

BANCO DE HORAS E CONTROLE DE JORNADA NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: ABORDAGEM NA PERSPECTIVA DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

Alyandra de Abreu Alves Silvestre¹

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo geral abordar as alterações legais sobre banco de horas e controle de jornada durante a pandemia, na perspectiva da dignidade humana do trabalhador, para tanto se utilizou da pesquisa bibliográfica, tendo como fonte e suporte a doutrina, artigos científicos e a legislação pertinente. Também se utilizou do método dedutivo para atingir os resultados pretendidos. Abordou inicialmente a contextualização histórica do trabalho e as conquistas trabalhistas no Brasil, já que tais conquistas derivam diretamente do reconhecimento do trabalho enquanto instrumento de manutenção da dignidade humana. Posteriormente buscou explicar o instituto da duração do trabalho sob uma análise legal e doutrinária, e apontou sua relação com a construção da dignidade humana do trabalhador. Por fim, a pesquisa abordou as alterações legais sobre banco de horas e controle de jornada, ocorridas durante a pandemia e suas implicações na dignidade humana do trabalho, o que restou conclusivo que, tais alterações não surtiram o efeito esperado, que era a preservação do emprego e renda, e, além disto, favoreceu a precarização das relações de trabalho, por ter criado precedentes sobre flexibilização do trabalho, por dispensar o controle de jornada sobre o trabalho efetuado em casa e por ter concedido prazo de até dezoito meses para compensação de jornada por banco de horas.

Palavras-chave: Duração do Trabalho; Dignidade Humana; Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho, que tem por objetivo abordar as alterações legais sobre banco de horas e controle de jornada durante a pandemia, por uma perspectiva da dignidade humana do trabalhador, concentra-se em saber quais as consequências destas alterações legais durante a pandemia para as relações de trabalho, especificamente no que diz respeito à dignidade humana dos trabalhadores, que geralmente são mais vulneráveis em uma relação de trabalho.

Em uma abordagem inicial, buscar-se-á apontar a contextualização histórica do trabalho, e em consequência tem-se as conquistas sociais trabalhistas no Brasil, que derivam diretamente dos movimentos sociais ocorridos no mundo. Neste sentido, faz-se necessário

¹ Acadêmica do Curso de Direito do CEULP/ULBRA – Centro Universitário Luterano de Palmas.

uma breve explanação sobre a resignificância do trabalho humano ao longo dos anos e como isto influenciou diretamente na construção do reconhecimento do trabalho, enquanto mecanismo da manutenção da dignidade humana social.

Em continuidade, a pesquisa buscará abordar o instituto da duração do trabalho, já que decorre daí os institutos do banco de horas, enquanto espécie de regime de compensação de jornada, e o controle de jornada, que tem ligação direta com a dignidade humana dos trabalhadores e a manutenção de direitos fundamentais, como à vida, saúde e lazer, por exemplo. Na busca por respostas ao problema proposto, que é saber quais as consequências destas alterações legais sobre banco de horas e controle de jornada durante a pandemia, por uma perspectiva da dignidade humana do trabalhador, por fim, a pesquisa busca abordar tais alterações legais, efetuadas por medidas provisórias, bem como as consequências advindas delas sobre as relações de trabalho, que afetam diretamente e principalmente sobre a vida dos trabalhadores, quase são sempre os mais vulneráveis economicamente na relação de trabalho.

Neste sentido, a pesquisa buscará utilizar a pesquisa bibliográfica como suporte de alcance dos resultados, pois terá como fonte a doutrina jurídica pertinente, além de artigos científicos e legislação pertinente. Também terá como método o dedutivo, já que parte de uma situação mais ampla, que é a duração do trabalho, para uma mais delimitada e particular, que é o controle de jornada e banco de horas durante a pandemia.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E AS CONQUISTAS SOCIAIS DO LABOR NO BRASIL

Conforme aponta FONTANA (2021, p. 176, on-line), o trabalho humano é um fazer capaz de transformar as relações humanas, além disto todas as interações sociais e os modelos de civilizações giram em torno do trabalho, ainda que na antiguidade ele representasse a barbárie humana de poder do homem sobre homem. A evolução do trabalho humano apresenta também um instrumento propulsor de surgimento de tecnologias, uma vez que as necessidades sociais obrigam uma melhor e maior cadeia de produção.

O trabalho é uma atividade capaz de transformar a natureza em um bem útil ao ser humano, porém isto não é o bastante, o trabalho permite saltar do estado de naturalidade do indivíduo para o ser social, onde o ser humano passar a ser incluso em comunidade participativa e responsável. (LIMA et al, 2020, p. 56, on-line).

A evolução do trabalho mostra que ele basicamente surge para suprir uma necessidade humana, mesmo que tenha representado uma barbárie nos primórdios.

Atualmente é o trabalho a melhor forma de garantir a dignidade do indivíduo e proporcionar prosperidade, graças às revoluções e movimentos sociais ocorridos no passado, que garantiram também a criação de Direitos Fundamentais aos trabalhadores, no intuito de abandonar os padrões de trabalho antigos e passar a garantir a dignidade dentro do espaço de trabalho. (SILVA E BERSANI, 2020, on-line).

2.1 O SURGIMENTO DO TRABALHO E SUA RESSIGNIFICÂNCIA AO LONGO DOS ANOS

Segundo aponta FONTANA (2021, on-line), o Período Paleolítico durou cerca de 2,6 milhões de anos, e durante este período o homem desenvolveu muitas habilidades, como a quebra da pedra para produzir artefatos, o que originou o termo “pedra lascada”, já que as lascas destas pedras serviam na produção manual de objetos. Historicamente, estas são as primeiras ações do homem que foram capazes de alterar a realidade, podendo sim ser conhecidas como os primeiros trabalhos, sem aferição de valores, até porque a ideia de trabalho da qual se tem atualmente é o resultado de uma construção social. No período Neolítico, o trabalho humano era meramente agrícola, pois foi nesta época que a agricultura começou a se desenvolver,

Adiante, o termo trabalho é originário da palavra “tripaliare” que significa torturar. Em grego, a palavra trabalho deriva do termo “poena” que quer dizer “pena”, no sentido de punição. A palavra tripaliare na verdade é o nome de uma máquina usada para praticar tortura. Neste sentido, por volta da Idade Antiga, os registros apontam que o trabalho era atividade apenas dos escravos, mas não havia salário, o que acontecia era que estes escravos tinham que pagar o seu próprio sustento com o trabalho. Insta lembrar que, não havia que se falar em direitos, pois até mesmo a concepção de direitos e garantias fundamentais que se tem atualmente era praticamente inexistente aos escravos naquela época. (CALVO, 2020, p. 78).

Conforme aponta LEITE (2020), na antiguidade o trabalho era na verdade um tipo de pena dada a alguém. Ora funcionava como castigo, ora funcionava como pena, o importante era cumprir o objetivo da atividade, que era gerar fadiga e ser uma tarefa penosa. A verdade é que, mesmo que o surgimento do trabalho humano tenha se dado desta maneira, é possível perceber que ele foi resignificado ao longo dos anos e ganhando valor vital diante da sociedade.

O trabalho, enquanto pena ou castigo, era a forma mais usual de exploração exercida do homem sobre outros homens. Aqueles que eram explorados eram os escravos, que

poderiam ser prisioneiros de guerra ou pessoas mais pobres, e neste sentido os filhos dos escravos automaticamente também eram escravos desde a época de seu nascimento. Não muito distante da escravidão, mas já em passos curtos rumo à uma maior liberdade, surgiu então a servidão, que embora muito usual em épocas remotas no Brasil, já era utilizada há muito tempo em sociedades muito mais antigas. A servidão foi constante na época dos feudos e se dava pela proteção militar e política aos servos, por meio dos senhores feudais. Os servos não tinham liberdade, mas ganhavam tal proteção por trabalhar nas terras dos senhores feudais. (OLIVEIRA, 2018, on-line).

Após muitos anos, com a chegada da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho tornou-se um dos atributos mais importantes da vida humana, até porque o sistema manufaturado passou a ser substituído por máquinas, implantando o sistema de produção maquinado, onde a produção era dividida por partes, e o incremento de tecnologia e máquinas era constante. Neste período havia um excesso de trabalho e jornada de trabalho extremamente exaustiva, pois o novo sistema econômico exigia entrega absoluta dos trabalhadores, sem falar da exploração irresponsável da indústria sobre os trabalhadores, que por conta do êxodo rural se subordinavam às condições degradantes de trabalho para poder sobreviver nos centros urbanos. (SILVA E BERSANI, 2020, on-line).

Embora a Revolução Industrial seja muito criticada por muitos estudiosos sobre o assunto, e embora nesta época realmente tenham ocorrido muitas atrocidades contra a vida do trabalhador, não se pode esquecer que foi com a Revolução Industrial que, o trabalho passou a ser emprego, e, portanto os trabalhadores desempenhavam seus serviços por salários. Já nascera à época a ideia de contrato de trabalho, embora como uma espécie de servidão, mas que contribuiu para o atual modelo de contrato de trabalho que se tem atualmente. É importante mencionar que, foi a partir desta época que movimentos sociais começaram a pressionar o Estado a se posicionar sobre direitos trabalhistas e melhores condições de labor, o que impulsionou ainda mais a criação de um Estado Social Protecionista que, vigora até os dias atuais, claramente previsto na Constituição Federal de 1988. (MARTINS, 2019).

2.2 AS CONQUISTAS SOCIAIS TRABALHISTAS NO BRASIL

Segundo aponta LACERDA E MARINHO (2019, on-line), as primeiras grandes conquistas obtidas na seara trabalhista se deram a partir do século XVII por conta dos primeiros passos do surgimento da Revolução Industrial. Não se tratava de uma conquista automática, mas foi a partir desta época que o trabalho passou a ser tratado como emprego,

além disto, a mão de obra passou a ser assalariada e os maquinários começaram a auxiliar o homem na produção industrial. A Revolução Francesa também foi um importante fato histórico que proporcionou fortes debates sobre liberdade, igualdade e fraternidade, seja no campo trabalhista como em outras áreas de Estado, o que obrigou o Estado a intervir na busca por melhores qualidades de trabalho.

No mesmo sentido, a Revolução Francesa tornou muito mais acessível a intromissão estatal nas relações de emprego, pois apesar da predominância da interferência mínima imposta pelo liberalismo e pelo capitalismo, movimentos sociais de trabalhadores ganhavam cada vez mais força, obrigando o Estado a se deslocar de sua zona de conforto e a atuar como garantidor de alguns direitos. Já não era mais possível suportar as péssimas condições de trabalho, e diante deste cenário os próprios trabalhadores passaram a se unir e exigir garantias dignas no labor, e foi a partir daí que as primeiras ideias sobre o Direito do Trabalho passaram a surgir, em forma de pequenas conquistas, anos após anos. (SILVA E CASTRO, 2020, on-line).

Com um cenário catastrófico, onde mulheres, homens e crianças eram explorados, submetidos à sobrecarga de trabalho pelo capitalismo selvagem, sem garantir a proteção da dignidade das pessoas, os trabalhadores passaram a reivindicar por meio da criação de sindicatos, nascendo assim os movimentos sindicalistas. Surge então o direito da sindicalização, a contração coletiva, convenções coletivas de trabalho e individual e o direito à proteção legislativa do trabalhador, de forma a inibir abusos por parte dos empregadores. Após isto, muitos documentos importantes passaram a surgir, como a Constituição do México de 1917, considerada a primeira Constituição do mundo que, passou a prevê o direito do trabalho em seu escopo, e foi neste instrumento normativo onde se data as primeiras previsões sobre carga horária de trabalho. (LACERDA E MARINHO, 2019, on-line)

Segundo aponta SILVA E CASTRO (2020, on-line), posteriormente normas protecionistas dos trabalhadores passaram a surgir, principalmente na Europa. Estas leis foram consideradas formas mais seguras para coibir os abusos cometidos contra trabalhadores, de modo a propiciar dignidade no labor e proteção da dignidade humana. Após isto, direitos foram surgindo para enfrentar a exploração e aos poucos foi consolidada a necessidade de proteção dos trabalhadores.

Atualmente, o Direito do Trabalho é considerado um Direito Social, e isto implica uma série de consequências na órbita nacional e internacional. O Direito do Trabalho foi na verdade o primeiro Direito Social a entrar em ascensão mundial, e nisto reside uma consequência incalculável, pois é partir do Direito do Trabalho que outros direitos como

saúde, educação, lazer e segurança passaram a ser discutidos e solicitados pela sociedade. (MARTINEZ, 2020).

Lembra-se aqui, da criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, que tem como objetivo prover a justiça social por meio do trabalho e partiu do Tratado de Versalhes. A OIT funciona e opera de modo a criar e aplicar as convenções e as recomendações internacionais sobre o trabalho, onde seus membros já adotaram mais de 189 convenções e 205 recomendações. Para se ter ideia de sua importância, foi por causa da OIT que a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho surgiu em 1998, e esta declaração passou a reconhecer a efetiva abolição do trabalho infantil, além da exclusão absoluta de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, dentre os direitos com o respeito à liberdade sindicalista e a liberdade de negociação coletiva. (BRASIL, 2021.)

Quanto ao Brasil, a princípio deve ser lembrado que o país viveu durante quatro séculos sob um regime de escravidão. Calcula-se que cerca de 12 milhões de escravos negros foram usados na exploração da mão de obra humana, e era os escravos negros a única mão de obra e força de trabalho disponível para edificar os interesses dos colonizadores. As primeiras formações econômicas do Brasil foram basicamente a extração, plantação, exportação de minérios e produtos advindos da agricultura, por isto não eram tarefas fáceis, com as quais os Portugueses não consumavam lidar. (SILVA, 2020, on-line).

A Constituição Federal Brasileira de 1824 nada passou a prevê especificamente sobre Direitos Sociais Trabalhistas, prevendo apenas a abolição de corporações de ofícios, por acreditar na liberdade do exercício dos ofícios e profissões. Mesmo tímida, algumas leis importantíssimas foram criadas, como a Lei do Ventre Livre de 1871, assegurando liberdade aos filhos de escravos ao nascerem; a Lei do Sexagenários, que dava liberdade aos escravos maiores de 60 anos, e por fim a Lei Áurea, que em 1888 pôs fim à escravidão. Com a abolição da escravidão, muitos imigrantes italianos foram trazidos ao Brasil para comporem a classe operária daquela época, mas muito ainda teria que ser enfrentado. (LARCERDA E MARINHO, 2019).

Com a expansão do trabalho, consta mencionar o surgimento do Decreto Nº 979 de 1903, que regularizou sindicatos de trabalhadores agrícolas e empresas rurais, e o Decreto Nº 1637, de 107, instituindo o sindicato dos trabalhadores urbanos. Logo após, em 1912 fundou-se a Confederação Brasileira de Trabalho, que serviu de marco na busca por jornada de trabalho digna de até 8 horas diária, além do estabelecimento de um salário mínimo e indenização em caso de acidente de trabalho. Após isto, durante a Era Vargas, período de extrema importância ao Brasil, especificamente em 01 de maio de 1943 a Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT), foi instituída pelo Decreto N° 5.452, compelindo normas sobre o trabalho e que vigoram até os dias atuais. Em 1988 o sistema democrático volta a ser incrementado no Brasil e muitas conquistas foram obtidas, como a estabilidade da carga horária de trabalho, por exemplo, muito embora acredita-se que a Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017, tenha sido um retrocesso grosseiro sobre Direitos Trabalhistas no século XXI. (PINHO E BEZERRA, 2019, on-line).

3 DURAÇÃO DO LABOR E SUA IMPORTÂNCIA PARA A CONSTRUÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

Segundo o TST (2021, on-line), a duração do trabalho ganha relevância porque ela é um instituto indissociável da relação de emprego. Quando alguém trabalha por carteira assinada, obrigatoriamente deve haver a estipulação da duração do trabalho desta pessoa, tanto por uma obrigação da CLT como sendo uma garantia da Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XIII. Portanto, é fundamental entender claramente o instituto da jornada de trabalho e sua relevância para o Direito do Trabalho, tanto por uma questão de direito fundamental quanto por ser um atributo do Direito Social do trabalho no Brasil.

3.1 DURAÇÃO DO TRABALHO, JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIO DE TRABALHO

Segundo JORGE NETO E CAVALCANTE (2019, p. 694), a duração do trabalho é um termo amplo, genérico e que engloba todos os aspectos sobre jornada de trabalho, horário de trabalho e descansos, por exemplo. Desde logo é correto pensar que, o termo duração do trabalho engloba também os institutos do tempo à disposição do empregador e todos os direitos decorrentes do trabalho que estejam ligados diretamente com o período em que o labor é executado diretamente ou não.

Segundo RESENDE (2020, p. 781), o termo duração do trabalho deve ser compreendido como o gênero, que tem por espécie a jornada de trabalho, horário de trabalho e repouso trabalhista. De forma clara, a duração do trabalho é todo o tempo em que o empregado efetivamente presta o serviço e o tempo em que esteja à disposição do empregador. Não diz respeito apenas às horárias diárias, mas à todo o trabalho semana, mensal ou anual, a depender do tempo em que o empregado foi contratado, se por tempo determinado ou indeterminado.

Segundo MARTINEZ (2020, p. 324), a duração do trabalho é aquele tempo em que, contratualmente ou outorgado foi ao empregado, como por exemplo a duração de trabalho de trabalhadores bancários, que é de seis horas diárias e trinta horas semanais. A duração de trabalho tem previsão legal na Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XIII, e na CLT, artigo 58, caput.

Em se tratando da jornada de trabalho, esta é o período diário de trabalho, ou seja, as horas trabalhadas no dia. A jornada de trabalho é a soma de horas trabalhadas em um dia. Embora a CLT cite em seu artigo 59, §2º o termo jornada semanal ou mensal, não é o correto dizer que jornada de trabalho é o mesmo, embora na prática se use muito tais institutos. (RESENDE, 2020).

Neste sentido a jornada de trabalho “(...) é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária.” (MARTINEZ, 2020, p. 675).

De forma muito objetiva, tem-se que “Jornada de trabalho é o número de horas diárias ou semanais prestadas pelo trabalhador para a empresa.” (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 868).

Segundo ROMAR (2018), o conceito de jornada de trabalho depende do estudo de duas teorias básicas. A primeira é de que a jornada de trabalho é o tempo efetivamente trabalhado e a segunda afirma que é o tempo à disposição do empregador. Na primeira teoria, a jornada de trabalho diz respeito somente ao tempo diário efetivamente trabalhado, sendo assim, pausas de descansos não são computados. A segunda teoria afirma que jornada de trabalho é o período do dia que o trabalhador fica à disposição de seu empregador, aguardando ou executando as ordens, ainda que o empregado não esteja efetivamente trabalhando. O artigo 4º da CLT adota entendimento diferente da primeira teoria, pois assegura que a jornada de trabalho não precisa que efetivamente o empregado tenha trabalhado. O próprio estado de disposição do empregador, aguardando ou executando ordens já computa serviço efetivo, e, portanto é jornada de trabalho.

Em se tratando do termo “horário de trabalho”, este é o lapso temporal diário. Corresponde do início até o término. Não é incluído aqui o intervalo. Como exemplo, tem-se o horário de trabalho das 07 às 11h e das 12 às 16h. Desta forma, o horário de trabalho é uma denominação que diz respeito exatamente às horas de início e término das atividades dentro da jornada de trabalho. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 78).

3.2 CONTROLE DE JORNADA, BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

Para que haja segurança nas relações de trabalho, a jornada de trabalho precisa necessariamente ser controlada, e isto se dá por meio do registro do horário de trabalho do empregado. Este instituto decorre basicamente do artigo 2º, caput da CLT, desta forma, por meio do poder de direção, fiscalização e controle é que a legislação permite que empregadores controlem a jornada de seus trabalhadores. O primeiro ponto a ser mencionado sobre o controle de jornada do trabalhador é que, antes da Lei N° 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica) entrar em vigor, a CLT regulamentava o assunto, no artigo 74, §2º, prevendo que, aos estabelecimentos com mais de dez trabalhadores era obrigatória a anotação da entrada e saída do empregado, fosse em registro manual, mecânico ou eletrônico. (DELGADO, 2019).

O próprio Tribunal Superior do Trabalho já tinha sumulado tal previsão (Súmula 338 do TST), afirmando que o empregador que contava com mais de dez empregados, teria o ônus do registro da jornada de trabalho, e caso não apresentasse o controle de frequência, presumia-se verdadeira a jornada alegada pelo trabalhador. A lei também não previa um regramento ou procedimento de controle de jornada para empresas com até dez trabalhadores. (CALVO, 2020).

Com o advento da Lei N° 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica), o artigo 74 da CLT sofreu importante alteração, e a obrigação de controle de jornada passou a ser apenas para estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores. Apesar da lei prevê esta alteração, a doutrina explica de forma muito imperiosa que, não significa que estabelecimentos com até vinte trabalhadores não tenham que manter o controle da jornada. A alteração normativa tem o objetivo de mera simplificação dos procedimentos administrativos das empresas, sendo assim é presumido o controle da jornada de labor em qualquer estabelecimento, independente da quantidade de empregados, até porque, caso o empregado alegue jornada trabalhada e o empregador não provar o contrário, prevalece a jornada alegada pelo trabalhador. Ademais, se o estabelecimento com até vinte empregados decidirem impor o controle de jornada, os trabalhadores são obrigados a aceitar. (RESENDE, 2020).

Ao optar por controle de jornada ou por ser obrigado a usar tal mecanismo, os empregadores precisam entender outros aspectos, como os intervalos, as horas extras, e trabalho externo, por exemplo. Os intervalos não computam o horário de trabalho, conforme previsão do artigo 71, §2º da CLT. O trabalho externo, aquele executado fora do

estabelecimento, também pode ser controlado, como por exemplo os entregadores, que ao final do dia voltam à empresa, os motoboys que entregam pizza e retornam ao final de cada entrega, aqui a jornada também pode ser controlada por ponto eletrônico ou não. (RESENDE, 2020).

Em se tratando do banco de horas, previsto a partir do art. 59 da CLT, a doutrina tem entendido que ele é uma espécie de compensação das horas diárias que forem extrapoladas na duração do trabalho. Originalmente ele foi instituído no Brasil pela Lei N° 9.601/88, posteriormente houve alteração pela MP 2.164-41/2001 e mais recentemente sofreu consideráveis alterações pela Lei N° 13.467/2017. Pode ser considerado também um instrumento de flexibilização da jornada de trabalho, em que o excesso de horas trabalhadas em um dia pode ser diminuído em outro dia, desta forma o período excedente, considerado horas extras, não serão pagos diretamente ao empregado, podendo estas horas extras serem descontadas na própria jornada do trabalhador. Como o próprio nome sugere, cria-se um depósito em que as horas trabalhadas a mais ficam guardadas, para serem compensadas nos dias seguintes. (LEITE, 2020).

Conforme aponta CALVO (2020), o instituto do banco de horas apresenta aspectos relevantes, e o primeiro a ser esclarecido é que, o banco de horas não pode ser criado por arbitrariedade do empregador, ele só existe mediante acordo ou convenção coletiva, ou seja, é imprescindível a concordância do empregado. Outro ponto relevante é que, caso ocorra a demissão do empregado, havendo banco de horas que não foi compensado, deve o empregador pagar as horas extras não compensadas, e neste cálculo deve ser usado como base a remuneração da data da rescisão. Além disto, banco de horas pode ser instituído dentro da empresa mediante acordo individual, mas neste caso a compensação das horas extras devem ocorrer em até seis meses.

Segundo JORGE NETO E CAVALCANTE (2019), enquanto que antigamente só era válida a regra do §2º, art. 59 da CLT, em que o banco de horas somente poderia ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva, hoje se permite o acordo individual para tal instituto, bastando tão somente que a compensação ocorra em até seis meses, isto dispensa a participação do sindicato neste tipo de negociação.

Em se tratando de banco de horas e compensação de jornada, há que se dito que os dois institutos são diferentes um do outro. É muito comum haver confusão quanto a estes institutos, mas o banco de horas é meramente uma espécie de compensação de jornada. Enquanto no banco de horas, as horas excedentes são lançadas em um “banco”, ficando acumuladas para serem trocadas por folgas eventuais, sabendo que a compensação destas

horas não podem ultrapassar o período de um ano ou 6 meses, este último em caso de acordo individual, já a compensação de jornada é um regime em que, o excesso de horas em determinado dia seja compensado pela diminuição de horas em outro dia. A título de exemplo, tem-se que um trabalhador, com uma jornada de trabalho de 44h semanais, 8h por dia, trabalhe na segunda por 7 h seguidas, na terça por 9h , na quarta feire labore 8h, na quinta labore 10h, na sexta labore 6h e no sábado trabalhe por 4h, neste caso o trabalhador laborou 44h semanais e não ultrapassou o limite máximo de 10h diárias (art. 59, §2º da CLT). (CALVO, 2020, p. 232).

Portanto, o banco de horas diz respeito ao depósito das horas extraordinárias de um dia, para serem compensadas em outro dia eventual, já o regime de compensação da jornada diz respeito à alteração da duração do trabalho de um dia que reflete no outro dia, seja pra aumentar ou diminuir a duração do trabalho diário. O regime de compensação do §6º do artigo 59 não tem relação com às horas extras do dia, desta forma não diminui e nem aumenta a jornada semana, meramente altera a duração do trabalho diário, promovendo flexibilização da jornada semanal ou mensal, bem como ele pode se da por acordo individual tácito ou escrito. (BRASIL, 2021).

3.3 DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR E A DURAÇÃO DO TRABALHO

Segundo LENZA (2021, p. 72), a dignidade da pessoa humana é um princípio-matriz, pelo qual se reconhece todos os direitos fundamentais do ser humano. Legalmente é um dos fundamentos da República, que orienta o Estado a garantir e efetivar direitos fundamentais a todas às pessoas.

Segundo aponta SALEME (2021), este princípio orienta todos os demais princípios existentes, bem como direitos e garantias fundamentais que o constituem a Constituição Federal de 1988. Por ele, reconhecendo a natural aptidão do ser humano em ser respeitado e protegido, concretiza-se os direitos fundamentais, alterando-se sempre conforme as etapas de vivência de cada sociedade.

No direito do trabalho, dois direitos básicos estão atrelados à dignidade humana do trabalhador, que são o direito à saúde e o direito à segurança do trabalho. Estes direitos direcionam a um infinito aglomerado de normas que atuam para garantir que, o trabalhador não seja a vítima em uma relação de trabalho, resguardando sempre a sua saúde mental e física, além da preservação da sua saúde por meio de normas técnicas que organizam as atividades laborais, tanto as que oferecem menos risco quanto as que oferecem mais risco à

vida e à integridade do trabalhador. O próprio artigo 7º, inciso XXII da CF/88 já prevê o direito a saúde e a segurança do trabalho como um direito social, implicando uma obrigatoriedade ao Estado de máxima proteção do trabalhador. (TST, 2021).

Conforme aponta MELEU, CARVALHO E FRANÇA (2021, on-line), a jornada de trabalho tem ligação direta com a dignidade da pessoa humana, porque é por meio dela que o trabalho ganha relevância social, conseqüentemente muitas praticas ilícitas passam a ser condenadas pela legislação, como a jornada exaustiva, por exemplo. É por meio dela que o respeito ao trabalhador é garantido, de forma a preservar o descanso do trabalho, o direito à desconexão do trabalho, seja ele presencial ou teletrabalho, além dos intervalos semanais e férias, preservando obviamente a vida em sociedade, bem como determinando a impossibilidade de um retrocesso social, onde o homem era visto como objeto do mercado capitalista.

Segundo YUNIS E SANTOS (2021, on-line), considerando ser este princípio aquele que norteia todas os demais princípios no ordenamento jurídico pátrio, parece justo afirmar que é por ele que se evita a precarização do trabalho, e obviamente isto se reflete diretamente no instituto da duração do trabalho, pois a organização de duração do trabalho se baseia basicamente na disposição do homem ao trabalho e aos outros afazeres da vida que lhe conferem dignidade, como o lazer, capacitações, família, estudos, alimentação e saúde, por exemplo.

4 BANCOS DE HORAS E CONTROLE DE JORNADA NA PERSPECTIVA DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR DURANTE A PANDEMIA NO BRASIL

Segundo BARZOTTO (2021, on-line), a pandemia foi responsável por trazer uma série de instabilidades nas relações de trabalho, como prova disto tem-se as inúmeras medidas provisórias que foram criadas ao longo deste período, que tratam especificamente dos contratos de trabalho. Enquanto o teletrabalho se tornava a modalidade de trabalho mais executada, muito se tem discutido sobre os direitos e garantias fundamentais do trabalho, de forma a não afastar a dignidade do trabalhador pelo simples fato de ele estar laborando em sua casa. Parece bem que, apesar das medidas tomadas para preservar as relações de trabalho e garantir a manutenção da dignidade do trabalhador, o Brasil ainda se encontra em um cenário catastrófico, onde há uma precarização dos postos que restaram. Medidas como o “conoronavoucher”, que afetaram diretamente institutos como duração do trabalho e banco de

horas, cada vez mais tem gerado discussões, embora acredita-se que tenham contribuído para a manutenção do emprego e da renda durante a pandemia.

4.1 ALTERAÇÕES LEGAIS SOBRE BANCO DE HORAS E CONTROLE DE JORNADA DURANTE A PANDEMIA E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A primeira medida a tratar sobre o banco de horas foi a Medida Provisória N° 927, de 22 de março de 2020. Por esta medida, empregados e empregadores poderiam firmar contrato individual formal dispondo sobre banco de horas, mas talvez a grande novidade foi a previsão da possibilidade da constituição de um regime especial de compensação de jornada, por meio do banco de horas, em que a compensação poderia ser feita no prazo de até 18 meses a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública. (BRASIL, 2021).

Conforme explica LEITE (2021), o primeiro ponto a ser esclarecido é que, a MP 927 não foi transformada em lei, fato que após sessenta dias ela perdeu sua vigência, no entanto há uma consequência jurídica muito seria decorrente desta MP, pois as relações constituídas durante sua vigência devem ser conservadas, protegendo os direitos pactuados neste período. Isto implica dizer que, todas as relações trabalhistas que em algum momento utilizaram da previsão desta medida, como a criação do regime especial de compensação de horas, por exemplo, estão sujeitas a elas, até que se desfaçam.

A MP 927/2020 recebeu bastante crítica por também permitir que, o empregador fosse responsável por toda coordenação da compensação destas horas, sem a necessidade de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo. Muitos acreditam que tal medida foi tomada na intenção de preservar empregos durante a pandemia, de forma desburocratizar as relações trabalhistas, mas há muito tempo, antes mesmo do surgimento da pandemia, a precarização das relações de trabalho já era apontada com o advento da 13.457/2017, conhecida como reforma trabalhista. O próprio instituto do banco de horas há muito já vem sendo considerado um instituto descabido no direito do trabalho, pois retira do empregado o direito de receber em dinheiro pelas horas trabalhadas, lhe oferecendo dias de repouso a mais ou compensando estas horas na jornada futura. (PASSOS E LUPATINI, 2020, on-line).

Muitas destas alterações trabalhistas se justificaram por dois motivos: o primeiro era a intenção da preservação do emprego, objetivando facilitar as relações de trabalho e desonerar os empregadores, e o segundo foi o entendimento de que, tais medidas durante a pandemia fossem provocar crescimento de postos de trabalho. Ocorre que, conforme a situação nacional tem mostrado, aumentou-se o número de informais, o Brasil conta quase de

15 milhões de pessoas desempregadas e quase 6 milhões de pessoas que já desistiram de procurar emprego. O problema na verdade vem deste a instituição da Lei N° 13.467/2017, pois a partir dela as relações de trabalho se tornaram precárias e isto ficou pior durante a pandemia, ainda mais com as medidas tomadas pelo Governo Federal. A questão, do banco de horas é um exemplo, pois somente permitiu que a barbárie da reforma trabalhista fosse ampliada durante a pandemia. (BRASIL, 2021).

Mesmo com as críticas, alertas e inconsistências legais da MP 927/2020, foi instituída nova medida, a MP 936, de 1° de abril de 2020, que foi convertida na Lei N° 14.020, de 6 de julho de 2020. Ela instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e de Renda, dispondo sobre medidas trabalhistas durante o estado de calamidade pública. O ponto mais importante foi a possibilidade da redução proporcional de jornada de trabalho e emprego, desta forma o empregador poderia reduzir a jornada de trabalho dos seus empregados, ou mesmo afasta-los, enquanto o Governo Federal passaria aos empregados o valor referente ao benefício. Esta possibilidade durou enquanto ficou vigente o Decreto Legislativo N° 6, de 2020, ou seja, a Lei N° 14.020, de 6 de julho de 2020 não possui mais eficácia, tendo em vista o fim do estado de calamidade pública, mas obviamente ainda produz seus efeitos. (YUNES E SANTOS, 2021).

Segundo CHIARAMONTE E SOARES (2020, p. 9, on-line), a jornada de trabalho foi afetada diretamente, em decorrência da a Lei N° 14.020/2020, desta forma a jornada de trabalho podia ser reduzida a 25%, 50%, ou 70% em até 90 dias, também possibilitando a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, período em que o trabalhador receberia um benefício de renda do Governo Federal. Embora tenha gerado discussões sobre a irreduzibilidade do salário, o direito ao ganho por hora foi mantido, além disto o empregado passou a ter garantia de emprego pelo mesmo período em que seu contrato ficou suspenso, também caso fosse demitido após este período, o empregado não poderia ter seu seguro desemprego reduzido.

Tanto a MP 927/2020 quanto a 936/2020 fazem parte de uma ideologia de flexibilização das normas trabalhistas que o Governo Federal há muito tempo vem buscando implementar no país, fato este que foi facilmente possível durante a pandemia, em decorrência do estado de calamidade pública. Na verdade, estas medidas desprezaram os artigos 611-A e 611-B da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, que obrigam a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo sobre a lei. Além disto, em preocupação a ser lembrada, estas medidas permitiram o acordo entre empregado e empregador sobre questões extremamente sensíveis no Direito do Trabalho, que foram

questões sobre banco de horas, teletrabalho, ferias, tanto as individuais como as coletivas, e também a antecipação de feriados. A questão é que, pelo estado de calamidade pública e para atender o fim social previsto no artigo 5º da LINDB, o Supremo Tribunal Federal, julgando as ADIn's ADIn`s 6342/ DF, 6344/DF, 6346/DF, 6352/DF, 6354/DF e 6375/DF decidiu que grande parte destas medidas são constitucionais. (YUNES E SANTOS, 2021).

A redução de jornada de trabalho, tratada a princípio especificamente pela MP 936/2020, também tem sido discutida amplamente sob dois pontos de vista: o primeiro é sobre sua legalidade, abordada pelo artigo 503 da CLT, onde prevê a possibilidade da redução de salário em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, e o segundo é a da irredutibilidade do salário diante de um cenário catastrófico em que o país enfrenta. Se por um lado a CLT prevê a possibilidade da redução de salários, claro que acompanhada de uma redução da jornada de trabalho, por outro a CLT também prevê a irredutibilidade, que deve ser condicionada à convenção ou acordo coletivo. Pondera-se que, apesar da necessidade clara de buscar manter os vínculos empregatícios e preservar a renda das pessoas, diante de um cenário econômico causado pela pandemia, quem mais sofre é o trabalhador. De toda forma, a redução salarial, apesar de possibilitar uma continuidade do vínculo empregatício, interfere diretamente sobre a dignidade do trabalhador, uma vez que impede consideravelmente a manutenção de outros direitos fundamentais, como a saúde, educação, alimentação e moradia, por exemplo. (SCHIED, 2021, on-line).

Conforme aponta SANTOS (2021, on-line), a MP 927/2020 também foi responsável por prevê o regime de trabalho em casa, além disto o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 já vinha prevendo que as atividades laborais poderiam ser realizadas, sem que os funcionários estivessem pessoalmente nas instalações das empresas. Para o teletrabalho, o salário do trabalhador não poderia sofrer qualquer alteração, a empresa deveria se adaptar para possíveis reembolsos ao empregado, no que diz respeito às despesas como energia, infraestrutura e internet, por exemplo, tendo em vista o empregado não poder sofrer com o risco da atividade empresarial, ademais o controle de jornada também permanecia inalterado, porém muito se tem criticado o controle de jornada de trabalho aos teletrabalhadores, tendo em vista a exaustão e cumulação do trabalho doméstico com o trabalho formal.

Findada a vigência das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, em 27 de abril de 2021 foram instituídas duas novas medidas provisórias, as MP's 1.045/2021 e a 1.046/2021. A MP 1.045/2020, conhecida como “mini reforma trabalhista” não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional, portanto perdeu eficácia. Apesar de ficar vigente por período considerável em 2021, as alterações feitas para que ela virasse lei foram rejeitadas no Senado,

desta forma, a partir de 03 de setembro de 2021 não mais foi possível as flexibilizações trabalhista, como antecipação de férias individuais, banco de horas com prazo de até 18 meses para compensação, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, diferimento do recolhimento do FGTS, por exemplo. Já a MP 1.046/2021 deixou de ter eficácia a partir de 08 de setembro de 2021, a partir desta data não mais é possível a suspensão do contrato de trabalho, a redução proporcional da jornada de trabalho e utilização do BEM (Benefício Emergencial). (CRUZEM, 2021, on-line).

4.2 O BANCO DE HORAS E CONTROLE DE JORNADA DURANTE NA PERSPECTIVA DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR DURANTE A PANDEMIA

Conforme visto, uma série de medidas foi tomada durante a pandemia, na intenção de manter a renda e os vínculos empregatícios, já que a pandemia agravou a situação econômica mundial. Foram criadas as MP's 927/2020, 936/2020, 1.045/2021 e a 1.046/2021, abordando questões sensíveis das relações de trabalho, como banco de horas, redução de salários e jornada de trabalho e teletrabalho, por exemplo, e nisto muito se tem discutido das consequências destas flexibilizações do trabalho durante a pandemia, pois todas elas refletem diretamente sobre a vida do trabalhador, que é a parte mais vulnerável economicamente em uma relação de trabalho, e cria precedentes legais para maiores atentados aos direitos dos trabalhadores.

A princípio, é importante entender que a precarização da relação de trabalho tendo como ponto central a discussão sobre implementação de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas não é nova, na verdade ela vem desde a reforma trabalhista de 2017, promovida pela Lei N° 13.467/2017. Durante a pandemia outra questão veio à tona, que foi o controle de jornada, em especial sobre o teletrabalho, já que o trabalho em casa dificulta o controle efetivo da jornada laboral, impactando sobre o salário do trabalhador, sobre sua saúde mental e sobre rotina diária. (BARZOTTO, 2021).

Conforme aponta BELMONTE, MARTINEZ E MARANHÃO (2020), com o surgimento das primeiras Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, o trabalho que antes era obrigatoriamente desempenhando dentro de um espaço controlado e sob responsabilidade dos empregadores, passou a ser desenvolvido parcialmente ou totalmente dentro de casa, conhecido como teletrabalho ou "home office", a questão é que a partir destas MP's, aos trabalhadores em regime home office, o controle de jornada passou a ser dispensado, o que foi

considerado preocupante, pois tal possibilidade poderia acarretar um excesso de jornada, prejudicando a saúde do trabalhador.

Embora muitos não diferenciem teletrabalho de trabalho em casa (home office), segundo ROVARIS (2021, on-line), o teletrabalho é a generalidade, e o home office é tão somente uma espécie de teletrabalho. O teletrabalho é todo trabalho prestado fora das dependências da empresa e não há submissão ao controle de jornada, já o trabalho em casa é como se o trabalhador tivesse efetivamente na empresa, mas desempenhando suas atividades em casa, deveria portanto se submeter ao controle de jornada, mesmo sendo uma espécie de teletrabalho. O que aconteceu foi que tanto as MP's iniciais quanto a MP 1.046/2021 não impuseram a obrigatoriedade do controle de jornada ao home office, e isto implica diretamente na vida do trabalhador, pois se ele estar desempenhando a atividade laboral como se estivesse na empresa, claramente deveria ter sua jornada controlada, para fins de horas extraordinárias, por exemplo.

Considerando a falta de controle adequado da jornada de trabalho durante a pandemia, conseqüentemente tem-se a lesão ao direito à desconexão ao trabalho pelos teletrabalhadores, que embora tal instituto não se encontre positivado no ordenamento jurídico, muito se tem debatido na doutrina e na jurisprudência. A questão do teletrabalho e a falta de controle efetivo da jornada de labor podem ocasionar o aparecimento de problemas graves na vida do trabalhador, e de igual modo pode tornar mais propenso o surgimento de uma nova modalidade de escravidão, que é a chamada escravidão digital. O trabalho em casa, que ocorre por meio de jornada exaustiva, pode desenvolver no indivíduo uma dependência ao labor, pois o conforto de estar no lar propicia a sensação de maior capacidade de trabalho, o que pode tornar o indivíduo extremamente dependente das atividades laborais, e este problema é conhecido como “workaholics”, pois é uma patologia que ocasiona um “vício” em trabalhar. Pouco a pouco esta situação vai retirando do indivíduo outros direitos fundamentais, como lazer, qualidade de vida e descanso, por exemplo. (SCALZZILLI, 2021, on-line).

Segundo aponta FERREIRA E AGUILERA (2021, on-line), a ausência de controle de jornada, que conseqüentemente impossibilita o ganho de horas extras e a inviabilidade de se quer o regime de compensação, como banco de horas, por exemplo, acarreta a possibilidade do labor em jornada excessiva. O primeiro problema advindo daí é o abalo à saúde física do trabalhador, pois muitas vezes não há uma estrutura adequada para o labor dentro das residências. A má postura durante as longas jornadas, os movimentos repetitivos em jornadas não controladas, além da falta de intervalos adequados podem ocasionar os chamados

distúrbios osteomusculares, que são as dores nas pernas e nos braços, além do prejuízo à lombar. Além disto, o sedentarismo pode ser uma consequência do teletrabalho, ou home office, sem o controle de jornada adequado, pois o trabalhador se torna escravo daquela atividade dentro de sua própria casa. Isto leva ao surgimento de doenças cardiovasculares, diabetes, obesidade e hipertensão, por exemplo.

Para CREADO (2020, on-line) o direito a desconexão do trabalho tem vinculação vital com a jornada de trabalho e claramente o seu controle adequado. A jornada é um instituto que se vincula diretamente à dignidade humana do trabalhador, visando proteger os aspectos variados, como os aspectos biológicos, econômicos, social e familiar, pois são estes aspectos que resguardam os direitos fundamentais à saúde, tanto física quanto a saúde psíquica do trabalhador. Quando estes direitos são violados, quase sempre por uma jornada exaustiva, como muitas vezes acontece no teletrabalho e como tem acontecido no trabalho em casa durante a pandemia, onde o controle da jornada de labor se mostrou muito mais difícil, o empregador também acaba perdendo, pois sua produção e sua lucratividade depende da qualidade da mão de obra, desta forma, o trabalhador submetido à uma jornada exaustiva, onde não há controle e nem ganho pelas horas extraordinárias, claramente não consegue produzir o suficiente para ganho de capital.

A MP 1.046/2021 previa a constituição de regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, podendo ser estabelecido por acordo individual ou coletivo escrito, e que esta compensação poderia ocorrer em até dezoito meses, contados do encerramento do período de calamidade pública no Brasil. Ocorre que, mesmo antes da pandemia o instituto do banco de horas já era demasiadamente criticado, porque ele representa a perda de horas extras e dos benefícios remuneratórios a eles acrescidos, o de 50% mínimo e o adicional máximo de 100%. Na verdade, o valor monetário da hora trabalhada a mais é literalmente igualado ao da hora trabalhada a menos ou na jornada estipulada em contrato, desta forma as horas que vão para o banco de horas, que deveriam ser pagas em valor monetário com pelo menos 50% ao valor das horas trabalhadas, são pagas por meio de folgas, como se fossem horas normais trabalhadas, o que viola ao extremamente os direitos fundamentais do trabalhador, sendo assim, a MP 1.046/2021 precarizou ainda mais a relação de trabalho durante a pandemia, fazendo com que os trabalhadores ficassem ainda mais prejudicados, estabelecendo prazo de até dezoito meses para compensação da jornada. (DIESE, 2021, p. 12, on-line).

Ainda segundo aponta DIESE (2021, on-line), é muito evidente que o instituto do banco de horas infringe diretamente na vida pessoal do trabalhador, pois acarreta uma

imprevisibilidade sobre jornada de trabalho, lazer com família, estudos, qualificação profissional, descanso e outros compromissos, que são essenciais à manutenção da sua dignidade. Durante a pandemia a renda do trabalhador despencou, e diante do cenário catastrófico é imoral tornar o ganho de renda destes trabalhadores ainda mais difícil, e não somente por isto, porque conforme o ritmo do trabalho se intensifica, embora o país esteja enfrentando uma alta do desemprego, os empregadores também tenderão a utilizar o banco de horas cada vez mais, principalmente porque as relações firmadas durante a vigência das MP's, ainda sofrem as consequências previstas nelas.

Como dito, a justificativa para tais medidas durante a pandemia foi a da manutenção do emprego e da renda, com objetivo de manter os vínculos empregatícios e criar novos postos de trabalho durante a pandemia, já que a flexibilização de muitas questões trabalhistas poderiam facilitar a contratação de empregados e a manutenção das relações de labor já existentes. Ocorre que, apesar da previsão de aumento de emprego e vínculos formais de trabalho, constata-se que tais medidas não foram suficientes para proteger os trabalhos, e além disto muitas relações de labor se tornaram precárias durante a pandemia. Cerca de 62% tiveram a renda ou o emprego prejudicados entre 2020 e 2021, momento da pandemia de COVID-19, além disto, 60% da população brasileira deixou de pagar as contas básicas neste mesmo período. (PODERDATA, 2021, p. 3, on-line).

Segundo o IPEA (2021, on-line) apesar de que o mercado de trabalho tem mostrado uma leve melhoria, o número de subempregos tem aumentado. A informalidade também teve crescimento, já que no segundo trimestre de 2021 o contingente de pessoas trabalhando por conta própria teve aumento de 14,7/5, e geralmente são pessoas que perderam emprego e renda, e na tentativa de sobreviver, buscam meios de empreender de alguma forma.

Em julho deste ano (2021), foi registrado um recuo de 13,7% do desemprego e a taxa de desocupação caiu para 13,8%, mas o que acontece é que as pessoas que foram demitidas durante a pandemia estão voltando aos postos de trabalho, o que não representa necessariamente um crescimento satisfatório. Outro motivo para este leve recuo de desemprego é o aceleração da vacinação em massa da população, que proporcionou melhor flexibilização do funcionamento do comércio não essencial. (BRASIL, 2021, p. 2).

Desta forma, as medidas trabalhistas adotadas parecem não ter surgido tanto efeito satisfatório. O passo agora é uma incrementação de políticas públicas voltadas ao combate à informalidade, a terceirização, a subcontratação e a flexibilização, por exemplo, de modo a proteger esta parcela da sociedade contra a fome e a pobreza, e que a precarização das

relações de labor surgidas com a violação dos direitos trabalhistas possam se tornar rotina no país. (COSTA, 2020, on-line).

Portanto, o controle de jornada durante a pandemia se tornou evidentemente dificultoso, uma vez que as próprias medidas provisórias trabalhistas dispensaram tal controle aos trabalhadores que laborassem em casa, e desta forma possibilitando a precariedade do labor. O regime de compensação de jornada por meio de banco de horas também recebeu duras críticas, até porque mesmo antes da pandemia ele já vinha sendo discutido como instituto incabível ao direito do trabalho, vez que atinge consideravelmente a renda do trabalhador em relação ao tempo de labor. Desta forma, além das medidas provisórias não atingirem satisfatoriamente os objetivos para os quais foram criadas, também abriram precedentes preocupantes para as relações de trabalho, já que a permissão do trabalho em casa tem relação indissociável com a saúde do trabalhador, e a flexibilização de certas normas trabalhistas podem atentar diretamente contra a dignidade humana do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, o trabalho humano, entendido como direito social, portanto fundamental segundo a Constituição Federal de 1988, na verdade foi sendo resignificado ao longo dos anos, pois cada sociedade valorava o trabalho conforme a época vivida. É possível concluir que o trabalho que, antes era visto como uma pena ou algo penoso, direcionado à escravos, hoje tem indiscutível relação com a construção social e a manutenção da dignidade humano do trabalhador, pois é por meio dele que outros direitos se concretizam de forma mais efetiva, como o direito à alimentação, o direito à moradia, bem-estar, direito à vida e o direito á saúde, por exemplo.

Como prova de evolução e de revolução do trabalho, tem-se as inúmeras conquistas obtidas no mundo e no Brasil, como a luta por melhores condições de labor com o surgimento da revolução industrial, a criação da Organização Internacional do Trabalho, a instituição do emprego, além da criação da Constituição Federal de 1988, que passou a prevê o trabalho como direito social, além de anteriormente ter-se criado a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, desta forma definitivamente a partir do século XXVIII, o trabalho já pode ser visto como elemento essencial à dignidade humana do trabalhador. Concluiu-se que, após muitas lutas sociais, direitos como jornada de trabalho digna, descanso e férias, por exemplo, foram conquistados e positivados, pois incrementam um aglomerado de proteção do labor e garante a manutenção da dignidade do trabalhador.

Atualmente, muitos destes direitos veem sendo flexibilizados, como jornada de trabalho, controle de jornada e banco de horas, por exemplo, e com a pandemia de COVID-19 tal flexibilização se mostrou mais evidente, o que levou a buscar saber quais as consequências das alterações legais sobre banco de horas e controle de jornada durante a pandemia à dignidade humana do trabalhador no Brasil. Restou concluso que, embora a intenção de proporcionar a preservação do emprego e renda, as medidas provisórias trabalhistas editadas durante a pandemia apenas tornaram mais evidente a precarização do trabalho, ainda mais em um momento tão difícil para os trabalhadores, que foi durante a pandemia no Brasil.

Concluiu-se que, com a obrigatoriedade do teletrabalho aos serviços não essenciais, o controle de jornada se tornou muito difícil, e mais que isto, a própria MP 1.046/2021 passou a dispensar o controle de jornada àqueles trabalhadores que desempenhassem suas funções em casa. Isto aumenta a possibilidade da implementação de uma jornada exaustiva do trabalhador, dificultando também a computação de horas extraordinárias e prejudicando a renda dos empregados. Foi possível concluir também que, o instituto do banco de horas sofreu considerável alteração durante a pandemia, pois a compensação de jornada por meio dele passou a ser feita até dezoito meses, após o fim do estado de calamidade pública, e isto proporciona uma perda monetária ao trabalhador, já que as horas extras que computam no banco de horas são pagas com folgas, e não em valor monetário, com o acréscimo mínimo de 50% e máximo de 100%, conforme ordena a CLT.

Por fim, foi possível detectar que, apesar da leve recuada do desemprego, as MP's ora citadas não surtiram tanto efeito satisfatório como se pretendia, uma vez que cada vez vê-se aumentando o número de pessoas trabalhando por conta própria ou informais. Também foi possível concluir que elas criaram precedentes para a implementação de uma maior precarização das relações de labor, uma vez que agrava a discussão sobre a possibilidade da flexibilização dos direitos trabalhistas, afrontando diretamente a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Alguns aspectos gerais das alterações nos contratos de trabalho no primeiro ano de pandemia no Brasil**. Cielo, número especial, p. 1-5, 2021. on-line. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2021/04/cardoso_noticias_cielo_n3_2021.pdf Acesso em: 28 set.. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise de covid-19**. Salvador: Editora JusPodivim, 2020.

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Notícia, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 01 de out. 2021.

_____, Planalto. **Lei N° 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e de Renda e outras medidas**. on-line, Publicação, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 12 de out. 2021.

_____, Planalto. **Medida Provisória N° 927, de 22 de março de 2020**. Publicação do Planalto, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 09 de ago. 2021.

_____, Senado Federal. **Especialistas apontam muitos desafios para a classe trabalhadora neste 1° de maio**. Agência Senado, 2021. on-line. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/30/especialistas-apontam-muitos-desafios-para-a-classe-trabalhadora-neste-1o-de-maio>. Acesso em 20 de ago. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

CHIARAMONTE, Ana Letícia Chekerdemian; SOARES, Andrea Antico. **A medida provisória 936/2020 em tempos de pandemia e os impactos causados na vida dos trabalhadores**. Periódico da Univem, 2020. on-line. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1899/Artigo%20Ana%20Leti%CC%81cia%20Chekerdemian%20Chiaramonte.pdf?sequence=1>. Acesso em 23 de set. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, 2020. on-line. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/81893>. Acesso em 28 de out. 2021.

CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão do período em home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista DIREITO UFMS**, Campo Grande, MS, v. 6, n. 1, p. 131 – 149, jan./jun. on-line, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>. Acesso em 12 de set. 2021.

CRUZEM, Bruna Scarpelli Reis. **Perda da eficácia das medidas provisórias 1.045/2021 e 1.046/2021 e seus efeitos**. Periódicos, 2021. on-line. Disponível em: <https://www.advprra.c->

om.br/index.php/noticias/item/131-perda-da-eficacia-das-medidas-provisorias-1-045-e-1-046-de-2021-e-seus-efeitos. Acesso em 12 de set. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIESE, Departamento Sindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Banco de horas, redução de direitos e precarização da vida**. Periodico, 2021. on-line Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/banco-horas-favorece-empresa-tira-dinheiro-tempo-trabalhador/>. Acesso em 02 de out. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, e-ISSN: 2525-9857, Encontro Virtual, v. 7, n. 1, p. 24 – 43, Jan/Jul. 2021. on-line Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em 12 de ago. 2021.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho, da pré-história até o teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v.7.n.7. jul. 2021. ISSN - 2675 – 3375. on-line. Disponível: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759/736>. Acesso em 22 de set. 2021.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada. **Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectiva para o ano**. Carta Aberta, n. 52, nc. 30. 3º trimestre, 2021. on-line . Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/04/desempenho-recente-do-mercado-de-trabalho-e-perspectivas-para-o-ano/>. Acesso em 12 de out. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LACERDA, Luana Pereira; MARINHO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. A evolução do direito do trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização. **Revista Eletrônica Univem**, v. 10, n. 01, 2019. on-line. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br-/REGRAD/article/view/2191>. Acesso em 21 de set. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. –São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

_____, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. –São Paulo : Saraiva Educação, 2021.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional**. 25 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIMA, Juliana de Assis; GONÇALVES, L.A; BATISTA, M.C.; ALMEIDA, E.R; BARBOSA, F.G.; ZEFARINO, B.C.G. **A relação de trabalho e educação: transição no trabalho e na formação humana no contexto do toyotismo**. Research, Society and Development, v. 9, n. 10, e8759109294, 2020 (CC BY 4.0), ISSN 2525-3409. on-line , Disponível: https://www.researchgate.net/publication/346465818_A_relacao_trabalho_e_educacao_transicao_no_trabalho_e_na_formacao_humana_no_contexto_do_toyotismo. Acesso em 22 de set. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. ed. 35, São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELEU, Marcelino da Silva; CARVALHO, Gardênia Souto; FRANÇA, Pâmela Rodrigues. Ofensa à dignidade do trabalhador e o assédio moral como dano existencial. **Revista de Direitos Fund. nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, e-ISSN: 2525-9903, Encontro Virtual, v. 7, n. 1, p. 23 – 41, Jan/Jul. on-line. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/7581>. Acesso em 12 de set. 2021.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial**. Periódico. on-line. Disponível em: <https://page.ucb.br/bc/producao.detalhes?idp=569430>. Acesso em 22 de ago. 2021.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, v. 23, n. 1, 202. on-line. Disponível em: https://redib.org/Record/oai_articulo2516043-a-contrarreforma-trabalhista-e-a-precariza%C3%A7%C3%A3o-das-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-brasil. Acesso em 23 de set. 2021.

PINHO, Luana Cavalcante; BEZERRA, Marília Sarmento. **Direitos trabalhistas no Brasil: uma aproximação crítica**. Repositório UFSC, Periódico, 2019. on-line. Disponível em: <https://reposit-orio.ufsc.br/handle/123456789/180026>. Acesso em 23 de set. 2021.

PODERDATA, Jornalismo. **62% tiveram emprego ou renda prejudicados na pandemia**. Pesquisa estatística, 2021. on-line. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poderdata/-62tiveram-emprego-ou-renda-prejudicados-na-pandemia/>. Acesso em 12 de out. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2020.

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

ROVARIS, Rita de Cássia. **Home office: as regras durante a pandemia e depois da pandemia**. Orsitec, 2021. on-line. Disponível em: <https://orsitec.com.br/2021/10/08/home-office-as-regras-durante-e-depois-da-pandemia/>. Acesso em 12 de ago. 2021.

SALEME, Edson Ricardo. **Direito constitucional**. 4 ed. Santana de Parnaíba, São Paulo: Manole, 2021.

SANTOS, Rafael Menguer Bykowski dos. Reflexões da incidência da pandemia no direito do trabalho. **Rev. Direito em Movimento**, Rio de Janeiro, v. 18 - n. 3, p. 224-235, 2020 - Ed. Especial. on-line. Disponível em: <https://emerj.com.br/ojs/seer/index.php/direitoemmovimento/article/view/305>. Acesso em 07 de set. 2021.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do TRT 3**, ed. especial, t. II, 2021. on-line. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em 20 de set. 2021.

SCHIED, Agnes. Covid-19 e os impactos das medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia nas relações de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar**, v. 1, n. 1, 2021. on-line. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/614>. Acesso em 12 de out. 2021.

SILVA, Anna Paula Teixeira da; CASTRO, Márcia da Silva Pereira. **(Contra) reforma e precarização das relações de trabalho no Brasil**. Periódico, v. 1, n., 2020, Anais do 8º Encontro Internacional de Política Social e 15º Encontro Nacional de Política Social ISSN 2175-098X. on-line. Disponível: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/33148>. Acesso em 02 de out. 2021.

SILVA, Jeferson Fernando Amaral; BERSANI, Humberto. A essência do direito do trabalho e a lei nº 13.467/2017: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retrocesso social. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 4, 2020. on-line. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/95>. Acesso em 12 de ago. 2021.

SILVA, Mauri Antonio da. Aporte histórico sobre os direitos trabalhistas no Brasil. **Revista Estado, Democracia e Saúde**, v. 22, n. 46, 2020. on-line. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/23516. Acesso em 23 de set. 2021.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Jornada de trabalho: conheça as particularidades**. Notícia, 2021. on-line. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/conheca-as-particularidades-sobre-a-jornada-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em 28 de ago. 2021.

YUNIS, José Eduardo Dias; SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia de covid-19. **Revista do TRT4**, n. 25, 2021. on-line. Disponível: <https://basis.trt-2.jus.br/handle/123456789/13987>. Acesso em 06 de out. 2021.