxe disposições referentes ao trabalho. Nessa conjuntura, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, tendo sua atuação "direcionada ao alcance da justiça social e à salvaguarda de direitos trabalhistas, para que sejam promovidos aperfeiçoamentos e avanços nas condições de pactuação e gestão da força de trabalho"²⁷.

A Organização Internacional do Trabalho é fundamental para a regulação internacional do trabalho, posto que é responsável pela definição e elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas. Além disso, tem como missão “instituir condições semelhantes e promover oportunidades para o acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”²⁸. O Anexo da Constituição da OIT, que dispõe sobre os objetivos da Organização, elucida que:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.²⁹

O organismo responsável pela definição das normas internacionais e as políticas gerais da OIT é a Conferência Internacional do Trabalho (CIT). É por meio dela que as Convenções

26 TRATADO de Versalhes. 22 junho 1919. Disponível em:

<http://www.cervantesvirtual.com/descargapdf/tratado--de-versalles/>. Acesso em: 11 out. 2021.

27 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Documentos internacionais da OIT: caracterização e ingresso no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios**. 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 35-55.

28 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> Acesso em 11 out. 2021.

29 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 13 out. 2021.

e Recomendações, principais documentos internacionais, são elaborados e suas aplicações são supervisionadas. Nesse contexto, cabe destacar a importância das Convenções, espécie de tratado internacional que, após serem ratificadas, criam obrigações para os países consignatários, sendo juridicamente vinculantes³⁰.

No ordenamento jurídico brasileiro, as Convenções da OIT são reconhecidas por força do art. 5º, §2º da Constituição Federal que dispõe:

§2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou **dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte**. (grifo próprio)

Assim, para que assumam natureza de fonte de direito interno, as Convenções necessitam passar pelo ato jurídico da ratificação. Segundo Pedro Lenza, “ratificar significa confirmar perante a ordem internacional que aquele Estado, definitivamente, obriga-se perante o pacto firmado”³¹. Entretanto, é somente por meio de decreto legislativo que os tratados internacionais são referendados e definitivamente incorporados ao sistema normativo brasileiro.

Concernente ao *status* das normas internacionais que entram em vigência no plano nacional, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 349.703, decidiu que tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, quando não incorporados na forma do art. 5º, §3º da Constituição Federal³², ostentam natureza supralegal, conforme trecho do acórdão proferido:

PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 50 DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. Desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois **o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna**. O status normativo supralegal dos tratados

30 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sobre a Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm . Acesso em: 13 out. 2021.

31 LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 23ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 719.

32 Alterado por meio da Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, o art. 5º passa a ter um novo parágrafo que dispõe: “§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão. [...] ³³ (grifo próprio)

Os documentos internacionais da OIT tratam de temas essenciais e inerentes à dignidade humana, como o direito ao trabalho e à livre escolha de emprego, a proteção contra o desemprego e condições justas e favoráveis de trabalho. Esses documentos, portanto, alinham-se com o que se denomina Direitos Humanos, e que se reconhece, inclusive no Brasil, como fundamento do Estado Democrático de Direito, forma de garantir cidadania e promover, em alguma medida, justiça social.

É imperativo, portanto, que o papel dos tratados e convenções internacionais seja central na ordem normativa brasileira, posto que esta é fundada no respeito e na proteção dos direitos e garantias fundamentais.

Importa notabilizar que o Brasil, enquanto parte contratante do Tratado de Versalhes, é um Estado-membro da OIT desde seu nascimento. Desta sorte, ainda que não haja ratificação de Convenções, sendo um país membro da Organização aceitamos “os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia”. Nesse sentido, expôs a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento:

A Conferência Internacional do Trabalho (...) declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções.³⁴

É sob essa perspectiva que discorre Valdete Souto Severo, ao ressaltar a fundamentalidade das Convenções da OIT:

A Constituição da República estabelece a forma como os tratados internacionais são incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro. Esse dispositivo poderia estabelecer que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes de tratados ratificados pelo Brasil. Esse, entretanto, não foi o critério eleito pelo legislador originário. **Basta ser parte na formulação de um tratado internacional sobre direitos humanos para que as regras nele contidas sejam direitos fundamentais.** Pois bem, as convenções da OIT versam sobre direitos

33 STF. RE: 349703 RS. Relator: Min. Carlos Britto. DJ: 03/12/2008. Jusbrasil, 2005. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14716550/recurso-extraordinario-re-349703-rs> . Acesso em: 21 out. 2021.

34 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf . Acesso em: 19 out. 2021.

humanos, portanto, todas elas devem ser consideradas direitos fundamentais, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, a partir de 1988.³⁵ (grifo próprio)

Dentro desse contexto, cabe destacar a importância da Convenção nº 168, referente à Promoção do Emprego e à Proteção Contra o Desemprego. O preâmbulo da Convenção ressalta entre seus princípios:

A importância do trabalho e do emprego produtivo em toda a sociedade, em razão não só dos recursos que criam para a comunidade, mas também da renda que proporcionam aos trabalhadores, do papel social que lhes outorgam e do sentimento de satisfação pessoal que lhes infundem.³⁶

Além disso, em suas disposições gerais, expressou logo no art. 2º que “todo membro deverá adotar medidas apropriadas para coordenar o seu regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego”, completando no art. 7º que “todo membro deverá formular, como objetivo prioritário, uma política destinada a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido”. Posto isso, constata-se que a Organização visou destacar a importância da função social do trabalho e, portanto, a fundamentalidade de os países signatários garantirem sua proteção, bem como sua promoção.

É incontestável o impacto do desemprego e as consequências que ele ocasiona, afetando a existência econômica e social dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como sua saúde física e psicológica. Segundo Karl Marx, um trabalhador desempregado “tem existência não enquanto homem, mas enquanto trabalhador, podendo deixar-se enterrar, morrer de fome, etc”³⁷, isso porque se vê despojado da possibilidade de manter as condições mais básicas de sobrevivência. Nessa mesma lógica, discorrendo a respeito do dano decorrente da extinção do vínculo de emprego, elucida Valdete Souto Severo:

Para quem vive do trabalho, perder o emprego é perder, ao mesmo tempo, as referências, o ambiente em que vive a maior parte dos seus dias e a fonte de sua subsistência física. Contudo, sob qualquer perspectiva de análise, a perda do emprego revela-se como um prejuízo que não é apenas individual, pois se somos seres genéricos, que compartilham o mesmo destino, o desemprego em uma sociedade capitalista afeta necessariamente todo o tecido social.³⁸

35 SEVERO, Valdete Souto. O Tribunal Superior do Trabalho e a importância da aplicação das normas da Organização Internacional do Trabalho em tempos de exceção. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios**. 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 246-259.

36 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C168 - Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm . Acesso em: 24 out. 2021.

37 MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. Boitempo Editorial, 2008. p. 91-92.

A Organização Internacional do Trabalho cumpre um papel primordial na proteção dos trabalhadores, instituindo patamares civilizatórios mínimos e fazendo valer o preceito que está em sua origem de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio³⁹. Os documentos por ela elaborados se apresentam como uma peça importante na luta contra a retratação de garantias sociais e na recuperação do Direito do Trabalho enquanto “um direito contraintuitivo e visceralmente protetivo”⁴⁰, em especial a Convenção 168 e seus postulados a respeito da promoção do emprego e da proteção contra o desemprego.

38 SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora**. Porto Alegre: Sulina, 2021. p. 33.

39 Art. 427, 1, do Tratado de Versalhes. Disponível em: <http://www.cervantesvirtual.com/descargapdf/tratado--de-versalles/>. Acesso em: 25 out. 2021.

40 SEVERO, Valdete Souto. O Tribunal Superior do Trabalho e a importância da aplicação das normas da Organização Internacional do Trabalho em tempos de exceção. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios**. 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 246-259.

3 O ESVAZIAMENTO DA PROTEÇÃO AO SALÁRIO NO BRASIL

3.1 ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS QUE PERMITEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

O salário é o principal elemento de troca entre o capital e o trabalho. Portanto, é responsável pela relação de poder que se expressa entre quem toma e quem vende força de trabalho. Conforme elucida Silvia Federici, o salário apresenta “a face do capital, que o utiliza para nos controlar, garantindo que todo aumento que recebemos corresponda a um aumento de produtividade, e a face da classe trabalhadora, que vem lutando cada vez mais por mais dinheiro, mais poder e menos trabalho”¹. O salário, apesar de ser “a medida de nossa exploração”, conforme põe a autora, também é um elemento fundamental na vida dos trabalhadores e trabalhadoras, enquanto resposta às suas necessidades mais essenciais. É em decorrência dessa importância, conforme já mencionado no presente trabalho, que o salário dispõe de proteções tanto em nível nacional, quanto internacional.

No Brasil, o princípio da irredutibilidade salarial foi introduzido pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso VI, sendo prevista como uma garantia fundamental dos trabalhadores. Contudo, tal irredutibilidade não é absoluta, podendo o salário ser reduzido mediante acordo ou convenção coletiva. Dispõe o referido dispositivo:

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

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

A construção desse inciso passou por diversas discussões durante o processo constituinte, sendo que foram dois os principais grupos que participaram do desenvolvimento do dispositivo: a Comissão da Ordem Social e a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos. Apesar de inúmeras sugestões de redação apresentadas à época, ressalta-se a seguir a importância de duas delas.

Em primeiro lugar, algumas emendas sugeriam a supressão total do inciso que tratava da irredutibilidade salarial. Dentre as justificativas apresentadas, cabe destacar as que seguem: a primeira entendia que a irredutibilidade salarial “cerceava a liberdade do trabalhador na escolha de seu emprego, tornando problemática a própria oferta de empregos”; e a segunda alegava que a irredutibilidade salarial se mostrava “prejudicial aos interesses dos empresários

1 FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021, p. 40.

e à produtividade nacional, além de não favorecer os empregados”. Quando da rejeição de tais emendas, constou: “a garantia da irredutibilidade do salário ou vencimento, assegura ao trabalhador um legítimo direito que não pode nem deve ser postergado”, além de que o princípio visa “a defesa do trabalhador economicamente mais fraco na relação empregatícia”, sendo “uma forma eficaz de limitar o arbítrio do empregador”².

Um mecanismo de proteção ao salário tão importante como o da irredutibilidade só pode se apresentar como “cerceador da liberdade na escolha do emprego” para quem pretende um profundo desmanche aos direitos, relegando-os a jornadas extensas de trabalho por salários de fome. Ainda, como não podia ser diferente, os mesmos acreditam que assegurar a irredutibilidade salarial é, claro, “prejudicial aos interesses dos empresários”, sempre seguindo a mesma lógica perversa de que os lucros econômicos devem prevalecer até mesmo sobre as garantias fundamentais daqueles que dependem do salário para viver.

Em segundo lugar, outras emendas que visavam à alteração do dispositivo dispunham que fosse permitida a redução salarial, quando estabelecida por livre acordo entre as partes. Por fim, apesar de concordar que a redução de salários através da livre negociação fosse uma prática usual e uma importante possibilitadora da manutenção do emprego nos momentos de crise econômica, o constituinte entendeu que a melhor proposta seria a do acordo coletivo, visto ser mais ampla e fruto de negociação no âmbito do sindicato.

A referida decisão foi de essencial importância para a proteção do trabalhador, isso porque impede que o empregado trabalhe sob a constante possibilidade de ter seu salário reduzido a qualquer tempo. Sendo possível a livre negociação a respeito da redução salarial, apenas um cenário se apresenta: o empregador impõe a redução que desejar, no momento que lhe aprouver, e cabe ao empregado aceitar o salário cada vez mais reduzido ou então ser despedido. Nesse cenário, o sindicato confere uma proteção maior ao trabalhador quando da negociação coletiva referente à redução salarial, visto que negocia com a empresa em nome da categoria e não apenas do indivíduo.

Dessa forma, conclui-se que a redação final do referido dispositivo é produto de um extenso processo constituinte, ao cabo do qual a irredutibilidade salarial foi aceita e ingressou no ordenamento jurídico como um princípio basilar da relação empregatícia, sendo passível de negociação apenas em hipóteses excepcionais. Tal entendimento é de fundamental importância pois, em uma sociedade na qual as trocas são mediadas pelo salário, ele é o valor

2 BRASIL. **Quadro histórico dos dispositivos Constitucionais:** art. 7º, inciso VI. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/3548> . Acesso em: 23 nov. 2021.

do trabalho que permite alimentar-se, vestir-se, morar, enfim, permite a continuidade da sobrevivência física dos trabalhadores e de suas famílias.

Apesar de a proteção ao salário ter sido estabelecida como direito fundamental, já na década de 1990 políticas de flexibilização surgiram com o propósito declarado de enfrentar o desemprego no país, embora nunca atingissem esse objetivo. O chamado “Pacote Trabalhista”, do período pós-constituente, trouxe propostas que visavam à modificação do funcionamento e da organização do mercado de trabalho, flexibilizando normas de contratação e remuneração, a fim de reduzir custos empresariais³.

Além dessas medidas, que pretendiam “preservar o emprego”, outras políticas surgiram com o argumento de que promoveriam a geração de empregos e o incentivo à contratação de pessoas, todavia com inserção muitas vezes precária no mercado de trabalho, como foi o caso, por exemplo, do emprego de mulheres e jovens⁴. Evidencia-se que:

Se durante a Assembleia Constituinte o clima de redemocratização foi favorável à regulação pública do trabalho, após a promulgação da nova Carta, e antes que muitos destes direitos fossem regulamentados, intensificou-se uma reação conservadora com o objetivo de ampliar o grau de flexibilidade das relações de trabalho no Brasil.⁵

A Constituição Federal estimulou a negociação coletiva em diversos dispositivos, reconhecendo-a, como explicou Maurício Godinho Delgado, como um “importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil”⁶. Apesar de não ser uma novidade, visto que já estava presente nas constituições anteriores, nos termos do art. 7º da Carta Magna, a negociação coletiva tornou-se um direito fundamental, porque e, na medida em que, permite melhoria das condições sociais de determinada categoria. Entretanto, apesar de ter como objetivo a proteção aos trabalhadores, muitas vezes ela age como um instrumento de supressão de direitos trabalhistas, inclusive com apoio do Poder Judiciário Trabalhista, que, por meio de decisões judiciais, chancelou previsões normativas que retiravam ou mitigavam direitos fundamentais.

3 KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antônio de. **Mudanças institucionais e relações de trabalho**: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 22, p. 241-269, 2003. p. 252-253.

4 AMORIM, Brunu; GALIZA, Marcelo; GONZALEZ, Roberto; PARREIRAS, Luiz; VAZ, Fábio. **Regulação das relações de trabalho no Brasil**: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise, Brasília, v. 2, n. 17, 2009, p. 85-151. p. 91.

5 Ibidem, p. 100.

6 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019. p. 1950.

No ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva se apresenta sob a forma de acordo coletivo e de convenção coletiva, definidos na CLT. O art. 611, *caput*, da CLT define convenção coletiva do trabalho como:

(...) acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

O mesmo artigo, em seu § 1º, dispõe que:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar **acordos coletivos** com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (grifo próprio)

Em relação a alterações legislativas que permitem redução de salário, a CLT traz diversos casos nos quais é possível a suspensão do contrato de trabalho, seja por motivos lícitos ou ilícitos conhecidos pelo empregado, seja por motivos alheios à sua vontade. Tal hipótese consiste na suspensão temporária plena dos efeitos contratuais, preservado tão somente o vínculo entre as partes⁷. Desse modo, não há alterações no contrato de trabalho em si, mas há dispensabilidade provisória das obrigações que dele provém: suspende-se a atividade laboral, o pagamento de salário, o recolhimento da Previdência Social e a contagem do tempo de serviço, entre outros, com evidente prejuízo ao trabalhador.

Conforme dispõe o art. 476-A⁸:

O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Ademais, cabe destacar o §3º que, ao tratar a respeito da remuneração, assentou:

O empregador poderá conceder ao empregado **ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial**, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. (grifo próprio)

Nesse contexto, importa mencionar a Lei nº 13.189 de 2015, que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Tal programa objetivava o combate à crise econômica, a

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019, p. 1266.

⁸ Artigo incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.

preservação de empregos, a recuperação econômico-financeira das empresas, o estímulo à produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício, o fomento à negociação coletiva e o aperfeiçoamento das relações de emprego. O programa, que teve a vigência estabelecida em dois anos, foi convertido na Lei nº 13.456 de 2017, passando a se chamar Programa Seguro-Emprego (PSE).

Dispôs o art. 2º da referida lei:

Podem aderir ao PSE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira **que celebrem acordo coletivo de trabalho** específico de redução de jornada e de salário. (grifo próprio)

O PSE não apenas permite a redução do salário, como também a redução da própria jornada de trabalho em até 30% (trinta por cento). Estabeleceu o art. 5º do Programa:

O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PSE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário.

Evidencia-se a clara lesividade de tal alteração contratual para o obreiro, legitimada por meio de negociação coletiva. Sob a justificativa de preservar empregos, as “dificuldades econômico-financeiras” das empresas são priorizadas às custas das garantias trabalhistas de seus empregados. Desse modo, a negociação coletiva, que existe desde a gênese do Direito do Trabalho (e mesmo antes dele, quando as categorias se organizavam, pressionavam o patrão e conseguiam conquistar melhor condição de trabalho) constitui-se como instrumento de valorização da autonomia coletiva e democratização do poder. Seu uso, quando resulta degradação de direitos sociais, avançando sobre conquistas históricas da classe trabalhadora brasileira, apresenta-se, pois, como uma distorção, um verdadeiro desvio de finalidade.

Havendo uma Constituição que estabelece a irredutibilidade salarial como uma garantia fundamental das trabalhadoras e dos trabalhadores, e um Direito do Trabalho que estabelece a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas como um de seus princípios basilares, deveria ser impensável a flexibilização da legislação trabalhista a um nível tão precário. Entretanto, é inegável que, inserida em uma lógica de capital, temos uma ordem normativa que progressivamente permite a precarização das condições não somente de trabalho, mas também de vida de seus trabalhadores e trabalhadoras, utilizando-se da fragilidade do movimento sindical para obter essa precarização através da chancela coletiva.

O autor Ricardo Antunes, ao discorrer sobre a precarização do trabalho na sociedade contemporânea, explica:

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua auto valorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo.⁹

Em decorrência do objetivo do estudo, não será aqui tratado sobre as razões complexas pelas quais o próprio movimento coletivo de trabalhadores e trabalhadoras acaba legitimando a mitigação – e até mesmo a supressão – de direitos trabalhistas através de acordos e convenções. Entretanto, não há como negar o fato de que o próprio movimento sindical tem sido instrumento de precarização, como podemos verificar no caso do Acordo Coletivo Especial (ACE), proposto pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) do ABC paulista¹⁰, ou então das convenções e acordos coletivos que autorizavam a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, anteriormente à Lei 13.467/2017 que trouxe previsão legal sobre o assunto.

Por fim, enfatiza-se a profunda flexibilização e desregulamentação que a “reforma” trabalhista¹¹ trouxe para o Direito do Trabalho, buscando, sob o pretexto de valorizar a negociação coletiva e ampliar seu campo de atuação, estabelecer o que e como os direitos devem ser negociados, sempre no sentido de precarizá-los.

A CLT não traz, de forma expressa, o princípio da irredutibilidade salarial como direito protetivo do trabalhador. Entretanto, ela estabelece em seu art. 468 que:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

9 ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2021.

10 Conforme dispõe a Cartilha do ACE (Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/ace-cartilha.pdf>). Acesso em: 25 nov. 2021), “a proposta garantiria a um sindicato profissional e a uma empresa do setor econômico correspondente estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações” (p. 39). Portanto, fica claro que a medida visava a possibilidade de se fazer acordos que fossem “adequados” à realidade de cada empresa, o que pode resultar, por vezes, na flexibilização de direitos trabalhistas.

11 BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 09 nov. 2021.

Desse modo, fica afastada a alteração contratual, ainda que consensual, se dela resultar prejuízos ao trabalhador. Tal artigo traz o denominado Princípio da Intangibilidade Contratual Lesiva. Pois bem, o valor do salário é parte integrante fundamental do contrato de trabalho, assim não devendo ser passível de redução, visto que reduções serão sempre prejudiciais aos trabalhadores e trabalhadoras, mesmo quando consentidas. A Lei 13.467/2017 não trouxe nenhuma disposição explícita a respeito da irredutibilidade salarial, pelo contrário, ela foi responsável por introduzir na CLT a possibilidade de redução de salário e jornada quando pactuada em negociação coletiva.

Através da inclusão do art. 611-A na CLT, foram estabelecidas hipóteses nas quais a negociação coletiva prevalece sobre a própria lei. O dispositivo trata de flexibilizar garantias fixadas em lei, enfraquecendo regras trabalhistas e aumentando as possibilidades de poder unilateral do empregador¹², avançando, até mesmo, sobre princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o princípio da norma mais favorável ao empregado e o princípio da proteção. Ao fim e ao cabo, na verdade sequer há que se falar em prevalência do negociado sobre o legislado, visto que é justamente a lei que acaba por fixar o que pode ou não ser negociado.

A Constituição Federal excepciona, em seu art. 7º, três situações nas quais é possível aplicar, por meio de negociação coletiva, regras menos benéficas ao trabalhador, quais sejam: reduzir o salário; dispor sobre a possibilidade de compensação de horários; e a redução da jornada e permitir jornada em tempo superior ao de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Ainda assim, qualquer dessas medidas deveria ser justificada, demonstrando-se sua necessidade para a proteção do emprego¹³. O que a Lei 13.467/2017 traz é justamente a extensa ampliação desse rol de possibilidades, portanto indo de encontro à preceitos de ordem pública, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Dispõe o art. 611-A da Consolidação:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (...)

O artigo, em seus 15 (quinze) incisos, traz a possibilidade de a negociação coletiva pactuar sobre jornada de trabalho, salário, banco de horas, representação, entre outros.

12 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019, p. 1692.

13 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 6ª edição, rev., amp e atual. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 279-280.

Verifica-se, ao analisar as disposições, que o legislador procedeu de forma a fragilizar garantias fundamentais e agravar a situação de direitos já precários. Os objetivos da “reforma” foram claramente direcionados à obtenção de ganhos econômicos pelas empresas em detrimento das garantias trabalhistas.

De forma alguma a negociação coletiva deve ser vista como um instrumento que não seja de fundamental importância na gestão social do ordenamento jurídico brasileiro. Ela é uma peça essencial no desenvolvimento das relações de trabalho e no fortalecimento dos sindicatos, enquanto promotores da defesa dos interesses coletivos dos seus representados. Como bem colocou o doutrinador Maurício Godinho Delgado, a experiência histórica do Direito Coletivo do Trabalho demonstrou que “uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social”¹⁴.

Entretanto, é um equívoco tratar a norma como resultado de negociação coletiva. A presumida “negociação” coletiva não se dá entre sujeitos em condições de equivalência, isso porque não há colaboração entre capital e trabalho e igualá-los implica negar suas próprias razões-de-ser. Em decorrência disso, nenhuma norma que seja fruto de negociação coletiva vai atender todas as partes envolvidas de forma satisfatória a fim de que uma pretensa “igualdade” seja alcançada. Quando da negociação coletiva, apenas dois cenários distintos podem se apresentar: ou a classe trabalhadora consegue avançar e obter melhores condições de trabalho – em conformidade com o papel originário das negociações¹⁵ - ou então abre mão de direitos já garantidos sob o pretexto da “flexibilização” – que nada mais é do que desregulamentação do trabalho e renúncia de direitos¹⁶.

Verifica-se que a precarização dos direitos dos trabalhadores no Brasil vem de longa data, visto que disposições que visam ao retrocesso de direitos trabalhistas são anteriores a 2017. É evidente que em momentos de crise econômica e em face dos altos índices de desemprego, pessoas que dependem exclusivamente do trabalho para sobreviver acabam se sujeitando às mais variadas e, por vezes, prejudiciais relações de emprego: trabalhos terceirizados, intermitentes, informais. Isso porque se deparam com o fato de que, como bem expôs Valdete Souto Severo, “mesmo a liberdade de escolha, sua única conquista, se traduz

14 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019, p. 1641-1642.

15 CAETANO, Vanessa de Oliveira. **O negociado sobre o legislado: uma vida para a modernização ou para a precarização do trabalho?** Disponível em: <https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/265> . Acesso em: 25 jan. 2022.

16 COSTA, Márcia da Silva. **O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 20 nº. 59 outubro/2005, p. 111-131, p. 125.

como uma possibilidade limitada: a escolha entre as oportunidades reduzidas (e nem sempre disponíveis) de inserção no sistema”¹⁷. Portanto, é justamente em face dessa realidade que se torna imperativo que a ordem institucional seja questionada e se verifique a quem interessa a flexibilização de garantias fundamentais dos trabalhadores e o esvaziamento da proteção ao salário.

3.2 A CHEGADA DA PANDEMIA E A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020

No final do ano de 2019, foi descoberto um novo tipo de coronavírus na China, responsável por causar o que viria a ser chamado de Covid-19¹⁸. Em janeiro de 2020, foi declarado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que o novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII)¹⁹. Em março de 2020, a OMS caracterizou como uma pandemia o surto de Covid-19. Em face disso, o Congresso Nacional, em 20 de março de 2020, promulgou o Decreto Legislativo nº 6, responsável por reconhecer estado de calamidade pública no país²⁰.

No Brasil, para além das próprias consequências da doença, sofremos com uma política negacionista que dispensava a letalidade da Covid-19. Apesar disso, a maioria dos governos estaduais optou por seguir as diretrizes da OMS e, chancelados pelo Supremo Tribunal Federal²¹, implementaram medidas de isolamento social e decretaram a paralisação de atividades não-essenciais. Ainda assim, o novo coronavírus foi responsável por mais de 600 (seiscentas) mil mortes no país até novembro de 2021²², afetando a vida de milhares de famílias brasileiras das mais variadas formas.

17 SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2016, p. 43-44.

18 ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 30 nov. 2021.

19 Segundo o Regulamento Sanitário Internacional (RSI), uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional é “um evento extraordinário que, nos termos do presente Regulamento, é determinado como: (i) constituindo um risco para a saúde pública para outros Estados, devido à propagação internacional de doença e (ii) potencialmente exigindo uma resposta internacional coordenada;” (p. 14-15). Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/paf/regulamento-sanitario-internacional/arquivos/7181json-file-1>. Acesso em: 30 nov. 2021.

20 CONGRESSO NACIONAL. Decreto Legislativo nº 6. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em 30 nov. 2021.

21 Em abril de 2020, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar uma ação do PDT (Partido Democrático Trabalhista) contra medida provisória editada pelo presidente Jair Bolsonaro, que visava concentrar no governo federal o poder de editar normas sobre temas relacionados à pandemia, decidiu que estados e municípios têm poder para definir regras sobre isolamento. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/04/15/maioria-do-supremo-vota-a-favor-de-que-estados-e-municipios-editem-normas-sobre-isolamento.ghtml>. Acesso em: 01 dez. 2021.

22 Informação disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 30 nov. 2021.

Em decorrência da pandemia, o Governo Federal implementou diversas medidas, não como forma de enfrentar o vírus, mas antes as consequências econômicas, dentre as quais cabe destacar a Medida Provisória 936.

A Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020, foi responsável por instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda²³. Os objetivos do Programa eram de “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”. Para tanto, as técnicas utilizadas pelo Programa incluíam a possibilidade de redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, de salários, além da suspensão temporária dos contratos. Como forma de minimizar seus efeitos, ainda previa o pagamento de um “benefício emergencial de preservação do emprego e da renda”.

A respeito da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, dispõe a MP:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados**, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

(...)

II - **pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado**, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; (grifos próprios)

A Medida Provisória ignora o disposto no art. 7º, inciso IV, da Carta Magna, segundo o qual é um direito fundamental dos trabalhadores a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Desse modo, não apenas investindo contra uma garantia constitucional, como dispensando a negociação coletiva, um dos mais relevantes mecanismos de gestão de crise consagrados pelo Direito do Trabalho²⁴.

Como forma de “amenizar” a situação e não acabar completamente com a autonomia privada coletiva, traz a medida legislativa em seu art. 11, §4º, que, posteriormente, os acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de

23 BRASIL. Medida Provisória 936, de 01 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 30 nov. 2021.

24 DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. **Pandemia de Covid-19: assietaticidade da negociação individual como política de gerenciamento da crise**. Rev. TST, São Paulo, v. 86, n. 2, abr/jun 2020, p. 141-157.

trabalho que forem celebrados de forma individual “deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”. Apesar de prestigiar um pretense “diálogo” entre as partes - isto é, entre empregador, empregado e sindicato -, a referida disposição acaba por não fazer qualquer diferença na vida daqueles que terão seus direitos trabalhistas lesados, posto que a mera comunicação ao sindicato sem previsão de consequências serve puramente para que o acordo reste formalizado.

A respeito da redução de salários, sabe-se que a CLT previu que:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Entretanto, a atualidade do dispositivo se perdeu, uma vez que a regra constitucional prevê que a redução de salários deve ser tratada por intermédio de negociação coletiva. De qualquer modo, ainda que a disposição fosse recepcionada, a medida legislativa continuaria atuando em sentido contrário, visto que permite reduções em percentuais muitíssimo superiores a 25%. Conforme expressa o art. 7º, inciso III, da MP 936, o empregador poderia acordar:

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

Igualmente, importa retomar o texto do art. 468 da CLT que, tratando de alterações nos contratos individuais de trabalho, expressa que essas só serão lícitas quando acordadas “por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado”. Pois bem, ter o salário reduzido ou, pior, o contrato suspenso, durante uma crise sanitária que chegou a vitimar mais de 4 (quatro) mil pessoas por dia no Brasil²⁵, não apenas configura um prejuízo para quem vive do trabalho, mas denuncia uma política agressiva de massacre aos trabalhadores e de ataque à dignidade da pessoa humana, um preceito sobre o qual se consolida a Constituição Federal e o próprio Estado Democrático de Direito.

²⁵ Óbitos de COVID-19 por data de notificação. Informação disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 02 dez. 2021.

No tocante à suspensão do contrato de trabalho, indo contra o disposto na CLT que dispõe em seu art. 476-A que o contrato de trabalho poderá ser suspenso "mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho", estabelece a Medida Provisória:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados**, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

§ 1º **A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado**, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. (grifos próprios)

É impensável que em qualquer situação a suspensão do contrato de trabalho – e a consequente suspensão do recebimento de salário – seja de interesse do empregado. A possibilidade de impor até 4 (quatro) meses de suspensão salarial apresenta-se, portanto, como uma medida alinhada aos interesses do mercado. Isto posto, não há como negar que, na relação desigual perpetuada pelo sistema do capital, o trabalhador se encontrará sempre na situação de dominado, compactuando com as condições mais precárias em face da possibilidade da perda definitiva do emprego, “um ato que, longe de ser apenas a denúncia de um contrato, materializa-se como a (in)viabilização da continuidade da vida para quem depende do trabalho assalariado para sobreviver”²⁶.

Em plena pandemia, um momento no qual os corpos humanos se encontram em situação de extrema fragilidade e a necessidade de isolamento social se torna fundamental, o que se deveria discutir é o reforço à proteção dos trabalhadores e trabalhadoras que precisam garantir sua fonte de subsistência. A preservação do emprego é de fato essencial para o enfrentamento da crise sanitária mundial, entretanto, a medida legislativa utiliza-se dela para tentar mascarar um claro objetivo de direcionar esforços em prol da preservação empresarial. Enquanto isso, milhares de famílias são atiradas às margens da sociedade, encontrando-se em condições econômicas que exigem privações e endividamento²⁷.

O Governo Federal contrariou, inclusive, disposições internacionais, uma vez que, conforme a Corte Interamericana de Direitos Humanos, durante a crise sanitária da Covid-19 deve ser uma das prioridades dos governos preservar empregos e direitos das pessoas trabalhadoras. Conforme dispôs em sua Resolução 1/2020, ao tratar sobre a pandemia e os

26 SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil**: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. Porto Alegre: Sulina, 2021, p. 9.

27 Ibidem, p. 152.

direitos humanos nas Américas²⁸, os Estados da região devem “prestar especial atenção às necessidades e ao impacto diferenciado das medidas de direitos humanos em relação aos grupos historicamente excluídos ou de risco especial, tais como: (...) as pessoas trabalhadoras”²⁹. Ainda, destacou que é fundamental:

Proteger os direitos humanos, particularmente os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, das pessoas trabalhadoras em maior situação de risco pela pandemia e suas consequências. É importante tomar medidas que garantam renda econômica e meios de subsistência a todas as pessoas trabalhadoras, de maneira que tenham igualdade de condições para cumprir as medidas de contenção e proteção durante a pandemia, assim como condições de acesso à alimentação e outros direitos essenciais.³⁰

Assim sendo, outras medidas mais eficazes poderiam ter sido adotadas para combater os efeitos econômicos da pandemia e, dessa forma, preservar os direitos trabalhistas. Entre estas medidas, destacam-se projetos de transferência de renda aos empregadores, como aqueles adotados em países da Europa e do Reino Unido. A Alemanha, por exemplo, anunciou, ainda em março de 2020, um pacote que previa auxílios para autônomos e pequenas empresas, garantia de empréstimos para companhias com dívidas e fundos para compra de participações em empresas problemáticas, bem como a complementação dos salários³¹. Do mesmo modo, o Reino Unido injetou bilhões em ajuda direta e subsídios para pequenas empresas³². Além destes, outros exemplos poderiam ser citados como a Espanha, a Itália e até mesmo os Estados Unidos³³.

28 COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). **Pandemia y derechos humano em las Américas**: Resolución 1/2020. Disponível em: <https://oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2021.

29 COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). **Pandemia y derechos humano em las Américas**: Resolución 1/2020. Tradução própria, do original: “prestar especial atención a las necesidades y al impacto diferenciado de dichas medidas en los derechos humanos de los grupos históricamente excluidos o en especial riesgo, tales como: (...) personas trabajadoras” (p. 7). Disponível em: <https://oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2021.

30 COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). **Pandemia y derechos humano em las Américas**: Resolución 1/2020. Tradução própria, do original: “Proteger los derechos humanos, y particularmente los DESCAs, de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias. Es importante tomar medidas que velen por asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia de todas las personas trabajadoras, de manera que tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia, así como condiciones de acceso a la alimentación y otros derechos esenciales.” (p. 10). Disponível em: <https://oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2021.

31 Importa ressaltar que a Alemanha mantém uma estrita política fiscal que prevê orçamentos equilibrados, portanto as medidas adotadas foram excepcionais. **Como a Alemanha enfrenta o impacto econômico da pandemia**. Made for Minds, 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/como-a-alemanha-est%C3%A1-enfrentando-o-impacto-econ%C3%B4mico-da-pandemia/a-52893429>. Acesso em: 14 fev. 2022.

32 BARRÍA, Cecília. **Coronavírus: o que as grandes economias do mundo estão fazendo para evitar falências e a falta de dinheiro**. BBC News Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51983863>. Acesso em: 14 fev. 2022.

33 **Veja medidas políticas e econômicas de países em resposta à pandemia**. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.abc.com.br/internacional/noticia/2020-03/veja-medidas-politicas-e-economicas-de-paises-em-resposta-pandemia>. Acesso em: 14 fev. 2022.

Evidencia-se, dessa forma, que o Brasil não adotou as providências cabíveis para proteger os direitos dos trabalhadores durante a pandemia, agravando uma crise econômica que já existia. Pelo contrário, as medidas empregadas foram pretensamente direcionadas à proteção da economia, mas não se mostraram eficazes exatamente porque sequer atenderam quem realmente produz e faz circular a riqueza. Não conseguiram, por consequência, frear o aumento exponencial do desemprego, que bateu recordes durante o primeiro ano da pandemia, chegando a atingir mais de 13 (treze) milhões de brasileiros em 2020³⁴.

A Covid-19 trouxe uma realidade na qual diversos países precisaram fechar suas fronteiras, até mesmo decretar *lockdown*, a fim de conter a propagação do vírus, acarretando impactos na economia mundial. Conseqüentemente, as relações de trabalho e a manutenção de empregos foram diretamente prejudicadas a nível mundial. No Brasil, em um período que a sensação de desamparo se alia ao medo de uma doença desconhecida e fatal, as “medidas para preservar o emprego e a renda” propostas pelo governo, ao invés de fortalecer a proteção aos trabalhadores, acabam por aprofundar o desmanche de seus direitos fundamentais, com base em uma política claramente inconstitucional. Como bem elucidou Valdete Souto Severo, quando discorrendo sobre a violência representada pela redução - ou, por vezes, a supressão - do salário durante uma pandemia mundial, “a retórica segue sendo a da proteção contra a perda do emprego quando o conteúdo é fragilização dos direitos que decorrem do vínculo e o comprometimento das possibilidades de sobrevivência digna, para quem vive do trabalho que realiza”³⁵.

3.3 O RESULTADO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.363/DF E A CONVERSÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 EM LEI

A Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363/DF foi proposta pelo partido Rede Sustentabilidade, em desfavor da Medida Provisória 936/2020. A requerente sustentou que a referida medida legislativa violava dispositivos constitucionais ao permitir redução de jornada e salário, além da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, por intermédio de acordo individual de trabalho.

34 Segundo a PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios), “a taxa média anual de desemprego no Brasil foi de 13,5% em 2020, a maior já registrada desde o início da série histórica em 2012”. **Desemprego bate recorde no Brasil em 2020 e atinge 13,4 milhões de pessoas**. UOL Economia, 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/02/26/desemprego---pnad-continua---dezembro-2020.htm?cmpid=copiaecola> . Acesso em: 02 dez. 2021.

35 SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil**: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. Porto Alegre: Sulina, 2021, p. 151.

Conforme os termos da petição inicial, a autora afirmou que “a irredutibilidade salarial tem lugar apenas mediante negociação coletiva e para garantir a manutenção dos postos de trabalho, e não cabe em nenhuma outra hipótese”. Desse modo, foi requerido:

(...) julgamento pela procedência desta ADI, para declarar a inconstitucionalidade, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4º do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões ‘individual escrito entre empregador e empregado’ do inciso II do art. 7º; ‘individual do inciso II do parágrafo único do art. 7º; ‘individual escrito entre empregador e empregado’ do § 1º do art. 8º; ‘individual’ do inciso II do § 3º do art. 8º; e ‘no acordo individual pactuado ou’ do inciso I do § 1º do art. 9º.

A decisão do Supremo Tribunal Federal dividiu-se entre três teses, das quais a do Ministro Alexandre de Moraes, que inaugurou divergência, restou acolhida. A seguir, destaco elas e seus respectivos argumentos.

O Ministro Ricardo Lewandowski, relator do processo, expressou que a Constituição não foi pensada de forma a vigorar apenas nos momentos de instabilidade do país, muito pelo contrário, e por esse motivo “as incertezas do momento vivido não podem permitir a adoção acrítica de quaisquer medidas que prometam a manutenção de empregos, ainda que bem intencionadas, sobretudo acaso vulnerem o ordenamento constitucional e legal do País”. Além disso, referiu a importância da negociação coletiva, dispondo que “o afastamento dos sindicatos de negociações, entre empregadores e empregados, com o potencial de causar sensíveis prejuízos a estes últimos, contraria a própria lógica subjacente ao Direito do Trabalho”. O ministro votou pelo deferimento em parte da cautelar, apenas a fim de alterar a redação do art. 11, § 4º da MP, de modo a constar que os acordos individuais deverão ser comunicados ao sindicato laboral “no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva”, sob a ideia de dar uma pretensa “interpretação conforme à Constituição” ao dispositivo. O voto do relator não foi acolhido por nenhum dos outros ministros.

O Ministro Alexandre de Moraes, responsável pela tese vencedora, votou no sentido de indeferir integralmente a cautelar, pois entendeu que, em razão do momento excepcional da crise da Covid-19, lhe parecia “absolutamente constitucional e razoável a possibilidade de acordo individual escrito entre empregador e empregado, visando a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário”. O voto foi acompanhado pela maioria dos demais ministros. Portanto, verifica-se que a maioria da Suprema Corte decidiu por acolher uma medida legislativa que investiu, de forma direta e agressiva, contra o salário e o emprego.

Por fim, o Ministro Edson Fachin, acompanhado pela Ministra Rosa Weber, votaram pela concessão integral do pedido cautelar. Em seu voto, o ministro mencionou que, em face da grave crise interna que vivenciamos, “a aplicabilidade dos direitos fundamentais permanece plenamente em vigor”, assim como “as obrigações dos Estados não se suspendem nesse período, antes, tornam-se ainda mais sérias”. Além disso, reforçou que a participação dos sindicatos é imperativa, posto que “traduz a negociação coletiva ferramenta própria do mundo do trabalho e do emprego para a própria formulação da política de trabalho”, portanto torna-se imprescindível reafirmar a obrigatoriedade de sua participação quando da reconfiguração contratual das relações trabalhistas. O seguinte trecho traduz bem o posicionamento do ministro que, antes, deveria ter sido acolhido de forma unânime pelo Colegiado:

(...) o risco de violação em cascata de direitos fundamentais é iminente e real, pois quando se analisa a função da participação sindical nas necessárias e possíveis flexibilizações de direitos dos trabalhadores em tempos de pandemia, não se está a resguardar apenas o âmbito de proteção do direito fundamental à negociação coletiva em si, ou da intervenção obrigatória dos sindicatos por si só, mas de todo um sistema jurídico-constitucional de direitos fundamentais desse modelo dependentes.

Em 6 de julho de 2020, apenas três meses após a criação do programa, a Medida Provisória (MP) 936 foi convertida na Lei nº 14.020/20, trazendo modificações apenas quanto aos limites salariais para realização do acordo individual. A lei reproduziu o disposto na Medida Provisória e continuou a contrariar a Constituição Federal, violando até mesmo direitos fundamentais, como foi o caso de seu art. 3º, inciso I, que permitiu “a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário”, inclusive por “acordo individual escrito entre empregador e empregado”, o que contraria frontalmente a literalidade do artigo 7º da Carta Magna.

Esperava-se que os sindicatos de trabalhadores, enquanto promotores da defesa dos interesses dos seus representados, se posicionassem radicalmente contra qualquer hipótese de redução salarial. Todavia, quando do projeto de conversão de lei da MP 936, diversos sindicatos se organizaram de forma a reivindicar a supressão de parte de seu conteúdo, com destaque para os dispositivos que referiam à possibilidade de acordos individuais, mas sem questionar a redução de salários. Nesse sentido, destaca-se a nota pública do Fórum dos Trabalhadores do Comércio³⁶, que manifestou preocupação “quanto aos temas sensíveis que podem precarizar ainda mais as relações de trabalho, impondo aos trabalhadores perdas de

³⁶ Disponível em: http://www.ctbrs.org.br/uploads/files/NotaPLV15_MP_936_ForumComerciarior.pdf. Acesso em: 17 fev. 2022.

direitos, diminuição da qualidade de vida (...)”, mas que, apesar disso, em momento algum atacou a redução salarial.

É notório que a taxa de adoção da medida para redução de salários foi alta. Em junho de 2020, cerca de 40% das empresas brasileiras haviam reduzido proporcionalmente o salário e a jornada de trabalho dos seus funcionários³⁷. No final de novembro do mesmo ano, esse número já havia dobrado, aproximando-se de 95% a adesão pelas empresas³⁸. Apesar disso, a taxa de desemprego não diminuiu. Segundo divulgado pelo IBGE em seus primeiros resultados da PNAD da Covid-19³⁹, em maio de 2020 a taxa de desocupação variou entre 10,4% e 11,4%, o que foi considerado “baixo e estável”⁴⁰. Um ano depois, em maio de 2021, a mesma pesquisa demonstrou que a taxa de desocupação de pessoas com 14 anos ou mais de idade havia aumentado para absurdos 14,7%, o maior nível registrado desde 2012⁴¹.

Portanto, é inegável que o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não conseguiu, de fato, a manutenção do emprego e tampouco da renda dos trabalhadores. A conversão da Medida Provisória 936 na Lei nº 14.020/20 apenas deu continuidade ao desmanche de direitos trabalhistas e ao movimento de esvaziamento de salários, contribuindo para precarizar ainda mais as relações de trabalho.

37 **Quase 40% das empresas brasileiras reduziram salários e jornadas de trabalho.** Jornal Edição do Brasil, 2020. Disponível em: <http://edicaodobrasil.com.br/2020/06/19/quase-40-das-empresas-brasileiras-reduziram-salarios-e-jornadas-de-trabalho/>. Acesso em: 21 fev. 2022.

38 **Quase 95% das empresas no Brasil adotaram redução salarial para contornar crise.** CNN Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/quase-95-das-empresas-no-brasil-adotaram-reducao-salarial-para-contornar-crise/>. Acesso em: 21 fev. 2022.

39 PNAD-Covid é a versão da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE que pretende monitorar as transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro durante a pandemia da Covid-19.

40 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Carta de conjuntura: PNAD Covid.** Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/cc47_nt_pnad.pdf. Acesso em: 21 fev. 2022.

41 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **PNAD Contínua.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=31251&t=destaques>. Acesso em: 21 fev. 2022.

4 ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS DO ESVAZIAMENTO DO DIREITO À IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E À MANUTENÇÃO DO EMPREGO

4.1 O QUE SIGNIFICA, PARA QUEM TRABALHA, PERDER O EMPREGO OU TER O SALÁRIO REDUZIDO NA PANDEMIA

O vírus da Covid-19 vitimou quase 2 (dois) milhões de pessoas ao redor do mundo, apenas em seu primeiro ano, sendo mais de 190 (cento e noventa) mil só no Brasil¹. Em 2021, apesar da esperança que a campanha de vacinação a nível global parecia apresentar, o número de óbitos por Covid-19 não diminuiu: até dezembro do referido ano, mais de 3,5 (três e meio) milhões de pessoas faleceram em decorrência do vírus², sendo mais de 400 (quatrocentas) mil no Brasil³, totalizando até o presente momento mais de 655 (seiscentas e cinquenta e cinco) mil vítimas no país. À vista disso, se torna indispensável a discussão acerca do que significa, concretamente, a perda do emprego ou a redução do salário nesse contexto.

Quando da caracterização do surto da Covid-19 como uma pandemia, inexistia vacina ou medicamento que pudesse deter a contaminação. Desse modo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendou protocolos de higiene e saúde, a fim de diminuir o número de infectados, bem como medidas de distanciamento social. Sobre a importância do distanciamento social:

O distanciamento social envolve medidas que têm como objetivo reduzir as interações em uma comunidade, que pode incluir pessoas infectadas, ainda não identificadas e, portanto, não isoladas. (...) O distanciamento social é particularmente útil em contextos com transmissão comunitária, nos quais as medidas de restrições impostas, exclusivamente, aos casos conhecidos ou aos mais vulneráveis são consideradas insuficientes para impedir novas transmissões⁴.

Logo, quando falamos na implementação das diretrizes de distanciamento social, inevitavelmente precisamos falar sobre a necessidade de afastamento do ambiente de trabalho. As diretrizes de distanciamento impuseram dois cenários: ou o fechamento temporário de

1 El País Brasil. “Em 2020, 1,8 milhão de vidas levadas pela covid-19. Em 2021, a esperança da vacina”. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedad/2020-12-31/em-2020-18-milhao-de-vidas-levadas-pela-covid-19-em-2021-a-esperanca-da-vacina.html>. Acesso em: 08 mar. 2022.

2 Mundo teve 198 milhões de casos de covid-19 em 2021. Poder 360, 2022. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/coronavirus/mundo-teve-198-milhoes-de-casos-de-covid-19-em-2021-dw/>. Acesso em: 09 mar. 2022.

3 Dia mais letal da pandemia no país teve mais mortes que dezembro de 2021. UOL Notícias, 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2022/01/17/dia-mais-letal-da-pandemia-no-pais-teve-mais-mortes-que-dezembro-de-2021.htm>. Acesso em: 09 mar. 2022.

4 Aquino, E.M.L., Silveira, I.H., Pescarini, J., Aquino R., Souza-Filho, J.A. **Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: Potenciais impactos e desafios no Brasil**. Ciência e Saúde Coletiva, vol. 25, nº 6, junho/2020, p. 2423-2446. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/4BHTCFF4bDqq4qT7WtPhvYr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 mar. 2022.

estabelecimentos, como foi o caso dos comércios não-essenciais, e a permanência dos empregados em casa; ou a diminuição do número de pessoas em serviço. Em decorrência disso, a manutenção das relações de trabalho foi colocada no centro das discussões sobre a “crise econômica” que a pandemia da Covid-19 evidenciou – não aquela crise enfrentada pelos trabalhadores brasileiros há anos, em virtude de salários defasados e condições precárias de trabalho, mas antes a crise das empresas. A razão dessa discussão é clara:

O trabalho é o coração da produção social de riquezas. Não há outra forma de acumulação do capital que não seja, precipuamente, a partir da extração do valor gerado pela força de trabalho humana. O isolamento social e o afastamento físico do trabalhador de suas atividades laborativas explicitam, portanto, as contradições inerentes ao conflito capital-trabalho.⁵

É indispensável considerar que, ao tratar sobre trabalho, conseqüentemente tratamos sobre a presença do trabalhador em ambientes com grandes aglomerações – seja pelo fato de que aqueles que trabalham presumivelmente o fazem em conjunto com outras pessoas, seja porque a grande maioria depende de transporte coletivo para seu deslocamento. Desse modo, é notório que há uma relação intrínseca entre continuar trabalhando e contrair o vírus. Nesse sentido, é indispensável considerar o fato de que o vírus da Covid-19 é um inimigo invisível que, para além de ser fatal para certas pessoas, pode deixar as mais diversas sequelas naqueles que deles se recuperaram, algumas até permanentes. Por conseguinte, verifica-se que, aliado ao medo de contrair a doença, encontra-se a angústia de viver com a possibilidade de contaminar um ente próximo, um flagelo por si só, visto que não há como saber realmente quais pessoas serão brutalmente afetadas. Apesar disso, o emprego continua sendo o único instrumento do qual dispõe a maior parte da população para adquirir seus meios de subsistência.

A gravidade da extinção do vínculo de emprego para aqueles que dependem do trabalho assalariado para sobreviver é gigantesca. Valdete Souto Severo sintetiza bem isso quando coloca que “perder o trabalho remunerado em uma sociedade de trocas é perder a possibilidade de ser sujeito”⁶. Não menos perversa é a diminuição de salários, visto que dentro da realidade do capital, na qual para a imensa maioria das pessoas os bens indispensáveis só são obtidos por meio do salário que recebem em troca da venda de sua força de trabalho, ter o salário reduzido implica na possibilidade de comprometer a própria sobrevivência.

5 CARMO, Jéssica Lima Brasil; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de. **Covid-19 e as relações de trabalho brasileiras**: extinção do contrato de trabalho e os impactos da crise na subjetividade do trabalhador. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 86, nº 2, abr/jun 2020, p. 73 – 88.

6 SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil**: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. Porto Alegre: Sulina, 2021, p. 19.

Em uma sociedade baseada no trabalho assalariado, a perspectiva de perder o emprego se manifesta como um ato de violência direta para aqueles que vivem do seu trabalho. Isso porque o trabalho apresenta-se como a única maneira de se auferir salário para grande parcela da população e, portanto, em uma realidade na qual as trocas são necessariamente mediadas pelo dinheiro, a ausência de um implica, como resultado, a ausência de outro. A extinção do vínculo de emprego a fim de resguardar a si e aos seus do coronavírus, então, não é uma opção, pelo contrário, sua mera possibilidade é aterradora nesse período em que “a garantia da fonte de subsistência torna-se não apenas necessária à sobrevivência física de quem trabalha, mas também à manutenção de um ambiente social minimamente equilibrado”⁷. Isto posto, não é incabível dizer que as consequências físicas e psicológicas que a perda do emprego normalmente acarreta são multiplicadas no contexto de uma crise sanitária tão grave quanto a da Covid-19.

Quando discorre sobre trabalho assalariado e capital, Karl Marx põe luz ao fato de que o salário “é apenas um nome especial dado ao preço da força de trabalho, a que se costuma chamar preço do trabalho; é apenas o nome dado ao preço dessa mercadoria peculiar que só existe na carne e no sangue do homem”⁸. Portanto, não é novidade que a urgência de manter os empregados em seus postos de trabalho e garantir que eles continuam produzindo é, para a esmagadora maioria dos empregadores, superior à urgência de protegê-los. Esse quadro se torna ainda mais perverso quando constatamos que conta com a chancela até mesmo do Governo Federal que, ignorando sistematicamente as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, possibilitou a redução de salários, inicialmente na Medida Provisória 936 e posteriormente na Lei nº 14.020/20, como forma de “enfrentamento do estado de calamidade pública”.

Em um cenário de crise sanitária, a diminuição da produção é inversamente proporcional ao aumento nos preços de qualquer mercadoria. No Brasil, até setembro de 2021, a alta no valor dos alimentos foi de 21,39%, enquanto na habitação houve aumentos de 14% a 15,39%⁹. Isso sem mencionar os aumentos exorbitantes do gás de botijão, da energia elétrica e da gasolina. Pois bem, é nesse cenário que se possibilitou a redução de salários, a

7 SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil**: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. Porto Alegre: Sulina, 2021, p. 168-169.

8 MARX, Karl. Obras escolhidas de Marx e Engels. **Trabalho assalariado e capital**. Traduzido do alemão. Editorial Avante, 1982.

9 **Inflação: preços de alimentos sobem 21,4% desde o início da pandemia**. Poder 360, 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/inflacao-precos-de-alimentos-sobem-214-desde-o-inicio-da-pandemia/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

fim de uma pretensa recuperação econômica que, nitidamente, viria às custas da inacessibilidade dos trabalhadores e de suas famílias à itens de caráter indispensável.

A fundamentalidade do salário é a mesma seja qual for a situação que o país se encontre, mas merece especial atenção em momentos de fragilização social. Portanto, estando o empregado em seu posto de trabalho, ou estando ele em casa, não há justificativa plausível pra a redução de seu salário, visto que as contas e dívidas nunca deixam de existir.

Ainda, vale destacar o disposto no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

O referido artigo inaugura o conhecido “princípio da alteridade”, que impõe ao empregador os riscos derivados da atividade empresarial. Segundo Maurício Godinho Delgado, “a regra da assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador”¹⁰. Esse princípio, pois, é diretamente ofendido no momento em que medidas legislativas permitem a redução de salário e suspensão de contratos como forma de enfrentamento de crise, posto que configura, manifestamente, repasse dos riscos do negócio para o trabalhador.

Por fim, importa lembrar que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso IV, expressa que o salário dos trabalhadores deve ser capaz de “atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”. Logo, se o salário é reduzido ou, ainda, se o vínculo de emprego é extinto, essas necessidades básicas não desaparecem. Portanto, não é inconcebível pensar que grande parte das famílias brasileiras acaba por contrair dívidas, a fim de pagar despesas ordinárias que se mantêm e, até mesmo, são passíveis de aumento, conforme demonstrado acima.

Assim, resta evidente que perder o emprego ou ter o salário reduzido durante uma pandemia significa, quase sempre, pôr em risco a subsistência dos trabalhadores e de suas famílias. A ameaça que a possibilidade da perda do emprego encerra é tão violenta que, apesar do perigo que a Covid-19 pode apresentar para aqueles que a contraem, continuar trabalhando e, portanto, colocando em risco sua própria integridade física, por vezes com o

10 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019, p. 496-497.

salário reduzido, é preferível ao desemprego. Afinal, o que se observa é que “a doença escancara as desigualdades e abismos sociais – e a opção pelo isolamento não é democrática ou para todos”¹¹.

4.2 O QUE SIGNIFICA, PARA A SOCIEDADE, A PERDA DO EMPREGO E A REDUÇÃO DE SALÁRIO NA PANDEMIA

A centralidade do salário se apresenta na medida em que este é, para a imensa maioria das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, sua principal fonte de renda, e, assim sendo, indispensável para a sobrevivência. As consequências pessoais e sociais da perda do salário ou de sua redução em qualquer situação são imensas, mas podem afetar de maneira diversa certas populações, como é o caso das pessoas não-brancas e das mulheres negras.

A discussão a respeito da posição de pessoas não-brancas no quadro de trabalhadores assalariados precisa compreender, necessariamente, o processo histórico de integração dessa população no território brasileiro. Inicialmente, importa resgatar o fato de que o contexto pós-abolição é marcado pela reestruturação da sociedade de então, na qual negros e brancos encontravam-se em uma suposta situação de igualdade, podendo ser trabalhadores livres. Entretanto, conforme explica o sociólogo Florestan Fernandes quando analisa a condição dos negros nessa época:

A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou outra qualquer instituição assumissem encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. O liberto se viu convertido, sumária e abruptamente, em senhor de si mesmo, tornando-se responsável por sua pessoa e por seus dependentes, embora não dispusesse de meios materiais e morais para realizar essa proeza nos quadros de uma economia competitiva.¹²

Desde então, é inegável que o país avançou consideravelmente em sua luta contra o racismo. Apesar disso, os resquícios desse passado escravocrata continuam pungentes na sociedade brasileira. Basta analisar as condições em que vive a população não-branca do país para verificar os níveis assombrosos de desigualdade social e racial.

11 CARMO, Jéssica Lima Brasil; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de. **Covid-19 e as relações de trabalho brasileiras**: extinção do contrato de trabalho e os impactos da crise na subjetividade do trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 86, nº 2, abr/jun 2020, p. 73 – 88.

12 FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**: vol. 1 – o legado da raça branca. 5ª ed. São Paulo: Editora Globo, 2008, p. 29.

Em decorrência do assunto tratado no referente trabalho, importa destacar o impacto da desigualdade social no que diz respeito ao acesso da população não-branca ao sistema educacional. Em uma pesquisa de 2019, os dados coletados pela PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) Contínua Educação demonstraram que a taxa de analfabetismo entre pretos e pardos no Brasil é quase o triplo do que a taxa observada na população branca: entre pessoas não-brancas de 15 anos ou mais, a taxa era de analfabetismo era de 8,9%, em contraste aos 3,6% das pessoas brancas¹³. Já entre os alfabetizados, o estudo “A Educação no Brasil: uma Perspectiva Internacional”, elaborado pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), os alunos que completaram o ensino médio em 2018 eram 76% de jovens brancos, enquanto os jovens negros eram apenas 60%¹⁴.

Não é novidade que o nível de alfabetização é crucial na hora da aplicação para vagas de emprego. Resultante disso, verificamos um dos maiores motivos pelo qual as populações não-brancas são a maioria dos desempregados no Brasil. Conforme constatou a pesquisa da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2020, os negros representavam 72,9% dos desocupados do país, de um total de 3,9 milhões de pessoas que estavam desempregadas no período¹⁵. Assim, resta evidente que a população não-branca brasileira “enfrenta uma estrutura de oportunidades sociais diferente e mais desfavorável”¹⁶, o que afeta, diretamente, seu acesso ao quadro de trabalhadores empregados. É incontestável, portanto, a afirmação de que, em decorrência disso, às pessoas não-brancas restam trabalhos informais, precários, terceirizados. Como bem elucidaram Lélia Gonzalez e Carlos Hasenbalg:

Esse perfil de desigualdades raciais não é um simples legado do passado; ele é perpetuado pela estrutura desigual de oportunidades sociais a que brancos e negros estão expostos no presente. Os negros sofrem uma desvantagem competitiva em todas as etapas do processo de mobilidade social individual. Suas possibilidades de escapar às limitações de uma posição social baixa são menores que a dos brancos da mesma origem social, assim como são maiores as dificuldades para manter as posições já conquistadas.¹⁷

13 **Analfabetismo entre negros é quase o triplo que entre brancos.** UOL Educação, 2020. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2020/07/15/analfabetismo-entre-negros-e-quase-tres-vezes-maior-do-que-entre-brancos.htm> . Acesso em: 31 mar. 2022.

14 **Apenas 60% dos jovens negros concluem o Ensino Médio no Brasil, diz OCDE.** Radioagência Nacional, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/educacao/audio/2021-07/apenas-60-dos-jovens-negros-concluem-ensino-medio-no-brasil-diz-ocde>. Acesso em: 31 mar. 2022.

15 **Pretos no topo: desemprego recorde entre negros é resultado de racismo.** Correio Braziliense, 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/03/4913182-pretos-no-topo-desemprego-recorde-entre-negros-e-resultado-de-racismo.html> . Acesso em: 31 mar. 2022.

16 GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro.** Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1982, p. 98.

17 Ibidem, p. 98-99.

Dentro desse recorte, interessa ainda discutir a situação das mulheres negras trabalhadoras. O trabalho feminino assalariado no Brasil “começou a se intensificar nos anos 70, num período de expansão da economia, no auge de um processo de urbanização e industrialização que configurou um período favorável à incorporação de novos trabalhadores ao mercado de trabalho”¹⁸. Entretanto, essa realidade abrangia, em sua grande maioria, as camadas brancas e mais favorecidas da população feminina do país, em especial a escolarizada. Já a posição das mulheres negras trabalhadoras é produto de um longo processo histórico que remonta à época da escravidão e perdura até os dias atuais.

Quando observamos o encontro entre sexo, raça e classe que permeia a vida das mulheres negras inseridas no mercado de trabalho, verificamos que:

O Brasil colonizado pelos portugueses, responsáveis por trazer escravos oriundos da África, abalizou o papel da mulher negra na sociedade escravocrata. A coisificação da mulher negra foi elemento fundamental na construção das desigualdades. A elas cabia uma dupla dimensão do servir: de um lado, as atribuições vinculadas à manutenção das casas (limpeza, cozinha, cuidados etc.) ou o trabalho extenuante no eito; e, de outro, a satisfação sexual dos senhores e, conseqüentemente, a reprodução da força de trabalho mestiça. Reafirmando seu papel de “coisa”, nesse contexto, eram frequentemente alugadas a outros homens brancos, sendo esse um aspecto complementar das formas de exploração por elas vivenciadas.¹⁹

Sob a perspectiva do que foi exposto anteriormente, referente aos níveis de escolaridade da população não-branca, conseguimos perceber uma das razões pela qual um imenso contingente de mulheres negras se encontra no quadro das trabalhadoras domésticas: a princípio, é uma ocupação que não requer nenhum tipo de alfabetização. Por esse motivo, o trabalho doméstico é um dos cargos com maior disponibilidade para mulheres negras de qualquer faixa etária, conforme demonstrou o estudo publicado pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). Em junho de 2020, as trabalhadoras domésticas representavam cerca de 6 milhões de mulheres no Brasil, correspondendo a quase 15% das trabalhadoras ocupadas. Desse percentual, 10% eram mulheres brancas, enquanto 18,6% eram mulheres negras²⁰.

18 LEONE, Eugenia Troncoso. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. In: KREIN, José Dari; LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017, p. 16.

19 VIEIRA, Bianca. Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas. In: KREIN, José Dari; LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017, p. 92.

20 **Nota técnica: vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil**. IPEA, junho 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf. Acesso em: 01 abr. 2022.

Nesse mesmo sentido, importa destacar outra questão que contribui para esse cenário: ao mesmo tempo que uma grande quantidade de mulheres brancas passa a ter níveis mais altos de escolaridade e, conseqüentemente, acesso a cargos de trabalho de maior privilégio, a possibilidade de transferir os afazeres domésticos em troca de salário se torna cada vez mais comum. "Cuidar da casa e das crianças" continua a ser reconhecida como uma ocupação feminina. Ainda assim, os afazeres domésticos passam da patroa para a empregada. Segue havendo, portanto, um recorte feminino nessa espécie de trabalho não remunerado, mas acentua-se claramente o recorte de raça²¹.

Pois bem, em face das dificuldades que a população não-branca enfrenta em relação ao emprego, em especial as mulheres negras, são catastróficas as conseqüências da perda do trabalho remunerado, bem como da diminuição de seu salário que, por vezes, já é precário. Para entender o quão desprotegidas estão as trabalhadoras domésticas do país, basta verificar o estudo do IPEA acima mencionado, no qual também se verificou que apenas 28% das empregadas domésticas possuíam carteira de trabalho assinada, explicitando a vulnerabilidade em que se encontra essa categoria. Dessa forma, constata-se que a maioria das mulheres que realizam trabalhos em âmbito doméstico vive em situação de informalidade permanente, sem que lhe sejam garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários devidos²².

A essencialidade do salário para os trabalhadores vai muito além da garantia da subsistência, uma vez que, para se ter uma vida saudável e digna, depende-se dele. Nesse sentido, importa salientar, primeiramente, que a saúde é um direito fundamental, imprescindível à dignidade da pessoa humana. Conforme dispõe a Constituição Federal:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Ainda, a saúde é “um conjunto de condições individuais e coletivas, influenciado e determinado por fatores econômicos, políticos, ambientais e socioculturais”²³. Portanto, ser saudável não é apenas a ausência de doenças ou enfermidades, mas também o bem estar físico

21 VIEIRA, Bianca. Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado e trabalho e políticas públicas. In: KREIN, José Dari; LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017, p. 95.

22 **Nota técnica: vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil**. IPEA, junho 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf . Acesso em: 01 abr. 2022.

23 Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR). **Racismo como determinante social de saúde**. Brasília, 2011.

do indivíduo, que depende, dentre outros fatores, de uma alimentação balanceada e de poder viver em um ambiente com dignidade. Desse modo, evidencia-se o impacto do salário na viabilidade de uma vida saudável.

Por outro lado, destaca-se a importância do salário para uma vida digna, isto é, em condições favoráveis de habitação, em um ambiente equilibrado. No entanto, é inegável que a camada mais pobre da população brasileira vive em condições precárias de moradia, sendo composta na sua maioria por pessoas não-brancas. E, no contexto da pandemia da Covid-19, essa realidade pode ser mortal para essa parcela da população em situação de extrema vulnerabilidade, já que “do ponto de vista da saúde, as condições desfavoráveis de moradia e habitação propiciam a disseminação de doenças respiratórias, infecciosas e parasitárias”²⁴.

Não são poucas as pesquisas que demonstram a relação entre condições de habitação e os mais diversos tipos de doenças. Apenas a título exemplificativo, podemos citar o caso da tuberculose: segundo um estudo do IBGE, em 2020 o número novo casos de tuberculose entre a população negra e parda era de 60%, em contraste com os apenas 30% entre a população branca²⁵. Quando em comparação ao ano de 2010, o número de novos casos entre negros e pardos aumentou em quase 10%, enquanto entre brancos essa porcentagem foi de diminuição. Nessa mesma década, a quantidade de domicílios ocupados em aglomerados subnormais²⁶ quase dobrou, passando de 3,2 milhões para 5,1 milhão²⁷. A conexão entre o aumento de domicílios em condições precárias e o eventual aumento de casos de tuberculose entre a população negra, portanto, está intrinsecamente conectada.

Além disso, importa destacar que estudo acima citado, a respeito de aglomerados subnormais, foi publicado a fim de fornecer informações para o enfrentamento da pandemia. Sobre a conexão entre os aglomerados e o coronavírus:

Nos **Aglomerados Subnormais**, residem, em geral, populações com **condições socioeconômicas**, de **saneamento** e de **moradia** mais **precárias**. Como agravante, muitos Aglomerados Subnormais possuem uma densidade de edificações extremamente elevada, o que **dificulta o isolamento social** e pode facilitar a **disseminação** do COVID-19. (grifos originais)

24 LOPES, Fernanda. **Para além da barreira dos números: desigualdades raciais e saúde**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, set-out 2005, p. 1597.

25 **Dados Epidemiológicos da Tuberculose no Brasil**. Secretaria da Vigilância em Saúde (Ministério da Saúde). Maio, 2021.

26 Segundo conceito do IBGE, os “aglomerados subnormais” são formas de ocupação irregular para fins de habitação em áreas urbanas, conhecidos no Brasil como favelas, comunidades, loteamentos, etc, a depender das características territoriais de cada região.

27 **Aglomerados Subnormais 2019: classificação preliminar e informações de saúde para o enfrentamento à COVID-19**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101717_apresentacao.pdf. Acesso em: 07 mar. 2022.

Isso sem mencionar a necessidade de deslocamento ao trabalho, geralmente em transporte público, e a falta de recursos para a compra de máscaras de proteção adequadas e álcool gel. Até mesmo o simples ato de lavar as mãos ou tomar banho ao chegar em casa, uma das medidas de proteção indicadas, pode ser impensável para alguns que sequer tem acesso à água encanada e saneamento básico. Essas pessoas, que antes do advento da pandemia já viviam um cenário de vulnerabilidade, veem sua situação levada ao extremo da marginalização, com possibilidades cada vez menores de garantir a proteção de si e de seus familiares.

Verifica-se, especialmente no contexto da pandemia da Covid-19, que a garantia de uma vida digna segue sendo sistematicamente negada a população não-branca do país. Todas as dimensões de suas vidas são precarizadas: o trabalho, a moradia, a alimentação, a saúde. A crise sanitária trazida pelo coronavírus apenas escancara esse fato, demonstrando que nem mesmo o Estado, a quem compete efetivar os direitos e garantias fundamentais, busca melhorar as condições de vida dessa parcela da população que vive em situação de vulnerabilidade. Pelo contrário: em momentos de crise, é justamente dessas pessoas que se empenha em tirar o pouco que lhes resta.

Em uma sociedade do capital na qual as trocas são, necessariamente, mediadas pelo salário, ele é fundamental para que qualquer ser humano viva uma vida minimamente digna. Apesar disso, na realidade perversa em que vivemos, “o trabalhador não tem apenas de lutar pelos seus meios de vida físicos, ele tem de lutar pela aquisição de trabalho, isto é, pela possibilidade, pelos meios de poder efetivar sua atividade”²⁸, em especial os trabalhadores e trabalhadoras não-brancos. Portanto, essa população não apenas precisa lutar – e muito – para conseguir e manter um vínculo de emprego, mas também por um salário adequado que permita alcançar uma vida que valha a pena ser vivida.

4.3 O QUE SIGNIFICA CONCRETAMENTE A ADESÃO AO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O vírus da Covid-19 acomete cada organismo de forma diferenciada, sem distinção de gênero, de raça ou de qualquer outra categorização. Apesar disso, o vírus ataca de forma desigual, de acordo com os graus de vulnerabilidade a que os corpos humanos estão

28 MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. Boitempo Editorial, 2008, p. 25.

submetidos²⁹. É o caso da parcela mais pobre da população que, vivendo em situação de desamparo social, depende exclusivamente do emprego e do salário para garantir sua sobrevivência.

Explica Silvio Almeida:

As mudanças socioeconômicas ocorridas a partir do século XIX impõem uma mudança significativas na concepção de soberania, que deixa de ser o poder de tirar a vida, para ser o poder de controlá-la, de mantê-la e prolongá-la. **A soberania torna-se o poder de suspensão da morte, de fazer viver e deixar morrer.** A saúde pública, o saneamento básico, as redes de transporte e abastecimento, a segurança pública, são exemplos do exercício do poder estatal sobre a manutenção da vida, sendo que sua ausência seria o deixar morrer³⁰. (grifo próprio)

O Estado tem a responsabilidade de garantir ao povo as condições necessárias que os permitam “poder viver”. E por “poder viver” entende-se a possibilidade de, ao menos, alimentar-se, vestir-se e morar adequadamente. Logo, é notório que a criação de um programa que permite a redução de salário e a suspensão do contrato de trabalho, durante a maior crise sanitária do último século, é manifestamente um projeto de necropolítica.

O conceito de necropolítica foi concebido pelo filósofo camaronês Achille Mbembe ao analisar as experiências coloniais na modernidade tardia, como o caso do *apartheid* na África do Sul e da ocupação contemporânea da Palestina. Segundo o autor, nessas realidades “a soberania é a capacidade de definir quem importa e quem não importa, quem é “descartável” e quem não é”³¹. Portanto, falar sobre necropolítica

(...) pressupõe que a expressão máxima da soberania reside, em grande medida, **no poder e na capacidade de ditar quem pode viver e quem deve morrer**. Por isso, matar ou deixar viver constituem os limites da soberania, seus atributos fundamentais. Exercitar a soberania é exercer controle sobre a mortalidade e definir a vida como a implantação e manifestação de poder. (grifo próprio)

Antes da Covid-19 sequer ser uma ameaça, Silvio Almeida já dizia que “a necropolítica, portanto, instaura-se como a organização necessária do poder em um mundo em que a morte avança implacavelmente sobre a vida”, resultando em um quadro no qual “a justificação da morte em nomes dos riscos à economia e à segurança torna-se fundamento ético dessa realidade”³². Desse modo, verificamos que a prática de necropolítica no Brasil não

29 COELHO, Maria Teresa Ruas. **Trabalhar para viver? O trabalho enquanto mecanismo da necropolítica no contexto pandêmico.** Psicologia Política, vol. 21, nº 51, 2021, p. 380.

30 ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 88.

31 MBEMBE, Achille. **Necropolítica.** Revista do Programa de Pós-graduação em Artes Visuais EBA/UFRJ, nº 32, dez-2016, p. 135.

32 ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 96.

se limita ao contexto pandêmico, mas antes é uma realidade que se encontra na própria estrutura do Estado, quando normaliza não somente a morte física de uma grande parcela da população, mas também sua exposição diária a ela. A pandemia agrava essa situação, em razão não de sua realidade sanitária, mas especialmente pelas escolhas políticas adotadas diante da crise.

O cenário mundial foi radicalmente modificado pela chegada da pandemia da Covid-19. No Brasil, a essencialidade do isolamento social para combater o avanço do vírus causou impactos profundos na economia e no mercado de trabalho. Diante disso, várias medidas poderiam ser adotadas, como a criação de regras para dar estabilidade no emprego, renda universal e outras medidas que garantissem a incolumidade física e emocional das pessoas. Entretanto, o governo brasileiro implementou diversas medidas, sob o argumento de enfrentamento à crise, mas todas elas acabaram concretamente reduzindo direitos sociais.

A Medida Provisória 936, responsável pela criação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, é talvez o exemplo mais emblemático da necropolítica como uma opção deliberada do governo em fragilizar as condições de vida da população, em um momento no qual já estão todos fragilizados pelo adoecimento e morte de um absurdo número de pessoas. O próprio nome já constitui uma espécie de engano deliberado. O Programa Emergencial “de Manutenção do Emprego e da Renda” reduz renda e não impede a perda do emprego. Foi criado com objetivo, dentre outros, de “reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública”. O que promove, porém, é uma redução de consumo no país, como resultado direto das possibilidades trazidas pelo Programa, quais sejam, a de redução de salários e a de suspensão temporária de contratos de trabalho. Em ambos os casos, verificamos a diminuição no ganho mensal, afetando diretamente o poder de compra e de consumo por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Uma pesquisa feita pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) no início de 2020 revelou que em torno de 77% dos trabalhadores tinha medo de perder o emprego. Até então, do total de entrevistados, 40% já havia perdido completa ou parcialmente a renda mensal. Em resumo: em média 4 em cada 10 brasileiros já havia perdido poder de compra apenas nos meses iniciais da pandemia³³.

33 “Três em cada quatro consumidores vão manter redução no consumo no pós-pandemia”. Portal da Indústria, 2020. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/tres-em-cada-quatro-consumidores-va-manter-reducao-no-consumo-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 12 abr. 2022.

Além disso, a maioria das famílias brasileiras já vive com salários que mal permitem uma vida digna. A redução de salários, a suspensão de contratos e a extinção de vínculos de emprego decorrentes das medidas implementadas na pandemia implicaram um amplo aumento no endividamento, conforme provou a última Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC). Em fevereiro de 2022, o percentual de famílias com dívida e/ou contas em atraso atingiu o maior patamar desde março de 2010, alcançando 27% dos lares brasileiros³⁴.

O final do ano de 2019 registrou uma média de 11,9 milhões de pessoas desempregadas no país³⁵. Em março de 2021, em parte como resultado das medidas adotadas pelo governo, esse número já se encontrava em 14,9 milhões, o que totalizou um aumento de 3 milhões no contingente de desempregados apenas durante o primeiro ano de pandemia³⁶. Isso porque, dentre outros motivos, a maioria das empresas que aderiu às medidas de redução de salário ainda assim despediu seus empregados, até mesmo aquelas que apoiaram o lançamento do manifesto “Não demita” do início da pandemia³⁷.

Conforme estudo publicado pelos pesquisadores Rogério Jerônimo Barbosa e Ian Prates³⁸, até o dia 26 de maio de 2020, haviam sido selados 8.154.997 acordos em concordância com os termos da MP 936. Entre eles, em torno 4,4 milhões eram suspensões de contrato, enquanto 3,5 milhões eram de redução de jornada e salário de até 70%. Com efeito, a pesquisa demonstrou que a incidência da medida provisória sobre empregos formais resulta na redução da renda domiciliar *per capita*, causando um leve aumento na taxa de pobreza, até mesmo na vida de famílias que, apesar de dispor de membros com vínculos de trabalho, ainda assim se encontram no limiar da linha de pobreza

Além disso, a pesquisa captou o que propuseram chamar de “desemprego oculto pelo distanciamento social”. Essa categoria de desemprego engloba um grande contingente de

34 “Total de famílias com contas atrasadas é o maior em 12 anos, diz CNC.” Agência Brasil, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.abc.com.br/economia/noticia/2022-03/total-de-familias-com-contas-atrasadas-e-o-maior-em-12-anos-diz-cnc> . Acesso em: 20 abr. 2022.

35 “Taxa de desemprego cai no país e fecha 2019 em 11,9%”. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.abc.com.br/economia/noticia/2020-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha-2019-em-119> . Acesso em: 12 abr. 2022.

36 PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=30786&t=destaques> . Acesso em: 12 abr. 2022.

37 “Bancos são condenados por quebrar promessa de não demitir na pandemia.” JOTA, 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/bancos-sao-condenados-por-quebrar-promessa-de-nao-demitir-na-pandemia-04102021> . Acesso em: 20 abr. 2022.

38 BARBOSA, Rogério Jerônimo; PRATES, Ian. Efeitos do desemprego, do Auxílio Emergencial e do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (MP 936) sobre a renda, a pobreza e a desigualdade durante e depois da pandemia. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3630693 . Acesso em: 21 abr. 2022.

trabalhadores que, uma vez fora da força de trabalho, escolheu se manter na inatividade em função das medidas de distanciamento social, mas que gostariam de trabalhar. Esse volume de pessoas era de aproximadamente 17,68 milhões, isto é, mais de 15% dos desempregados do país.

Nas sociedades capitalistas, o consumo é o que movimenta a economia: quanto mais renda, mais as pessoas consomem e, conseqüentemente, há maior circulação de dinheiro. O número de pessoas assalariadas é, então, fundamental para o crescimento da economia de um país. Desse modo, torna-se evidente que a opção política de permitir a redução de salários e a suspensão de contratos vai na contramão do que era seu objetivo, isto é, o de garantir a “manutenção do emprego e da renda”. Isso porque para assegurar a manutenção do emprego e da renda, bem como a movimentação do consumo e da economia, diversas outras medidas seriam mais indicadas, como a transferência de renda aos empregadores, distribuição de auxílios para pequenas empresas e complementação adequada de renda aos empregados. A adoção dessas medidas poderia ter, inclusive, agido de forma a prevenir o avanço do vírus, posto que incentivaria o cumprimento do distanciamento social e diminuiria a necessidade de saídas para trabalhar ou até mesmo procurar emprego³⁹.

Apesar disso, foram adotadas medidas que apresentam um viés manifestamente precarizador, gerando insegurança e apreensão nos trabalhadores. Submeter a parcela mais vulnerável da população à necessidade de sair diariamente de suas casas a fim de manter o vínculo de emprego foi uma escolha feita deliberadamente pelo governo brasileiro, dando continuidade a um projeto conservador de necropolítica que é anterior ao contexto pandêmico. A exposição à letalidade do vírus não era democrática portanto, ao contrário, era arbitrariamente imposta sobre aqueles que contam apenas com seus empregos para garantir a própria sobrevivência física, em uma realidade na qual o desemprego, a fome, o despejo e a miséria podem ser mais assustadores do que a Covid-19.

39 BARBOSA, Rogério Jerônimo; PRATES, Ian. **Efeitos do desemprego, do Auxílio Emergencial e do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (MP 936) sobre a renda, a pobreza e a desigualdade durante e depois da pandemia.** Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3630693 . Acesso em: 21 abr. 2022.

5 CONCLUSÃO

Por um lado, é notório a essencialidade do salário para a vida do trabalhador, uma vez que é responsável por atender às suas necessidades vitais e da sua família. Por outro lado, quando falamos em proteção do trabalhador, não nos referimos tão somente à proteção do emprego e do salário, mas também a princípios basilares da Constituição Federal, como dignidade humana, justiça social, igualdade e erradicação da pobreza.

Apesar de fundamental, os direitos trabalhistas no Brasil continuam sofrendo uma precarização contínua, contrariando tratados e convenções internacionais e, até mesmo, a própria Constituição Federal. Com efeito, a recente Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como “Reforma” Trabalhista, debilitou ainda mais a situação dos trabalhadores no país. E, para aprofundar ainda mais esse quadro caótico das relações empregatícias no país, fomos surpreendidos por uma pandemia, que evidenciou a fragilidade dessas relações e trouxe uma insegurança jurídica devastadora para os trabalhadores.

A chegada da Covid-19, uma doença desconhecida e, por vezes, fatal, alterou profundamente a estrutura de vida das pessoas, o seu cotidiano, o seu trabalho e o seu modo de vida como um todo e causou transtornos na economia e, em especial, no mundo do trabalho. Com efeito, a pandemia fez com que estabelecimentos fossem fechados temporariamente, principalmente no ramo comercial, afim de garantir o distanciamento social e, dessa forma, diminuir a disseminação do vírus, mantendo os trabalhadores em casa.

Nesse cenário pandêmico, verificou-se no país os esforços do governo brasileiro para implementar medidas que freassem as consequências negativas da pandemia na economia, a fim de “não deixar a economia parar”. Dentre elas, destacou-se a Medida Provisória 936, responsável por instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Tal Programa foi implacável para a classe trabalhadora, visto que permitiu a diminuição do salário e não conseguiu evitar a perda de milhares de empregos. A propósito, o contingente de desempregadas teve um aumento médio de 3 milhões de pessoas, apenas durante o primeiro ano de pandemia.

Nesse contexto desconexo, foi proposta a Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363/DF, na qual sustentou-se que a referida medida legislativa violava dispositivos constitucionais. A ADI foi integralmente indeferida, pois entendeu o Supremo Tribunal Federal que, em razão do momento excepcional da crise da Covid-19, parecia “absolutamente constitucional e razoável a possibilidade de acordo individual escrito entre empregador e

empregado, visando a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário”. Verificou-se, portanto, que a maioria da Suprema Corte decidiu por acolher uma medida legislativa que investiu, de forma direta e agressiva, contra o salário e o emprego. Por fim, apenas três meses após a criação da medida legislativa, houve sua conversão na Lei nº 14.020/20.

A perda do emprego ou a redução de salários durante a pandemia significa, por vezes, colocar em risco a sobrevivência digna de milhares de pessoas. E, além disso, cabe ponderar a relação intrínseca entre continuar trabalhando e arriscar-se a contrair o vírus, já que apenas uma parcela privilegiada da população teve acesso ao home-office, podendo trabalhar de seus lares. Em geral, a esmagadora maioria dos trabalhadores utiliza transporte coletivo para ter acesso aos seus locais de trabalho, que, por sua vez, tendem a ser ambientes de grandes aglomerações, tanto o meio de transporte como o local da prestação de serviços. Logo, do exposto, verificamos a realidade opressora a que esteve submetida a classe trabalhadora durante a pandemia.

Além disso, destacamos a situação de vulnerabilidade que se encontram os trabalhadores não-brancos e as mulheres negras trabalhadoras, já que as desigualdades sociais e raciais no Brasil ainda são imensas. Os baixos níveis de alfabetização relegam à população não-branca empregos precarizados, terceirizados e informais, e, ainda assim, escassos, uma vez que essas pessoas somam quase 75% dos trabalhadores desempregados do país. Igualmente precárias são as condições de moradia dessa parcela da população que, submetida a empregos de baixa renda, não dispõe de condições financeiras para garantir uma habitação e um ambiente equilibrado para viver com o mínimo de dignidade. Além disso, sofrem com pouco – ou quase nenhum – acesso a itens indispensáveis, como saneamento básico, água potável, sistema de saúde e alimentação adequada. Por fim, para essa parcela de excluídos segue sendo sistematicamente negada a garantia de uma vida decente, restando tão somente a marginalização e uma vulnerabilidade esmagadora.

A pandemia da Covid-19, além de vitimar mais de meio milhão de pessoas, somente em nosso país, também escancarou as desigualdades que ainda hoje afetam nossa população, em especial a parcela pobre e não-branca. Ainda, expôs que o projeto de necropolítica no Brasil é uma realidade anterior à crise sanitária, apesar de ter sido agravada por ela, e expõe diariamente essas pessoas não somente à rejeição, à miséria e ao risco de morte, mas à própria morte física.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A Constituição e o Supremo. Versão completa. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/constituicao.asp>. Acesso em: 05/09/2021.

Aglomerados Subnormais 2019: classificação preliminar e informações de saúde para o enfrentamento à COVID-19. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101717_apresentacao.pdf

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais.** Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALVES, Giovanni; VIZZACARO-AMARAL, André Luis (org.). **Trabalho, Saúde e Barbárie Social: Pandemia, Colapso Ecológico e Desenvolvimento Humano.** São Paulo: Projeto Editorial Praxis, 2021.

AMORIM, Brunu; GALIZA, Marcelo; GONZALEZ, Roberto; PARREIRAS, Luiz; VAZ, Fábio. **Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente.** Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise, Brasília, v. 2, n. 17, 2009, p. 85-151.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal.** Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>

“Bancos são condenados por quebrar promessa de não demitir na pandemia.” JOTA, 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/bancos-sao-condenados-por-quebrar-promessa-de-nao-demitir-na-pandemia-04102021>

BARBOSA, Rogério Jerônimo; PRATES, Ian. **Efeitos do desemprego, do Auxílio Emergencial e do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (MP 936) sobre a renda, a pobreza e a desigualdade durante e depois da pandemia.** Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3630693

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Imperial de 1824.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm . Acesso em: 31 ago. 2021.

_____. Constituição (1891). **Constituição da República Dos Estados Unidos Do Brasil 1891.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm

_____. Constituição (1934). **Constituição da República Dos Estados Unidos Do Brasil 1934.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm

_____. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm

_____. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

_____. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm

_____. **Lei nº 13.189**, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/113189.htm

_____. **Lei nº 13.456**, de 26 de junho de 2017. Altera o Programa de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, para denominá-lo Programa Seguro-Emprego e para prorrogar seu prazo de vigência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13456.htm#art2 .

_____. **Medida Provisória 936**, de 01 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm

_____. **Quadro histórico dos dispositivos Constitucionais**: art. 7º, inciso VI. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/35486> .

BARRÍA, Cecília. **Coronavírus: o que as grandes economias do mundo estão fazendo para evitar falências e a falta de dinheiro**. BBC News Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51983863> .

CAETANO, Vanessa de Oliveira. **O negociado sobre o legislado: uma via para a modernização ou para a precarização do trabalho?** Disponível em: <https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/265> .

CARMO, Jéssica Lima Brasil; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de. **Covid-19 e as relações de trabalho brasileiras: extinção do contrato de trabalho e os impactos da crise na subjetividade do trabalhador**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 86, nº 2, abr/jun 2020, p. 73 – 88.

COELHO, Maria Teresa Ruas. **Trabalhar para viver? O trabalho enquanto mecanismo da necropolítica no contexto pandêmico.** *Psicologia Política*, vol. 21, nº 51, 2021, p. 375-389.

COLUSSI, Luiz Antonio; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **ODS 8 e o princípio da proteção no Direito Constitucional do Trabalho.** *R. Fórum Just. do Trabalho*, ano 37, n. 442, outubro 2020, p. 59-75.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). **Pandemia y derechos humano em las Américas: Resolución 1/2020.** Disponível em: <https://oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>.

Como a Alemanha enfrenta o impacto econômico da pandemia. Made for Minds, 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/como-a-alemanha-est%C3%A1-enfrentando-o-impacto-econ%C3%B4mico-da-pandemia/a-52893429>

CONGRESSO NACIONAL. **Decreto Legislativo nº 6.** 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm

COSTA, Márcia da Silva. **O sistema de relações de trabalho no Brasil:** alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 20 nº. 59 outubro/2005, p. 111-131.

Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp143699.pdf>.

Dados Epidemiológicos da Tuberculose no Brasil. Secretaria da Vigilância em Saúde (Ministério da Saúde). Maio, 2021.

DA SILVA, Elizabet Leal; STÜRMER, Gilberto. **Evolução do direito do trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969.** *Arquivo Jurídico*, Teresina, vol. 2, n. 2, jul/nov 2015, p. 66-84

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos.** *Rev. TST*, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013, p. 199-2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Documentos internacionais da OIT: caracterização e ingresso no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios.** 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 35-55.

_____, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª edição. São Paulo: LTR, 2019.

_____, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 4ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

Desemprego bate recorde no Brasil em 2020 e atinge 13,4 milhões de pessoas. UOL Economia, 2021. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/02/26/desemprego---pnad-continua---dezembro-2020.htm?cmpid=copiaecola>

Dia mais letal da pandemia no país teve mais mortes que dezembro de 2021. UOL Notícias, 2022. Disponível em:

<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2022/01/17/dia-mais-letal-da-pandemia-no-pais-teve-mais-mortes-que-dezembro-de-2021.htm>

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. **Pandemia de Covid-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise.** Rev. TST, São Paulo, v. 86, n. 2, abr/jun 2020, p. 141-157.

Em 2020, 1,8 milhão de vidas levadas pela covid-19. Em 2021, a esperança da vacina. El País Brasil, 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedad/2020-12-31/em-2020-18-milhao-de-vidas-levadas-pela-covid-19-em-2021-a-esperanca-da-vacina.html>

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876).** Revista Trabalho Necessário, v. 4, n. 4, 12 dez. 2006

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva.** São Paulo: Editora Elefante, 2017.

_____, Silvia. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2021.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes: vol. 1 – o legado da raça branca.** 5ª ed. São Paulo: Editora Globo, 2008.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. A suprallegalidade das convenções da Organização Internacional do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios.** 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 325-336.

FÓRUM DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO. **Nota pública de atenção a tramitação da PLV 15 em decorrência da MP 936.** Disponível em: http://www.ctbrs.org.br/uploads/files/NotaPLV15_MP_936_ForumComerciarioros.pdf.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Redução de salário na pandemia e jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: respeito à Constituição no Estado Democrático de Direito.** Revista LTr, vol. 84, n. 06, jun. 2020, p. 741-744.

_____, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista.** 6ª edição, rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVM, 2020.

GONZALEZ, Lélia. **A juventude negra brasileira e a questão do desemprego.** Resumo apresentado na Segunda Conferência Anual do African Heritage Studies Association, April 26-29, 1979.

_____, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro.** Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1982.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Trabalho.** Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/225-1.pdf>

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos: uma história.** São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **PNAD Contínua.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=31251&t=destaques>

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Carta de conjuntura: PNAD Covid.** Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/cc47_nt_pnad.pdf

JÚNIOR, Antônio Braga da Silva; FILHO, Roberto Freitas. **A fundamentalidade dos direitos trabalhistas: uma diretriz constitucional ainda pendente.** Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos, vol. 9, n. 2, 8 jun. 2017, p. 40-65.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antônio de. **Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 22, p. 241-269, 2003.

_____, José Dari; LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdade.** São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 23ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOPES, Fernanda. **Para além da barreira dos números: desigualdades raciais e saúde.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, set-out 2005, p. 1595-1601.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. MP 936: do pandemônio à razão? Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao>

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** 1ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** Trad. Jesus Ranieri. Boitempo Editorial, 2008.

_____. Karl. **Obras escolhidas de Marx e Engels. Trabalho assalariado e capital.** Traduzido do alemão. Editorial Avante, 1982.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica.** Revista do Programa de Pós-graduação em Artes Visuais EBA/UFRJ, nº 32, dez-2016, p. 123-151.

Mundo teve 198 milhões de casos de covid-19 em 2021. Poder 360, 2022. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/coronavirus/mundo-teve-198-milhoes-de-casos-de-covid-19-em-2021-dw/>

Nota técnica: vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. IPEA, junho 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Conheça a OIT.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>

_____. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia).** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

_____. **Convenção nº 168.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm

_____. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf

_____. **Sobre a Conferência Internacional do Trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm

Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). **Histórico da pandemia de COVID-19.** Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>

Paris Peace Conference: overview. Disponível em: <http://www.ararat-heritage.org.uk/PDF/ParisPeaceConference-Overview.pdf>

PIMENTA, José Roberto Freire; PIMENTA, Raquel Betty de Castro; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. A internacionalização dos direitos humanos e o papel da organização internacional do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios.** 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 57-78.

Quase 40% das empresas brasileiras reduziram salários e jornadas de trabalho. Jornal Edição do Brasil, 2020. Disponível em: <http://edicaodobrasil.com.br/2020/06/19/quase-40-das-empresas-brasileiras-reduziram-salarios-e-jornadas-de-trabalho/>

Quase 95% das empresas no Brasil adotaram redução salarial para contornar crise. CNN Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/quase-95-das-empresas-no-brasil-adotaram-reducao-salarial-para-contornar-crise/>

Regulamento Sanitário Internacional (RSI). Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/paf/regulamento-sanitario-internacional/arquivos/7181json-file-1>

SAFFIOTI, Heleieth. **Emprego doméstico e capitalismo.** Rio de Janeiro: Avenir Editora, 1979.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Considerações a respeito das relações entre a Constituição Federal de 1988 e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos.** Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011, p. 162-185.

_____, Ingo Wolfgang. **Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988.** Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLIS_final_01_09_08.pdf.

_____, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). **Racismo como determinante social de saúde**. Brasília, 2011.

SCHILLING, Rafael Kushida. **A origem do direito do trabalho**. Jus, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75467/a-origem-do-direito-do-trabalho>

SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora**. Porto Alegre: Sulina, 2021.

_____, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2016.

_____, Valdete Souto. O Tribunal Superior do Trabalho e a importância da aplicação das normas da Organização Internacional do Trabalho em tempos de exceção. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios**. 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 246-259.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada** (livro eletrônico). 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

STF. ADI: 639. Voto do rel. min. Joaquim Barbosa. DJ: 21/10/2005. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14738024/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-639-df>. Acesso em 30 set. 2021.

_____. RE: 349703 RS. Relator: Min. Carlos Britto. DJ: 03/12/2008. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14716550/recurso-extraordinario-re-349703-rs>. Acesso em: 21 out. 2021.

_____. ADI: 6363 DF. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. DJ: 19/08/2021. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1268788588/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-6363-df-0089460-1120201000000/inteiro-teor-1268788591>. Acesso em: 02 dez. 2021.

STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 201

“Taxa de desemprego cai no país e fecha 2019 em 11,9%”. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha-2019-em-119>

“Três em cada quatro consumidores vão manter redução no consumo no pós-pandemia”. Portal da Indústria, 2020. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/tres-em-cada-quatro-consumidores-vaio-manter-reducao-no-consumo-no-pos-pandemia/>

“Total de famílias com contas atrasadas é o maior em 12 anos, diz CNC.” Agência Brasil, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-03/total-de-familias-com-contas-atrasadas-e-o-maior-em-12-anos-diz-cnc>

TRATADO de Versalhes. 22 junho 1919. Disponível em: <http://www.cervantesvirtual.com/descargapdf/tratado--de-versalles/> . Acesso em: 10 out. 2021.

Veja medidas políticas e econômicas de países em resposta à pandemia. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/internacional/noticia/2020-03/veja-medidas-politicas-e-economicas-de-paises-em-resposta-pandemia>

VIANA, Márcio Túlio. **Aspectos gerais do salário.** Revista LTr. 79-02, vol. 79, nº 02, p. 135-143, Fevereiro de 2015.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 79, n. 4, out/dez 2013, p. 95-122.

_____, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização.** 2009. Tese (Doutorado)