

O DIREITO DO TRABALHO NO CAOS DA PANDEMIA: PERSPECTIVA DE RESSIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO E (RE)VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Patrícia Tuma Martins Bertolin*
Marilu Freitas**

RESUMO

O presente artigo terá por objeto os principais impactos que a pandemia COVID-19 tem produzido sobre o mundo do trabalho. Serão analisadas as principais normativas editadas no período, enfatizando-se o seu caráter precarizante do trabalho, embora sem perder de vista que esse fenômeno se iniciou muito antes, com a onda flexibilizadora que já se fez presente no Texto Constitucional Brasileiro de 1988, tendo sido intensificado na década de 1990, marcada pelo neoliberalismo. A Reforma Trabalhista e a Reforma Previdenciária, anteriores à pandemia, também serão analisadas, ainda que superficialmente, como o mote para o enfrentamento

* Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo, com pós-doutorado na Superintendência de Educação e Pesquisa da Fundação Carlos Chagas. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Líder do Grupo de Pesquisa “Direito do Trabalho como instrumento de cidadania e limite do poder econômico”.

** Pós-doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Advogada. Professora universitária e pesquisadora.

de aspectos essenciais desta pesquisa, como o trabalho doméstico e o trabalho por meio de plataformas digitais, alçados a uma condição de centralidade neste período excepcional, mas nem por isso valorizados e bem remunerados no Brasil. A pesquisa que respaldou este artigo tem base em normas jurídicas (leis, decretos, medidas provisórias), bibliografia, vídeos e notícias de jornais.

Palavras-chave: Pandemia. Precarização. Plataformas digitais. Trabalho doméstico. Atividades essenciais.

ABSTRACT

The present paper focuses on the main impacts, which the COVID-19 Pandemic has been leading the working world to. It will be analyzed the main rules published in this period, pointing up their precariousness over the work, although not losing sight that the phenomenon has begun a while back with the flexibilization stream existing in the Brazilian Constitution Text of 1988, which has been ramped up during the 1990's decade and marked by the Neoliberalism. The Labor Reform and the Social Welfare Reform taken place prior to the coronavirus pandemic, will also be analyzed, though passing, for the sake of facing the main aspects of this research, such as the maid service and the online work through digital platforms, enhanced to a condition of centrality in this exceptional period, despite being not appreciated and well-paid in Brazil. The research that backed up this article is based on legal regulations (laws, decrees, Provisional measures), bi bliographies, videos and newspaper articles.

Keywords: Pandemic. Precarization. Digital platforms. Maid service. Essential activities.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem sido impactado por normatizações que, em regra, por se encontrarem alinhadas ao sistema capitalista

em uma vertente neoliberal, buscam alterar suas mais simbólicas conquistas genésicas, muitas vezes com a pretensão de extinguir as relações formais de trabalho - força motriz cujas variações lhe dão maior sobrevida, colocando em risco o caráter perenal do trabalho e do próprio direito.

Partindo-se do Texto Constitucional de 1988 para fazer análise, há em seu histórico a característica de uma Constituição Cidadã a garantir aos trabalhadores e às trabalhadoras direitos sociais como jamais houvera sido concedido antes, muito embora se constate que as expectativas foram maiores que os resultados, posto que tais direitos foram limitados no modo e no tempo por forças conservadoras irredutíveis com o figurino em cena. A todas as luzes, cuida-se de uma busca constante de melhorias de condição social que a própria Constituição estabelece em seu artigo 7º, espreitada continuamente pelos detentores do poder real (hoje mais nitidamente representados pelo capital financeiro), que, diante de determinadas conjunturas políticas, consentem em ampliar o rol de direitos sociais à espera de um ponto de inflexão para retomada de seus privilégios de classe.

Já desde este período, ideias flexibilizadoras se legitimaram no Texto Constitucional por meio de adaptações que retiraram o caráter vinculativo de normas heterônomas, desde que respeitado fosse o princípio da adequação setorial negociada.¹ Por outro lado, mas sob os impactos da globalização² acoplados, como se disse, a uma política de vertente neoliberal que o Brasil aceitou seguir, surgiram teorias da flexibilização do trabalho, ao argumento de maior proteção e garantia de direitos sociais.

¹ Sobre este princípio, *vide* GODINHO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1.465-1.467.

² Sobre a globalização há várias teorias. Pode-se afirmar que se “[...] constitui [...] como um jogo de relações, processos e estruturas de dominação e apropriação, integração e contradição, soberania e hegemonia, configurando uma totalidade em movimento, complexa e problemática. Trata-se de um universo múltiplo, uma sociedade desigual e contraditória, envolvendo economia, política, geografia, história, cultura, religião, língua, tradição, identidade, etnicismo, fundamentalismo, ideologia, utopia.” (IANNI, Octavio. *Teoria da globalização*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995. p. 198.)

Em que pese haver argumentos favoráveis e contrários ao fenômeno, em face do ponto de vista do observador, capitalista ou trabalhador(a), a Constituição Federal impôs limites à sua implementação ao fixar um patamar mínimo civilizatório, além do respeito às garantias e direitos constitucionais vigentes.

Do prisma da inovação das relações humanas empregador(a)-empregado(a), o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro atravessou diversos processos de desenvolvimento, alguns bastante auspiciosos e outros desastrosos.

A título de exemplo, sem nos ater a uma ordem cronológica, porque existiram outros fenômenos de relevância equivalente, deu-se azo à terceirização, às reformas trabalhistas e previdenciárias que, ao fim e ao cabo, deixaram sobressair a economia e a política de interesses imediatistas de lucro em detrimento do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/1988).

A terceirização, que mesmo antes da Constituição Federal de 1988 já havia despontado, ganhou impulso e escala como instrumento de luta para as alegadas manutenção e ampliação de emprego e também como meio de recuperar forças econômicas e políticas em face de um mercado acirrado da era globalizada. Para além da conceituação ou da natureza jurídica em que esteja inserida, a sua recepção operou-se também como um mecanismo de flexibilização do trabalho, alterando o campo de responsabilidades de gestão e custo da força de trabalho para terceiros (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 28), sendo consagrada, via regulamentação, pela Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017.

Em meio às mudanças advindas da Lei de Terceirização, seguindo um mesmo processo em que não houve efetivamente discussões jurídica, social e política aprofundadas, especialmente acerca dos efeitos esperados, sobreveio a Reforma Trabalhista ditada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, ao argumento de modernização, criação de empregos e necessidade de incrementar o crescimento do País. Esta norma alterou a legislação sobre terceirização e trouxe inúmeras outras transformações, cujos impactos têm se mostrado mais devastadores na ordem jurídica e

social do (a) trabalhador (a), com a inserção, por exemplo, de formas alternativas e precarizantes no mercado de trabalho, supressão de direitos sociais, mantendo-se, por outro lado, com viés de queda a empregabilidade.

No caminho das transformações impostas de cambulhada, fixou-se a prevalência do negociado sobre o legislado. Neste processo, os entes coletivos, que antes se igualavam, pela sua natureza jurídica, aos empregadores (empresas individuais ou coletivas) e que tinham poder para resistir e lutar pelos direitos dos(as) trabalhadores(as), foram estrangulados pela força do capital, igualmente político que, por meio de legislação, eliminou a contribuição sindical sem contrapartida efetiva para a sobrevivência das entidades. Em outras palavras, ao mesmo tempo em que a norma infraconstitucional privilegiou o negociado sobre o legislado, retirou das entidades a contribuição sindical, inviabilizando a manutenção de muitos entes coletivos existentes.

O sentimento de coletividade ficou comprometido porque muitos(as) trabalhadores(as) desacreditaram no poder de resistência e tomaram consciência das fragilidades que dominam a relação estabelecida entre o capital e o trabalho.

Sucedendo à reforma trabalhista, adveio a espartana reforma da previdência que surgiu como a panaceia da extinção de privilégios dos(as) segurados (as), embora, desde sempre, fosse na aparência e na forma, com perdão do sentido impróprio emprestado ao termo, uma repactuação unilateral imposta para a retirada de direitos de gozo iminentes e a implantação de condições inalcançáveis ao exercício dos benefícios futuros.³ Em outras

³ Como exemplo, há de se frisar que a Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro 2019, não recepcionou o artigo 52 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que assegurava a aposentadoria por tempo de serviço ao segurado que completasse 25 anos de serviço, se do sexo feminino, ou 30 anos, se do sexo masculino. O benefício da aposentadoria para aqueles que começarem a pagar suas contribuições a partir de 13 de novembro de 2019 submete-se a diferentes regras que incluem não somente a observância do tempo mínimo de contribuição, mas igualmente a idade do segurado: 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, reduzido em 5

palavras, trata-se de outro exemplo de extinção de direitos sociais, consubstanciadores da dignidade humana e da redução da desigualdade, em clara afronta ao que preceitua a Constituição, como fundamento da República e seu objetivo fundamental em seus artigos 1º, III e 3º, III.

E na soma dessas mudanças desafiadoras à preservação do Direito do Trabalho, desponta-se outro cenário marcado, mundialmente, pela presença de um vírus que afeta diretamente a vida do ser humano.

A despeito das várias perspectivas de enfrentamento da condição existente, é indispensável a imersão nas medidas adotadas no mundo do trabalho.

1 EM CENA, O VÍRUS

De origem ainda desconhecida, surgiu, na cidade de Whuan, na China, o vírus Sars-CoV-2, cuja doença foi denominada COVID-19.

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou que o surto da doença constituía Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, de acordo com o Regulamento Sanitário Internacional.

Posteriormente, a evolução da contaminação geográfica e o poder letal da doença foram tão avassaladores que, em 11 de março de 2020, a Organização declarou o fato como pandemia.⁴

(cinco) anos, para o professor que comprove tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar. BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 20 maio 2020.

⁴ Denomina-se surto o aumento inesperado do número de casos de determinada doença em uma específica localidade; a epidemia ocorrerá quando existir surtos em várias regiões e, por fim, será considerada pandemia a epidemia que se estender a diversos países do mundo. Disponível em: <https://www.telessaude.unifesp.br/index.php/dno/redes-sociais/159-qual-e-a-diferenca-entre-surto-epidemia-pandemia-e-endemia>. Acesso em: 20 maio 2020.

Nasceu uma crise humanitária sem precedentes na história recente, cuja existência traz ao ser humano diversos tipos de reflexões. Em uma perspectiva positiva, pode variar desde uma ressignificação da sua própria vida até ao reconhecimento da existência do outro também como ser humano cujos direitos e deveres aos dele se igualam. Na visão negativa, talvez se sobressaia a pulsão de morte. Independentemente de como cada ser humano reage ao fenômeno, há necessidade de atitudes em nome do coletivo que deverão ser executadas.

Cabe à República Federativa do Brasil, como objetivo fundamental, promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Além disso são direitos sociais a educação, a saúde, alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição de 1988 (art. 6º).

A saúde é também retratada como direito de todos e dever do Estado, a quem cabe a garantia, mediante políticas públicas sociais e econômicas, para reduzir o risco de doenças e de outros agravos, bem como o acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação, nos moldes do artigo 194 e seguintes da Constituição da República de 1988.

No compasso de atribuição de responsabilidade, cabe igualmente à República do Brasil a valorização social do trabalho, cujo caminho se percorre desde a Constituição de 1934, embora haja reconhecimento em outros textos de significativa relevância, a exemplo da Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891; do Tratado de Versalhes, de 1919; da Declaração da Filadélfia, de 1944; da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998; de Convenções da Organização Internacional do Trabalho, dentre outros.

Nessa esteira de afirmação, ainda que não houvesse o quadro histórico vivido, já se impunha a salvaguarda dos direitos garantidos tanto pelas Constituições quanto pelas normas de cunho

supranacional. Entretanto, em meio a esse fenômeno, quando a necessidade impõe a atuação do Estado na disputa que se estabelece entre a vida e a morte, a postura a ser adotada não pode reforçar a condição de “coisa” e “mercadoria” na face do trabalhador.

2 O BRASIL DIANTE DA VIDA, DA MORTE E DO DESPREZO AO MUNDO DO TRABALHO

Após um processo de negacionismo do Governo Federal, ainda que relutante de assumir a centralidade e ser o protagonista das medidas de enfrentamento nacional da crise sanitária, fez publicar a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, estabelecendo normas preventivas, a exemplo do isolamento e da quarentena⁵, a fim de evitar a propagação e o contágio do coronavírus responsável pela pandemia de 2019.

Posteriormente, no dia 6 de março, o Vice-Presidente do Senado Federal reconheceu, por meio do Decreto-Legislativo n. 6, o estado de calamidade pública solicitado pelo Presidente da República, Sr. Jair Bolsonaro, em face da existência da doença COVID-19.

O reconhecimento implicou modificações de cunho social, político e econômico. Houve, então, a adoção de medidas legislativas pelos Estados da Federação, com condutas de restrição de determinadas atividades para se evitar o avanço da contaminação, a despeito da posição adotada pelo Governo Federal, cujas maiores preocupações sempre estiveram voltadas à

⁵ Conforme artigo 2º, “I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus”. BRASIL. Presidência da República. Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília: DOU, 7 fev.2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em: 24 maio 2020.

economia e às finanças públicas. A título de exemplo, cabe citar: Decreto n. 33.519, de 19 de março, publicado pelo Estado do Ceará; Decreto n. 64.881, de 22 de março, do Estado de São Paulo; Decreto n. 47.891, de 20 de março, do Estado de Minas Gerais. De uma forma geral, as medidas estaduais, visando à contenção do surto, fixaram o distanciamento social, considerada, inclusive, no âmbito científico, a conduta adequada para se evitar a disseminação desenfreada do vírus.⁶

Para além dessas normas, foram editadas Medidas Provisórias com o objetivo de disciplinar o trabalho e instituir medidas de enfrentamento do estado de calamidade. Dentre as mais relevantes, impõe-se citar as de n. 927 e 936 editadas em 20 de março e 1º de abril, respectivamente.

A primeira, para além de prever que o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, cujo conteúdo terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, estabeleceu que os empregadores poderão adotar medidas de teletrabalho, de antecipação de férias individuais, de concessão de férias coletivas, de aproveitamento e antecipação de feriados; de banco de horas, de suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, de direcionamento do trabalhador para qualificação e de diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (arts. 2º e 3º). A questão relacionada ao direcionamento do trabalhador para qualificação, disciplinada no artigo 18 da citada norma, foi revogada no dia seguinte à publicação de sua instituição por meio da Medida Provisória n. 928.

O impacto da edição da referida norma foi sentido imediatamente pela classe trabalhadora, por entidades coletivas, partidos políticos, dentre outros, razão pela qual deu ensejo à

⁶ Nesse sentido *vide* posicionamentos científicos disponíveis em: <https://www.ufpr.br/portalufpr/noticias/distanciamento-social-pode-conter-coronavirus-alerta-cientista-da-ufpr/>; <https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/03/estudo-comprova-eficacia-do-distanciamento-social-na-contencao-da-covid-19.html>. Acesso em: 24 maio 2020.

adoção de medidas judiciais, questionando a sua constitucionalidade. A título de exemplo, o Partido Democrático Trabalhista - PDT -, em 23 de março, ajuizou ação direta (ADI n. 6.342) com a finalidade de ver declarada a incompatibilidade com a Constituição Federal de diversos dispositivos da Medida Provisória. Postulou-se, em caráter liminar, a suspensão dos mesmos e, no mérito, a declaração da inconstitucionalidade. Sob a relatoria do Ministro Marco Aurélio, a liminar foi indeferida⁷, e a sua decisão submetida ao crivo do plenário que, por sua vez, negou referendo ao indeferimento da medida cautelar apenas em relação aos artigos 29 e 31 da Medida Provisória n. 927/2020 e suspendeu a eficácia desses dispositivos.⁸

Do que está vigente da Medida Provisória, sobressai-se a posição dominante do polo mais forte da relação: o(a) empregador(a). É ele(a) quem poderá firmar acordo individual com o(a) empregado(a) e estipular, a seu critério, condutas, além das descritas no artigo 3º, que reputar consentâneas para a manutenção do emprego.

As reformas trabalhista e previdenciária que já consagravam um processo de desumanização têm, no meio da pandemia, o reforço de seu movimento excludente. E sob o argumento de que cabem medidas excepcionais para um momento de exceção (o da pandemia/estado de calamidade), a vida do(a) trabalhador(a) é alterada com impactos de extrema repercussão em sua vida familiar e laboral.

Em que pese a impossibilidade de se examinar, nesta proposta de estudo, item por item da Medida Provisória n. 927, de modo a corroborar a assertiva antes firmada, não se podem perder de vista algumas questões que, tamanha a relevância, impõe-se o destaque. Pontualmente afirma-se que

⁷ Sobre o teor da decisão, *vide*: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342768485&ext=.pdf>. Acesso em: 24 maio 2020.

⁸ Até o presente momento em que se escreve este artigo, não se registra julgamento do mérito da ADI 6342. Informações disponíveis em <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5880968>. Acesso em: 24 maio 2020.

[...] teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância [é] a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943.

A legislação também define o mecanismo de instalação deste modelo de trabalho, revelando que a externalização da produção não resulta em perda para o capitalista. Ao contrário, os custos reais da prestação de trabalho passam a ser efetivados pelo(a) trabalhador(a), pois, além de aumento no valor das despesas de energia elétrica e alimentação, na hipótese de o(a) empregado(a) não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, o(a) empregador(a) poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura. Trata-se, como se vê, de uma faculdade de o(a) empregador(a) fornecer o aparelhamento para que o(a) trabalhador(a) preste a ele(a) o serviço. Disso resulta, *contrario sensu*, que caso o(a) empregador(a) não forneça o instrumento de trabalho, ou o(a) empregado(a) assume o custo, ou se coloca em condição de ser dispensado(a).

Ademais, a relação de trabalho transmutada para esse sistema consolida um gerenciamento do(a) trabalhador(a) sobre si, mas inteiramente subordinado(a) com cobranças de metas e produção de resultados, de modo que o trabalho poderá ser prestado para mais das horas contratuais. Entretanto, denota-se da leitura do texto normativo supracitado a aplicação do inciso III do artigo 62 da CLT que, por sua vez, não estende a esses(as) trabalhadores(as) o capítulo celetista que trata da duração do trabalho. Essa imposição, à semelhança de outras questões que serão resolvidas por meio do Poder Judiciário, haverá de ser relativizada, pois há trabalhos que são passíveis de controle por parte do(a) empregador(a), o que permite o pagamento da jornada excedente à contratada.

Outra questão relevante e com impacto neste modelo operacional instituído está relacionada à saúde e segurança do(a) trabalhador(a). A Medida Provisória suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, os quais poderão ser realizados no prazo de sessenta dias a contar do fim do estado de calamidade.

A flexibilidade, também inserida no contexto do *jus variandi* do empregador, traz hipótese em que há um risco generalizado: para os(as) empregadores(as), em razão da imputação de responsabilidade por dano extrapatrimonial e, para os(as) trabalhadores(as), em caso de contaminação e retransmissão do vírus, porque se sabe que há pessoas assintomáticas.

Ainda sobre este tema, estabeleceu-se, no artigo 29, que os casos de contaminação pelo novo coronavírus não serão considerados doenças ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Conforme assinalado alhures, a aplicabilidade deste dispositivo está suspensa liminarmente. Todavia, a compreensão dessa regulamentação há de perpassar pela análise de legislação previdenciária, a teor do disposto no artigo 20 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, em posições doutrinárias e naquelas igualmente manifestadas pelo Poder Judiciário.⁹ Assim, em que pese haver o entendimento de que, em caso de pandemia, qualquer um e todos podem ser portadores do vírus e da COVID-19, será considerada doença do trabalho aquela que resultar de exposição com contato direto determinado pela natureza do trabalho. Isso significa dizer que, a depender da atividade desenvolvida, há presunção de contágio e manifestação da doença. Fixa-se, como exemplo, neste caso, o médico que, desempenhando suas atividades em unidade hospitalar, adquire e desenvolve a doença. A responsabilidade objetiva do(a) empregador(a),

⁹ A discussão sobre o tema pode ser observada em argumentos trazidos pelo acórdão do recurso de revista nos autos do processo n. 100800-30.2011.5.17.0009, Órgão Judicante: 2ª Turma, Relatoria: Ministro José Roberto freire Pimenta. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 26 maio 2020.

independentemente de culpa, será, portanto, presumida, ainda que seja admissível prova em contrário.

No que diz respeito às férias de todo e qualquer trabalhador(a), a sua concessão neste momento de distanciamento presencial desnatura o instituto, cujo período de gozo, embora se destine a preservar a sua saúde, não permite a fruição livre, para descanso e lazer. De outra ponta, a forma de sua operacionalização retira do(a) trabalhador(a) o direito de perceber o pagamento acrescido do terço constitucional, pois garante que este ato pode ser efetuado em período posterior.

Impõe-se somar a esta análise que a norma permite, a critério do(a) empregador(a), a suspensão das férias ou licenças dos(as) trabalhadores(as) ligados às atividades essenciais, sem qualquer tipo de contraprestação compensatória pelo trabalho exercido no período em que deveriam gozar do direito. Ao passo em que se sobressaem a necessidade e a valorização dos profissionais da área de saúde, essa questão traz ao campo de discussão o tema da essencialidade dos serviços prestados, haja vista o fato de que se fixaram, por meio de decretos, a incorporação e a extensão desse tipo de atividade.¹⁰

Todavia, para não se perder a lógica desencadeada no regramento contido na Medida Provisória n. 927 e também na Medida Provisória n. 936, ainda a ser apresentada, o exame deste critério será disposto no item posterior.

E dentro da esteira do que ainda é tratado na Medida Provisória n. 927, há de se frisar, em relação aos profissionais de saúde, a possibilidade conferida ao(à) empregador(a) de prorrogar a jornada de trabalho e adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, compensando as horas suplementares no prazo de

¹⁰ O governo do Estado do Pará considerou o trabalho doméstico como essencial. *Vide*: MUNIZ, Marize. *Governo do PA decide que atividade de domésticas é essencial. CUT e Fenatrad reagem*. 07 de maio de 2020. Disponível em: <http://www.cut.org.br>. Acesso em: 31 maio 2020.

dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. Trata-se de implementar condições sobre-humanas a profissionais que, em regra, estão no limite de suas capacidades físicas e mentais, sem contar o risco de contaminação em face da ausência de equipamentos de proteção individual, conforme noticiado por meio da ação civil pública n. 5017491-62.2020.4.02.5101 em tramitação perante o Tribunal Regional Federal da 2ª Região.

Sem a pretensão de exaurir as matérias que se apresentam na norma jurídica citada, passa-se ao exame da Medida Provisória n. 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cujo fim destina-se a preservar o emprego e 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 (art. 1º).

A norma prevê, como uma das medidas do programa, “a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário”, exatamente no momento em que, além de dívidas a serem quitadas, as despesas e o consumo familiar tendem a aumentar, porquanto, a exemplo de escolas e creches fechadas, a alimentação passa a ser custeada apenas pelo(a) trabalhador(a). Permite-se, ainda, a suspensão temporária do contrato de trabalho, questão que torna o(a) trabalhador(a) mais vulnerável e frágil diante das vicissitudes da pandemia.

A normatização apresentada revela o robustecimento do capitalismo de poder e de desimportância da vida humana.

A despeito de se tratar de um estado de exceção, medidas de redução de direitos sociais não são imprescindíveis para a manutenção do equilíbrio social.

Há de se notar que inexistente, no mundo jurídico, tampouco nas Casas Legislativas, qualquer discussão que envolva, por exemplo, o direito de propriedade, opção que se poderia valer para buscar a solução dos problemas causados pela pandemia. Pessoas em

situação de rua, na sua grande maioria, continuam nas ruas, sem o devido acolhimento de proteção à saúde e à segurança por parte do Governo Federal. Hotéis vazios e hospitais privados com leitos disponíveis e que poderiam igualmente dar assistência aos desamparados também não são objetos de propostas governamentais. No entanto, a alteração que se impõe como meio de se estruturar uma economia e de posicionar como a salvaguarda do País atinge muito mais aqueles que precisam de amparo do que a sociedade capitalista que se encontra em seus ambientes privados e seguros.

A existência do vírus colocou a morte na mesa de jantar de todos os seres humanos. No entanto, há aqueles que sequer têm o que jantar, de modo que, ao invés de um robustecimento do neoliberalismo e do esmagamento do(a) trabalhador(a), enquanto pertencente à classe que se mostra, inclusive indispensável para a existência da economia de qualquer país no mundo, a política não deveria se limitar à sobrevivência do capital.

A Medida Provisória n. 936, conforme já afirmado, criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. E, dentre as medidas instituídas por este programa, destacam-se as possibilidades de redução proporcional da jornada e do salário pelo prazo de 90 dias e de suspensão temporária do trabalho por, no máximo, 60 dias, ainda que fracionado em dois períodos de 30 dias.

De acordo com o que se estabeleceu, as medidas podem ser implementadas por acordo individual desde que os (as) trabalhadores(as) recebam mensalmente até 3 salários-mínimos (R\$ 3.145,00), sejam considerados hipereconômicos (tenham curso superior e recebam duas vezes o teto previdenciário) e a redução salarial seja inferior a 25%; nas demais hipóteses, isto é, quando se receber mais de três salários mínimos, não forem hipereconômicos e estiverem nas demais faixas de redução, a pactuação se dará por meio de acordo ou convenção coletiva.

Ainda na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, vale destacar que o (a) empregador(a) deverá manter o pagamento

dos benefícios pagos ao empregado (a). Mas, cabe destacar, quanto a este tema, que, embora a norma faça menção ao direito à percepção de “todos” os benefícios, não se mostra devido o pagamento, por exemplo, do vale-transporte, porquanto, suspenso o contrato de trabalho, não se há falar em locomoção do trabalhador ao local de trabalho.

Criou-se, como contrapartida às medidas de redução ou suspensão citadas, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, cujo pagamento mensal, custeado pela União, será efetuado aos(às) trabalhadores(as), com exceção daqueles(as) investidos em cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; quem receber seguro-desemprego, bolsa de qualificação profissional e benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

No que tange ao montante do benefício a ser pago, este será variável: tomando-se por base um percentual do seguro-desemprego, estará entre R\$ 261,25 e R\$ 1.813,03, quando se tratar de redução proporcional de jornada e do salário. Em caso de suspensão do contrato, o pagamento corresponderá a 100% do valor correspondente ao seguro-desemprego. E, por exemplo, no caso de um trabalhador intermitente, o valor será no importe fixo de R\$ 600,00.

A Medida Provisória n. 936 entrou em vigor na data de sua publicação, fixando, em seu conteúdo, que o pagamento do benefício seria pago em até 30 dias. Ocorre, porém, que, somente em 22 de abril, por meio da Portaria n. 10.486, foram publicadas as normas relativas ao seu processamento e pagamento. Este fato não somente gerou um atraso significativo na liberação do valor a ser pago, mas levou muitas pessoas às agências bancárias e lotéricas tanto para formalização do ato quanto para a percepção do valor, em total afronta ao que se havia de orientação referente ao isolamento, quarentena e distanciamento. A ausência de estrutura

organizacional, bem como de uma política imediatista e de valorização da dignidade da pessoa humana, trouxe, mais uma vez, à baila, a vulnerabilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Muito embora as medidas concernentes ao mundo do trabalho possam ser afirmadas como ato proativo por parte do Governo Federal, as mesmas não têm o condão de resguardar o direito à vida dos (as) trabalhadores(as), pois, do seu contexto, o que se depreende é a ampla e exclusiva preocupação com a sobrevivência do capital.

3 PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARÁTER ESSENCIAL: DA INVISIBILIDADE AO ESTRELATO

Na data de 20 de março, regulamentando a Lei n. 13.979, foi publicado o Decreto n. 10.882 para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Após discussões política e jurídica para se dirimir a competência das ações de combate ao coronavírus, e tendo o Supremo Tribunal Federal decidido em caráter liminar na Ação Direta de Constitucionalidade (ADI 6341) que a mesma é concorrente em todas as unidades federativas, o Presidente da República, em complemento e adequação, fez publicar o Decreto n. 10.329, de 28 de abril de 2020, fixando outros serviços públicos e atividades essenciais. Em ato posterior, datado de 11 de maio, foi publicado o Decreto n. 10.344, acrescentando ao rol existente novas atividades. Já são mais de 50.

Do rol apresentado, é cediço, por exemplo, que as atividades que envolvem assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares; assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade; atividades de segurança pública e privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de presos, além dos serviços funerários são fundamentais para se manter um mínimo de civilidade no País. Por outro lado, dúvidas surgem quanto ao critério atribuído pelo Poder Executivo para se considerar a essencialidade de determinadas atividades, o que torna necessária a reflexão sobre o significado, para além do senso comum, da

indispensabilidade dos serviços, bem como do seu alcance e do que está por detrás deste enquadramento.

No âmbito estadual, a título de exemplo, há de se destacar o Decreto n. 729, de 5 de maio de 2020, que dispôs sobre a suspensão total de atividades não essenciais (*lockdown*), no âmbito dos Municípios de Belém, Ananindeua, Marituba, Benevides, Castanhal, Santa Isabel do Pará, Santa Bárbara do Pará, Breves, Vigia e Santo Antônio do Tauá (Pará), visando à contenção do avanço descontrolado da pandemia do coronavírus COVID-19. Referido texto legal admitiu, como essencial,

[...] os serviços domésticos, prestados a empregador que atue em atividade/serviço essencial, na forma do decreto, desde que destinado ao cuidado de criança, idoso, pessoa enferma ou incapaz, ou quando o empregador for idoso, pessoa enferma ou incapaz, devendo tal circunstância constar em declaração a ser emitida pelo contratante, acompanhada da CTPS quando for o caso.

Passível de críticas, inclusive porque a inserção do trabalho doméstico remonta raízes de uma sociedade de tradição patriarcal e escravista, para melhor compreender a aludida (não) essencialidade da atividade laboral, há de se pôr em destaque este(a) trabalhador(a).

3.1 O trabalho doméstico: uma crítica para além da raiz

Expor sobre o trabalho doméstico requer, de imediato, compreender quem é este profissional. A norma jurídica vigente - Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015 - considera empregado doméstico aquele (a) que

presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

Para além desse texto formal, há pessoas que exercem essa atividade laboral nas mesmas condições, mas estão longe de receber o reconhecimento jurídico do exercício da função desempenhada, vez que estão na informalidade.

No vasto campo de delimitação que este tema poderia sugerir, há de se trazer à tona o elemento do “cuidado” que este prestador de serviço também gera na sua relação com outrem e que, no momento da pandemia, tornou-se o lema para a sobrevivência humana.

Do ponto de vista do senso comum, a palavra “cuidado” implica zelo, atenção, desvelo, amparo, preservação. Como assinala Leonardo Boff,

[...] cuidar é mais que um ato; é uma atitude. Portanto, abrange mais que um momento de atenção. Representa uma atitude de ocupação, preocupação, de responsabilização e de envolvimento afetivo com o outro. (BOFF, 2005, p. 30).

Há, para esse universo, diversas dimensões a serem analisadas. Contudo, neste momento, importa compor este modo de ser (BOFF, 2005, p. 29), no qual se constitui o ser humano no cuidado de si e de outrem com o trabalho assalariado desenvolvido pela doméstica.

O Decreto do Estado do Pará alhures mencionado não deixa dúvida da posição em que se encontram esses profissionais, vez que, numa definição trazida pela realidade, enquadram-se como aqueles(as) que trabalham no ambiente familiar para que seu(sua) empregador(a) exerça o trabalho produtivo, neste contexto compreendido como o que traz mais-valia. A legislação estadual, ao que se nota, reforça esse enquadramento, evidenciando a importância do(a) seu (sua) empregador(a), e não do trabalho executado.

As atividades domésticas, assim como as demais atividades que envolvem cuidados (como o magistério, principalmente nos níveis pré-escolar e fundamental, e a enfermagem), costumam ser exercidas por mulheres, por serem uma espécie de extensão das atividades que estas desenvolvem, há séculos, nas suas próprias residências, gratuitamente, em nome do afeto à família. São o que

a literatura feminista denomina de “trabalho reprodutivo”: atividades essenciais à reprodução da vida humana e desenvolvidas sem uma contraprestação pecuniária, tais como a limpeza e a organização da casa, os cuidados com as crianças, idosos, pessoas com deficiência e enfermos, o preparo dos alimentos, o cuidado com as roupas dos familiares, entre outras tantas tarefas.

Essas atividades, ainda quando remuneradas, continuam sendo desenvolvidas por mulheres, que, no Brasil, em geral são negras (mais uma herança do nosso passado escravocrata). Tendo em vista que, por ocasião da abolição, não houve políticas públicas para a inclusão dos ex-escravos, as escravas libertas continuaram desenvolvendo as atividades domésticas, que já executavam quando estavam naquela condição. Isso explica o fato de, ainda hoje, as mulheres negras estarem na condição mais vulnerável no mercado de trabalho e na sociedade brasileira.¹¹

Segundo o relatório “Tempo de Cuidar”, da Oxfam, uma organização internacional contra a injustiça da pobreza, datado de janeiro de 2020, há uma crise em curso para os que cuidam e os que são cuidados, nos mais diversos países:

Populações em processo de envelhecimento, cortes em gastos públicos e mudanças climáticas podem exacerbar ainda mais a desigualdade de gênero e econômica e alimentar uma crise cada vez mais aguda para os que precisam de cuidados e os que cuidam. Enquanto a elite rica e poderosa tem recursos que podem poupá-la dos piores efeitos dessas crises, não se pode dizer o mesmo dos que vivem em situação de pobreza e não têm o mesmo poder.

¹¹ Em 2019, havia 6,3 milhões de empregados domésticos no Brasil, em sua maioria mulheres, das quais apenas 1,7 milhões se encontravam na formalidade, sendo o de então o maior índice de informalidade desde 2012, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do IBGE. (Número de empregados domésticos cresce no Brasil, junto com a informalidade. *Rede Brasil Atual*. 31 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/01/numero-de-empregados-domesticos-cresce-no-brasil-junto-com-a-informalidade/>. Acesso em: 31 maio 2020.

Ainda de acordo com o mencionado relatório, que evidencia a questão do cuidado como um problema global,

[...] em todo o mundo, o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago é desproporcionalmente assumido por mulheres e meninas em situação de pobreza, especialmente por aquelas que pertencem a grupos que, além da discriminação de gênero, sofrem preconceito em decorrência de sua raça, etnia, nacionalidade, sexualidade e casta. As mulheres são responsáveis por mais de três quartos do cuidado não remunerado e compõem dois terços da força de trabalho envolvida em atividades de cuidado remuneradas.

A explicar a preponderância absoluta das mulheres nessas atividades em todo o globo, há o estereótipo do trabalho feminino e, pelo menos no caso brasileiro, a exacerbação do machismo, a cultuar que os homens não se enquadram como trabalhadores desta categoria, principalmente quando se refere a permanecer nas residências para os afazeres do lar.

E, numa esteira de multiplicidade de sentidos e de pessoas que igualmente desempenham o papel de cuidar, sobressai-se, em meio à pandemia viral, a valorização do trabalho doméstico e um escopo, ainda que mascarado, de trazê-lo ao campo da essencialidade para a prestação de serviços.

Como o direito faz parte da ética, é necessário observar a extensão que se quer atribuir ao trabalho doméstico no contexto de cuidar do outro durante esse período de isolamento sanitário. Isso inclui a valorização não somente do ser humano e da sua dignidade, mas também do trabalho por ele desenvolvido - trabalho, diga-se de passagem, pouco valorizado e, em regra, informal no Brasil.

De imediato, não cabe questionar o motivo pelo qual se justifica que essas trabalhadoras não sejam tratadas como os demais cujas atividades são consideradas essenciais pelo legislador. A resposta é simples: elas não são efetivamente iguais em direitos

e obrigações aos demais trabalhadores(as), do ponto de vista de uma norma jurídica formal. Contra elas, há a cultura do País.

Outro aspecto relevante quanto a esses profissionais e que faz saltar aos olhos a sua vulnerabilidade diz respeito à exposição direta aos riscos que estarão submetidos por conta da falta de proteção e segurança no desempenho do trabalho. Acredita-se, inclusive, sem a pretensão de banalizar o mal ou desacreditar no caráter humano do(a) empregador(a), que, na hipótese de haver um familiar colocado em isolamento, as tarefas do “cuidado” ao contaminado seriam por eles (as) desenvolvidas. Portanto, a contrário senso, numa visão nefasta da natureza humana, colocar o serviço doméstico na essencialidade, obrigando o(a) trabalhador(a) ao labor, sob pena de dispensa em caso de se descumprir o chamamento ao trabalho, é consagrar a política de morte para os menos favorecidos (no caso, em sua maioria, mulheres negras).

3.2 Os trabalhadores por meio de plataformas digitais: a colonização do mundo do trabalho pelo capitalismo periférico

O processo de precarização do trabalho que tem se operado no Brasil, iniciado com a flexibilização do trabalho, presente já no Texto Constitucional de 1988, e levado a efeito nos anos de 1990, avançou a passos largos com a Reforma Trabalhista de 2017. E, no contexto da pandemia, tem-se atribuído maior centralidade a um tipo precário e essencialmente periférico: o trabalho desenvolvido por meio de plataformas digitais.

Esse fenômeno denominado de “uberização” compreende diversas formas de trabalho realizadas por intermédio de plataformas digitais, desde o transporte de passageiros nos veículos dos próprios trabalhadores, até serviços de entrega realizados por *motoboys* (hoje nominados, na regulamentação a eles direcionada, “motofretistas” ou *bikeboys*). Sobre estes dois últimos tipos de trabalhadores, que têm garantido que muitos brasileiros satisfaçam suas necessidades sem precisar sair de casa, há de se discernir que

eles sempre estiveram associados à marginalidade: são, em geral, muito jovens, homens, negros, oriundos de bairros periféricos e costumam trabalhar cerca de 12 horas por dia, todos os dias da semana, para aferir em torno de um salário mínimo por mês, sem qualquer tipo de proteção social.

Motofretistas e *bikeboys*, dada a precariedade de sua própria existência, e acostumados a correr os mais variados tipos de risco, não puderam usufruir do isolamento social e - mais que isso - tornaram-se essenciais para que fosse possível o isolamento de muitas outras pessoas. Entretanto, a despeito da centralidade do trabalho que desempenham durante a pandemia, relatam estar ganhando consideravelmente menos.¹²

Esses trabalhadores arcam com os custos do trabalho (aquisição e manutenção da moto ou bicicleta que utilizam para trabalhar) e, em tese, estabelecem as próprias metas, embora isso não signifique ausência de subordinação. A plataforma virtual, não obstante seja imaterial, funciona como uma empresa e lança mão de uma série de novas formas de bonificação para conseguir o comprometimento do(a) trabalhador(a).

Assim, o processo de uberização constitui uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que, surgida em anos recentes, como uma tendência, desonera aquele que contrata o(a) trabalhador(a), externalizando completamente a produção.

Faz-se relevante citar que, em dezembro de 2019, por decisão da juíza titular da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, Látia Lacerda Menendez, foi reconhecido o vínculo empregatício entre a Loggi, aplicativo de entrega, e seus cerca de 15 mil *motoboys*, em vários Estados brasileiros, em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (RODRIGUES, Márcia, 2019, s.p.). Ao passo em

¹² É o que informou a pesquisadora Ludmila Abílio, do Instituto de Economia da UNICAMP, a partir de questionário aplicado a 300 desses trabalhadores em São Paulo. *Vide*: Instituto da Economia. *Trabalho e uberização em tempos de pandemia*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=d5XwF3PxL8Y>. Acesso em: 20 maio 2020.

que há decisões jurídicas favoráveis ao reconhecimento da relação de emprego, este não é o entendimento dominante no cenário jurídico brasileiro, haja vista a existência de posições distintas ao argumento da falta de subordinação.¹³

O enquadramento da condição desse trabalhador como empregado é questão que oportuniza várias discussões jurídicas. Entretanto, o que se revela de suma importância, neste momento, é que o não reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores retira deles toda a garantia de direitos sociais garantidos constitucionalmente, o que inclui dizer proteção e segurança. Ou seja, durante a pandemia, em que esses trabalhadores são requisitados a todo instante para a satisfação tanto do capital (plataforma) quanto da sociedade capitalista que dele se beneficia, são eles quem assumem o risco da prestação de trabalho. A conta da morte ou da vida é atribuída ao próprio trabalhador, como se não houvesse a exploração da força de trabalho e esta não fosse considerada uma nova forma de apropriação da mais-valia inserida no capitalismo pandêmico.

3.3 Ainda sobre a essencialidade: “não somos Geni”

Toda pessoa humana está submetida à exposição ao vírus; independe da cor, do sexo, da idade, do estado civil. Mas não há uma democracia viral.

De início, a contaminação e a doença COVID-19 circularam, no Brasil, no ambiente de pessoas com poder aquisitivo mais alto. Passados tempos, a visita e demarcação de espaço do vírus ultrapassaram a camada da elite para se instalar no Brasil dos menos favorecidos financeiramente, embora não deixasse de se fazer presente junto aos primeiros.

¹³ Vide Biblioteca Délio Maranhão, do Tribunal Superior do Trabalho, que, no mês de fevereiro de 2020, disponibilizou informações sobre o tema “Uberização” nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2020-fevereiro>. Acesso em: 29 maio 2020.

Trata-se de fato notório. E isso se justifica não somente pela impossibilidade de se manter, de forma efetiva, o isolamento horizontal e distanciamento presencial, mas porque muitos trabalhadores, antes invisíveis e marginalizados, foram e estão sendo alçados à centralidade do mundo do trabalho para desempenhar atividades que, neste momento, são reputadas essenciais, sem que a eles seja assegurada, com redução de riscos, o direito à vida.

O critério de distinção da essencialidade foi exercido, conforme ressaltado alhures, como ato praticado no exercício da competência discricionária e concorrente das Unidades da Federação, conforme a decisão do Supremo Tribunal Federal.

Este estudo não tem por escopo fazer juízo de valor a respeito das atividades enumeradas como essenciais pelo Presidente da República, Governadores e Prefeitos, tampouco fazer análise sob ponto de vista administrativo. Mas, não se pode perder de vista que, embora no ato em si esteja contido o motivo da sua edição, torna-se de difícil compreensão assimilar a motivação da essencialidade do trabalho desenvolvido em salões de beleza ou em academias de ginástica, como se fez registrar no ato administrativo de âmbito federal.

Decerto, a crise gerada pela pandemia tem trazido, aos que creem no poder da destruição viral, os sentimentos de medo, de insegurança, de tédio, dentre outros. Entretanto, a dignidade da pessoa humana é valor imponderável. E, nesse cenário, não caberia colocar em risco a vida do(a) trabalhador(a) no exercício de atividades relacionadas a esses setores. Poderia ser trazida como argumento de escolha do critério a promoção do bem de todos, inculpada como objetivo fundamental da República Federativa. Ocorre, porém, que a lógica capitalista não permite crer na intenção deste interesse. Em outras palavras, na situação vivida, o bem, se existisse, somente seria voltado à satisfação do capitalista e do terceiro beneficiário indireto da prestação de serviço. Logo, para o(a) trabalhador(a), não haveria contrapartida.

Nota-se, assim, que o critério de essência, de

indispensabilidade não se vincula ao sujeito que exerce a atividade, mas sim a quem se beneficia dela. A essencialidade existe independente de quem faça o trabalho, porque ela é do(a) capitalista. Satisfeito o capital, ele(a), o(a) trabalhador(a), volta a ser descartável. Sua relevância, enquanto ser que exerce o trabalho essencial, sustenta-se até a duração da pandemia; finda esta, a essencialidade dispensa o(a) trabalhador(a). De herói (heroína), ele(a) retorna à realidade como mercadoria humana, se sobreviver sem sequelas irremediáveis, na melhor das hipóteses.

Esse processo de valorização de determinados trabalhadores traz à lembrança a canção “Geni e o Zepelin”, de autoria de Chico Buarque, cujo contexto, numa interpretação livre, evidencia que as virtudes de um ser humano somente são sobressaltadas enquanto promoverem o favorecimento de outros. Geni, antes carregada de vícios, passa a ser rotulada como “poço de bondade” para salvar a cidade. Enquanto ela é útil, é valorizada; depois, perde a serventia e voltam a florescer apenas seus vícios, como outrora.

4 CONCLUSÕES

Na dialética do mundo do trabalho, há quem acredite no caos, outros que apostam em uma mudança mediante a alteração política e econômica da racionalidade neoliberal (CASARA, 2020, s.p.), ou simplesmente na recuperação do País após a existência de um desastre, como se o que importasse fosse somente o amanhã, apagando-se toda a história e o histórico do ser humano.

No cenário trabalhista brasileiro de hoje, dada a tradição sócio-econômico-cultural, homens e mulheres prestam serviços em condições precárias. A crise sanitária global lamentavelmente não alterou esse quadro. Aliás, somente desnudou sua face mais crua, porque o interesse que domina as relações de trabalho é o da sobrevivência, a todo custo, do capital.

Ainda que alguns profissionais estejam sendo enaltecidos pelo cuidado que atribuem ao ser humano, a maioria deles continua a ser desrespeitada e vilipendiada em sua dignidade e direitos.

Na contramão dessa situação vivida, uma questão invisível salta aos olhos: em oposição ao que sempre acreditou convenientemente o capitalista, a sua estrutura depende do trabalhador dedicado, sendo de pouca ou nenhuma utilidade os recursos não humanos disponíveis.

REFERÊNCIAS

ALIANÇA BIKE. *Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo*. São Paulo, 2019. p. 5-6.

BOFF, Leonardo. O cuidado essencial: princípio de um novo ethos. *Revista Inclusão Social*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 28-35, out./mar. 2005.

BRASIL. Poder Executivo. *Decreto n. 33.519, de 19 de março de 2020*. Fortaleza: DOE, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://www.cge.ce.gov.br/decretos-estaduais/>. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. Poder Executivo. *Decreto n. 47.891, de 20 de março de 2020*. Belo Horizonte: DOE, 20 mar. 2020. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=391242>. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. Poder Executivo. *Decreto n. 64.881, de 22 de março de 2020*. São Paulo: DOE, 22 mar. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2020/decreto-64881-22.03.2020.html>. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. Poder Executivo. *Decreto n. 729, de 5 de maio de 2020*. Belém: DOE, 5 maio 2020. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=395536>. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: DOU, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Rio de Janeiro: DOU, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto n. 10.329, de 28 de abril de 2020*. Brasília: DOU, 28 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10329.htm. Acesso em: 27 maio de 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto n. 10.344, de 11 de maio de 2020*. Brasília: DOU, 11 maio 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.344-de-11-de-maio-de-2020-256165816>. Acesso em: 27 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015*. Brasília: DOU, 1º jun. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 29 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Lei n. 8.123, de 24 de julho de 1991*. Brasília: DOU, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília: DOU, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 1 ago.2019.

BRASIL. Presidência da República. *Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020*. Brasília: DOU, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 24 maio 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020*. Brasília: DOU, 1º abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 24 maio 2020.

BRASIL. Senado Federal. *Decreto-legislativo n. 6, de 20 de março de 2020*. Brasília: DOU, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

CASARA, Rubens R.R. Vamos levar a pandemia a sério? *Revista Cult*. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/vamos-levar-pandemia-viral-serio/>. Acesso em: 29 maio 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

HOLLANDA, Francisco Buarque. *Geni e o Zepelin*. Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/chico-buarque/geni-e-o-zepelim.html>. Acesso em: 29 maio 2020.

OXFAM BRASIL. *Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade*. Janeiro de 2020. Disponível em: <https://oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>. Acesso em: 31 maio 2020.

RODRIGUES, Márcia. Justiça de SP reconhece vínculo empregatício entre app e motoboy. *R7*, 6 de dez. 2019. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/justica-de-sp-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-app-e-motoboy-06122019>. Acesso em: 31 maio 2020.