

ESTADO NEOLIBERAL, CONTRARREFORMA TRABALHISTA E AVANÇO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Silvia Silva Martins Pinheiro

Introdução

A contrarreforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), implementada no governo Temer em 13 de junho de 2017, representou o ápice dos desmontes dos direitos trabalhistas no Brasil. As alterações incorporadas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei de 1943 sancionado por Getúlio Vargas – produziram impactos substanciais nos direitos trabalhistas. As novas regras jurídicas afetaram a jornada de trabalho, férias, regulamentaram o trabalho intermitente, fixaram o negociado sobre o legislado, estabeleceram a não obrigatoriedade do imposto de contribuição sindical, impuseram restrições ao acesso à justiça do trabalho, entre outros elementos. O presente estudo, considerando o quadro mencionado, tem como objetivo central analisar as principais alterações na CLT a partir da contrarreforma trabalhista de 2017 e como tais mudanças impactaram as relações laborais no Brasil.

De forma autoritária, antidemocrática e sem um debate com a sociedade brasileira, as modificações supramencionadas sustentaram-se no argumento da necessidade de modernização da legislação trabalhista. Segundo seus defensores, esse processo seria imprescindível ao enfrentamento da recessão econômica, pois o rebaixamento dos custos da força seria fator de estímulo a novas contratações e reduziria, dessa forma, a alta taxa de desemprego no país. Alguns meios de comunicação chegaram a noticiar que as alterações na CLT poderiam gerar até seis milhões de empregos e que uma legislação rígida se refletia em números exorbitantes de processos trabalhistas e uma ampla quantidade de sindicatos (Martello, 2017). Todavia, o quadro que se delineou nos anos posteriores à efetivação da contrarreforma trabalhista refletiu, na verdade, o avanço da precarização do trabalho e a manutenção do alto índice de desemprego, de trabalho informal, de trabalhadores uberizados, entre outros. Quadro este que se agravou durante a pandemia da COVID-19.

Diante da grave crise econômica e política, cujos efeitos vinham se propagando de forma intensa no Brasil desde 2014, o processo de erosão da proteção social e dos direitos trabalhistas foi impulsionado. Além da crise internacional, que se propagou no Brasil durante a gestão de Dilma Rousseff (Partido dos Trabalhadores - PT), muitos outros fatores corroboraram para intensificar a recessão econômica e a instabilidade política no país. Ao longo do seu governo, a implantação de medidas de ajuste fiscal foi um dos mais significativos fatores para a agudização do descontentamento popular. Nesse cenário, as políticas de austeridade, os fortes escândalos de corrupção, que assolaram a imagem do PT e de seus aliados, somados às mobilizações sociais iniciadas em junho de 2013 e a perda do apoio de importantes setores da burguesia, foram determinantes para o agravamento da crise política e para o golpe de 2016 (Antunes, 2018; Alves, 2017).

Após o golpe jurídico-parlamentar, Michel Temer (Movimento Democrático Brasileiro - MDB) promoveu uma fortíssima onda de corrosão da proteção social e dos direitos laborais, na qual destacamos a contrarreforma trabalhista, aprovada em 2017. Através

da Lei nº 13.467/17 foram incorporadas mais de cem alterações na CLT. De modo mais específico, foram modificados 54 artigos, 9 revogados e 43 inseridos, compreendendo 10% da CLT. Também sofreram modificações a Lei nº 6.019/1974 que dispõe sobre o trabalho temporário e a terceirização, a Lei nº 8.036/1990 que versa sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a Lei nº 8.212/1991 que regulamenta os Planos de Benefícios da Previdência Social (Scheifer, 2019). Desde sua criação em 1943 a CLT passou por inúmeras transformações, contudo, foi no governo Temer que o desmonte atingiu seu ápice.

Para melhor compreendermos os elementos acima mencionados, este artigo estruturou-se em duas partes. No primeiro momento, serão brevemente analisados os elementos históricos e conceituais que permeiam a introdução e consolidação do projeto neoliberal no Brasil e seus desdobramentos sobre as relações de trabalho no país. Nessa perspectiva, busca-se identificar as novas formas de exploração, gestão e controle da força de trabalho. A segunda parte deste estudo tem como foco o exame sobre as principais modificações incorporadas à CLT, assim como os impactos nas relações trabalhistas. Com base nesses objetivos, será realizada uma análise acerca da Lei nº 13.467/17, destacando as principais alterações e seus rebatimentos no mercado de trabalho.

Precarização: o pilar das atuais relações de trabalho e da proteção social

Nas últimas décadas do século XX, o modo de produção capitalista passou por profundas transformações, as quais repercutiram tanto sobre o mundo do trabalho quanto nas configurações do Estado. Nesse cenário, a crise estrutural do capital, cuja emergência remonta ao final dos anos de 1960, foi fator determinante para desencadear mudanças significativas no âmbito da proteção social e engendrar novas formas de exploração, gestão e controle da força de trabalho. No panorama atual, afirma Cavalcanti (2015), a precariedade tem sido o elemento estruturante das relações de trabalho e da proteção social e, dentro dos moldes do neoliberalismo, perpassam tanto a esfera econômica quanto a política e social.

Segundo a autora, há um vínculo estreito entre a seguridade social e os fundamentos do Estado de bem-estar social e do keynesianismo-fordismo. Tal relação, estabelecida durante o segundo pós-guerra até meados dos anos de 1970, se firmou em um contexto no qual a política do pleno emprego e a estabilidade dos contratos de trabalho atuavam como base para efetivação da seguridade social. Nessa ocasião, a garantia de acesso à proteção social, de modo hierarquizado, estava atrelada à condição de assalariamento. Com base nessa premissa, é possível identificar um elo assentado entre a universalidade dos direitos sociais e a universalidade do direito do trabalho.

Diante da crise estrutural do capitalismo, a política neoliberal se consolidou, sobretudo, por intermédio da reforma fiscal e trabalhista. Desse modo, as reformas instituídas na esfera laborativa passaram a ter como finalidade primordial a chamada redução do “custo trabalho”, visando garantir, dessa forma, a incorporação de novos mecanismos políticos de controle e subordinação da classe trabalhadora. A partir de então, começa a se desencadear um contínuo avanço dos processos de precarização das relações laborais, fundamentados na desregulamentação do mercado de trabalho. Essa dinâmica até os dias atuais vem produzindo impactos substanciais sobre o valor dos salários, sobre as formas de contratação e demissão. As consequências desta situação se propagam tanto na esfera econômica quanto política. Do ponto de vista econômico, garante a elevação da taxa de lucro através da redução dos custos

da força de trabalho. Sob o ângulo político, amplia as possibilidades do capital de monitoramento e submissão da classe trabalhadora (Cavalcanti, 2015).

A década de 1980 representou para o Brasil um momento de grande efervescência política, de expansão do sindicalismo, de fortes mobilizações e conquistas sociais. Conforme salientado por Alves (2017), apesar da conservação do Estado oligárquico-político brasileiro, as pressões exercidas por movimentos populares e forças sindicais durante a redemocratização atuaram de modo decisivo nas conquistas sociais. Nesse período, destacam-se a criação das bases institucionais para o sistema unificado de saúde, seguridade social, direitos trabalhistas e previdenciários. Contudo, os efeitos gerados pela crise estrutural juntamente com as medidas anticíclicas impuseram à classe trabalhadora inúmeros retrocessos que reverberaram sobre as décadas posteriores. Em outras palavras, apesar das condições parecerem favoráveis aos trabalhadores no sentido de frear os ataques do capital, as tendências econômicas e políticas da época reduziram consideravelmente as possibilidades de consolidação dos direitos sociais no país.

É indubitável que o receituário neoliberal impulsionou a flexibilização das relações de trabalho. Todavia, o Golpe Militar de 1964 foi o ponto de partida para a corrosão da CLT. De acordo com Alves (2017), o fim da estabilidade no emprego e a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) marcaram o início do desmonte da legislação trabalhista. Foi também a partir desse momento que suscitou o processo de desindustrialização do país e também o fracionamento da burguesia industrial. Nesse cenário, de um lado estava a fração burguesa cujo projeto societário fundamentava-se no desenvolvimento industrial, no fortalecimento do mercado interno e na preservação dos direitos trabalhistas. Do outro, encontrava-se o segmento burguês vinculado ao capital financeiro que, de modo subalternizado, se isentou de qualquer compromisso com o desenvolvimento econômico combinado ao avanço social. Vale ressaltar que, a predominância do projeto da burguesia financeira corroborou de forma incisiva com o progressivo desmantelamento da CLT. Além disso, o autor destaca a existência de uma “reforma trabalhista permanente”, a qual vem corroendo o projeto de industrialização nacional-desenvolvimentista elaborado na Era Vargas.

A política neoliberal foi implantada no Brasil nos primórdios da década de 1990 e seu principal objetivo sempre esteve ancorado no desenvolvimento de remédios para o enfrentamento das consequências da recessão econômica. Nesse cenário, a flexibilização do trabalho e o avanço dos processos de expropriação assumiram um papel contundente na manutenção das taxas de lucro no interior da conjuntura recessiva. O projeto civilizatório, o qual vinha se delineando desde os anos de 1980 e que adquiriu mais consistência com a promulgação da Constituição Federal de 1988, se distanciou ainda mais da sua possível concretização. Todos esses elementos somaram-se à reconfiguração das funções do Estado e à redefinição dos parâmetros para a intervenção estatal nas expressões da questão social.

Um dos aspectos cruciais desse período foi o chamado Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, instituído durante a Era Fernando Henrique Cardoso (FHC). Conforme salientado por Behring e Boschetti (2009), o Plano preconizava o caráter gerencial na administração pública, enfatizava a descentralização, a eficácia, o controle dos resultados, a redução dos gastos e o aumento da produtividade. Essa lógica tinha como finalidade a substituição dos clássicos modelos burocráticos baseados na supervisão, regulamentação detalhada e auditoria. Com uma face conservadora, antidemocrática, antipopular, pragmática

e imediatista, a reformulação do Estado esteve vinculada aos interesses do mercado. Na prática isso significou mais estímulos às privatizações, à flexibilização das relações trabalhistas, aos contratos terceirizados, dentre outros, assinalam as autoras.

A reformulação do Estado implicou a implantação do Programa de Publicização, o qual deu origem às agências executivas e organizações sociais. O terceiro setor foi regulamentado e orientado à execução das políticas públicas. Ficou estabelecida a parceria com ONGs (Organizações Não-Governamentais) e instituições filantrópicas para a implementação de políticas sociais. As políticas sociais passaram a ser mantidas no trinômio das privatizações, focalização/seletividade e descentralização. Com essas mudanças vieram também o incentivo à solidariedade, à responsabilidade individual e trabalho voluntário em detrimento da responsabilização estatal frente às expressões da questão social (Behring e Boschetti, 2009).

Para Cavalcanti (2015), a Reforma do Estado se constituiu em um novo marco regulatório que submeteu bens e serviços à lógica da comercialização e condicionou as ações do poder público às camadas mais empobrecidas da sociedade. Diante do receituário neoliberal, a Seguridade Social, implementada com a Constituição de 1988, se deparou com novos obstáculos à sua concretização. Além disso, novas formas de gestão foram engendradas. Com isso, ampliou-se, no bojo das parcerias público-privado, a privatização da gestão/execução dos serviços sociais. Assim, foram criadas as Organizações Sociais (OSs), em 1998; as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), em 1999; as Parcerias Público Privado, em 2004; e as Fundações Estatais, em 2007. As duas últimas, dissipando o princípio da prerrogativa do Estado, foram fruto do governo Lula.

Durante o período FHC, houve uma expansão dos contratos flexíveis de trabalho. Fato que culminou na agudização da precarização das condições trabalhistas. Com base nas análises de Márcio Pochmann (2007), Cavalcanti (2015) aponta que esse processo se refletiu em um mercado de trabalho profundamente afetado por uma grande variedade de contratos trabalhistas. Alves (2017) destaca que houve a imposição de uma reforma trabalhista permanente e de caráter reacionário, a qual se manifesta em uma necessidade orgânica do capitalismo neoliberal e se fundamenta na acumulação flexível e na acumulação por espoliação.

A agenda neoliberal manteve-se firmemente ao longo dos governos petistas. A política desenvolvida nesse período esteve em consonância aos interesses do capital financeiro. Dessa forma, a manutenção do apoio da classe dominante exigia a conservação da estrutura socioeconômica geradora de desigualdades. De acordo com Antunes (2018), os lucros da classe dominante nesse período alcançaram cifras altíssimas. Contudo, as camadas mais empobrecidas também conquistaram avanços importantes na esfera social. Alves afirma que:

Enfim, incapaz de confrontar o bloco neoliberal no poder, construindo um Estado brasileiro capaz de garantir a eficácia dos ideais constitucionais de 1988, Lula apenas paralisou um processo histórico, sem revertê-lo no sentido de abolir a nova ordem da precariedade salarial. Nos governos neodesenvolvimentistas, o choque de capitalismo deu-se sob um mundo de trabalho precário por conta da nova ordem de regulação flexível instaurada na década neoliberal. O lulismo apenas adaptou-se à nova dinâmica da acumulação do capital, buscando paralisar processos de precarização laboral que corroíam a base do sindicalismo organizado (Alves, 2017).

Os reflexos da crise de 2008, a qual teve repercussão global, incidiram de forma contundente sobre o Brasil em meados de 2014. Nesse cenário, o país passou a enfrentar uma forte recessão econômica e o agravamento da instabilidade política. Esses fatores corroboraram para o enfraquecimento do governo Dilma, culminando no golpe jurídico-parlamentar de 2016. Tratava-se de uma conjuntura na qual o bloco dominante, visando impulsionar a taxa de lucro e encontrar novos nichos de acumulação no prazo mais curto possível, exigia a implementação de contrarreformas, privatizações e supressão de direitos em tempo mínimo. E isso só seria possível através de um governo capaz de executar as contrarreformas neoliberais de forma rápida, impositiva, privilegiando os interesses do capital. Vale destacar que o PT jamais representou uma força de oposição ao neoliberalismo. No entanto, a política de conciliação de classes e congelamento do desmonte da CLT e da Constituição de 1988 passaram a representar um potencial obstáculo ao projeto da burguesia (Antunes, 2018).

A partir do golpe de 2016, uma intensa onda de corrosão dos direitos sociais e trabalhistas foi efetivada no país, ampliou e agudizou os processos já em curso no país desde a introdução da política neoliberal no início da década de 1990, a exemplo do aprofundamento da precarização e flexibilização do trabalho, do desmantelamento dos serviços públicos e da deterioração das políticas sociais. Esse quadro obteve contornos mais drásticos durante o governo Bolsonaro e com o advento da pandemia da COVID-19.

Contrarreforma trabalhista: avanço da precarização do trabalho e supressão de direitos

No comando da presidência, Temer conduziu uma série de ações destinadas a eliminar qualquer empecilho que se colocasse diante das políticas neoliberais e da garantia da lucratividade do grande capital. Marcelo Braz (2017, p.95), acerca das características do governo Temer, afirma: “É, geneticamente, um governo ilegítimo, sem voto, impopular, fruto de uma fraude”. Um governo que fortemente contribuiu para o desmantelamento das relações trabalhistas. Nesse sentido, o autor assinala:

[...] as alterações na legislação trabalhista com vistas a rebaixar os custos do trabalho, aumentar a produtividade média dos trabalhadores considerada baixa, flexibilizar ainda mais (lei das terceirizações) as relações de trabalho. Tal flexibilização visa criar formas que permitam aumentar a jornada de trabalho (como já confessou um imprudente ministro do Trabalho) ou até mesmo diminuí-la, mas com redução dos salários. Em todos os casos, buscarão avançar com uma contrarreforma trabalhista que tende a reforçar ainda mais a alta taxa de rotatividade da força de trabalho (uma das maiores do mundo). Antes disso, já vemos o avanço do discurso do “acordado sobre o legislado” que, na prática, vem alterando a legislação trabalhista [...] (Braz, 2017, p.97).

Segundo o autor, a burguesia não é uma classe homogênea, há divergentes projetos e interesses em disputas. Contudo, o propósito de eliminar qualquer obstáculo que se imponha aos seus interesses, seja ele econômico, político e social, é o elemento que une o bloco hegemônico. Em outras palavras, a busca incessante para a amplificação da margem dos lucros e a restrição máxima às conquistas da classe trabalhadora é o objetivo central do

capital. O documento “Uma Ponte para o Futuro”, formulado pelo PMDB antes mesmo do golpe de 2016, é um bom exemplo de um projeto representante dos interesses burgueses.

Além disso, assinala Braz, o desejo de implantar o mais rápido possível as contrarreformas, cujos principais objetivos envolvem a redução do custo da força de trabalho mediante a combinação da extração da mais-valia relativa e da mais-valia absoluta, é um outro ponto de consenso. Em relação a mais-valia relativa, ocorre o incremento de novas tecnologias no processo de produção. Desse modo, amplia-se a produtividade ao mesmo tempo que reduz a necessidade de trabalho vivo, ou seja, diminui a demanda de contratação de trabalhadores. No que concerne a mais-valia absoluta, sua extração é obtida principalmente através da flexibilização do mercado de trabalho, do desmonte da legislação trabalhista, da redução máxima das formas de proteção ao trabalhador.

Em 2017 o desmonte da CLT atingiu seu apogeu e as justificativas para as alterações nas normas laborais estavam alicerçadas no discurso de estímulo à novas contratações como possível estratégia de incentivo econômico e no enfrentamento da elevada taxa de desemprego no país (que naquela época alcançava o percentual de 13,7%, compreendendo 14,2 milhões de brasileiros). Para atingir tais objetivos, a contrarreforma propunha viabilizar o aumento da produtividade e a redução dos custos da força de trabalho, especialmente por meio da ampliação da flexibilização dos contratos de trabalho. O resultado obtido foi aumento da jornada de trabalho; o rebaixamento dos salários; o enfraquecimento dos sindicatos; as restrições impostas ao acesso à justiça do trabalho, dentre tantas outras formas.

De acordo com Delgado (2017), três esferas distintas do direito do trabalho foram impactadas pelas mudanças nas normas. A primeira delas corresponde ao direito material individual e abrange elementos como jornada de trabalho; remuneração; modalidades de trabalho (trabalho intermitente, terceirizado, Home Office, trabalho em tempo parcial ou temporário), dentre outras coisas. A segunda esfera é referente ao direito material coletivo. Os impactos se refletiram na extinção da obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical; na dispensa da participação dos sindicatos na homologação da rescisão e nas demissões coletivas. Por fim, a esfera do direito processual e da atuação da Justiça do Trabalho, compreendendo as mudanças relativas ao acesso à justiça do trabalho. Para melhor compreendermos essas alterações e seus desdobramentos para os trabalhadores, vejamos alguns dos principais aspectos modificados através da Lei 13467/17.

Uma das modalidades regulamentada pela referida Lei é o trabalho intermitente, definido como prestação de serviço realizado com alternância entre períodos de trabalho exercido e períodos de inatividade. Nesse caso, o empregado fica à disposição da empresa até ser convocado para executar seus serviços e fica estabelecido no contrato as horas, dias ou meses em que o trabalhador prestará os serviços à empresa. Com exceção dos aeronautas, não há restrição para qualquer atividade. O trabalhador, conforme salientado por Scheifer (2019, p.73), é compelido a conciliar diferentes funções para alcançar uma renda que contemple suas necessidades. Essa situação gera instabilidade e insegurança ao empregado, especialmente em momentos de crise, pois os riscos econômicos da atividade são transferidos aos trabalhadores.

Segundo os novos critérios, o período de inatividade não é computado como tempo de serviço, fato que impacta a remuneração, as férias, o décimo terceiro, o repouso semanal e demais adicionais, visto que o cálculo de cada um desses itens é realizado de modo proporcional ao período efetivamente trabalhado. Também podemos constatar que não há

um limite mínimo para o valor do salário a ser recebido, implicando diretamente no recolhimento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Scheifer (Ibid.) explica que o acesso do trabalhador aos benefícios previdenciários exige que um determinado valor, calculado com base no salário-mínimo, seja recolhido mensalmente pelo INSS. Esse acesso, por sua vez, é obstaculizado quando a remuneração mensal é inferior a um salário-mínimo. Nessa condição, caberá ao próprio trabalhador complementar o valor da contribuição previdenciária para alcançar o valor necessário para assegurar seus direitos.

As novas regras sobre trabalho intermitente rapidamente surtiram efeitos sobre o mercado de trabalho. Em 2017, após 12 meses da Lei, foram criadas 47.729 vagas de trabalho intermitente. No decorrer de 2019 o número deu um salto e alcançou 82.536, representando um crescimento de 70%, batendo recorde no Brasil (Garcia, 2019). Durante a pandemia essa modalidade de contrato teve uma forte expansão. De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho, em 2021 foram gerados 91 mil postos de trabalho sob contrato intermitente. Além disso, tinha amplas possibilidades de tendência em 2022. Embora representasse uma face mais precarizada, tal modalidade representava aos desempregados uma possibilidade de inserção no mercado de trabalho (Areias, 2022).

A Lei 13.467/17 regulamentou também o teletrabalho, caracterizado como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo” (Brasil, 2017). Contudo, aspectos importantes, como doença e acidente de trabalho, não foram bem especificados. O texto legislativo apenas prevê que o empregador deve, de modo expresse e ostensivo, instruir os empregados sobre os cuidados necessários para evitar doenças e acidentes de trabalho. Outro ponto controverso consiste na responsabilidade da aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à realização do trabalho e o reembolso das despesas arcadas pelo trabalhador. Nesse quesito, a Lei dispõe que esses aspectos sejam previstos no contrato.

Scheifer (2019) destaca que a duração do trabalho é um elemento que também não foi contemplado, retirando, desse modo, direitos adicionais como hora extra e hora noturna, descanso semanal remunerado, dentre outros. O que se evidencia é que a forma de contrato foi regulamentada sem resguardar, no entanto, os direitos dos trabalhadores. O teletrabalho e o *home office* parecem ser formas mais vantajosas a muitos trabalhadores, pois viabilizam horários mais flexíveis, o acesso a uma alimentação mais saudável, a dispensa de deslocamentos entre a residência e o local de trabalho, entre outros aspectos. Em contrapartida, tais modalidades de emprego tendem a manter um maior isolamento entre os trabalhadores ao mesmo tempo em que fortalecem a individualização no trabalho. Essa condição impõe fortes empecilhos a organização e mobilização da classe trabalhadora no que concerne a conquista e efetivação dos seus direitos. Além disso, desestimulam formas solidárias e coletivas nas relações trabalhistas, enfraquecem as organizações sindicais e corroem os direitos sociais (Antunes, 2020).

A contrarreforma trabalhista também determinou novas regras as chamadas horas *in itinere* (tempo de deslocamento do trabalhador em direção ao trabalho ou seu retorno para casa). Pelas antigas normas, o tempo despendido pelo empregado era computado como tempo à disposição da empresa, integrava, assim, parte da jornada de trabalho. Vale ressaltar

que esse direito contemplava apenas duas hipóteses: (1) quando o local de trabalho fosse de difícil acesso; (2) quando não houvesse oferta de transporte público e o empregador tivesse que fornecer condução para o trajeto de ida e volta do local de trabalho. Com a Lei 13.467/17, fica estabelecido que:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (Brasil, 2017, art.58).

A jornada 12 x 36, na qual o empregado exerce 12 horas de trabalho por dia e dispõe de 36 horas consecutivas de descanso, também sofreu alterações. Anteriormente, a admissão dessa modalidade contratual, a partir de lei específica, só poderia ser viabilizada por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Com base nas regras atuais, pode ser efetuada através de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Scheifer (2019, p.73), ressalta que essa forma de contrato deveria ser admitida somente em circunstâncias excepcionais e com a aprovação do sindicato da categoria ou com negociação coletiva, pois trata-se de uma jornada exaustiva, com potencial nocivo à saúde e segurança do trabalhador, podendo afetar sua qualidade de vida.

Embora a legislação assegure o pagamento do descanso semanal remunerado e do descanso nos feriados nesse tipo de contrato, se o dia de trabalho coincidir com domingos ou feriados não haverá o direito de pagamento em dobro ou folga compensatória. As novas regras, consideram compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. Outro aspecto modificado consiste na retirada da exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene no trabalho para a realização de jornada 12 x 36.

A jornada parcial de trabalho teve também alguns pontos alterados. As novas regras preveem duas condições: (1) 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares semanais; (2) 26 horas semanais, com limite de até seis horas suplementares semanais. Essas horas suplementares (hora extra) serão pagas com adicional de 50% sobre o salário-hora normal. De acordo com Scheifer (2019, p.75), tais mudanças tendem a privilegiar a contratação de trabalhadores em regime parcial e, conseqüentemente, reduzir a contratação de trabalhadores em regime integral, uma vez que, pelas novas regras, é permitido ao empregador o pagamento de 32 horas semanais em vez de 44 horas semanais. O trabalhador terá uma jornada menor de trabalho e isso irá se refletir numa redução salarial também.

O chamado banco de horas, expresso através da Lei nº 9.601, foi regulamentado na Era FHC. Cavalcanti (2015), com base nesta Lei, explica que a jornada de trabalho pode ser estendida em até duas horas sem que isso se converta em acréscimo de salário. A Lei também prevê a redução da jornada de trabalho. As horas trabalhadas a mais ou a menos são computadas como positivas ou negativas no banco de horas e devem ser compensadas posteriormente.

A Medida Provisória 2.164-41, instituída em 2001, ampliou o tempo previsto para a compensação de horas, de 120 dias para 1 ano a contar da prestação do serviço. O banco de horas deveria ser negociado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho entre empregados e patrões e deveria contar com a participação dos sindicatos, de modo que fossem priorizadas as melhores formas de compensação e mantida a necessária fiscalização.

A partir de 2017, a Lei passa a permitir que esta modalidade de compensação seja efetivada através de acordo individual escrito, respeitando o limite de seis meses para a compensação. A mudança passa a dificultar o pagamento das horas extras.

Outro dispositivo alterado pela Lei 13.467/17 abrange o contrato temporário. Nessa modalidade, o funcionário é colocado à disposição da empresa para substituir temporariamente trabalhadores permanentes ou para atuar na complementação de serviços. Antes, a CLT estabelecia que a duração do contrato temporário fosse de três meses (90 dias) e a renovação dependia da autorização do Ministério do Trabalho. Com as alterações na legislação, os contratos podem ser realizados em um prazo de até 6 meses (180 dias) e podem ser prorrogados, de forma automática, por mais três meses. Um contrato temporário, portanto, pode ter a duração de 9 meses (270 dias). Scheifer (2019) ressalta que essa modalidade de contrato impõe fortes obstáculos no acesso dos trabalhadores aos direitos, uma vez que não os permite acessar seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias, estabilidade temporária para gestantes.

Um ponto muito polêmico na Lei 13.467/17 envolve o art.394-A da CLT, nele passou a ser permitido o trabalho de gestantes em locais insalubres. Pelas normas antigas, a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada durante todo período de gestação e de lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. O afastamento da gestante, a partir da contrarreforma trabalhista, só é garantido no caso de grau máximo de insalubridade. Se o grau for considerado médio ou mínimo, o afastamento dependerá de recomendação médica. Essas mesmas condições também se aplicam às lactantes, mesmo para aquelas cujo local de trabalho é classificado com grau máximo de insalubridade. Scheifer (2019) afirma que o enquadramento no grau de insalubridade deveria ser realizado mediante uma perícia especializada, pois envolve a saúde do trabalhador. A lei também cita a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, limitando, dessa forma, a ação normativa e fiscalizadora do órgão.

Com as mudanças na CLT passou a prevalecer o negociado sobre o legislado. Trata-se de acordos coletivos de trabalho estabelecidos entre sindicatos e as empresas e que prevalecerão sobre o que a lei determina. Na legislação há inúmeros direitos que não podem ser objeto de negociação, tais como salário-mínimo; licença maternidade; seguro-desemprego; repouso semanal remunerado, dentre outros. A negociação coletiva não pode contrariar o que prevê a Constituição Federal. Todavia, considerando que a contribuição do imposto sindical passou a ser facultativa e que o desemprego é um elemento que o torna o trabalhador mais propenso a aceitar acordos desvantajosos, essas mudanças tendem a privilegiar os interesses do patronato.

O dispositivo referente à rescisão contratual consensual estabelece que em caso de rescisão de contrato em comum acordo entre patrão e empregado fica estipulado ao empregador o pagamento de 50% do aviso prévio e, ao trabalhador, fica determinada a movimentação de 80% do FGTS. A lei também prevê que no caso de extinção de contrato por acordo não será permitido o ingresso no programa de seguro-desemprego. Anteriormente, o trabalhador demitido sem justa causa tinha acesso integral ao FGTS, direito à multa de 40% em seu saldo e seguro-desemprego, desde que estivesse em conformidade com a Lei.

A flexibilização da lei trabalhista ocorreu também através da terceirização irrestrita, a qual estabelece que qualquer atividade pode ser terceirizada. Se antes se limitava às atividades-meio, atualmente não possui mais nenhuma restrição. Entre os maiores problemas da terceirização encontra-se a redução de salários, benefícios e garantias. Além disso, em tempos de crise, a prioridade das empresas é a redução de custos e a terceirização viabiliza a redução dos custos da força de trabalho em relação a contratação direta de trabalhadores, uma vez que o empregador fica dispensado dos gastos com direitos trabalhistas.

A terceirização indica uma tendência a expansão no país, conforme evidenciam os dados. De acordo com um estudo divulgado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), 80% das empresas brasileiras utilizam a terceirização em algum setor ou atividade e aplicam uma média de 18,6% de seus orçamentos para essa finalidade. Os dados do IBGE apontam que, em 2020, 4,3 milhões dos profissionais eram terceirizados, ou seja, 25% dos trabalhadores formais. Além disso, 70% dos terceirizados estão inseridos no setor de serviços, sendo este o que mais se utiliza dessa forma contratual. Durante a pandemia da COVID-19, em 2020, o crescimento dessa modalidade foi de 8,8% (Crescimento, 2023).

Na esfera do direito coletivo, as alterações englobam a extinção da obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical e o desconto da contribuição sindical fica condicionado à autorização prévia dos trabalhadores representados pelas entidades sindicais. Anteriormente, a lei determinava a obrigação do recolhimento do imposto sindical de todos os trabalhadores em prol dos sindicatos que os representassem. O valor era recolhido de uma vez, pago anualmente e correspondia à remuneração de um dia de trabalho. Os efeitos dessa mudança tem sido o enfraquecimento dos sindicatos, tendo em vista a perda considerável de parte do seu orçamento, além das limitações de suas ações frente à proteção do trabalhador.

Além das alterações supracitadas, Scheifer (2019) destaca a eliminação da assistência sindical administrativa nas rescisões contratuais e nas dispensas coletivas. Antes, o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado pelo trabalhador com mais de um ano de serviço, apenas teria validade quando realizado com a assistência do sindicato ou através do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Para a autora, essa alteração prejudica ainda mais os trabalhadores, uma vez que eles representam a parte menos favorecida na relação patrão/empregado. De um lado, os trabalhadores ficam mais isolados do ponto de vista jurídico e assistencial; do outro, as empresas dispõem de um corpo técnico e jurídico, assim como contadores, advogados etc.

No campo do Direito Processual, as mudanças relativas ao acesso do trabalhador à justiça do trabalho resultaram numa série de restrições à gratuidade da justiça: a punição ao trabalhador que faltasse à primeira audiência; a responsabilidade do empregado pelos custos periciais; a impossibilidade de recorrer a justiça do trabalho caso a rescisão contratual fosse assinada, entre outras coisas. O acesso gratuito à justiça foi mantido para aqueles que comprovassem insuficiência de recursos. Contudo, novos obstáculos tornaram mais difícil o acesso à esse direito. Segundo a nova lei, “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita”. Isso significa que, se o trabalhador necessitasse de uma perícia técnica em razão de doença ocupacional, ainda que comprovasse insuficiência financeira, seria ele o responsável pelos custos da perícia. Além disso, caberia ao trabalhador o pagamento pelos honorários da parte contrária, caso fosse julgada improcedente sua reclamação.

Ao analisarmos o art.5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal, constatamos que nele está previsto como um direito fundamental à assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem que não dispõem de recursos suficientes para os custos do processo. Nesse sentido, é possível afirmar que as mudanças advindas da Lei 13467/17, no que diz respeito ao acesso à justiça do trabalho, violavam a Constituição. Devido a sua inconstitucionalidade, o Supremo Tribunal Federal (STF) derrubou algumas das normas que limitavam o acesso do trabalhador mais pobre à assistência jurídica.

O Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou regras da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que determinavam o pagamento dos honorários periciais e advocatícios por beneficiários da justiça gratuita, caso perdessem a ação, mas obtivessem créditos suficientes para o pagamento dessas custas em outra demanda trabalhista. Também por maioria, foi considerada válida a imposição do pagamento de custas pelo beneficiário da justiça gratuita que faltar à audiência inicial e não apresentar justificativa legal no prazo de 15 dias (STF, 2021, n/p).

Conforme mencionado anteriormente, o desmonte da CLT impulsionou o quadro de flexibilização e precarização do trabalho já em curso no país há algumas décadas. Desde a implementação da contrarreforma trabalhista em 2017 houve um substancial crescimento dos contratos intermitentes, temporários, terceirizados, assim como o aumento da informalidade e da chamada uberização do trabalho. Além de promover o enfraquecimento dos sindicatos e obstaculizar o acesso à gratuidade da justiça do trabalho. É importante ressaltar que o quadro se agravou com a pandemia da COVID-19 e a flexibilização do trabalho teve continuidade com a ascensão de um governo de extrema direita. Essa afirmação pode ser ilustrada através da instituição da chamada “Carteira Verde e Amarela”:

A “Carteira Verde e Amarela”, que é mais uma reforma trabalhista velada. Seu objetivo principal foi o de retrain direitos trabalhistas, sob a justificativa da oportunidade do primeiro emprego, cuja modalidade de contratação abarca jovens de 18 a 29 anos de idade, recebendo até um salário-mínimo e meio, por prazo máximo de 24 meses, podendo corresponder a até 20% dos funcionários de uma empresa. Mais de 1000 pontos nas relações de trabalho foram alterados, como a retirada do adicional de periculosidade, as horas extras, as férias e o FGTS foi reduzido de 8% para 2%, além da redução da multa de 40% para 20% e da isenção da contribuição dos empregadores para a previdência (Cortês, 2021, p.76).

Em um cenário marcado pela pandemia da Covid-19, com alta taxa de desemprego, de subutilização da força de trabalho, expansão da informalidade, de aprofundamento da deterioração do trabalho, avança também o número de trabalhadores inseridos na uberização do trabalho. O Relatório Técnico – Condições de Trabalho em Empresas de Plataforma Digital, através do levantamento de dados realizado entre 13 a 20 de abril de 2020, em escala nacional, trouxe dados importantes relacionados a uberização do trabalho a partir de uma base comparativa entre o contexto da pandemia e o período anterior, considerando aspectos como renda, jornada de trabalho, condições laborais, dentre outros. Uma das constatações realizadas pelo relatório aponta uma significativa redução salarial dos trabalhadores de plataforma digital, como podemos observar:

A remuneração sofre alterações muito significativas, indicando uma queda geral do rendimento dos trabalhadores. Os dados apontam que antes da pandemia

aproximadamente 50% dos respondentes recebiam até R\$ 520,00 semanais e que, durante a pandemia, esse percentual aumenta para quase 73% dos entrevistados. Ainda durante a pandemia, houve aumento em 100% dos que auferem menos do que R\$260 por semana e, por outro lado, redução para em torno de 25% os que auferem rendimento maior que R\$ 520,00 semanais. Finalmente, quase 50% dos respondentes apontaram uma queda no bônus concedido pelas empresas-plataforma de entrega. É possível aventar que as empresas estão promovendo uma redução do valor da hora de trabalho dos entregadores em plena pandemia e sobremajorando seu ganho às custas do trabalhador. (Abílio *At. all.*, 2021, n/p).

A pesquisa também mostra o perfil dos trabalhadores da plataforma digital. Segundo os dados da pesquisa, pessoas do sexo masculino compõem majoritariamente o quadro de trabalhadores, alcançando a taxa de 95,6%. No que diz respeito à cor e raça, 44,5% se definiram como pardos, seguidos de 39,7% de brancos, 14% de negros e 0,4% de indígenas. Em relação à idade dos trabalhadores, o relatório mostrou que a maioria se concentra na faixa etária dos 25 aos 34 anos, compondo um total de 47,6%. Logo em seguida, com 33,3%, encontram-se aqueles que possuem entre 35 e 44 anos. 15% dos entrevistados afirmaram ter até 24 anos e 4% tinham uma idade maior que 44 anos.

Em relação ao tempo de trabalho exercido nas plataformas digitais, avaliando o antes e depois do período da pandemia, a pesquisa revelou que, antes da pandemia, o tempo de trabalho de 40,5% dos entrevistados variava entre 04 e 08 horas por dia. 59,5% afirmaram que trabalhavam entre 09 e 15 horas diariamente. Durante a pandemia, 43,7% dos trabalhadores de plataforma digital afirmaram que o tempo de trabalho alcançava até 08 horas por dia. 56,4% relataram que trabalhavam 09 horas ou mais. Dentre aqueles que trabalham entre 09 e 10 ou entre 11 e 12 horas a taxa corresponde a 19,8%. Trabalham entre 13 e 14 horas um total de 10,7% e 6% se dedicam ao trabalho em 15 horas ou mais.

Para os pesquisadores o trabalho nas plataformas é denominado de trabalho ininterrupto, pois uma parte significativa dos trabalhadores desempenham suas atividades durante quase todos os dias da semana. Durante o período de pandemia, 52% dos entrevistados disseram que trabalhavam os sete dias da semana e 25,4% trabalhavam por 06 dias. Isso corresponde a um total de 77,4% de trabalhadores cujas atividades laborais ocorrem entre 06 ou 07 dias na semana. No quesito remuneração, 60,3% dos entrevistados afirmaram que houve redução nos seus rendimentos durante o período de pandemia. 27,6% relataram que a renda se manteve e 10,3% apontaram um aumento nos rendimentos.

Ao avaliarem a variação do rendimento do trabalhador antes e durante a pandemia, os pesquisadores constataram que ocorreu uma redução significativa do salário, mesmo para aqueles segmentos cuja jornada de trabalho ultrapassava as 15 horas diárias. Comparado ao período anterior à pandemia, 55% dos entrevistados afirmaram que tiveram redução nos rendimentos. Entre aqueles trabalhadores que se dedicam mais de 09 horas diárias às funções laborativas, constatou-se que o percentual de remuneração que decresce sofreu uma elevação de forma significativa. Para obter uma renda minimamente satisfatória ao final do mês, os trabalhadores se sujeitam a longas jornadas de trabalho e ficam inteiramente à disposição da empresa, recebendo somente pelas horas efetivamente trabalhadas. No outro extremo se encontram as empresas de plataforma digital que, cada vez mais, se desobrigam dos custos da força de trabalho, ampliam seus lucros e concentram mais capital.

A partir do que foi exposto até aqui, fica evidente que a contrarreforma trabalhista não apenas corroborou como oficializou essas formas flexibilizadas de trabalho, explicitando

ainda mais a importância exercida pelo Estado no que diz respeito ao fomento de novos nichos de acumulação de capital. Como vimos anteriormente, as alterações nas normas laborais acarretaram o rebaixamento dos custos da força de trabalho através da intensificação da flexibilização das relações trabalhistas. O objetivo era promover o aumento da produtividade dos trabalhadores por intermédio da articulação entre a extração de mais-valia relativa e mais-valia absoluta. O resultado foi o aumento da jornada de trabalho, redução salarial, expansão de modalidades precarizadas de emprego, dentre outras formas.

Considerações finais

A conjuntura em que foi implementada a Lei nº 13.467/2017, a qual promoveu um desmonte histórico dos direitos trabalhistas, possui uma estreita relação com a recessão econômica e a crise política e social de 2014. Isso porque a contrarreforma trabalhista de 2017 foi imposta logo após o golpe jurídico-parlamentar de 2016, momento em que a democracia brasileira se encontrava fortemente fragilizada e o poder executivo estava nas mãos de um presidente com ampla rejeição. Além disso, as mudanças na legislação trabalhista foram incorporadas de modo autoritário, antidemocrático e sem qualquer debate com os representantes da classe trabalhadora brasileira. Foram os antigos interesses da burguesia que saíram privilegiados. Também é importante frisar a violenta repressão estatal contra as manifestações e o contundente apoio midiático, manifestado por meio da disseminação dos supostos benefícios das alterações na CLT.

Diante desse panorama, o que se constata é que, embora o desmonte das leis trabalhistas já fizesse parte do projeto neoliberal e já vinha sendo imposto gradativamente nas últimas décadas, a crise política e econômica de 2014 proporcionou as condições favoráveis para a efetivação desse desmonte, de modo tão intenso quanto rápido. A contrarreforma trabalhista e a continuidade da regressão de direitos foram fundamentais no processo de recomposição das taxas de lucro através da redução dos custos da força de trabalho.

Diferente do discurso propagandista da época, a contrarreforma trabalhista não refletiu um crescimento significativo dos postos de trabalho. O que se constatou nesse período avaliado foi um avanço da precarização das condições laborais, o recorde de trabalho informal e desemprego. Cresceram os contratos intermitentes, a terceirização, a mão de obra subcontratada, a uberização do trabalho. Somam-se a esse quadro o enfraquecimento dos sindicatos e a restrição à justiça gratuita do trabalho. Esses processos sofreram um agravamento com o advento da pandemia do novo Coronavírus.

No momento inicial da pandemia da COVID-19, onde uma das orientações da OMS, visando a redução do contágio do vírus, foi o fechamento de todas as atividades consideradas não essenciais. Diante disso, houve uma forte pressão do empresariado brasileiro para que os trabalhadores não parassem suas atividades. Isso torna claro que, mesmo com toda tecnologia empregada no sistema produtivo, a classe trabalhadora é fundamental para a geração de riquezas. Segundo Antunes (2020), apesar da automatização, robotização e do maquinário-informacional-digital avançarem sobre os mais variados setores da produção, o trabalho humano ainda possui um caráter essencial na nossa sociedade, uma vez que somente o trabalho é capaz de produzir riqueza social e geração de valor.

Durante toda a gestão Bolsonaro a tendência foi de aprofundar a política neoliberal e as expropriações, as quais já vinham se intensificando com todo seu potencial nocivo desde o governo de Temer. E os efeitos sobre a classe trabalhadora, como constatamos, foram imediatos, destrutivos e perversos. Efeitos que reverberaram sobre a saúde, educação, assistência social, habitação, condições de trabalho, meio ambiente entre outros. O quadro ganhou contornos mais drásticos com o advento da pandemia da COVID-19, em março de 2020. A crise sanitária produziu consequências que, combinadas com as velhas expressões, agudizou ainda mais a questão social brasileira.

A conjuntura de crise econômica e crise sanitária evidenciaram um processo que há muito tempo está em curso e cada vez mais vem sendo agudizado pelas políticas neoliberais: o processo de desmonte dos direitos sociais e a larga flexibilização dos direitos trabalhistas. Em um momento de crise estrutural, amplificam-se as reações do capital contra a classe trabalhadora e isso resulta na intensificação das expropriações e extirpação de direitos. Entretanto, surgem também possibilidades de organização, luta e enfrentamento dos desafios e obstáculos que afetam a vida, a existência e o trabalho da classe trabalhadora. Conforme as palavras de Antunes (2020), é fundamental pensar sobre o trabalho como um meio voltado prioritariamente à garantia das necessidades humanas, pensá-lo como uma atividade criativa e autônoma, desfazendo a relação entre trabalho e acúmulo de capital. Diante desses desafios, a organização e luta, assim como em toda história, é imprescindível para a classe trabalhadora.

Referências

ABÍLIO *et. al.* **Condições de trabalho em empresas de plataforma digital:** os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR, 2021, p.1.

ALVES, G. **Reforma trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da República brasileira.** Blog da Boitempo, 27 mar. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/03/27/reforma-trabalhista-modernizacao-catastrofica-e-a-miseria-da-republica-brasileira/>. Acesso em: 07 jul. 2024.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital/ Ricardo Antunes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Coronavírus:** o trabalho sob fogo cruzado. Coleção Pandemia Capital. São Paulo: Editora Boitempo, 2020.

ANTUNES, R. DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Revista O Social em Questão**, Rio de Janeiro, Ano 18, nº. 34, p. 19-40, jul. dez./2015. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_34_1_Antunes_Druck.pdf. Acesso em: 01 jun. 2024.

AREIAS, K. Trabalho intermitente deve crescer em 2022; Entenda o é e quais são os seus direitos. **O Dia**, Economia, 20 fev. 2022. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/economia/2022/02/6345553-trabalho-intermitente-deve-crescer-em-2022-entenda-o-e-e-quais-sao-os-seus-direitos.html>. Acesso em: 24 jul. 2024.

BEHRING, E. BOSCHETTI, I. **Política Social:** fundamentos e história. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

BRAZ, M. O golpe nas ilusões democráticas e a ascensão do conservadorismo reacionário. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 128, p. 85-103, jan./abr. 2017.

CAVALCANTI, C. P. N. **Proteção social e trabalho no Brasil em tempos de capitalismo cognitivo.** Lugar Comum – Estudos de Mídia, Cultura e Democracia, n. 44, 2015.

CÔRTEZ, T. A potenciação da expropriação no ultraliberalismo brasileiro. **Revista Mundo Livre**, Campos dos Goytacazes, v. 7, n. 1, p. 62-85, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/mundolivres/article/view/48249/29386>. Acesso em: 06 jul. 2024.

G1. Crescimento do mercado de terceirização no Brasil. 31 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/especial-publicitario/security-seguranca-e-servicos/noticia/2023/03/31/crescimento-do-mercado-de-terceirizacao-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Delgado, M. G. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei nº 13.467/2017. Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017.

FOLHA DE SÃO PAULO. FHC cria jornada semanal de 25 horas. São Paulo, 7 ago. 1998. Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi07089802.htm>. Acesso em: 13 jul 2024.

GARCIA, K. Trabalho intermitente – Contratações por novos modelos avançam 70% em doze meses. **O Globo**, Rio de Janeiro, p. 15, 30 dez. 2019.

MARTELLO, A. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. **O Globo**, caderno de economia, 30 out. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 14 jul. 2024.

SCHEIFER, C. E. **A reforma trabalhista e a (des)construção do Direito do Trabalho no Brasil:** uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG. Ponta Grossa, 2019.

SILVEIRA, D. CAVALLINI, M. Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões. **G1**, economia, 28 abr. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghm>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Supremo Tribunal Federal (STF). STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. **Supremo Tribunal Federal (STF)**, 20 out. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>. Acesso em: 17 jul. 2024.

Sistema Indústria. Legislação trabalhista: entenda tudo sobre leis trabalhistas (CLT). **Sistema Indústria**, 2024. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 15 jul. 2024.