

OS REFLEXOS DA PANDEMIA DE COVID-19 E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: SOBREVIVÊNCIA DAS EMPRESAS E RETROCESSO SOCIAL, UM CAMINHO SEM VOLTA

THE REFLECTIONS OF THE COVID-19 PANDEMIC AND THE FLEXIBILIZATION OF LABOR RIGHTS: BUSINESS SURVIVAL AND SOCIAL REGRESSION, A WAY WITHOUT A BACK

Área: Trabalho. Flexibilização. Pandemia COVID 19.

Oreonnilda de Souza¹

João Victor Olmos Aleixo Teixeira²

RESUMO: No contexto da 4ª Revolução Industrial, já se discutia sobre flexibilização dos direitos trabalhistas, tecnologias disruptivas e o aumento do desemprego pela extinção de postos de trabalho e de algumas profissões. Em 2017, foi editada a Lei 13.467, conhecida como “Reforma Trabalhista” e, desde então, a flexibilização de direitos parece ter ganhado força. A pandemia provocada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) fez com que a situação se intensificasse. Inúmeras medidas foram adotadas e, dentre elas, mais flexibilização de direitos sob os argumentos de imprescindibilidade para conter o colapso do sistema econômico e garantir os postos de trabalho. Esse estudo aborda pontos relevantes envolvendo a temática, analisando, a partir da evolução histórica dos direitos trabalhistas, em sua essência direitos fundamentais sociais, confrontando-os às medidas flexibilizadoras, demonstrando até que ponto elas podem ser aceitas, justificadas e apoiadas. Partindo da premissa que o capital sempre exerceu pressão para “flexibilizar” direitos, os quais existem para limitar a atuação do poder econômico, compatibilizando os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano. Por essa razão, flexibilizar direitos deve

¹ Professora e pesquisadora universitária. Advogada no escritório Hilker Advogados Associados. Doutoranda em Biotecnologia em Medicina Regenerativa e Química Medicinal pela Universidade de Araraquara – UNIARA. Mestre em Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social pela Universidade de Marília – UNIMAR. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNIRP. Graduada em Pedagogia pela UNIRP. Membro das Comissões de Direito do Trabalho, Fusões e Aquisições e Biotecnologia e Biodireito da 22ª Subseção da OAB/SP. E-mail: oreonnilda@gmail.com

² Pós-Graduando em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários – IBET/SP. Advogado no escritório Henrique Mello Advocacia Tributária. Membro da Comissão de Fusões e Aquisições da 22ª Subseção da OAB/SP. E-mail: joavictor.oat@gmail.com

ocorrer em *ultima ratio*, principalmente para se cumprir os princípios e preceitos constitucionais, orientadores do Estado Democrático de Direito que se constitui a República Federativa do Brasil..

PALAVRAS-CHAVE: Direitos fundamentais sociais. Flexibilização. COVID-19. Constituição Federal. Garantia e efetivação.

ABSTRACT: In the context of the 4th Industrial Revolution, there has been a debate about the flexibilization of labor rights, disruptive technologies and the increase in unemployment due to the extinction of jobs and some professions. In 2017, Law 13.467, known as the “Labor Reform”, was enacted and, since then, the flexibility of rights seems to have gained strength. The pandemic caused by new coronavirus (SARS-CoV-2) intensified the situation. Numerous measures have been adopted and, among them, more flexible workers’ rights, under essential arguments to contain the collapse of the economic system and guarantee jobs. This study addresses relevant points involving the theme, analyzing, from the historical evolution of labor rights, in its essence fundamental social rights, confronting them with the easing measures, demonstrating the extent to which they can be accepted, justified and supported. Based on the premise that capital has always exerted pressure to “flexibilize” rights, which exist to limit the performance of economic power, making the principles of free enterprise and the valorization of human labor compatible. For this reason, making rights more flexible should occur in the final ratio, mainly to comply with the constitutional principles and precepts, guiding the Democratic State of Law that constitutes the Federative Republic of Brazil.

KEYWORDS: Fundamental social rights. Flexibilization. COVID-19. Federal Constitution. Guarantee and effectiveness.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A longa, árdua e gradativa conquista dos Direitos Trabalhistas. 2. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas no Brasil. 3. Principais aspectos do impacto da pandemia de Covid-19 nas relações de emprego. Conclusão. Referências bibliográficas.

Introdução

Nos últimos anos, as nações do mundo têm sido atingidas pelas disrupções provocadas pelas novas tecnologias originárias do período histórico vivenciado: a 4ª Revolução Industrial.

Esse movimento, de criação de uma nova indústria (4.0), trouxe novas

concepções de produção e execução de inúmeras atividades laborativas, inclusive eliminando inúmeros postos de trabalho e criando novas profissões. Fato que culminou na ascensão e, conseqüente, popularização do termo “flexibilização” no âmbito dos Poderes Legislativo e Judiciário, resultando, respectivamente, no aumento do número de litígios e na busca pela inclusão destas novidades no ordenamento jurídico, os quais, muitas vezes, datam de séculos.

Referida movimentação alcançou o Direito em todas as suas divisões didáticas: administrativo, ambiental, civil, tributário, penal, previdenciário, trabalhista, dentre outras e suas subdivisões, sem exceção; todas, em algum momento, demonstram-se carentes de dispositivos aptos a atender as novas exigências e demandas sociais, afinal o potencial de disseminação de uma nova tecnologia na sociedade é deveras elevado, enquanto o trâmite judiciário e legislativo, mesmo em regiões que conseguem colocar em prática com maior eficiência a celeridade, não.

As justificativas para isso são, de certa forma, de fácil compreensão, pois o Direito tem a complexa tarefa de se adaptar às mudanças sociais sem comprometer a coerência e deixar de atender aos objetivos anteriores às mudanças, os quais se fazem presentes ainda, como por exemplo os direitos fundamentais sociais.

A pandemia provocada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) tornou ainda mais conturbado esse cenário. As necessárias medidas de distanciamento social e a redução no consumo das famílias de bens não essenciais, acelerou o processo de implementação das novas tecnologias em algumas atividades, bem como tornou impraticável àquelas que, em razão de suas próprias características, não encontraram a forma de continuar seu exercício, algo que produziu, também, reflexos nas mais diversas áreas do Direito.

O produto das medidas adotadas para o combate à proliferação do vírus logo se tornou conhecido, os números de desempregados e de empresas encerrando ou reduzindo exponencialmente suas atividades explodiram em todos os continentes, isto em um mundo que estava se recuperando de uma grave crise econômica que abalou as principais economias no ano de 2008, além de outras crises políticas e institucionais que afetaram outros players internacionais durante esse período.

Muitas medidas (ou tecnologias) disruptivas vinham sendo adotadas visando a injeção de capital nas economias, o termo “flexibilização” remetia, justamente, a isso, ou seja, à busca dos Estados, das corporações e de boa parte da população economicamente ativa, que naquelas circunstâncias estava sem

emprego ou insatisfeitas com os postos disponíveis, pela redução na rigidez do sistema legal em razão da suposta interferência prejudicial exercida no ganho de produtividade e na geração de riquezas.

O presente estudo ocupou-se, essencialmente, da análise dos efeitos da pandemia de covid-19, sem por óbvio o intento de exaurir a temática, na movimentação que vinha acontecendo, no âmbito, desde a crise do *subprime*, a qual ficou caracterizada pelo sufocamento das legislações laborais garantistas, as quais reconheciam a posição mais frágil ocupada pelos trabalhadores, e uma abordagem de paridade, onde mais categorias foram elevadas ao posto de prestadores de serviço e a informalidade cresceu abruptamente.

Para isso, foi feita a divisão em três tópicos, sendo o primeiro dedicado a análise histórica da relação entre empregado, empregador e a evolução dos direitos trabalhistas para, em um segundo momento, verificar o processo de flexibilização desses direitos para, finalmente, identificar os principais impactos da pandemia nas relações de emprego, almejando, a partir de tais informações, verificar até que ponto a flexibilização do sistema de direitos fundamentais sociais pode ser aceita, justificada e apoiada.

1. A longa, árdua e gradativa conquista dos Direitos Trabalhistas

A história das relações de trabalho nos moldes conhecidos atualmente é, de certa forma, uma criação recente, pois a origem do trabalho está diretamente relacionada à escravidão e à servidão, ou seja, a uma atividade que não era praticada para engrandecer e dignificar o homem, mas sim voltada a punição e a desonra.

As atividades de uso do esforço físico competiam aos agentes indignos, fato que fica evidente, por exemplo, no berço da democracia, onde Platão e Aristóteles viam na condução da política e nas atividades intelectuais, se é que podemos nos referir assim, a verdadeira dignidade dos homens (MARTINS, 2008, p. 4); eram considerados cidadãos somente os homens gregos e livres, correspondendo a uma pequena parcela da sociedade.

Outro aspecto relevante relacionado à natureza da origem do trabalho pode ser encontrado na religião, como pontua Sérgio Pinto Martins (2008, p. 3), “o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido a maçã proibida”, o que, indubitavelmente, auxiliou na manutenção desta situação por algumas centenas de anos, tendo em

vista a importância da religião para inúmeras sociedades.

O mesmo tratamento era observado em Roma, onde o escravo era, para o ordenamento vigente à época, “coisa”, e o trabalho visto como desonroso; a semelhança com os gregos não é coincidência, haja vista que estes povos foram, junto dos etruscos, latinos e outros indo-europeus, os “fundadores” de Roma, assentando-se na península itálica e compartilhando muitas de suas tradições, como, por exemplo, a mitologia (OLMOS; TEIXEIRA; CLEMENTE, 2018. p. 53).

O próximo marco evolutivo quanto ao tratamento conferido ao trabalho pode ser observado com o advento do Feudalismo, onde antes faziam-se presentes os escravos, surgiram os servos, vinculados às terras (LEITE, 2018, p. 35); trocavam serviços no manejo da terra e produção pela segurança proporcionada pelo senhor feudal, em um momento onde toda noção de sociedade criada pelo império romano sucumbiu. Esta relação mostrava-se suficiente ao servo, pois reunia as mínimas condições de subsistência e não estava sujeito aos perigos diversos da vida longe dos feudos.

Ascendendo, posteriormente ao referido modelo de servidão, estão as corporações de ofício, que aplicavam uma hierarquia ao trabalho, dividindo-o entre mestres, companheiros e aprendizes (MARTINS, 2008, p. 4), reconhecendo-se, de certa forma, os exercentes de atividades laborais, porém, não era destinado a todos, haja vista que as famílias precisavam despender vultosos recursos para que um sujeito pudesse aprender com o mestre, devido, dentre outros motivos, à pouca oferta de agentes qualificados.

Das fases citadas, é possível verificar que, gradativamente, o trabalho assumia algumas características que perpetuariam até os dias atuais, como, por exemplo, a hierarquia e sua consequente subordinação, evidentemente em tais períodos essas palavras se traduziam em práticas totalmente incompatíveis ao seu conceito hodierno, pois estavam relacionadas à sujeição do trabalhador (de sua própria dignidade e liberdade) e, por este motivo, não são consideradas como a origem do emprego, mas sim do trabalho.

As relações de emprego surgem somente com o advento da Revolução Industrial, em meados do século XVIII³, com o fim das corporações de ofício, tendo em vista que a estrutura sob a qual elas estavam fundadas era contrária à ideia de liberdade, que começava a povoar a Europa, tendo como marco a

³ Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 92) defende o início da relação empregatícia (“seu roteiro de construção”) com a 1ª Revolução Industrial (principalmente no século XVIII).

Revolução Francesa em 1789⁴, e aquela que serviu de grande influência para este movimento, a independência das treze colônias na América do Norte, em 1776, isto porque via-se naquelas organizações a supressão da plena liberdade de o agente poder manejar a sua produção e preço, pois a guilda⁵ era responsável poder definir alguns aspectos.

Outro aspecto das corporações, contrárias à liberdade promovida naquele momento, era a subordinação, presente nos três níveis da hierarquia supracitada, afinal o aprendiz, quando não seguia os ensinamentos dos mestres, era punido fisicamente; os companheiros estavam sujeitos às ordens do mestre até que pudessem reunir as condições para atingir tal nível, e as corporações, ao mesmo tempo que proporcionavam condições minimamente favoráveis às atividades, cerceavam a plena liberdade que cada mestre poderia exercer (DELGADO, 2017, p. 93).

A revolução traz a separação daquele que realizava os trabalhos e os meios de produção, estando subordinado, somente, ao proprietário do maquinário, e recebendo uma quantia referente ao serviço prestado.

Assim como ocorre nos estudos sobre o trabalho, o processo de desenvolvimento das relações de emprego, a partir da evolução do Direito do Trabalho, é dividido em quatro fases: formação, intensificação, consolidação e autonomia (DELGADO, 2017, p. 100), as quais serão, brevemente, apresentadas, haja vista não ser este o foco do presente estudo.

O primeiro estágio (a formação) foi marcado pelas mínimas condições para a realização da atividade laboral, o pagamento e subordinação ao proprietário dos meios de produção eram, de fato, os únicos direitos que estes trabalhadores possuíam, ao passo que eram comuns jornadas diárias superiores a 16 (dezesesseis) horas, a presença de crianças e adolescentes nas fábricas, e a ausência de estrutura mínima para a subsistência daqueles que ali trabalhavam, a situação era ainda pior nas minas de carvão, combustível da indústria nascente. Neste primeiro momento, buscavam-se melhores condições de trabalho, principalmente, em relação às mulheres, crianças e adolescentes.

A segunda etapa (a intensificação) é marcada pelo advento do socialismo científico de Karl Marx e Friedrich Engels (2011, p. 18), que, por meio da obra

⁴ Vide Sergio Pinto Martins (2008, p. 5), sobre a oposição dos ideais da Revolução Francesa às corporações de ofício.

⁵ “Associação de mutualidade formada na Idade Média entre alguns países europeus que agrupava operários, negociantes ou artistas e cujo objetivo era assistir e proteger seus membros” (MICHAELIS, 2020).

“Manifesto Comunista”, teceram duras críticas às situações enfrentadas pelas massas de trabalhadores:

[...] Estes trabalhadores, que precisam vender a si próprios aos poucos, são uma mercadoria como qualquer outro artigo de comércio, e são, por consequência, expostos a todas as vicissitudes da competição, a todas as flutuações do mercado.

Em virtude do uso extensivo de maquinarias e da divisão do trabalho, o trabalho dos proletários perdeu todo o seu caráter individual e, em consequência todo o estímulo para o trabalhador. Ele se torna um apêndice da máquina e dele só é exigida a habilidade mais simples, mais monótona e mais facilmente adquirida. Por isso, o custo de produção de um trabalhador é restrito, quase completamente, aos meios de subsistência que ele requer para a sua manutenção e para a propagação de sua raça. Mas o preço de uma mercadoria e, portanto, também do trabalho, é igual ao seu custo de produção. Em proporção, conforme a repulsa aumenta, o salário diminui [...]

A caracterização do trabalhador como mercadoria foi um verdadeiro marco do período e expandiu um movimento que já estava acontecendo em algumas fábricas na Europa; por isso, estes filósofos são apontados como os pioneiros do socialismo científico, pois, antes deles, a movimentação que vinha acontecendo ficou conhecida como “socialismo utópico”, tendo como principais nomes Robert Owen, Charles Fourier, e Saint-Simon.

Nesse período, os trabalhadores se organizaram e, conseqüentemente, conquistaram mais direitos, os quais foram traduzidos em leis, na maioria dos países que experimentavam progressos no campo da produção industrial, como, por exemplo, Alemanha, França e Inglaterra, de maneira a culminar na terceira fase, que é a institucionalização do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017, p. 103), passando a ocupar um posto nas Constituições, sendo a mexicana a precursora, em 1917, seguida da alemã, em 1919, na conturbada República de Weimar formada após a derrota na primeira guerra mundial.

Trata-se de uma etapa que produziu grandes resultados no âmbito do Direito do Trabalho, passam-se a ser observadas melhores condições na linha de produção, assim como surgem formas de organizar o trabalho dentro das plantas industriais, de maneira a torná-lo mais eficiente; estão, nesta linhagem, o

Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e Volvismo, os dois últimos ocupam um posto na quarta fase de transição (a autonomia).

O Taylorismo foi fundado sob a perspectiva de que o trabalhador deveria ter o treinamento e as ferramentas necessárias para que pudesse exercer o seu trabalho no menor tempo, algo que consistia, também, na separação dos trabalhadores em cada etapa da linha produtiva, pelo grau de especificidade que os estudos de Frederick Taylor atingiram, seu método ficou conhecido como “administração científica”, justamente porque, até então, o que se tinha era uma organização pautada na rotina dos trabalhadores e na inexperiência daqueles que estavam gerenciando a indústria, modelo que resultava, como a teoria demonstrou, em desperdício de recursos e tempo (ENCICLOPEDIA BRITANNICA, 2020).

A teoria de Henry Ford em muito inspirou-se no Taylorismo, aliás, pode-se dizer que o Fordismo é um aperfeiçoamento do modelo de Taylor, implementando àquela organização um maior grau de divisão de tarefas e padronização do produto, algo que se traduz em ainda mais agilidade à dinâmica aplicada na planta industrial, pois cessa o tempo investido na qualificação e experiência dos trabalhadores, afinal estão destinados a produzir o mesmo produto, sem modificações, pura automatização (MATIAS, 2020).

Em decorrência das crises econômicas experimentadas nas primeiras décadas do século XX, o modelo de Ford se mostrou insustentável, oportunidade de surgimento para um terceiro sistema, o Toyotismo, marcando a terceira fase evolutiva do Direito do Trabalho: a consolidação. Advindo do Oriente, o Toyotismo afastava o risco de superprodução, um dos fatores que levou o Fordismo ao colapso, pois o que determinava sua produtividade era a demanda, sendo utilizado, para isso, a terceirização, contribuindo, também, para com as cadeias globais de produção, em que cada parte do bem industrializado é originada ou transformada em uma região do mundo. Outra característica do sistema Toyotista é que o trabalhador executa, com frequência, múltiplas tarefas, ou seja, o sujeito não fica restrito à uma parte da linha de montagem, mas sim fica disponível àquelas que necessitarem de sua participação.

O Volvismo surge visando, além da eficiência produtiva, representada pelo aumento na produção e redução dos custos, proporcionar melhor qualidade de trabalho, aumento do período que cada trabalhador passa em treinamento, divisão em grupos auto-organizados (cada grupo tem um gerente) que reúnem todas as competências necessárias para a montagem completa de um veículo, na implementação da informatização e automatização de grande parte de sua linha,

ao passo que, almejando fomentar a criatividade, manteve parte do trabalho manual (WOOD JR., 1992).

Como anteriormente explanado, o Toyotismo e o Volvismo alcançam a quarta fase de evolução das relações de emprego, a qual vai estar voltada ao incremento das tecnologias na linha produtiva, mas não no sentido do que estava se desenvolvendo ao longo dos anos, pois a presença de elementos inovadores contribuiu para a redução do número de postos de trabalho, assim como gerou novos vínculos, e, o fato de corresponder ao final do século XX e XXI, foi fortemente influenciado por um movimento de flexibilização das referidas relações, onde discursos que culpavam o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) pelas mazelas que começavam a emergir foram vitoriosos nos principais players mundiais, como, por exemplos: Estados Unidos, com o Republicano Ronald Reagan, e o Reino Unido, onde os *tories*⁶ alcançaram maioria e elevaram Margaret Thatcher à liderança.

A justificativa para a vitória de tais discursos é de fácil compreensão, as últimas décadas do século XX são marcadas por crises econômicas e institucionais graves, a mero título de exemplo, foi um período que abrangeu guerra do Yom Kippur, Revolução Iraniana, guerra do golfo, guerra fria, fim da União Soviética, crise dos tigres asiáticos, dentre outros eventos que, por mais que ocorreram em algumas regiões do mundo, provocaram efeitos em todas as economias, haja vista que se concentravam em países exportadores de petróleo e gás, bem como naqueles que passavam a ocupar o posto de fábrica do mundo, como Japão, Coreia do Sul, Vietnã e China.

Como afirma Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 30), “a história do trabalho começa exatamente quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas”, tornando-o interligado às relações sociais e econômicas de cada período histórico.

Por um longo período, a História nos demonstra a inexistência de proteção jurídica aos trabalhadores; por séculos pessoas foram expostas a todo tipo de escárnio, desumanidades por exploração do capital, até que direitos erigidos pudessem impedir tais comportamentos, mas a pressão por flexibilizações

⁶ *Tories*, plural de *Tory*, é uma forma de se referir aos membros do Partido Conservador britânico, o termo tem origem no século XVII, quando era usado em referência a um outro movimento que carregava forte defesa da religião anglicana, monarquia e patriotismo, valores ainda muito presentes na militância do Partido Conservador (PADMANABHAN, 2015).

mitigando esses direitos, intensificadas pela globalização, parecem ser mais facilmente atendidas e em um período de tempo absurdamente mais ágil.

2. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas no Brasil

Do cenário evolutivo apresentado, a esperança de boa parte das massas laborais estava no aperfeiçoamento e na busca por melhores condições de trabalho dentro das indústrias, da mesma forma que desejavam a manutenção dos direitos básicos à saúde, educação, segurança, trabalho e moradia, porém, como apresentado, as crises econômicas e institucionais demonstraram que, até mesmo os movimentos mais convictos, frente à necessidade, colocam em discussão a possibilidade de mitigação de direitos, inclusive os considerados irrenunciáveis e indisponíveis, não só sob o aspecto legal, mas no âmbito da escolha do próprio trabalhador para ver preservado o seu emprego.

Essa disposição de direitos ocorre, essencialmente, de duas formas: provisórias e definitivas. As provisórias são aquelas que, frente às necessidades imediatas, são acolhidas pela população em virtude do pleno conhecimento de que aquele é o “remédio amargo”, isto é, caso não sejam aceitas aquelas condições por um período, as consequências podem ter impactos muito maiores e extremamente prejudiciais.

O maior exemplo de tais situações é o que as nações experimentaram com a pandemia de covid-19, em que foram adotadas medidas cujo objetivo maior era a preservação dos empregos e a redução dos efeitos do distanciamento social na economia. Nesta linhagem, no Brasil foi editada a Medida Provisória (MP) n° 927, em 22 de março de 2020, diante do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6 de 20 de março de 2020, constituindo, assim, hipótese de força maior aplicando-se o disposto nos artigos 501 ao 504 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que se traduz na possibilidade, por exemplo, de redução dos salários dos empregados (artigo 502, *caput*, CLT). Insta consignar que no dia 19 de julho do corrente ano, a MP 927 perdeu a eficácia; aguarda-se o prazo (60 dias), sem muita esperança em razão de interesses políticos de oposição ao Presidente da República, para o Congresso Nacional disciplinar os efeitos das relações jurídicas constituídas sob a vigência da MP, por meio da edição de um decreto legislativo.

A MP 936/2020, convertida na Lei n. 14020/2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda para enfrentamento do

estado de calamidade pública. O Decreto n. 10.422/2020 prorrogou os prazos para celebrar os acordos de redução de jornada e salário e, bem como, para suspensão do contrato de trabalho, lembrando que, embora existam divergências quanto a isso, a própria natureza jurídica do instituto infere paralisação dos efeitos do contrato de trabalho, dentre eles convém apontar a não incidência do tempo da suspensão para contagem de 13º e de férias.

A Portaria n. 16.655/2020 disciplinou a hipótese de recontratação nos casos de rescisão sem justa causa não caracterizando fraude se a recontratação se der dentro dos noventa dias da rescisão, com efeitos retroativos a 20 de março de 2020 (Art. 2º).

Nesse sentido, facultou-se ao empregador promover alterações no contrato de trabalho, por meio de acordo individual, tendo essa negociação preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais ou negociais (acordo ou convenção coletiva de trabalho), bem como possibilita que seja: alterado o regime de trabalho presencial para o trabalho à distância (teletrabalho, *home office*, trabalho remoto), sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, antecipadas as férias individuais ou concessão de férias coletivas, antecipação de feriados não religiosos, diferido o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CARDIM; MARINO, 2020), suspensão temporária do contrato de trabalho, dentre outras medidas que, em condições normais, representariam violação dos direitos.

Porém, em decorrência do fechamento de diversos postos de trabalho, os quais são afetados direta e indiretamente pela pandemia, afinal devem seguir as medidas adotadas pelo Município, Estado e União, relativas ao distanciamento social, assim como arcam com a redução no consumo, a combinação destes fatores resulta no aumento abrupto de desempregados e, obviamente, justifica a aceitação de tais medidas.

Outro exemplo de ação provisória e que serviu de inspiração para a MP foi o programa alemão chamado *Kurzarbeit*, resumidamente, consiste no pagamento de um percentual da redução ocorrida motivada pela crise enfrentada, ou seja, o governo alemão paga, nos primeiros meses, um percentual que varia de 60 a 67% do valor que foi reduzido do salário, esta fração aumenta de acordo com o prolongamento da crise, algo que garante aos trabalhadores uma redução mínima dos seus rendimentos, ao mesmo tempo que permite que a empresa reduza os seus dispêndios com a folha salarial (PINTO, 2020).

Quanto às disposições definitivas, deve-se, primeiramente, compreender

que se tratam de situações fortemente influenciadas por questões econômicas e institucionais nacionais e internacionais que tornam o conceito delas restrito à ausência de um prazo de vigência, tendo em vista a dificuldade de se definir algo como “definitivo” em um mundo em constante mudança, neste âmbito verificam-se determinações que resultam em maiores alterações e são fomentadas por discursos de relativização dos direitos dos trabalhadores, pois passam a ser compreendidos como encarecedores do sistema produtivo e, conseqüentemente, impediriam a geração de empregos.

Esses períodos trazem o que se convalesceu como o pêndulo dos direitos, onde, ao longo da história, há o implemento dos direitos e das exigências para a realização dos trabalhos, e, na mesma proporção, há a completa flexibilização deles, o Brasil está, aproximadamente, desde 2013, em um movimento voltado à flexibilização, período em que a atividade sindical foi, praticamente, extinta, e os acordos individuais foram incentivados, o discurso de que a CLT dificultava a atividade empresarial e suprimia a liberdade do trabalhador mostraram-se vencedores.

A Lei nº 13.467/2017 ou, como ficou popularmente conhecida, a “Reforma Trabalhista” trouxe diversas modificações à CLT, objetivando, justamente, flexibilizar os direitos trabalhistas para que, desta forma, fosse retomado os percentuais de pleno emprego registrados no período 2005-2012, com a geração de 2 milhões de vagas em 2018-2019; finalidade não atingida segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁷.

A hermenêutica constitucional contemporânea impõe uma interpretação sistêmica do ordenamento jurídico a partir da Lei Maior, levando em consideração suas bases principiológicas e os fundamentos do Estado Democrático de Direito. “Buscar a finalidade das normas a partir da interpretação dos vetores

⁷ Antes da Reforma Trabalhista, o Brasil registrou 12,7 milhões de desempregados. Após 2 anos de vigência da lei, o IBGE registrou uma queda muito sutil: 12,5 milhões. A proposta do governo Michel Temer de gerar 2 milhões de vagas em 2018 e 2019 não se efetivou, mas a flexibilização de direitos sim. “O saldo de vagas com carteira assinada entre outubro de 2017 e setembro de 2019 é de 961 mil, de acordo com o Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), do Ministério da Economia. Dessas vagas, 762 mil foram abertas em 2019. O cenário é melhor do que em 2014, no início da crise econômica, mas a geração de empregos está longe da registrada em 2010 e 2011, por exemplo, quando o país criava, por ano, mais de 2 milhões de vagas com carteira assinada. A taxa geral de desemprego mudou pouco depois da aprovação da reforma - era de 12,2%, em outubro de 2017, e hoje está em 11,8%. Já a taxa de subutilização - que considera os desempregados, aqueles que gostariam de trabalhar mais horas e quem poderia trabalhar, mas desistiu que procurar um emprego - era de 23,7% antes da reforma. Hoje [em 10/11/2019, data de publicação da matéria] está em 24%.” (ANTUNES, 2019).

constitucionais é mitigar a retórica e deixar mais pragmático o sistema jurídico para concretude dos direitos fundamentais” com vistas à construção de uma sociedade livre, justa e solidária (SOUZA; OLIVEIRA, 2016, p. 30-31).

Todavia, nesse anseio por maior facilidade na contratação e manutenção do emprego justificada por normas de flexibilização, existem riscos que nem sempre são contabilizados, como uma desregulamentação velada e o incentivo à informalidade, fatores que levam o trabalhador ao afastamento das associações e órgãos de amparo e promovem um cenário de violações, distanciando-os, ainda mais, da persecução dos objetivos da República Federativa do Brasil.

3. Principais aspectos do impacto da pandemia de Covid-19 nas relações de emprego

Os tópicos acima abordados contribuem integralmente para a análise dos efeitos que a pandemia de Covid-19 produziu nas relações de emprego, isto porque, como anteriormente exposto, as medidas de distanciamento social e a redução do consumo provocada pelas incertezas representaram um forte golpe às diversas atividades, que atuam em áreas não essenciais, e àqueles que somente podem ser realizados presencialmente.

Outro efeito da pandemia foi a intensificação da inclusão da tecnologia em boa parte das atividades, sendo que algumas até mesmo auferiram ganho de produtividade, *v.g.*, o Poder Judiciário, que, mesmo com advogados, juízes, servidores, em sistema de trabalho a distância, os atendimentos sendo realizados por e-mail (desde protocolo a despacho), e audiências ocorrendo em ambiente virtual, vislumbrou o aumento no número de decisões proferidas (FERREIRA; GALF, 2020).

De suma importância destacar a palavra *intensificação* da inclusão da tecnologia nas atividades econômicas, isto porque o mundo já vivenciava a 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0, em que, a partir da manufatura aditiva (3D), inteligência artificial (*IA*), internet das coisas (*IoT*), biologia sintética (*SynBio*) e sistemas ciber-físicos (*CPS*)⁸, postos antes ocupados por humanos, vinham sendo substituídos por robôs.

Com o advento da pandemia, esse movimento ganhou ainda mais força, havendo setores que se encontravam impossibilitados de realizarem suas funções

⁸ Para aprofundamento nos estudos sobre a Indústria 4.0, consulte o site da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial – ABDI, disponível em: <http://www.industria40.gov.br>

e, com o uso da tecnologia, puderam retomar suas atividades com segurança. Porém, em virtude da redução de custos operacionais, que a referida substituição gera, há o risco evidente de supressão de postos de trabalho (SOPRANA, 2020).

A atratividade e necessidade desta economia às micro e pequenas empresas, fortemente abaladas pelo cenário instaurado, repercute ainda mais a percepção de “fim dos empregos” do modo de operação da Indústria 4.0, isto porque tais empresas representam a força motriz na geração de empregos no Brasil, o que as tornam, também, as responsáveis pela qualificação de aprendizes, expandindo este impacto em específico.

Nota-se disso que a pandemia assumiu, para alguns trabalhadores, a face da extinção da função que exercia ao longo dos últimos anos (DUTRA, 2020), antecipando os efeitos negativos da Quarta Revolução Industrial.

Vale ressaltar que muitas atividades e profissões continuam existindo junto ao incremento da tecnologia, porém, algumas deixam de existir, portanto, a combinação destes efeitos ao cenário de flexibilização já existente, fez com que a pandemia atingisse um país que registrava, à época, mais de 11 milhões de desempregados e de 38 milhões de informais (SILVEIRA; ALVARENGA, 2020), ou seja, ao menos 50 milhões de pessoas desamparadas pelos serviços de assistência, que não se aproveitaram das medidas emergenciais trazidas pela MP nº 927/2020.

O movimento de flexibilização expandiu a informalidade no Brasil e, em um cenário de calamidade, dificultou que a assistência do Estado alcançasse essas pessoas, demonstrando que as características de sua atividade já se encontravam afastadas da regulamentação e verificação dos aspectos legais da atividade, assim como reforça a necessidade de uma legislação trabalhista voltada ao equilíbrio das relações, pois isto representa a verdadeira convergência de interesses (ROUBICEK, 2019).

Apesar de estarem todos enfrentando a pandemia de Covid-19, há aqueles que se encontram em maior vulnerabilidade do que outros, que não possuem as ferramentas necessárias para manter o mínimo para sobreviverem, e estes grupos foram, de certa forma, ignorados pelo movimento favorável à flexibilização.

Fato que leva o problema até mesmo à área da Saúde Pública, pois o informal e o desempregado não possuem, sequer, a opção de permanecerem em casa durante a pandemia, fator que contribui diretamente com a redução no número de pessoas aderindo ao distanciamento social e, conseqüentemente, leva ao aumento no número de contaminados.

Importante indicar, até mesmo em setores onde há profissionais que são, relativamente, bem remunerados, como na medicina, durante a pandemia emergiu uma situação contratual que há muito os aflige, pois muitos são contratados pelos entes federativos como prestadores de serviços, os quais, mesmo contaminados viram-se obrigados a continuar trabalhando com receio de não receberem suas remunerações (ALBUQUERQUE; BARBON, 2020).

A proposta do presente estudo não é apresentar uma visão nostálgica da situação brasileira, isto é, classificar o antes como ideal e o presente como negativo, mas sim trazer à discussão de que a flexibilização, *per se*, pode também oferecer riscos aos direitos fundamentais sociais, sendo necessário, para além da sanha de modificação, verificar qual o limite de aceitação destas condições, qual o momento da quebra da linha tênue entre um “emprego” para “qualquer emprego”.

Mesmo porque o inc. IV do Art. 1º da Constituição Federal consagrou os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República, sendo imperioso manter sua higidez; os quais devem caminhar juntos, de forma harmônica, pois o homem não é uma mercadoria e o exercício do trabalho deve dignificá-lo, importar em realização pessoal e contribuição à sociedade para atingirmos patamares satisfatórios de saúde, segurança, lazer, desenvolvimento socioeconômico, erradicando a pobreza e diminuindo as desigualdades sociais.

Nessa linha de raciocínio, os direitos fundamentais sociais são direitos inerentes à própria condição humana, “extrapolando as fronteiras territoriais dos Estados-nações, tomando por destinatários todo homem e qualquer homem. Por conseguinte, são direitos supraconstitucionais [supranacionais], preexistentes às Constituições, as quais tão somente os declaram.” (SOUZA; OLIVEIRA, 2016, p. 27-28).

Por esse motivo, a flexibilização deve ser vista, com parcimônia e desmedida cautela, como último meio a ser utilizado, rechaçando tendências de extinção inconstitucional de direitos fundamentais, os quais constam do rol rígido da Constituição Federal, sendo vedada alterações para reduzi-los ou extingui-los (Art. 60, §4º - cláusulas pétreas). Contudo, a interpretação fragmentada do texto constitucional fornece a falsa ideia de que é possível “ajustá-los”, moldá-los à nova realidade (que não é tão nova assim, enraizada desde os primórdios da humanidade, retratada por Marx e Engels, na luta de classes).

A velocidade com que os direitos trabalhistas são flexibilizados é preocupante, ainda mais se utilizarmos as premissas para sua conquista,

contrapondo às premissas invocadas para a respectiva relativização. Séculos de lutas que cederão lugar a meses de desespero e ingerência, atribuídas ao período pandêmico, que certamente irá passar.

Não sejamos ingênuos, onde estavam as políticas públicas para efetivação de direitos e amparo às micro e pequenas empresas e aos menos favorecidos, antes da pandemia? Como estava a saúde brasileira? Havia algum relato na literatura ou algum registro de que algum dos objetivos da República foram atingidos? Houve erradicação da pobreza? Atingiu-se o pleno emprego? Todo cidadão percebe um salário capaz de garantir a si e a sua família educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, enfim condições de uma vida digna?

Ora, não se pode admitir que direitos fundamentais sejam “barganhados” ou se tornem “moeda de troca” para salvaguardar a decadência Estatal. Os problemas existiam e eram graves antes da pandemia; além do já explanado, podem-se mencionar a crise política, a visão negativa do País no plano internacional depois da “Operação Lava Jato”⁹, ondas e mais ondas de corrupção, a crise das instituições e dos Poderes, a insegurança jurídica e a imaturidade de um povo que não sabe exercer a democracia e, em ato de ignorância, clama por intervenção militar, pela volta da ditadura.

Ao povo brasileiro, falta o básico há tempos, desde sempre. Nossa luta deve ser pela efetivação dos direitos já garantidos e não pela sua mitigação. A Constituição Federal não pode ser uma mera “folha de papel”, conforme apregoava Ferdinand Lassalle.

Em momentos de crise econômica, os trabalhadores estão fadados a aceitarem condições depreciativas em virtude das incertezas e plena instabilidade que vivem, não sendo estas épocas as melhores para que sejam alterados ordenamentos construídos ao longo de anos, mostrando-se mais próximos do ideal de justiça os instrumentos de caráter provisório, como aqueles que exemplificamos com as medidas adotadas pela Alemanha, devendo-se aguardar a estabilidade das condições, para que, contando com o discernimento necessário, possam ser discutidas alterações nas relações de emprego à luz da Constituição Federal de 1988.

“Valorizar o trabalho humano é valorizar a própria vida; e trazer maior

⁹ Sobre o tema, consulte o artigo: “Empresas ‘too big to fail’: análise das empresas envolvidas na operação Lava-jato”, escrito por Oreonnilda de Souza e Sinara Lacerda Andrade, disponível na Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL, *link*: <https://www.seer.ufal.br/index.php/rmdufal/article/view/3099>

efetividades aos princípios fundamentais, bem como dos direitos e garantias essenciais ao homem.” (SOUZA; OLIVEIRA, 2016, p. 30).

Conclusão

A história demonstra a longa e árdua jornada da conquista de direitos trabalhistas. Direitos inerentes à própria condição de manutenção da vida com o mínimo de dignidade, garantias mínimas equalizadoras de uma relação marcada por mandos e desmandos, por tortura, por arbitrariedades e atentados à dignidade humana.

Merece reflexão a “flexibilização dos direitos trabalhistas” da última década, inferindo, em tempos de pandemia, uma boa oportunidade para flexibilizar ainda mais, camuflando um intento, quiçá desregulamentador, para extinguir direitos.

A pressão do capital, nesse sentido, não nasceu com a pandemia, mas sim, com ela se intensificou. Não nos parece razoável extinguir direitos fundamentais sociais em um momento de incertezas, de total instabilidade política, econômica e social, direitos esses essenciais à existência humana.

O momento é de muita preocupação e seriedade. Imprescindível repensar condutas, hábitos rudimentares, analisar e aprender com os erros; adotar comportamentos proativos e solidários; resgatar nossa humanidade; içar a bandeira da união em um sentimento de bem estar coletivo; ser menos individualistas; extirpar o preconceito, de qualquer natureza, na busca pelo exercício pleno da cidadania de forma igualitária, justa e patriótica.

Qual legado pretende-se deixar? A escolha é de cada um!

Referências bibliográficas

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL – ABDI. Ministério da Indústria, Comércio e Serviços. Agenda brasileira para a Indústria 4.0: o Brasil preparado para os desafios do futuro. Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.industria40.gov.br/>. Acesso em: 23 nov. 2020.

ALBUQUERQUE, Ana Luiza; BARBON, Júlia. Médicos do Rio trabalham com salário atrasado e sintomas de coronavírus. Folha de São Paulo, Seção Equilíbrio e Saúde, Rio de Janeiro, 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com>.

br/equilibrioesaude/2020/04/medicos-do-rio-trabalham-com-salario-atrasado-e-sintomas-de-coronavirus.shtml. Acesso em: 9 jul. 2020.

ANTUNES, Leda. Mais mudanças no emprego: nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. UOL [Economia], 10 nov. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/#cover>. Acesso em: 22 jul. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 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. Acesso em: 6 jul. 2020.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 20 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8076235&ts=1594333884860&disposition=inline>. Acesso em: 6 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Portaria n. 16.655, de 14 de julho de 2020. Disciplina hipótese de recontração nos casos de rescisão sem justa causa, durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. (Processo nº 19965.108664/2020-06). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/PRT/Portaria-16655-20-ME.htm. Acesso em: 20 jul. 2020.

BRASIL. Senado Federal. Decreto legislativo n. 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31993957>. Acesso em: 20 jul. 2020.

CARDIM, Sérgio Ricardo do Nascimento; MARINO, Simone Varanelli. As medidas trabalhistas adotadas no Brasil e na França durante a pandemia de covid-19. Migalhas, Seção Migalhas de Peso, 22 jun. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329361/as-medidas-trabalhistas-adotadas-no-brasil-e-na-franca-durante-a-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 7 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Renata Queiroz. A pandemia e a sociedade do trabalho. Jota, Seção Covid-19, 22 mar. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-pandemia-e-a-sociedade-do-trabalho-22032020>. Acesso em: 22 nov. 2020.

ENCYCLOPEDIA BRITANNICA. Taylorism. Publicado em: 15 nov. 2018. Disponível em: <https://www.britannica.com/science/Taylorism>. Acesso em: 4 jul. 2020.

MICHAELIS [online]. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Guilda [verbete]. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/guilda/>. Acesso em: 8 jul. 2020.

FERREIRA, Flávio; GALF, Renata. Juízes e defensores conseguem aumento de produtividade durante a pandemia. Folha de São Paulo, Seção Poder, São Paulo, 31 mar. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/03/juizes-e-defensores-conseguem-aumento-de-produtividade-durante-pandemia.shtml>. Acesso em: 8 jul. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. O manifesto comunista. Trad. Maria Lucia Como. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011.

MATIAS, Átila. “Fordismo”. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>. Acesso em: 4 jul. 2020.

OLMOS, Henrique; TEIXEIRA, João Victor Olmos Aleixo; CLEMENTE, Alexandre Shimizu. A influência das formas de aquisição da propriedade imóvel do direito romano no ordenamento civil brasileiro. Revista Eletrônica Jurídica da UNIRP – Universitas. São José do Rio Preto, v. 12, n. 24, p. 51-83, jul./dez. 2018.

PADMANABHAN, Leala. ‘Conservative’ or ‘tory’: what’s in a name?. BBC, Seção Politics, 08 apr. 2015. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/uk-politics-30899534>. Acesso em: 21 jul. 2020.

PINTO, Ana Estela de Sousa. Alemanha eleva compensação a trabalhador com jornada reduzida. Folha de São Paulo, Seção Mercado, Bruxelas – Bélgica, 17 maio 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/alemanha-eleva-compensacao-a-trabalhador-com-jornada-reduzida.shtml>. Acesso em: 8 jul. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho esquematizado. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROUBICEK, Marcelo. Como ficou o emprego 2 anos após a reforma trabalhista. Nexo, Seção Expresso, 07 nov. 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/07/Como-ficou-o-emprego-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 9 jul. 2020.

SOPRANA, Paula. Interação com robôs sobre até 200% durante a pandemia de coronavírus. Folha de São Paulo, Seção Mercado, São Paulo, 08 ago. 2020. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/interacao-com-robos-sobe-ate-200-durante-a-pandemia.shtml#:~:text=%E2%80%8BO%20brasileiro%20passou%20a,mais%20pr%C3%B3ximas%20dos%20chamados%20chatbots>. Acesso em: 22 nov. 2020.

SOUZA, Oreonnilda de; OLIVEIRA, Lourival José de. A busca pela valorização do trabalho humano: interpretação sistêmica do texto constitucional. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pouso Alegre, v. 32, n. 2, p. 9-33, jul./dez. 2016.

WOOD JR., Thomaz. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 32, n. 4, p. 6-18, out. 1992. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901992000400002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 4 jul. 2020.