

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO - STA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**GABRIEL KNUST SANT'ANNA**

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO  
DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.**

**PROF. ORIENTADOR: FERNANDO VIEIRA**



**NITERÓI**

**2020**

UFF – UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

GABRIEL KNUST SANT'ANNA

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Administração. Área de Concentração: Administração

ORIENTADOR: Prof. Fernando Vieira

Niterói

2020

GABRIEL KNUST SANT'ANNA

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Administração. Área de Concentração: Administração

Aprovada em \_\_\_ de agosto de 2020

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Fernando de Oliveira Vieira (orientador)**

**UFF – Universidade Federal Fluminense**

---

**Profa. Ana Maria Lana Ramos**

**UFF – Universidade Federal Fluminense**

---

**Profa. Elza Maria Marinho Lustosa da Costa**

**UFF – Universidade Federal Fluminense**

A meus amados pais, Marcelo e Josi, e  
aos meus irmãos Marcelinho e Bruno.

## AGRADECIMENTOS

Ao professor orientador Fernando Vieira pela atenção, pela paciência e pelos conselhos no desenvolvimento deste trabalho.

À minha mãe, ao Bruno e à Thayna pela disposição para ajudar na construção desse trabalho, pelo apoio que me deram nesse desafio e que dão em cada dificuldade nessa vida.

Ao meu pai pelo esforço, pelo apoio e por toda batalha que fez em prol de minha educação e evolução profissional e pessoal.

Aos meus amigos de curso, Eric, Marina, Anne, Catarina e Renan, que foram companheiros nessa trajetória, criando um laço de amizade e de cuidado mútuo.

Ao Eduardo, meu companheiro diário que esteve comigo antes, durante e depois de cada aula, que me ajudou a desfrutar os melhores momentos da faculdade e a superar os piores com muita alegria.

A todos os amigos e familiares que acreditam em mim e estão do meu lado.

Ficha catalográfica automática - SDC/BAC  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

S231p Sant'anna, Gabriel Knust  
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA  
TRABALHISTA DE 2017 / Gabriel Knust Sant'anna ; Fernando de  
Oliveira Vieira, orientador. Niterói, 2020.  
52 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
Administração)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade de  
Administração e Ciências Contábeis, Niterói, 2020.

1. Reforma Trabalhista. 2. Precarização do Trabalho. 3.  
Flexibilização. 4. Produção intelectual. I. Vieira,  
Fernando de Oliveira, orientador. II. Universidade Federal  
Fluminense. Faculdade de Administração e Ciências  
Contábeis. III. Título.

CDD -

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo principal identificar trechos da reforma trabalhista de 2017 que sejam congruentes à precarização do trabalho. Para alcançar tal objetivo, foi realizada análise documental na Lei 13.467/2017, tendo como base comparativa as facetas da precarização descritas por Franco e Druck (2009). A partir dos resultados obtidos, observou-se que a precarização do trabalho se faz presente nas alterações aprovadas na reforma trabalhista, apesar do discurso contrário a isso, utilizado na tramitação da lei. As flexibilizações impostas nos vínculos, na remuneração, na jornada e na atuação das instituições públicas e sindicatos prejudicam as condições de trabalho dos brasileiros, conforme constatado na pesquisa documental e bibliográfica.

**Palavras chave:** Reforma Trabalhista. Precarização do Trabalho. Flexibilização.

## ABSTRACT

The main goal of this project was to identify excerpts of the Brazilian labor reform of 2017 that are congruent to labor precariousness. To achieve this objective, a document analysis was carried out in Law 13.467 / 2017, based on the comparative basis of the precariousness aspects described by Franco and Druck (2009). From the results obtained, it was observed that labor precariousness is present in the labor reform's approved changes, despite the opposite speech used in the processing of the law. The flexibilities imposed on the bonds, remuneration, working hours and performance of public institutions and unions affect the working conditions of Brazilians, as evidenced in the documentary and bibliographical research.

**Key words:** Labor Reform. Labor Precariousness. Flexibilization.



## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO -----</b>	<b>9</b>
<b>2.</b>	<b>A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO -----</b>	<b>10</b>
2.1.	CONTRATOS TEMPORÁRIOS -----	13
2.2.	INFORMALIDADE -----	14
2.3.	TERCEIRIZAÇÃO -----	15
2.4.	INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO -----	17
2.5.	PERDA DAS IDENTIDADES INDIVIDUAIS E COLETIVAS -----	19
2.6.	INSEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO -----	20
2.7.	FRAGILIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DOS TRABALHADORES -----	21
<b>3.</b>	<b>A REFORMA TRABALHISTA -----</b>	<b>23</b>
3.1.	A TRAMITAÇÃO DA REFORMA -----	23
3.2.	AS JUSTIFICATIVAS DA REFORMA -----	26
<b>4.</b>	<b>A PRECARIZAÇÃO NORMALIZADA NA REFORMA TRABALHISTA -----</b>	<b>30</b>
4.1.	METODOLOGIA -----	30
4.2.	A PRECARIZAÇÃO DOS CONTRATOS -----	32
4.2.1.	REGIME EM TEMPO PARCIAL -----	32
4.2.2.	A AMPLIAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO -----	33
4.2.3.	CONTRATO INTERMITENTE -----	35
4.2.4.	CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMOS -----	38
4.2.5.	TELETRABALHO -----	38
4.3.	A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO -----	40
4.4.	A DESPROTEÇÃO DOS TRABALHADORES -----	44
<b>5.</b>	<b>CONCLUSÃO -----</b>	<b>46</b>
<b>6.</b>	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----</b>	<b>48</b>

## 1. INTRODUÇÃO

No cenário brasileiro, como no resto do mundo, as transformações produtivas surgidas a partir da revolução tecnológica trouxeram mudanças nas estruturas organizacionais e nas relações de emprego (HAZAN, MORATO, 2018). As organizações, portanto, passaram e passam por profundas transformações, onde os modelos de administração se modificam continuamente para acompanhar os cenários econômicos, sociais e políticos do mundo (VIEIRA, 2016).

Desde o surgimento do Taylorismo, no final do século XIX, até os dias de hoje, o modelo de administração sofreu grandes reformulações. O sistema iniciado por Frederick Taylor foi o marco na preocupação com o aumento da produtividade, buscando a eficiência da organização a partir da eficiência do trabalhador, unindo o sucesso do funcionário ao sucesso produtivo da empresa (HAZAN, MORATO, 2018).

Em seguida, surge o modelo fordista de produção, buscando aperfeiçoar o sistema de Taylor e a produção em massa e padronizada, com baixos custos. Após Henry Ford, o padrão produtivo foi reestruturado com influência do Sistema Toyota de produção, focando mais na qualidade do produto.

Esse processo de reestruturação produtiva foi marcado pelas crises econômicas que determinaram alterações nos padrões e culminaram nos avanços da industrialização e das tecnologias. Durante todo este processo de modernização, o trabalhador esteve vulnerável às mudanças. O empresariado visava subtrair da produção os trabalhos sobranes e descartáveis, procurando o aumento do lucro. Isso tudo culminou na depressão da remuneração da força de trabalho (ANTUNES, 2011).

A intensidade das mudanças propostas pelos modelos capitalistas e pelos avanços das transformações sociotécnicas da produção desencadeou diversas desregulamentações nas esferas do trabalho, abrangendo as condições dos trabalhadores, o redesenho da divisão internacional do trabalho e uma reterritorialização da produção (ANTUNES, 2014). Todas essas transformações no meio organizacional e na sociedade, foram acompanhadas pela necessidade de regulamentação e normatização das relações de trabalho, através de mudanças na legislação pertinente ao âmbito laboral (HAZAN, MORATO, 2018).

Portanto, no cenário brasileiro, isso acarreta a criação da Justiça do Trabalho e, posteriormente, da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, e sancionada pelo, então presidente, Getúlio Vargas, no período conhecido como Estado Novo.

A Justiça do Trabalho e a CLT foram instauradas no Brasil com o objetivo de serem, respectivamente, o órgão e a legislação trabalhista necessários para mediar as relações trabalhistas. Na teoria, o surgimento destas frentes serviria para garantir que os interesses dos empregadores não sujeitassem os trabalhadores a condições precárias de trabalho, colocando em risco sua saúde física e mental.

Com tramitação ligeira e aprovação relâmpago, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, no dia 13 de julho de 2017. Aprovada pelo presidente Michel Temer, a lei passou a vigorar em novembro do ano de 2017.

O presente estudo visa levantar dados significativos sobre as relações trabalhistas no Brasil, antes e depois da implementação da Reforma Trabalhista, prezando não apenas a visão dos empresários, mas, principalmente, o ponto de vista do trabalhador e como essas alterações o afetam.

Nesse sentido, foi formulada a seguinte pergunta, com a finalidade de direcionar a pesquisa desta monografia: Quais os primeiros impactos da Reforma Trabalhista no ambiente organizacional brasileiro?

O objetivo principal desta monografia é estudar a influência desta reforma no cenário de precarização das relações trabalhistas. Tendo como objetivos secundários investigar as novas relações trabalhistas neste panorama recente do Brasil, apontar as alterações previstas na Lei nº 13.467/2017 e discutir as consequências destas alterações para empregados e empregadores.

Com o objetivo de responder à questão do problema, acima exposta, foram feitas reconsiderações baseadas na literatura contemporânea acerca dos temas Reforma Trabalhista e Precarização das Relações de Trabalho, visando estruturar uma relação de condicionalidade da violência no trabalho com as leis trabalhistas recentes.

Deste modo, o presente estudo pretende abordar a reforma trabalhista de 2017 e as novas relações trabalhistas que surgem a partir desta legislação, buscando ainda apresentar o contexto em que esta reforma ocorre, as justificativas para sua realização e as implicações dela nas relações de trabalho.

## **2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

A precarização do trabalho é um processo em andamento, iniciado a partir da crise estrutural do capital e de suas consequências no mercado de trabalho. Esse processo eclodiu com a expansão da industrialização, tanto nos países capitalistas centrais (também nominados desenvolvidos), quanto nos países periféricos (subdesenvolvidos) (LIMA, NETO, 2017).

No início do século XX, nos Estados Unidos, essa expansão capitalista começou a ser desenhada quando Frederick Taylor, visando elevar os níveis de produtividade, desenvolveu o modelo de Administração Científica que ficou conhecido como Taylorismo. Baseado no modelo taylorista, surge a linha de montagem de Henry Ford, focada em produtos de alta durabilidade e produção padronizada em massa. O Fordismo, nome dado à essa gestão, foi um importante ponteiro no movimento de expansão do capitalismo, principalmente no momento pós-guerra de 1945 (SOUZA FILHO, GURGEL 2016).

Paralelamente a este sistema, o modelo macroeconômico keynesiano estava direcionando a pauta para o pleno emprego e o crescimento continuado, numa gestão social conhecida como *Welfare State*. Essa gestão combinava a garantia às necessidades básicas dos cidadãos com um sistema burocrático e de gerência na administração pública, estabelecendo os limites entre o que era público ou privado. Essa época ficou conhecida como os “anos de glória” do capitalismo, vivenciados até o início da década de 1970 (SOUZA FILHO, GURGEL 2016).

A partir dos anos 1970, a padronização e alta durabilidade dos produtos começaram a caracterizar uma fraqueza do sistema fordista. Os produtos oferecidos eram semelhantes aos que os consumidores já possuíam e essa carência de diferenciação gerou uma queda no nível de consumo. Em decorrência dessa queda no consumo e da dificuldade de venda dos mesmos

produtos padronizados, os empresários não encontravam mais motivos para investir neste modelo de produção, desencadeando, por sua vez, uma superacumulação de capitais (SOUZA FILHO, GURGEL, 2016). Esse contexto acabou gerando uma crise no sistema que desestabilizou o período dos anos gloriosos.

Essa crise teve como consequência uma necessidade de mudança na lógica econômica do capital, dando origem ao neoliberalismo e o surgimento do modelo de acumulação flexível (HARVEY, 2008). O Modelo Flexível de Administração, com bases do Sistema Toyota de Produção, passa a ser amplamente disseminado, promovendo ainda mais o avanço tecnológico, a intensificação da extração do trabalho, a integração organizacional, o trabalho em equipe e o controle sindical. De acordo com Morioka (1990), o modelo japonês preza por redução de custos e maior qualidade produtiva com o intuito de superar a crise do padrão de desenvolvimento capitalista baseado no fordismo, até então vigente, sobretudo no contexto industrial.

Ou seja, o esgotamento do paradigma fordista na década de 1970 foi marcado pela reestruturação econômica e pelo processo de reajuste social e político. A reorganização da lógica econômica e do modelo de acumulação possibilitou mudanças significativas na organização do Estado, nas relações de competitividade e no mercado de trabalho.

Com relação ao mercado de trabalho, diversas desregulamentações foram empreendidas nos estatutos, privando os trabalhadores de maior proteção e garantias. A justificativa para essas desregulamentações seria que a mão de obra deveria representar um custo menor para que os empresários pudessem arcar com esse custo e, conseqüentemente, promover a expansão dos empregos (BARUCO, 2005).

A competitividade provocada pelos avanços tecnológicos culminou nessa necessidade de se baratear os meios de produção, afetando o número de empregados, a remuneração dos trabalhadores, as formas de contratação e as jornadas de trabalho, acarretando, conseqüentemente, em reflexos no próprio direito do trabalho (NASCIMENTO, 2013).

Segundo Mészáros (2002), a precarização do trabalho expressa-se, fundamentalmente, por esta desregulamentação do mercado, provocada pela crise do modelo fordista e a transição para um modelo de acumulação flexível, bem como no desemprego estrutural. As novas formas de contratação da mão de obra associadas a esse processo alteraram profundamente a configuração do trabalho no Brasil e no mundo (LIMA, NETO, 2017).

Esse processo de precarização é explicado por Alves (2007), numa correlação com precariedade, onde precariedade seria uma condição sócio estrutural que caracteriza o trabalho vivo e a força de trabalho como uma mercadoria e que atinge os despossuídos do controle dos meios de produção. Já a precarização, segundo o autor, seria:

[...]um modo de reposição sócio-histórica da *precariedade*. Se a precariedade é uma *condição*, a precarização é um *processo* que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho. (ALVES, 2007, p. 114).

Nos países periféricos, a precarização tem raízes mais profundas, se entrelaça com a história do país, muitas vezes com formação colonial, e as dimensões histórico-sociais relacionadas ao processo de mundialização do capital.

No contexto brasileiro, a industrialização deslanchou, principalmente, a partir da década de 1950, com Juscelino Kubitschek. E o próximo salto foi experimentado com o golpe de 1964,

quando se acelerou consideravelmente a industrialização e a internacionalização do Brasil. Esse processo de industrialização se baseou numa dinâmica de acumulação estruturada através da exploração da força de trabalho, articulada entre baixos salários, jornadas de trabalho prolongadas e ritmo de trabalho bastante intenso (ANTUNES, 2014).

Antunes (2014) define que esse padrão de acumulação, tanto no governo de Juscelino, quanto, principalmente, durante a ditadura militar, sofreu um movimento amplo de expansão e altas taxas de acumulação, contemplando, inclusive, o período conhecido como “milagre econômico” (entre 1968 e 1973). Portanto, o Brasil vivia sob o binômio ditadura e acumulação, uma expansão baseada no arrocho e na exploração do trabalhador.

Com o fim da ditadura militar, na década de 1980, esse padrão de acumulação começou a sofrer alterações. As mudanças tecnológicas e organizacionais apareceram nos processos de produção e de serviços e o Brasil passou a vivenciar os reflexos da nova divisão internacional do trabalho, mesmo que num ritmo diferente dos países centrais, que já viviam intensamente a reestruturação produtiva, a partir do ideal político neoliberal.

Atualmente, o capitalismo brasileiro apresenta enormes enxugamentos da força de trabalho, decorrentes das mudanças sociotécnicas do processo produtivo e na organização do controle social do trabalho. Além disso, ganham força a flexibilização, a desregulamentação dos direitos sociais, as novas formas de contratação, como contratos temporários ou terceirização e as novas formas de gestão do trabalho. Toda essa alteração no cenário produtivo brasileiro proporciona ganhos na lucratividade ao custo da redução dos direitos dos trabalhadores, da redução dos salários e da precarização dos empregos (ANTUNES, 2014).

O cenário, do ponto de vista do trabalhador, é de muita vulnerabilidade. O enxugamento da força de trabalho cresce e o desemprego em dezembro de 2017 atinge o índice de 13,1 milhões de brasileiros (IBGE, 2017). A escassez de oportunidades acaba sujeitando os brasileiros a aceitar condições de trabalho precarizadas.

Portanto, a precarização do trabalho é um modo de dominação que institui uma situação generalizada e permanente de insegurança, com o objetivo de obrigar os trabalhadores à submissão e aceitação da exploração (BOURDIEU, 1998).

A precarização do trabalho se expressa de diversas maneiras. Os próximos tópicos desse estudo buscam abordar as maneiras mais usuais de expressão da precarização: os contratos temporários, a informalidade, a terceirização, a intensificação do trabalho, a perda das identidades coletivas e individuais, a insegurança e saúde no trabalho e a fragilização das organizações dos trabalhadores.

Para determinar os tópicos a serem explorados, foi considerada a tipologia da precarização de Franco e Druck (2009), que caracterizou a precarização e a dividiu em cinco indicadores. Destes cinco indicadores, quatro foram utilizados como tópicos deste capítulo: a intensificação do trabalho, a perda das identidades coletivas e individuais, a insegurança e saúde no trabalho e a fragilização das organizações dos trabalhadores.

O quinto indicador considerado por Franco e Druck (2009), a vulnerabilidade das formas de inserção, foi diluído nos tópicos: contratos temporários, informalidade e terceirização. Essa divisão tem o intuito de explorar e definir separadamente cada modalidade de contrato, permitindo retomá-las e compará-las nos capítulos posteriores.

## 2.1. Contratos temporários

Partindo da prerrogativa que a força de trabalho deveria representar um custo menor para o empregador e que a contratação de trabalhadores deveria ser mais maleável para acompanhar as necessidades da flexibilização da acumulação e da produção, diversas novas formas de contrato de trabalho foram, cada vez mais, disseminadas. Entre elas, a contratação de funcionários por tempo determinado.

Esse tipo de contratação é feito sob demanda de um serviço específico, por um prazo determinado, e o vínculo é firmado diretamente entre o empregador e o empregado. A expansão dos contratos de trabalho por tempo determinado é uma representação do processo de precarização do trabalho, uma vez que são vínculos facilmente desfeitos e que contêm pouquíssimos direitos e garantias sociais. (ALVES, 2007; ANTUNES, 2005).

De acordo com Liedke (2006), há uma relação entre a contratação temporária e a precarização do trabalho, uma vez que esse tipo de vínculo está associado a supressão de diversos direitos e garantias sociais que o trabalhador teria acesso se estivesse em regime de trabalho por tempo indeterminado (CLT) ou estatutário.

A vinculação dos contratados temporariamente coloca os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade. Essa forma de contrato parte do princípio de que há um equilíbrio de forças entre o empregador e o empregado. Assim sendo, o trabalhador fica responsável pelo ônus de uma possível contratação irregular, ficando sujeito a perder o vínculo sem nenhum tipo de indenização, visto que, uma vez que o contrato seja considerado nulo, ele é corresponsável pela irregularidade (PINTO, 1999).

No âmbito da administração pública brasileira, a Constituição Federal de 1988, ainda que determine no artigo nº 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público se dá por meio de aprovação em concurso público, abre um precedente no inciso IX possibilitando a contratação por prazo determinado. A Carta Magna delibera as situações em que a contratação pode ocorrer. Entretanto, não regulamenta as condições específicas que as normatizem. Fica a cargo de cada estado da federação estabelecer lei específica para a regulação da contratação temporária (BRASIL, 2012).

Conforme explica Meirelles (2003, p. 393):

Os contratados por tempo determinado são servidores públicos submetidos ao regime jurídico administrativo especial da lei prevista no art. 37, IX, da Carta Magna, bem como ao regime geral de previdência social. A contratação só pode ser por tempo determinado com a finalidade de atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.

Acerca das regulamentações estatais, Silva e Marinho (2018) afirmam que as condições estabelecidas aprofundam a fragilidade empregatícia, ao invés de amenizarem. Por exemplo, quanto à remuneração, 20 dos 27 estados brasileiros têm como remuneração o salário base do órgão contratante. Contudo, em nenhuma das legislações há regulamentação quanto a obrigatoriedade e ao período para reajuste de valor da remuneração e em todas elas fica explicitado que não se pode tomar direitos e vantagens dos servidores estatutários como base para os contratados. Essas condições acabam levando à tendência de os contratados terem remuneração inferior à de um estatutário quando exercendo função similar, além de ter a tendência de ampliação dessa diferença com o decorrer do tempo.

Em relação aos direitos e garantias sociais Silva e Marinho (2018) levantam que onze estados não possuem qualquer proteção nesse sentido. Além disso, poucos estados estabelecem garantias mínimas para os servidores nesse vínculo, apenas nove preveem concessão de férias, sete tem previsão de pagamento de 13º salário, cinco deliberam quanto a pagamento de adicional noturno e seis determinam a respeito de adicional por insalubridade ou periculosidade (SILVA, MARINHO, 2018).

Como o contratado tem responsabilidade sobre o contrato firmado, em vinte dos estados a legislação determina que não há indenização alguma, caso seja o funcionário que solicite o desligamento. Onze estados deliberaram quanto à rescisão contratual por conveniência do órgão ou entidade sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de indenização (SILVA, MARINHO, 2018).

Além da supressão de direitos e garantias, a contratação temporária reduz os encargos trabalhistas, o que torna menos oneroso a contratação ou demissão de funcionários, aprofundando as raízes da precarização do trabalho.

## **2.2. Informalidade**

Outra forma de precarização do trabalho se manifesta mais fortemente a partir da década de 1970, evidenciando uma combinação entre baixa renda, contraposição ao assalariamento, pequena produtividade, baixo nível produtivo e más condições de trabalho: a informalidade. O trabalho informal cresce juntamente com o crescimento populacional, com a urbanização e com o êxodo rural. Conforme Dedecca e Baltar (1997) afirmam, a expressiva capacidade de geração de postos de trabalho do desenvolvimento industrial contrastou com o seu poder de desarticulação de formas tradicionais de produção que, em um contexto de elevado crescimento demográfico, produziu rápido movimento migratório em direção às cidades.

De acordo com Forbes (1989), os componentes do trabalho informal são redimensionados pelo processo de acelerado crescimento demográfico urbano nos países de terceiro mundo e o setor informal passa a ser entendido como o setor econômico que abriga os trabalhadores incapazes de serem integrados aos setores produtivos mais importantes da economia capitalista em desenvolvimento. Sendo assim, são obrigados a compor e buscar meios de sobrevivência em atividades economicamente menos importantes.

A informalidade se configura não apenas por uma forma ou modalidade, mas sim por uma gama de grande heterogeneidade. A primeira modalidade se configura pela figura dos trabalhadores informais “tradicionais”, que estão inseridos nas atividades que requerem uma baixa capitalização, buscando renda para conseguirem se manter no âmbito individual e familiar. Nesta primeira categoria, os trabalhadores vivem de sua própria força de trabalho, podendo utilizar do auxílio de seus familiares ou ajudantes temporários em suas atividades (ALVES, TAVARES, 2006).

Nesse universo nos deparamos com os trabalhadores considerados os menos instáveis, aqueles que possuem um mínimo de conhecimento profissional e, usualmente, alocam suas atividades na prestação de serviços, por exemplo: costureiras, pedreiros, jardineiros, ambulantes, empregados domésticos e sapateiros (ALVES, TAVARES, 2006).

Os trabalhadores considerados mais instáveis desse universo são aqueles que são recrutados temporariamente e, frequentemente, são remunerados por serviço realizado ou por peça produzida. Estes realizam trabalhos eventuais e contingenciais que são pautados pela força física e por atividades que necessitam de baixa qualificação profissional, por exemplo: carregadores, carroceiros e trabalhadores de rua. Algumas vezes esses trabalhadores mais instáveis são, inclusive, contratados pelos menos instáveis (ALVES, TAVARES, 2006).

De acordo com Alves e Tavares (2006), há ainda os que combinem o trabalho regular com o esporádico, praticando o que é conhecido como “bico”. Cattani (1996) afirma que mesmo os países com economia avançada estão presenciando o ressurgimento dos “bicos” e o subemprego no setor informal, o que antes era considerado particularidade dos países subdesenvolvidos.

A segunda modalidade da informalidade é representada pelos trabalhadores informais assalariados sem registro, que transitam da condição de contrato com carteira assinada para a de assalariados sem carteira, perdendo o acesso às resoluções presentes nos acordos coletivos de sua determinada categoria (ALVES, TAVARES, 2006). Exemplos dessa variedade são encontrados na indústria têxtil, de confecções e de calçados, que tem tido essa tendência se acentuando nos últimos anos (ANTUNES, 2006).

A terceira modalidade é definida pelos trabalhadores informais por conta própria, ou seja, produtores simples de mercadorias, que contam com sua própria força de trabalho, com a força de trabalho de seus familiares e que podem, por vezes, contratar outra força de trabalho assalariada (ALVES, TAVARES, 2006).

Segundo Alves e Tavares (2006) as formas de inserção do trabalhador na economia informal foram recriadas pelas empresas capitalistas, com o objetivo de extrair a mais-valia relativa com a mais-valia absoluta, criando um forte vínculo entre esses trabalhadores e o acúmulo de capital.

Os pequenos negócios são incapazes de competir com as grandes corporações e acabam se vinculando a elas nas áreas de produção, comércio e prestação de serviços. Os pequenos proprietários informais atendem à demanda de bens e serviços em áreas que não atraiam grande investimentos capitalistas.

### **2.3. Terceirização**

Além das contratações por tempo determinado e do trabalho informal, outra forma de contratação ganha força em decorrência das alterações que ocorreram nos meios de produção e no mercado de trabalho: a terceirização. Os contratados terceirizados se assemelham essencialmente com os contratados temporariamente, a diferença é que, nesse tipo de contrato, há uma empresa prestadora que fica juridicamente no meio da contratação, antes direta entre o empregador e o empregado.

De acordo com Silva (2015), o ato de terceirizar significa, portanto, introduzir uma terceira pessoa na relação jurídica, que outrora era direta entre empregador e empregado. O terceiro é uma empresa prestadora do serviço, que é contratada pela empresa necessitada do trabalhador (chamada tomadora de serviço). O objeto desse contrato civil entre a empresa tomadora e a empresa prestadora é realização de um serviço que será realizado pelos empregados da prestadora, mas no âmbito operacional (no estabelecimento) da tomadora. Opera-se o fenômeno da trilateralização da relação de trabalho.



Desta maneira, a modalidade de contratação denominada “terceirização” se caracteriza pela contratação de funcionários que não comporão o quadro de empregados da empresa contratante, mas que trabalharão para esta, devendo apenas cumprir funções que não estejam ligadas às atividades-fim da empresa contratante. O contrato de prestação de serviço é vinculado entre duas empresas, sendo a contratada especializada na prestação de serviços terceirizados necessitados na contratante.

O contrato de trabalho do indivíduo que realizará a atividade, se dará com a empresa prestadora de serviço, resguardado a este empregador os critérios que caracterizam as relações de emprego. Já a relação entre as empresas contratadas e contratantes dos serviços de terceirização é regida pelas regras do direito civil e comercial, visto que entre eles o acordo é selado através de um contrato de natureza civil (GARCIA, 2013).

Com base nessas características próprias, Delgado (2014, p. 452) define que a terceirização é para o direito do trabalho:

O fenômeno pelo qual se dissocia relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhista, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

A terceirização é um modelo de contratação consequente dos avanços da influência da globalização econômicas nas relações de trabalho e é considerada uma forma de facilitar a contratação de mão de obra, aumentando a oferta de trabalho, isso porque os custos de manutenção de um trabalhador terceirizado é consideravelmente menor do que a manutenção de um funcionário contratado de forma direta. Por conta desse menor custo de manutenção e, conseqüentemente, de contratação, os empresários têm preferência por esse modelo de contrato, uma vez que não têm a responsabilidade de arcar com os encargos trabalhistas, ficando a cargo da empresa terceirizadora. Com isso, a terceirização representa uma diminuição de custos, o que ocasiona um produto com preços mais acessíveis e mantém a empresa em condições de concorrer economicamente no mercado.

Esse modelo de contrato tem o objetivo de diminuir os custos da produção e melhorar a qualidade do produto ou serviço oferecido. A empresa tem o objetivo de alcançar melhores resultados no mercado e se tornar competitiva. Contudo, esses objetivos refletem nas condições de trabalho do empregado, que acaba perdendo a vinculação jurídica com a empresa em que atua (NETO, CAVALCANTE, 2013).

De acordo com Druck (2011) há um crescente interesse do empresariado em utilizar a terceirização como modalidade de gestão e organização do trabalho, fato que seria explicado pelo ambiente empresarial comandado pela lógica da acumulação financeira que exige total flexibilidade em todos os níveis, no âmbito do processo, das condições e do mercado de trabalho. Essa flexibilização acaba instituindo um novo tipo de precarização que coordena a relação entre capital e trabalho em todas as dimensões. As empresas passam a buscar a garantia dos rendimentos através da exigência aos trabalhadores, transferindo a eles a pressão pela

maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos do processo produtivo e pela volatilidade nas formas de contrato. O modelo de gestão da terceirização corresponde a todas essas exigências, contribuindo com a precarização do trabalho (DRUCK, 2011).

Portanto, a terceirização representa uma vantagem para o empresariado, acarretando uma utilização excessiva desse tipo de mão de obra. Os trabalhadores ficam sujeitos às incertezas desse tipo de contrato, ainda carente de regulamentação, ficando em uma posição de alta vulnerabilidade, uma vez que o contratante está interessado no serviço a ser realizado e não no trabalhador que irá prestá-lo (GARCIA, 2013). Diante desse quadro, o funcionário corre o risco de ser substituído ou descartado com maior facilidade.

Além da alta descartabilidade do funcionário nesse modelo de contrato, a precarização do trabalho fica evidente nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e saúde e na representação sindical dos trabalhadores terceirizados (FRANCO, DRUCK, 2009). Isso se explica, por exemplo, na inserção do trabalhador fora do quadro da empresa em que atua, tornando impossível a sua ascensão de cargo ou promoção.

Quanto à remuneração, o empregado terceirizado não tem os mesmos direitos garantidos que um empregado efetivo, o que ocasiona diferença salarial e o impedimento de pedir equiparação salarial, já que são diferentes empregadores. Além disso, há também uma distinção de tratamento entre os empregados efetivos e os terceirizados (FREZ, MELLO, 2016).

Com relação à representação sindical, Delgado (2014) salienta que os trabalhadores terceirizados não têm as noções de sindicato asseguradas na mesma extensão aos demais empregados brasileiros. A formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados fica dificultada pelas dezenas de diferentes tomadores de serviços, inseridos na mais vasta variedade de segmentos econômicos. Para o autor, sindicato é unidade, agregação de seres com interesses comuns, se o sindicato constituiu-se de trabalhadores de diferentes formações profissionais e distintos interesses profissionais, tal entidade não se harmoniza com a ideia matriz e essencial do sindicato.

Considerando toda a esfera que a terceirização abrange, é possível concluir que é mais do que uma técnica de gerência, tornando-se uma estratégia de poder. Essa modalidade contribui na divisão não apenas das formas de trabalho, mas da classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica e colhendo um novo tipo de trabalhador: mais dócil e solitário, ao mesmo tempo que é sempre móvel e ansioso. Esse novo tipo de trabalhador é um modelo ideal para o ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente que vivenciamos (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

## **2.4. Intensificação do trabalho**

Todas essas modificações no cenário da administração, acumulação e, posteriormente, nas formas de contratação foram acompanhadas pela intensificação do ritmo do trabalho. A competitividade aflora no ambiente empresarial e se reflete diretamente na competitividade dentro das empresas, com trabalhadores disputando o espaço dos melhores cargos, melhores formas de contrato, melhores salários e melhores condições de trabalho.

Para entender esse processo, é necessário compreender a evolução da exploração da força de trabalho. Para tanto, num primeiro momento há a vinculação da remuneração dos trabalhadores com o aumento da produtividade e desempenho das empresas. Esse movimento modifica o quadro remuneratório, distanciando dos padrões legais tradicionais, como forma de enfrentar a alta competitividade, as incidências salariais e os encargos trabalhistas (NASCIMENTO, 2011).

A intensificação do trabalho apresenta-se pela própria mudança nos vínculos empregatícios. Por exemplo, a terceirização começou a ser implementada numa conjuntura de crise econômica na década de 1990 e era justificada pelas empresas como sendo uma ferramenta estratégica para sobreviver à reestruturação e à redefinição das bases de competitividade no plano internacional e nacional (BORGES, DRUCK, 1993; DIEESE, 2007).

Entretanto, nos anos 2000, num cenário de retomada do crescimento econômico, não se altera o movimento de implementação da terceirização, que continua a crescer em todos os setores. A terceirização é um exemplo de intensificação do trabalho uma vez que, como frisado anteriormente, transfere aos trabalhadores a pressão pela produtividade, pelos custos do processo e pela maximização do tempo (DRUCK, 2011).

Além disso, a intensificação no trabalho é representada pela gestão do trabalho. As empresas impõem metas inalcançáveis aos trabalhadores, que devem mostrar uma multifuncionalidade para lidar com as mais diversas situações de crise no menor tempo possível. Para que os empregados consigam dar conta de todo o trabalho que lhes é demandado, há uma extensão da jornada de trabalho (FRANCO, DRUCK, 2009).

Uma maneira de se lidar com a falta de tempo para concluir as funções é através da expansão do espaço de trabalho, no chamado teletrabalho. O teletrabalho, também conhecido como *home office*, é caracterizado, principalmente, pelo trabalho exercido fora do ambiente organizacional, com ajuda de ferramentas de telecomunicação. Proposto para ser uma alternativa aos trabalhadores que percorriam grandes distâncias entre casa e trabalho, essa modalidade cresceu bastante na transição da sociedade para a chamada “era da informação” (VIEIRA, 2016).

O teletrabalho ganhou espaço nas companhias e órgãos públicos nos Estados Unidos e Europa a partir da década de 1970, isso porque significaria uma considerável redução nos níveis de poluição, gastos com transporte e tempo de locomoção (NILLES apud VIEIRA, 2016).

Essa forma de trabalho continuou a crescer com o avanço das tecnologias. o surgimento de computadores pessoais e o desenvolvimento de sistemas de informação, tudo isso desencadeado a partir do modelo de Administração Flexível. De acordo com Barros (2010), isso significou uma expansão das organizações para além das barreiras aduaneiras ou dos limites dos contratos de trabalho.

O teletrabalho permite a virtualização do tempo e do espaço e transforma o trabalho em uma atividade que pode ser executada a qualquer momento, em qualquer lugar. O limite entre vida pessoal e trabalho acaba, então, afetado pela possibilidade de estar trabalhando a partir do espaço físico que antes era reservado para um cotidiano fora do escritório (COSTA, 2006).

Segundo Costa (2006), com esse formato descentralizado de trabalho, as organizações passam a funcionar 24 horas por dia, durante toda a semana, visto que os trabalhadores são capazes de se conectar através da tecnologia da informação. Esse novo modelo representaria um poder ainda maior do capitalismo sobre a sociedade, que passa a inserir o trabalho na vida e espaço pessoal.

Portanto, o teletrabalho representa uma tendência por parte das organizações em cortar custos de infraestrutura (BOONEN, 2002). Isso é justificado no conceito de trabalho flexível, que se divide em diferentes tipos de conotação, por exemplo: locais flexíveis, horários flexíveis e contratos flexíveis (MORGAN apud VIEIRA, 2016).

No entanto, para o trabalhador, essa flexibilidade de contratos, horários e locais tende a representar uma exposição do indivíduo à intensificação do trabalho, uma vez que remove as barreiras que separam o espaço e tempo dedicados à vida profissional e à vida pessoal.

Essa prática de intensificação baseada na imposição de metas inalcançáveis, na extensão da jornada de trabalho e na exigência de funcionários polivalentes é sustentada na gestão pelo medo. Os trabalhadores são coagidos a aceitar as condições de trabalho impostas a eles, pois correm risco de perderem o emprego ou cargos que tinham alcançado até ali. Paralelamente a isso, há o abuso de poder e a prática de assédios morais que buscam diminuir o trabalhador, isolando-o para poder controlá-lo (DRUCK, 2011).

## **2.5. Perda das identidades individuais e coletivas**

A intensificação do trabalho e a prática desta gestão pelo medo constituem uma eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho, com suas raízes emaranhadas na condição de desempregado e na ameaça constante da perda do emprego. Essa prática acaba fomentando o isolamento do empregado, ocasionando a perda de vínculos, de pertencimento e de perspectiva de identidade coletiva. Essas condições, resultantes da descartabilidade, da exclusão e da desvalorização dos trabalhadores, afetam diretamente as noções de solidariedade de classe, fomentando uma concorrência acirrada entre os próprios trabalhadores (DRUCK, OLIVEIRA, SILVA, 2010).

A condição de desfiliação dos funcionários com a própria classe explica a perda das identidades individual e coletiva, resultante da desvalorização que condena cada trabalhador a ser o único responsável pela sua empregabilidade. Portanto, o trabalhador fica vulnerável às condições extremamente adversas que foram geradas pelo avanço do capitalismo flexível (APPAY, 2005).

Entretanto, essa condição não é exclusividade do modelo flexível. Durante todo o processo de modernização, o trabalhador esteve vulnerável às mudanças. No período da Administração Científica, por exemplo, os operários vivenciavam uma organização rígida e altamente hierarquizada, onde sua função era obedecer às ordens dos superiores. O operário que fosse incapaz de exercer suas funções dentro do tempo estipulado era considerado um trabalhador de comportamento inadequado. A especialização extrema do operário tornaria supérflua sua qualificação, uma vez que há a necessidade de adequar-se aos cargos estabelecidos e às normas de desempenho. Esse fato acaba por influenciar a realização da ação, e não o porquê desta ação, incentivando a alienação do operário (TRAGTENBERG, 2006).

O avanço do modelo flexível acaba aprofundando as raízes dessa alienação, deixando o empregado cada vez mais excluído e vulnerável a essa concorrência instaurada dentro do ambiente do trabalho. Em conjunto com isso, os avanços tecnológicos exigem cada vez mais multifuncionalidade e especialização, fomentando a disputa por empregabilidade.

O crescente desemprego e as práticas de gestão fomentam um maquinário produtivo que, cada vez mais, proporciona ao trabalhador atividades pouco edificantes, robotizando (ou

mecanizando) suas ações e destituindo de sentido sua ocupação laboral. O trabalho vira exclusivamente uma maneira de conseguir renda para sobreviver e as identidades individuais e coletivas são suprimidas pela necessidade de estar inserido no mercado de trabalho, enfrentando a permanente concorrência.

## **2.6. Insegurança e saúde no trabalho**

As consequências da intensificação do trabalho e das denominadas formas “atípicas” de trabalho (trabalho temporário, terceirizado e informal) podem ser verificadas nas condições de segurança e saúde em que se encontram os trabalhadores, com elevação no número de acidentes e uma contínua adaptação às exigências de trabalhadores polivalentes e multifuncionais.

Esse quadro é resultante dos padrões de gestão que buscam o aumento da produtividade e lucratividade a qualquer custo, muitas vezes desrespeitando o treinamento necessário, a divulgação de informações sobre riscos e as medidas preventivas coletivas (DRUCK, 2011).

Os dados relativos aos acidentes e doenças de trabalho são reconhecidamente subregistrados. As estatísticas relativas a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho são subestimadas, pois dependem do registro do Cadastro De Acidentes de Trabalho (CAT) emitidos pelas empresas (DRUCK, 2011).

Entretanto, ainda é possível analisar os números divulgados e observar a grande quantidade de ocorrências. Em 2001 foram registrados 340,3 mil acidentes relacionados ao trabalho. Em 2009 esse número subiu para 723,5 mil\* (DRUCK, 2011). No ano de 2015, de acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT), o número de acidentes chegou a 622,3 mil e as doenças relacionadas ao trabalho atingiram 15,3 mil funcionários.

Os dados dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho ajudam a idealizar as condições de segurança e saúde em que se encontram os trabalhadores brasileiros, mesmo que o registro desses dados não seja eficiente.

O crescimento da alienação e da precarização dos trabalhadores ajuda a expor e a manter os trabalhadores expostos às condições menos seguras a sua saúde. O mercado altamente competitivo e o medo de não conseguirem se inserir (mesmo que através de subcontratações) acaba obrigando o indivíduo a lidar com a escassez de oportunidades, concordando com a exposição ao risco.

Além disso, Hirata (2011) afirma que há uma estratégia sendo utilizada quando existe elevado grau de risco para desempenho de determinada função. São ofertadas remunerações acima do comum para incentivar trabalhadores precários a se expor a este risco. Isso ocorre, por exemplo, em serviços que lidam com níveis elevados de radiação.

Para Cordeiro *et al.* (2017), os acidentes de trabalho são o maior agravo à saúde dos trabalhadores brasileiros na atualidade, constituindo um papel relevante para variados setores do país, principalmente no âmbito da saúde pública. Isso ocorre porque sua alta incidência representa altos custos sociais e financeiros para os acidentados, para suas famílias, para o sistema de saúde, para os empregadores e para o Estado.

Ademais, estudos microsociais em empresas e organizações no campo da saúde mental relacionada ao trabalho definem uma “psicopatologia da precarização”, produto da violência

no ambiente de trabalho. Esse quadro é gerado pela imposição da busca pela excelência como ideologia da perfeição humana, pressionando os trabalhadores e ignorando os seus limites físicos e psicológicos (DRUCK, 2011).

Juntamente a esse fator, há a implementação da flexibilidade como norma, exigindo indivíduos sem vínculos, sem laços e sem caráter, extremamente volátil para acompanhar as exigências de polivalência. Ou seja, exige que os indivíduos sejam flexíveis como os métodos de gestão.

Essa condição é agravada pelos padrões modernos de organização empresarial, como competitividade exacerbada e rapidez e velocidade de produção ilimitada. A consequência disso é observada no cenário de adoecimento, expressado diversamente, inclusive nos suicídios (SELIGMANN-SILVA, 2001; FRANCO, DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010).

Hirata (2011) chama atenção para o crescimento do número de suicídios relacionados ao trabalho, não apenas no Brasil, mas, também, na França e no Japão. Na França, os fatores apontados como principais indutores desse aumento foram exatamente intensificação do trabalho, falta de solidariedade e trabalho em equipe, isolamento social e as práticas de assédio moral e psicológico (DEJOURS, BÈGUE, 2009).

Então, é possível afirmar que esse fenômeno, assim como todo o processo de precarização, não é exclusividade do Brasil e se expressa globalmente. O agravante no cenário brasileiro é a limitação dos dados, impedindo uma análise aprofundada que poderia despertar ações de reparação.

## **2.7. Fragilização das organizações dos trabalhadores**

Essas modificações na estrutura organizacional do trabalho influenciaram o modo de ser dos trabalhadores, contribuindo para esse aumento no que foi denominado precarização do trabalho, além do esmorecimento da luta de classes e da conflagração da crise do sindicalismo.

As dificuldades na organização sindical e das formas de luta do trabalhador são decorrência da violenta concorrência entre os trabalhadores, da sua heterogeneidade e divisão e da insurgência das novas formas de contratação, aqui descritas anteriormente.

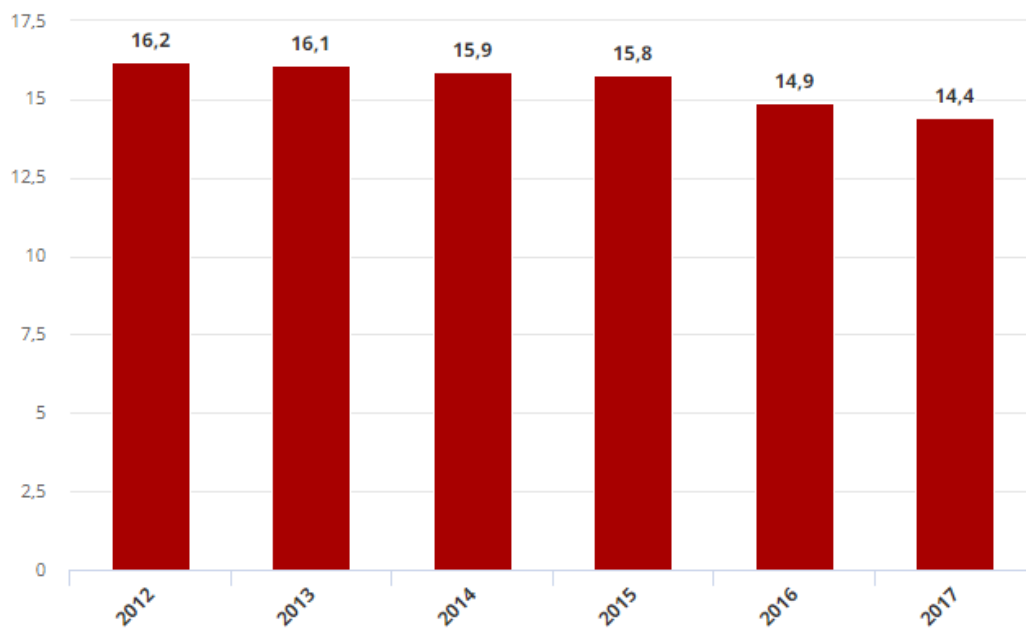
Acerca deste contexto é feita a seguinte análise:

No plano da objetividade social, o sócio-metabolismo da barbárie é instaurado pela posição do desemprego de massa, a precarização do trabalho e as novas formas de precariedade como nova dinâmica estrutural do mercado de trabalho que coloca obstáculos à organização sindical e política do proletariado. Esta fragmentação de classe exigira novas experiências de associativas e culturais de classe capazes de constituir a consciência de classe necessária. (ALVES, 2007, p. 177).

A perda da força dos sindicatos é representada na própria queda do número de sindicalizados no país. A porcentagem dos trabalhadores ocupados afiliados a algum sindicato apresentou uma queda contínua de 2012 a 2017, conforme mostrado na Figura 1.

## Taxa de sindicalização entre trabalhadores ocupados (em %)

Indicador apresenta queda sucessiva desde 2012 e atingiu menor patamar em 2017.



Fonte: IBGE

Figura 1: Gráfico taxa de sindicalização dos trabalhadores ocupados no Brasil. disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/11/08/sindicalizacao-no-brasil-tem-a-menor-taxa-em-seis-anos-aponta-ibge.ghtml>

De acordo com a pesquisadora técnica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), Adriana Beringuy, a queda no número de associados está relacionada também à queda da população ocupada com carteira assinada, pois, segundo Adriana, o enxugamento das forças de trabalho se concentrou em atividades mais formais, que tinham taxa mais elevada de sindicalização (G1, 2018).

Esta queda representa uma fragilização das organizações dos trabalhadores, excluídos e com sua capacidade de luta também fragilizada. O plano político acabou reforçando essas condições, limitando a atuação sindical para enquadrá-la nos padrões neoliberais do capitalismo (DRUCK, 2011).

Conforme mostrado por Druck (2011), os setores que tiveram o maior crescimento da terceirização, são os que o efetivo de trabalhadores apresentou a maior redução, perda de direitos e precarização, relativos também a perda de representação sindical. Logo, a terceirização representa um forte fator determinante para perda desses direitos e representação.

Portanto, o processo de precarização do trabalho ocorre em decorrência da reestruturação produtiva no Brasil e no mundo. Esse processo é uma forma de manutenção de poder, onde o empresariado consegue dividir e fragilizar os trabalhadores, em uma estrutura sistemática que lhes tira direitos, vínculos, consciência e união.

Nas últimas décadas, o avanço técnico e a capacidade de produção de bens acabaram incitando um ambiente de maior pressão sobre os trabalhadores, com o objetivo de forçá-los a aceitar um

padrão de regulação do trabalho mais flexível, instável e precário, com efeitos mais perversos na periferia do capitalismo (KREIN, 2018).

A precarização está enraizada na ameaça do desemprego, na flexibilização das atividades e modelos de gestão, na fragilização da proteção social e na perpetuação da noção de labor, como um trabalho árduo e pesado.

### **3. A REFORMA TRABALHISTA**

A Reforma Trabalhista, aprovada em 2017 não pode ser considerada exatamente como surpreendente. Há anos se discutia a necessidade de uma reforma no âmbito das leis trabalhistas, muito devido às modificações ocorrentes nas relações de trabalho. Os processos foram diversificados, a sociedade pós-industrial adentrou na era da informação e, como consequência disso, novos conceitos e práticas se tornaram cada vez mais frequentes no ambiente organizacional.

A flexibilização da administração e do trabalho, atuou concomitantemente aos avanços tecnológicos e dos sistemas de informação. Com isso, diversas novas formas de contrato e de relações de trabalho surgiram e foram implementadas, cada vez mais. Desse modo, a legislação trabalhista precisava acompanhar essas transformações, exigindo atenção para o desenvolvimento de ações pertinentes que pudessem abranger as diferentes práticas que circundavam os processos organizacionais.

A precarização se apresenta através das facetas expostas e as suas raízes precisavam ser discutidas na esfera legislativa para que se pudessem tomar as devidas medidas reparadoras. A Reforma Trabalhista de 2017 chegou com o discurso de reunir alterações na legislação trabalhista que pudessem reparar os danos da precarização do trabalho, entre os quais: a terceirização, o teletrabalho, a Justiça do trabalho, os contratos temporários e as modificações nas estruturas sindicais.

O objetivo principal deste capítulo é anunciar a tramitação da reforma trabalhista e discorrer sobre as principais razões apresentadas pelo Congresso Nacional para as alterações propostas. Para esse desenvolvimento, serão utilizados como base o relatório do deputado Rogério Marinho que justificou o projeto da Lei 13.467/2017 e o relatório do relator senador Ricardo Ferraço, buscando-se a compreensão da construção por detrás da reforma.

#### **3.1. A tramitação da reforma**

Em meados de dezembro de 2016, o presidente Michel Temer encaminha ao Congresso Nacional um projeto de lei para alterar a CLT e a Lei 6.019/74. À época, um projeto com o objetivo de alterar apenas sete artigos da CLT e oito artigos da Lei 6.019/74. A reforma aprovada, diferentemente do proposto, alcançou mais de duzentos dispositivos, se consideradas as alterações na CLT, na Lei 6.019/74, na Lei 8.036/9 e na Lei 8.212/91.

A primeira questão a ser considerada, então, seria a elaboração do projeto que viria a alterar tantos artigos. Segundo Souto Maior (2017), enquanto a CLT de 1943 foi resultado da elaboração de um projeto de industrialização do país, a CLT de 2017 foi o resultado do



aproveitamento de uma oportunidade, dada pela instabilidade política, para aumentar as margens de lucro do grande capital e tornar a classe trabalhadora mais frágil.

Para Souto Maior (2017), a CLT de 1943 veio como resultado de estudos encomendados pelo governo a especialistas em relações de trabalho e Direito Social, como por exemplo, Joaquim Pimenta, Evaristo de Moraes e Carlos Cavaco e uma comissão de estudiosos foi responsável pela elaboração do documento. Já a CLT de 2017 não foi resultado de nenhum estudo prévio e sim do aproveitamento do argumento de crise econômica, da fragilização dos trabalhadores devido ao desemprego e da perda de identidade das instituições. O autor contextualiza o tema da seguinte forma:

Na tal CLT de 2017 não há projeto de industrialização, aliás, muito pelo contrário. Parte-se do reconhecimento de que se vive na sociedade da “prestação de serviços” e, com uma lógica de tentar sair de uma areia movediça puxando-se pelo próprio cabelo, pretende-se fazer acreditar que basta reduzir o custo da exploração do trabalho (dentro de um contexto que é meramente o da circulação de mercadorias), para que se tenha como efeito a melhoria da economia e, com isso, se amplie o nível de emprego. (SOUTO MAIOR, 2017, p.149)

Assim sendo, é possível notar uma enorme diferença na apresentação de uma CLT quando em comparação com a outra, principalmente se levada em consideração a tramitação dentro da Câmara dos Deputados e do Congresso Nacional.

Em fevereiro de 2017, após recesso parlamentar, é constituída a Comissão Especial para análise do projeto na Câmara dos Deputados, na qual foi eleito relator o deputado Rogério Simonetti Marinho.

Em 10 de março, após indeferimento pela Mesa do pedido do deputado Weverton Rocha para que a demanda fosse deliberada pelo plenário e não por uma comissão especial com poder conclusivo, é aberto o prazo para apresentação de emendas ao projeto. Foram apresentadas 850 emendas até o dia 22 de março, no fechamento do prazo. Dessa forma, em 12 de abril de 2017 foi apresentado o parecer do relator e o substitutivo, significativamente diferente do projeto original.

Dentro da Câmara dos Deputados, foi aberta a votação para o requerimento de urgência, requerimento este que foi rejeitado no dia 18 de abril de 2017 com 230 votos sim, 163 não e uma abstenção (total de 394 votos). No dia 19 de abril, apenas um dia após a primeira votação o requerimento é aprovado, com 287 votos sim, 144 não e 13 obstruções.

O que é importante ressaltar dessa tramitação é que, de um dia para o outro, 24 deputados alteraram o seu voto e contribuíram para a aprovação da urgência anteriormente rejeitada. Isso porque, segundo Di Benedetto (2017) uma das características da 55ª legislatura da Câmara, presidida pelos deputados Eduardo Cunha e Rodrigo Maia, seria a capacidade de realizar manobras regimentais e submeter as decisões parlamentares à vontade do grupo político ligado ao presidente, além da habilidade desse grupo de utilizar normas do regimento interno para impor a sua vontade e reverter derrotas.

Após a aprovação da urgência, o substitutivo é aprovado pelo Plenário da Câmara no dia 26 de abril. Considerando a data de apresentação do substitutivo (12 de abril) e a data de sua aprovação (26 de abril), e considerando ainda que o substitutivo era enormemente divergente do projeto originalmente apresentado, é possível concluir que o Congresso Nacional e a

sociedade brasileira como um todo tiveram a possibilidade de discussão de uma reforma trabalhista de tal tamanho, uma das maiores desde a criação da CLT, por apenas duas semanas.

No Senado Federal, o projeto teve o início de sua tramitação em 28 de abril e, após alteração do relator e suspensão de sessão (no dia de sua aprovação) por conta de conflitos e ocupação da mesa da presidência, foi aprovado no dia 11 de julho de 2017. Di Benedetto (2017) contextualiza a aprovação da seguinte maneira:

Em parte, essa aprovação foi obtida pela promessa do relator, Ricardo Ferraço, e do líder do Governo, Romero Jucá, de que haveria vetos presidenciais ao projeto e que seria editada Medida Provisória modificando vários pontos da reforma. O presidente Temer sanciona o projeto, sem nenhum veto, em 13 de julho.

Até o momento, 20 de agosto, não foi apresentada nenhuma Medida Provisória.

(DI BENEDETTO, 2017, p. 550)

A Medida Provisória prometida viria a ser publicada no dia 14 de novembro de 2017. Publicada como MP 808/2017, trouxe alterações à Lei 13.467/2017. Estas alterações passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação. Todavia, o ordenamento jurídico brasileiro (§ 7º do art. 62 da CF) estabelece que todas as medidas provisórias devem ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder a validade. Após o prazo previsto legalmente, a MP perdeu a validade, em 23 de abril de 2018, sem sequer ser submetida à aprovação do Congresso.

A aprovação da reforma trabalhista de forma precipitada e sem o devido planejamento tem sido alvo de críticas, uma vez que a reforma foi aprovada sob a justificativa de veto presidencial e de criação de medidas provisórias que viriam a alterar o texto e garantir maior conformidade.

Isso fica evidente, por exemplo, na criação do contrato de trabalho intermitente, uma modalidade de contrato por demanda de serviço, alternando períodos inativos e ativos do empregado. O senador Ricardo Ferraço, como forma de buscar aprovação, acenou com o veto do dispositivo pelo Presidente da República ou com edição em Medida Provisória, induzindo a aprovação dos senadores com promessa de veto ou alteração do Executivo (DI BENEDETTO, 2017).

Consta no relatório de Ferraço, o seguinte trecho:

Entretanto, é necessária cautela. Essa mudança tem que ser feita de maneira segura, e não drástica. Futura medida provisória deve conceder salvaguardas necessárias para o trabalhador e talvez demilitar setores em que este tipo de jornada vai ser permitida.

Muito embora acreditemos que a realidade de diversos setores da economia não se enquadra na lógica do trabalho intermitente, esta regulação não pode ser deixada para ser feita isoladamente pelo mercado. Temos de reconhecer que há enorme desigualdade no grau de maturidade das relações de trabalho pelo País, e que o permitir trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização.

Portanto, recomendamos o veto e a edição de medida provisória tratando deste item. (FERRAÇO, 2017, p. 72)

Segundo Pantaleão (2018), essa maneira de legislar com medidas provisórias não deveria existir no ordenamento jurídico brasileiro. Isso seria uma prova que os governantes tratam temas tão importantes para a sociedade brasileira sem cautela ou estudo, como forma de emergência, e que prometem remediar, ou melhor, “tapar buracos” através de medidas provisórias, ao invés de planejarem o projeto para que seja apresentado após estudos e uma devida elaboração.

### **3.2. As justificativas da reforma**

A tramitação da reforma trabalhista foi ligeira na Câmara dos deputados e no Congresso. Apesar de ser uma necessidade antiga, para ser aprovada a reforma necessitava de justificativas. A primeira delas é baseada no avanço da flexibilização, utilizando-se do discurso que a CLT engessaria a economia e precisaria ser renovada para acompanhar a flexibilização. Além disso, a redução do custo da mão de obra e a geração de empregos foram justificativas que acompanharam a justificativa de modernizar a CLT. Essas justificativas encontram o exposto no tópico 2 deste estudo: A partir do argumento de diminuição de custos, são impostas diversas desregulamentações nos estatutos do trabalho que expressam fundamentalmente a precarização do trabalho (BARUCO, 2005; MÉSZÁROS, 2002).

Para Di Benedetto (2017), a fundamentação apresentada pelos relatores do Congresso Nacional pode ser dividida em três grupos: a redução do poder da Justiça do Trabalho e a limitação do acesso aos sistemas de justiça; a precarização dos contratos de trabalho e a redução do custo com mão de obra; e o enfraquecimento da estrutura sindical.

Essas três fundamentações descritas se relacionam diretamente com os balizadores da precarização do trabalho abordadas apresentadas por Franco e Druck (2009) e expostas no capítulo anterior dessa monografia uma vez que se correlacionam, respectivamente com: a fragilização das organizações dos trabalhadores; a insegurança e saúde no trabalho; a perda das identidades coletivas e individuais e a vulnerabilidade das formas de inserção.

No âmbito da Justiça do Trabalho, Di Benedetto (2017) afirma que a forma de atuação da proteção trabalhista brasileira condiz com um sistema judicializado de regulação das relações trabalhistas, onde as normas jurídicas legisladas vão ser dosadas e modificadas por um sistema complexo de decisões judiciais e um conjunto de direito sumular. Portanto, as súmulas têm a função de interpretar o direito do trabalho e, com isso, acabam por modificar a própria definição do direito do trabalho, por meio da reflexão do contexto por ministros e desembargadores.

Justamente o ponto atacado pela reforma trabalhista é o das súmulas e enunciados de jurisprudência. O § 2º incluído no art 8º da CLT determina que:

“súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.”

A batalha travada pelo legislativo contra o funcionamento da Justiça do Trabalho no Brasil fica ainda mais evidente no relatório do deputado Rogério Marinho:

Os tribunais em nosso País, em especial, as cortes trabalhistas, têm se utilizado da edição de súmulas e de outros enunciados de jurisprudência para legislar, adotando, algumas vezes, até mesmo um entendimento contrário à norma vigente. Com a nova redação proposta para o art 8º, queremos deixar evidente a supremacia da lei na aplicação do Direito do Trabalho, por mais paradoxo que possa parecer tal dispositivo, impedindo-se, dessa forma, a inversão da ordem de aplicação das normas. Essa prática tem dado margem à um aumento no número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, pois é comum que o empregador, mesmo cumprindo toda a legislação e pagando todas as verbas trabalhistas devidas, se veja demandado em juízo com pedidos fundados apenas em jurisprudências e súmulas dos tribunais. (MARINHO, 2017, p.32-33)

As alterações propostas e aprovadas na Lei 13.467/2017 já surtem efeitos. Segundo o site do TST, houve uma diminuição significativa no número de reclamações trabalhistas. Essa diminuição fica evidenciada nas figuras 2 e 3, que compreendem gráficos relacionando o número de reclamações trabalhistas no ano de 2017 em comparação com o ano de 2018.



Figura 2: Registro de casos novos de processos trabalhistas de Janeiro de 2017 a Setembro de 2018. Fonte: Coordenadoria de Estatística do TST.



Figura 3: Gráfico de reclamações trabalhistas nos anos de 2017 e 2018. Fonte: Coordenadoria de Estatística do TST.

A diminuição nos casos permite afirmar que as Varas do Trabalho estão sendo desafogadas. Entretanto, não é exposto o motivo dessa diminuição ou sequer a consequência dela para o empregador e para o empregado. Do ponto de vista do empregador, fica evidente que a diminuição de reclamações é benéfica, visto os gastos com processos. Já pelo ponto de vista do trabalhador, a diminuição parece ter ocorrido devido às alterações na legislação: se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente; a parte que perder (inclusive o empregado) terá de arcar com as custas da ação; e comprovada má-fé da parte, é prevista punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária.

Toda essa arguição contra o judiciário trabalhista está alinhada com o discurso presente na discussão que ocorreu posteriormente no Senado Federal. O relatório do senador Ricardo Ferraço reafirma o ataque ao ramo trabalhista e a tentativa de limitação desse poder, intitulado no relatório como “Populismo judicial”. A disputa aberta entre os poderes fica então evidente no relatório do senador:

Um primeiro grupo de medidas da reforma trabalhista em relação ao ativismo judicial está na redação dada ao art. 8º da CLT, que deveria ser senso comum. Nos §§ 1º a 3º do dispositivo, conforme a redação do PLC, fica expresso que a fonte subsidiária do direito do trabalho é o direito comum; que súmulas e outros enunciados do TST e do TRT não podem restringir direitos nem criar obrigações que não tenham sido aprovadas pelo Congresso Nacional por meio de lei; e que nas negociações coletivas a Justiça do Trabalho deve analisar apenas a conformidade dos elementos essenciais, se pautando pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sem essa previsão, temos hoje situações que já exploramos neste teto, como o intervalo intrajornada não usufruído em 15 minutos ser indenizado como se de 1 hora fosse, ou a anulação de negociações coletivas porque *um magistrado julga que sabe mais do que o trabalhador o que é melhor para ele próprio*.

(FERRAÇO, 2017, p. 56, grifo nosso)

A reforma trabalhista vem, portanto, justificada na luta contra esse populismo judicial. Onde se considera que a vigência das novas normas trabalhistas viria a representar um benefício para o trabalhador, que poderia, a partir de então, negociar melhor as cláusulas do contrato. O relatório do senador utiliza-se de discurso semelhante ao apresentado na câmara, tendo como ponto mais alto a afirmação que o trabalhador teria plena consciência do que seria melhor para ele e poderia, assim, tomar decisões conscientes em relação aos seus direitos.

Entretanto, esse discurso presente tanto na discussão na Câmara dos Deputados, quanto no Senado Federal, entra em contradição com a realidade do trabalhador, visto que as condições atuais do capitalismo salientam uma perda de sua identidade. A escassez de oportunidades, a gestão pelo medo e o isolamento que o trabalhador vivencia, fragilizam seu poder de barganha e o trabalhador acaba disposto a aceitar as condições impostas. Além disso, o trabalhador, já sem apoio de uma base sindical forte, acaba perdendo a base da proteção trabalhista, vista pelos relatores como um mal a ser combatido.

Desta maneira, a Reforma trabalhista de 2017 é justificada na modernização das Leis Trabalhistas com o intuito de reduzir os custos com a mão de obra e conseqüentemente gerar mais empregos e desengessar a economia. Porém, sobretudo, a Reforma é justificada neste “poder” que a Justiça do Trabalho exercia nas relações trabalhistas e na necessidade de parar essa atuação. Ainda no relatório do senador Ricardo Ferraço, encontramos o seguinte trecho que relaciona a denominada “insegurança jurídica” causada pela influência judicial com a geração de empregos e as condições de trabalho dos brasileiros:

Desta forma, cabe ao Congresso Nacional e, sobretudo, às próprias categorias no âmbito da negociação coletiva, criarem direitos e obrigações, e não ao Judiciário. Embora a interpretação e aplicação das normas não seja uma atividade mecânica, não há dúvida de que cabe ao Judiciário assegurar que os deveres e obrigações existentes por força de lei ou negociação coletiva sejam cumpridos, e não inovar na ordem jurídica para criar novos direitos e obrigações.

Oportuno salientar que muitas danosas decisões judiciais invocam não a lei, mas princípios ou teorias, como a chamada “teoria da subordinação estrutural”, para inovar na ordem jurídica. Há uma profusão de ações reconhecendo vínculos empregatícios e responsabilidades trabalhistas entre empregados de uma empresa A e o empregador de uma empresa B, meramente porque B e A pertencem a uma mesma cadeia produtiva. Há previsão legal para essas condenações? Não. Isto impede que os juízes criem normas, à revelia do Congresso? Também não.

[...]

É fundamental observar aqui que o objetivo da proposta não é proteger empresas ou considerá-las hipossuficientes. É proteger a pessoa, tanto as incluídas, as empregadas com carteira assinada, quanto as excluídas: as desempregadas, as informais, as desalentadas. São elas que são penalizadas pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos, e não os patrões. (FERRAÇO, 2017, p. 56-57).

Ferraço, portanto, isenta os patrões de culpa pela carência de empregos ou pela desproteção dos funcionários, transferindo toda a culpa para a insegurança jurídica e justificando a proposta da reforma que viria para solucionar esses e outros problemas.

#### **4. A PRECARIZAÇÃO NORMALIZADA NA REFORMA TRABALHISTA**

O contexto da precarização e das transformações produtivas no Brasil e no mundo geraram a necessidade de alterar a legislação vigente. Com uma tramitação ligeira e sem participação da população, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, começa a vigorar. Trazendo diversas alterações, a publicação da reforma já traz consequências para as condições e as relações de trabalho.

A reforma veio com o discurso de salientar melhores condições para empregados e empregadores, modernizando a legislação para frear a precarização do trabalho. A antiga legislação sofre alterações, trazendo mudanças que afetam o dia a dia entre empregado e empregador. Segundo Souto Maior e Severo (2017), são 201 modificações nos elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho.

Conforme Souto Maior (2017) relata, a Lei 13.467/2017 é ilegítima, uma vez que desrespeita o diálogo social, fundamento básico do processo específico da legislação do trabalho, estabelecido internacionalmente desde a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919. A reforma foi feita numa velocidade acelerada e não contou com a atuação tripartite (participação do Estado, dos empresários e dos trabalhadores).

Ademais, Souto Maior (2017) afirma que a lei em questão fere os princípios constitucionais da prevalência dos Direitos Humanos e da progressividade, ou seja, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Sob a perspectiva desta afirmação de Souto Maior (2017), o objetivo deste capítulo é estudar pontos da reforma que estejam no caminho contrário à melhoria das condições dos trabalhadores, buscando trazer elementos que possam verificar a correlação da reforma trabalhista com a precarização das condições de trabalho.

##### **4.1. Metodologia**

Para atingir os objetivos propostos, a presente pesquisa foi norteada a partir de dois alicerces: revisão bibliográfica e análise documental, que irão sustentar referencialmente os pontos abordados neste trabalho, para que seja respondida sua questão central.

Segundo Fonseca (2002), a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos. Dessa forma, a revisão bibliográfica desse trabalho explorou obras que pudessem servir de fundamentação teórica ao estudo, sobretudo autores que estudassem os conceitos de precarização do trabalho, que abordassem a reforma trabalhista ou que relacionassem os dois temas.

Para realizar a revisão da bibliografia, foram utilizadas ferramentas de busca que proporcionassem um direcionamento específico à pesquisa. Dessa maneira, foram buscados artigos e publicações que abordassem as palavras-chave “precarização do trabalho”, “reforma

trabalhista”, “trabalho” e “precarização. Os principais portais utilizados para esta coleta de dados foram: Scielo, ABET e Periódicos CAPES.

Paralelamente à pesquisa bibliográfica, foi realizada pesquisa documental para o desenvolvimento desta monografia. De acordo com Lakatos e Marconi (1991), a pesquisa documental é caracterizada por ser uma fonte de coleta de dados a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Para Gil (2010), a diferença entre a pesquisa bibliográfica e a documental é o fato de que na primeira os dados utilizados já receberam tratamento analítico.

Assim, a análise documental desta pesquisa foi focada em documentos relacionados à Consolidação das Leis de Trabalho, à Lei 13.467/2017 e aos seus relatórios na Câmara dos deputados e no Congresso Nacional e às Medidas Provisórias que surgiram a partir dessa reforma trabalhista, como a MP 808, a MP 873 e a MP 905. Para selecionar o material documental adequado, a principal fonte de busca foi o site do Planalto, plataforma oficial da Presidência da República, onde são divulgados os decretos das leis integralmente.

A metodologia citada foi escolhida para o desenvolvimento desta pesquisa, pois, ao conciliar análise de documentos e revisão bibliográfica, se tornou possível investigar as consequências da reforma trabalhista nas condições de trabalho, levando em consideração os artigos alterados na CLT pela lei e comparando-os com as facetas da precarização expostas no tópico 2 desse estudo. Portanto, este estudo busca contribuir para a exibição dos panoramas legislativos anteriores e atuais e utilizar de referencial teórico para construir o ponto de correlação entre os temas principais da pesquisa: precarização do trabalho e reforma trabalhista, proporcionando uma reflexão sobre a possível fundamentação na construção das novas leis trabalhistas, privilegiando o capital em detrimento das condições dos trabalhadores.

Sendo assim, foi possível organizar o estudo. Num primeiro momento foram utilizadas as revisões bibliográficas, buscando definir, categorizar e destrinchar os conceitos da precarização do trabalho, tendo como base os balizadores propostos por Franco e Druck (2009). Posteriormente, a análise documental dos relatórios referentes à tramitação da Lei 13.467/2017 permitiu a elaboração do panorama da construção da lei, sendo analisada a partir da referência de autores como Souto Maior (2017) e Di Benedetto (2017).

Neste capítulo, as revisões bibliográficas vão ser acompanhadas, novamente, da análise documental, procurando selecionar as principais alterações instituídas pela Lei 13.467/2017 em que se detectam características dos princípios da precarização. Ou seja, a metodologia será aplicada para buscar pontos modificados pela reforma que abranjam: os contratos temporários, a informalidade, a terceirização, a intensificação do trabalho, a perda das identidades coletivas e individuais, a insegurança e saúde no trabalho e a fragilização das organizações dos trabalhadores.

A pesquisa tem caráter qualitativo, buscando a interação de elementos subjetivos que não são quantificáveis com a análise de dados numéricos e estatísticas coletadas. Além disso, é de caráter descritivo, pois objetiva caracterizar o fenômeno da precarização a partir da reforma trabalhista.

Os pontos a serem explorados neste capítulo (as precarizações dos contratos e condições e a desproteção dos trabalhadores) foram construídos com base na categorização dos eixos da reforma e suas principais mudanças segundo Krein (2018) e no levantamento de Di Benedetto



(2017) quanto às alterações na legislação trabalhista, considerando sempre as facetas da precarização de Franco e Druck (2009). A base documental para a pesquisa foi o texto da Lei 13.467/2017 e a sinopse das principais alterações da reforma trabalhista segundo Pantaleão (2018).

## 4.2. A precarização dos contratos

O primeiro ponto identificado nas revisões bibliográficas desta monografia é relacionado às alterações nas formas de contrato. As modificações nas estruturas organizacionais e nos métodos de contratação exigiam uma adequação da legislação para que pudesse abranger os novos vínculos empregatícios que estavam sendo utilizados.

De acordo com Moreira e Sousa (2018), a legislação anterior já dispunha de dispositivos que flexibilizassem as formas de contratação. Todavia, a Reforma Trabalhista de 2017 amplia a liberdade das empresas para manejar o trabalho de acordo com suas necessidades, eliminando eventuais entraves e obstáculos oriundos das instituições públicas relacionadas ao trabalho. Portanto, as modificações têm a finalidade de legalizar as práticas de flexibilização e de redução dos custos e ampliar a gama de opções de manejo da força de trabalho, intensificando ainda mais a diminuição dos salários, a precarização do trabalho, o desemprego e o aumento da informalidade.

Dessa maneira, a Reforma traz alterações na legislação que visam adequar as relações de trabalho ao flexível. Conforme Krein (2018) explica, a flexibilização das modalidades de contratação caracteriza um dos principais elementos de desconstrução de direitos na reforma trabalhista. Os principais pontos alterados são a ampliação dos contratos parciais e da terceirização, a criação do contrato intermitente, as modificações na contratação de autônomos e a regulamentação do teletrabalho.

### 4.2.1. Regime em tempo parcial

O regime em tempo parcial foi incluído na CLT pela Medida Provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, numa das reformas trabalhistas feitas pelo governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso. Sendo aprovada depois de três anos de tramitação e 41 versões, a Medida Provisória incluiu o art. 58-A que continua no ordenamento até hoje, regulando esta modalidade de trabalho (DI BENEDETTO, 2017).

No ano de 2017, a reforma trabalhista do Governo Temer esbarra na reforma trabalhista de Fernando Henrique e o artigo incluso pela Medida Provisória é alterada por uma lei de tramitação bem mais acelerada e que tratou de ampliar a precarização dos anos anteriores.

<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
-Jornada de até 25 horas semanais; -Sem possibilidade de horas extras; -Salário proporcional à jornada trabalhada;	-Jornada de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras; -Jornada de até 26 horas semanais, com possibilidade de cumprimento de até 6 horas extras de trabalho, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal; -Salário proporcional à jornada trabalhada;

-Não pode converter 1/3 das férias em abono.	- É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.
--	--

*Quadro 2: Alterações nos contratos em regime parcial. Elaboração própria. Fonte: Sergio Ferreira Pantaleão (disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>) e Dispositivos da CLT: Art. 58-A e §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º (revogado o art. 130-A e o § 3º do art. 143).*

As alterações permitem que o regime em tempo parcial, antes limitado a 25 horas semanais e sem possibilidade de horas extras, possa ter agora até 30 horas semanais ou ainda 26 horas semanais com até 6 horas extras. Além disso, como o que ocorre com os trabalhadores no regime tradicional, abre a possibilidade de conversão de um terço das férias em abono pecuniário.

A precarização presente na reforma destes dispositivos da CLT encontra-se, principalmente, na quantidade de horas semanais trabalhadas. O aumento para 30 horas ou para até 32 horas, se usufruídas as horas extras) causa impacto na remuneração dos trabalhadores.

Segundo Di Benedetto (2017), a alteração do regime em tempo parcial amplia a precarização, uma vez que funcionará como uma redução salarial. Um contrato de até 32 horas inviabiliza o trabalhador de conseguir outro emprego formal para concluir sua jornada de trabalho de 44 horas, ainda mais num período de recessão econômica. Ou seja, limita a remuneração do trabalhador ao equivalente a, no máximo, 32 horas semanais.

O trabalho em tempo parcial é uma modalidade de contratação que provoca insegurança no emprego, na carreira, na renda e nas perspectivas de formação e de representação sindical (HIRATA, 2011).

Dessa maneira, os trabalhadores brasileiros são expostos a uma situação de maior vulnerabilidade social, a partir das formas de contratação flexíveis que tendem a reduzir o tempo de trabalho no emprego formal e a despadroneização da jornada de trabalho que visa ajustar o tempo de trabalho às necessidades da empresa. Acarretando, assim, uma maior instabilidade na remuneração desses trabalhadores (DAL ROSSO, 2017; GIBB, 2017).

#### **4.2.2. A ampliação da terceirização**

A terceirização, conforme abordado no tópico 2.3 deste estudo, já era uma estratégia de dominação muito utilizada pelas organizações. Entretanto, a Lei 13.467/2017 veio para ampliar ainda mais a sua aplicação e retirar qualquer esperança dos trabalhadores de resistirem à sua força.

A Lei 6.019/1974 tinha acabado de ser reformada, em março de 2017, para incluir a terceirização na legislação trabalhista. Essa legislação é alterada novamente, poucos meses depois, pela reforma de Temer, para não deixar dúvidas de que a possibilidade de terceirização é ampla, geral e irrestrita (DI BENEDETTO, 2017).

<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
-Destinada a prestar serviços determinados e específicos.	- Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

*Quadro 2: Alterações na terceirização. Elaboração própria. Fonte: art. 4-A da CLT.*

Portanto, a terceirização deixa de valer apenas para serviços específicos, passando a ter a possibilidade de aplicação em quaisquer atividades, inclusive nas atividades principais da empresa, expandindo os horizontes de abrangência desta prática, agora ilimitada.

Para Moreira e Sousa (2018), expandir as hipóteses da terceirização para as atividades-fim de uma empresa tem o objetivo principal de redução de custos com mão de obra, pois isso representa uma diminuição do valor salarial e de direitos dos trabalhadores, não sendo mais necessário respeitar o piso normativo e nem a isonomia de benefícios dos empregados do tomador de serviços.

A ampliação desta modalidade de contratação foi feita sob o argumento de que tal medida visa a modernização, a especialização das atividades produtivas, a criação de novos empregos e a redução da informalidade. Segundo Moreira e Sousa (2018), essa justificativa é apenas um discurso que dissimula o objetivo principal desta medida, ou seja, a redução dos custos para as empresas.

Além disso, a liberalização da terceirização afeta, também, as noções de coletivismo dos trabalhadores. Antunes explica o fato da seguinte forma:

[...] a terceirização aumenta ainda mais a fragmentação, a heterogeneização e a divisão intraclasses trabalhadora, além da concorrência entre os que trabalham no mesmo espaço produtivo. Impõe, dessa forma, uma divisão entre os distintos sindicatos existentes em uma mesma empresa. (ANTUNES, 2018, p.150).

A afirmação de Antunes, de que a terceirização acaba impondo uma divisão dos sindicatos existentes em uma empresa, é explicada a partir da argumentação da jurista Vólia Bonfim Cassar (2018) de que o trabalhador terceirizado pertence à categoria sindical relativa à atividade da empresa prestadora de serviço, da qual é empregado. Logo, diferindo-se da categoria sindical da empresa tomadora dos serviços, que costuma lhe ser mais favorável.

A partir da edição do Decreto nº 9.507, em 21 de setembro de 2018, pelo governo de Jair Bolsonaro, a ampliação da terceirização afeta também o setor público, abrangendo administração direta, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. Anteriormente, os órgãos públicos só poderiam ter como objeto de terceirização as atividades-meio como limpeza, segurança, transporte, informática, recepção, telecomunicações e manutenção de prédios e equipamentos. Desde o decreto as novas regras permitem ampliação da terceirização no serviço público, favorecendo a iniciativa privada que atua nesse setor de serviços (MOREIRA E SOUSA, 2018).

Para Lacaz (2019), a possibilidade de terceirização de todas as atividades é um dos aspectos mais perversos da Lei 13.467/2017, pois isso traz queda no nível salarial, uma vez que

funcionários terceirizados costumam receber um salário inferior, ter jornadas de trabalho mais longas, menor estabilidade e menos direitos.

Ademais, as condições dos terceirizados são mais precárias, pois os acidentes de trabalho ocorrem mais com funcionários incluídos nesse modelo de contrato. Esse fato é explicado a partir do exemplo da Petrobrás, onde entre 1995 e 2013, foram registrados 320 acidentes fatais, sendo que 268 desses (84%) ocorreram com empregados terceirizados (LACAZ, 2019).

Portanto, a ampliação da terceirização reforça a estratégia de dominação do empresariado, dividindo e enfraquecendo a classe trabalhadora (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011). Essa divisão contribui para a alta descartabilidade dos funcionários, para a diferença de remuneração, de condições de trabalho, de saúde e de representação sindical, aprofundando cada vez mais as raízes da precarização (FRANCO, DRUCK, 2009).

#### 4.2.3. Contrato intermitente

Afora as modificações nos contratos em tempo parcial e a expansão dos limites da terceirização, a reforma trabalhista proporcionou uma nova possibilidade de contratação. O contrato de trabalho intermitente, chamado em outros países de “contrato zero-hora” foi introduzido pelo art. 452-A e é uma modalidade de jornada de trabalho ultra flexível (DI BENEDETTO, 2017).

Incluído na CLT sem nenhuma restrição, com o argumento do senador Ricardo Ferraço de que viria a ser alterado posteriormente, o contrato intermitente pode ser aplicado a trabalhadores de qualquer setor da economia, uma vez que não houve a alteração prometida por Ferraço (DI BENEDETTO, 2017).

<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
- Não previsto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor da hora do salário mínimo ou ao salário dos demais empregados exercendo a mesma função na empresa;</li> <li>- O empregador convocará para a prestação de serviços, informando a jornada, com pelo menos três dias de antecedência;</li> <li>- Uma vez convocado, o empregado tem o prazo de um dia útil para responder ao chamado. Em caso de não responder, considera-se recusa, não descaracterizando a subordinação prevista no contrato de trabalho intermitente;</li> <li>- Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo;</li> <li>- O período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, permitindo ao trabalhador prestar serviços a outros;</li> <li>- Ao final do período de cada prestação dos serviços, o empregado deve receber as parcelas relativas a: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo</li> </ul>

	<p>terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, devendo conter a discriminação dos valores em recibo de pagamento;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O empregador deve efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecer ao empregado comprovante dessas obrigações;</li> <li>- A cada doze meses o empregado tem direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, não podendo ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</li> </ul>
--	--

*Quadro 3: Contrato intermitente. Elaboração própria. Fonte: art. 452-A da CLT.*

Logo, o contrato intermitente surge como uma forma de contratação por demanda de serviço, onde o empregador convoca o empregado, informando a jornada a ser realizada. Esse modelo de contratação alterna os períodos ativos e inativos do empregado, sendo os de inatividade não computados e nem remunerados.

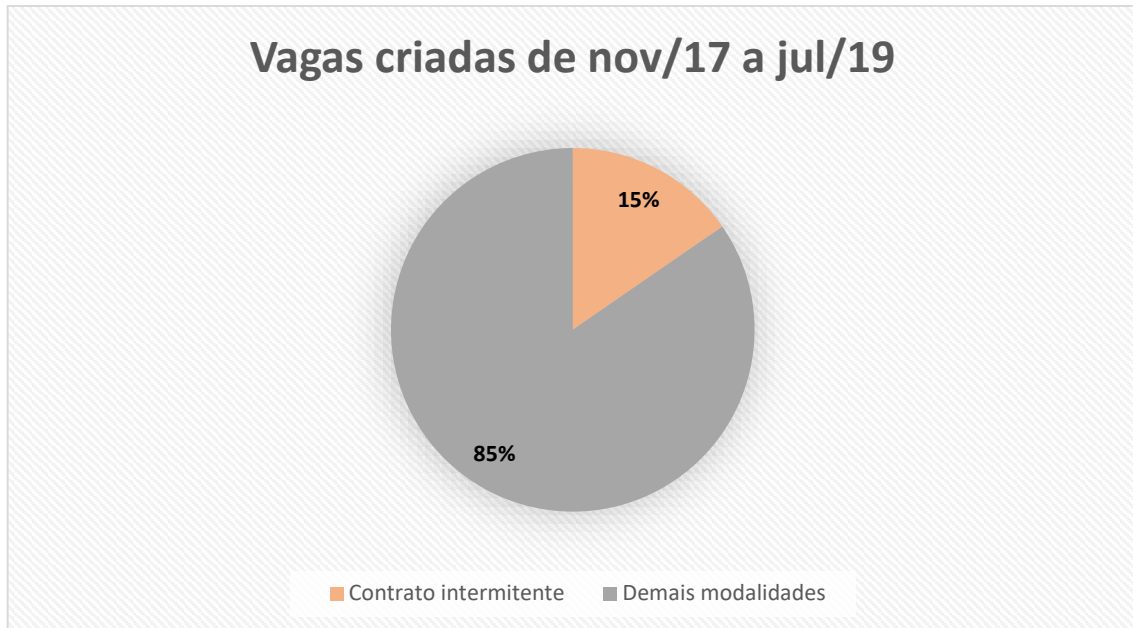
De acordo com Cassar (2018), a principal característica do contrato intermitente não se dá apenas pela alternância dos períodos de atividade e inatividade, mas pela imprevisibilidade que isso proporciona. Nesses moldes, o trabalhador é admitido, com carteira assinada, para não trabalhar, até que haja necessidade de seu serviço por parte do empregador.

Segundo Allan (2018), o fato de existir a possibilidade de ter trabalhadores com carteira assinada em período de inatividade, acaba mascarando os índices de desemprego efetivo do país. Os trabalhadores saem das taxas de desemprego e são alocados, nas estatísticas, como trabalhadores formais. No entanto, há a possibilidade de longos períodos de inatividade, onde os funcionários não estão trabalhando e nem sendo remunerados, mesmo que estejam alocados como empregados nos levantamentos.

Para Souto Maior e Severo (2017), o trabalhador na condição de intermitente contempla o status de empregado nas estatísticas, mas não há remuneração mínima por mês e nem a garantia de trabalho, representando uma contradição em relação a inclusão desse trabalhador.

Segundo o deputado Rogério Marinho, o contrato intermitente terá impacto direto na criação de empregos, porém não se discute a qualidade desses empregos e nem quantos dos contratos migrarão para essa espécie de contratação (DI BENEDETTO, 2017).

A geração de empregos acontece. Segundo reportagem publicada pelo G1 em setembro de 2019, com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério da Economia, foram geradas 660 mil vagas entre novembro de 2017, quando a nova lei trabalhista entrou em vigor, e julho de 2019, sendo 15,4% desses novos postos na forma de trabalho intermitente.



*Gráfico 1: Porcentagem de vagas criadas em contratos intermitentes entre novembro/2017 a julho/2019. Elaboração própria. Fonte: CAGED apud GI.*

A grande porcentagem de vagas criadas no trabalho intermitente revela a adesão das empresas a essa modalidade. Acerca disso, Souto Maior e Severo (2017) afirmam que, uma vez que o trabalhador nessa modalidade trabalha menos horas e, portanto, tem uma remuneração mais baixa, são necessários mais vínculos para ter uma renda mínima. Por esse motivo, a multiplicação de vínculos de empregos existe nas estatísticas. Porém, essas vagas são preenchidas pelos mesmos trabalhadores, necessitados de vários vínculos para ter a renda mínima. Logo, há a multiplicação de vínculos de emprego, mas não há a geração de novos postos de trabalho.

Além disso, apesar de garantir ao trabalhador direitos mínimos, como férias, décimo terceiro, repouso remunerado e adicionais legais, essa nova categoria de contrato gera extrema insegurança ao trabalhador. Essa insegurança ocorre pois o contrato intermitente não garante quantidade mínima de trabalho por mês ou de meses trabalhados no ano, além de não computar o tempo de inatividade como tempo de serviço (MOREIRA, SOUSA, 2018).

A respeito da instabilidade e insegurança nesta modalidade, Cassar (2018) afirma que:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica, o da proteção ao trabalhador e o da continuidade da relação de emprego. A alteração da lei para permitir esta espécie de contrato atende principalmente aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores. (CASSAR, 2018, p. 515).

Ademais, a imprevisibilidade gerada nesse modelo de contrato e a necessidade de estar à disposição do empregador para que possa aceitar uma possível proposta de serviço, provoca desgaste psicológico e implica a impossibilidade de organização do tempo do trabalhador, afetando não apenas a vida profissional, mas, também, a pessoal (SEVERO, 2018).

#### 4.2.4. Contratação de autônomos

A reforma trabalhista proporcionou outras mudanças nas formas de trabalho, como a alteração na contratação de autônomos. Essas modificações atuam em conjunto com os outros dispositivos alterados na representação de maior liberdade para os empregadores no ajuste da quantidade e dos custos do trabalho às suas necessidades (MOREIRA, SOUSA, 2018).

<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
- Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais.	- Afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não.

*Quadro 4: Alterações na contratação de autônomos. Elaboração própria. Fonte: art. 442-B da CLT.*

Na legislação anterior, o trabalhador autônomo transmitia a ideia de prestação de serviços em caráter eventual. Com as alterações incluídas no art. 442-B, a contratação pode ser feita de forma contínua ou não, com ou sem exclusividade. Dessa maneira, abrem-se infinitas possibilidades de flexibilidade nas relações trabalhistas (DI BENEDETTO, 2017).

De acordo com Moreira e Sousa (2018), a permissão de contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas de forma permanente acaba abrindo brechas para a substituição do contrato assalariado, configurando uma relação de emprego disfarçada. Para Krein (2018), a desfiguração da relação de emprego, provocada por esse fator, acena para a diminuição do acesso aos direitos dos trabalhadores, uma vez que a relação passa a ser de contrato comercial.

Segundo Di Benedetto (2017), a Lei 13.467/2017 deixa em aberto os rumos das relações, não havendo conhecimento exato sobre o caráter de um contratado autônomo exclusivo e não sendo definidos limites para as empresas de contratarem toda a sua mão de obra como autônomos, remunerando a todos por meio de Recibo de Pagamento ao Contribuinte Individual.

Portanto, é possível concluir que essas alterações na contratação de trabalhadores autônomos apresentam uma vantagem aos empregadores, agora com mais liberdade ainda para determinar a quantidade e custos envolvidos no trabalho. Já para os trabalhadores, isso significa uma barreira ao acesso a seus direitos.

#### 4.2.5. Teletrabalho

O teletrabalho, conforme exposto anteriormente, é uma modalidade caracterizada pelo exercício do trabalho fora do ambiente organizacional, que surgiu com o avanço das tecnologias e a possibilidade de se expandir as fronteiras espaciais da produção (COSTA, 2006; BARROS, 2009; VIEIRA, 2016). Entretanto, antes da reforma trabalhista, ainda não havia regulamentação prevista na legislação.

Com base nisso, o deputado Rogério Marinho propõe em seu relatório a inclusão desta normatização, argumentando: “Em uma tentativa de colocar o nosso País entre as entre as nações mais modernas do mundo, estamos propondo a regulamentação de alguns desses “novos” modelos de contratação, os quais, diga-se, já deveriam estar sendo adotados há muito.” (MARINHO, 2017, p. 42).

O deputado, porém, não considera o fato de o teletrabalho ser uma ferramenta de gestão que acaba aumentando o poder que o empresariado exerce sobre os trabalhadores, derrubando os limites físicos e temporais e promovendo a intensificação do trabalho, descentralizando o espaço de produção e interferindo na vida pessoal dos empregados (COSTA, 2006).

<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
- Não previsto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não se constituam como trabalho externo;</li> <li>- A prestação de serviços deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas, os custos com equipamentos e infraestrutura e os demais pontos inerentes ao contrato;</li> <li>- O regime presencial pode ser convertido para teletrabalho em mútuo acordo entre as partes;</li> <li>- O teletrabalho pode ser convertido em regime presencial por determinação do empregador, com prazo de transição de 15 dias;</li> <li>- O empregador deve instruir os empregados quanto a precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.</li> </ul>

*Quadro 5: Alterações no teletrabalho. Elaboração própria. Fonte: art. 75-A a 75-E da CLT.*

Segundo Marinho (2017), a regulamentação do teletrabalho significaria maior flexibilidade para o trabalhador gerenciar seu tempo, aumento da produtividade e melhora na qualidade de vida, gerando resultados mais efetivos do que o trabalho realizado presencialmente. O deputado alega que isso aumentará o número de pessoas no mercado formal e regularizará os trabalhadores autônomos nessas condições.

De acordo com Di Benedetto (2017), a afirmação do deputado Marinho é contraditória quando analisada juntamente ao dispositivo do contrato de autônomos. Isso porque:

[...] a mesma reforma trabalhista que permitiu a contratação de autônomos acha que a regulação do teletrabalho permitirá a transformação dos atuais autônomos em futuros celetistas. Se a própria reforma está permitindo e legalizando a contratação de autônomos sem vínculo trabalhista, qual a vantagem para a empresa que já utiliza o teletrabalho de autônomos convertê-los em celetistas? (DI BENEDETTO, 2017).

Essa modalidade pode realmente trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos da residência ao trabalho e uma melhor divisão do tempo de produção. Contudo, isso também pode gerar um incentivo ao trabalho isolado, desprovido de convívio social e coletivo, prejudicando a saúde dos trabalhadores (ANTUNES, 2018).

Além disso, Hazan e Morato (2018), afirmam que a regulamentação do teletrabalho é insuficiente no quesito de ampla normatização. Segundo os autores, os dispositivos da reforma determinam que o contrato de trabalho é o grande responsável pela determinação das bases de regimento do teletrabalho, e não a lei. Isso faz com que o empregador possua grande margem de discricionariedade, propiciando uma relação de trabalho arbitrária.



Ademais, quando a legislação permite a transição do trabalho presencial para o teletrabalho em acordo entre empregado e empregador, mas permite a transição contrária a ser feita por determinação apenas do empregador, isso amplia os poderes conferidos ao empresariado. O empregado satisfeito com o teletrabalho pode ter sua rotina inteiramente alterada por escolha de seu empregador, sendo compelido a aceitar a alteração do que já está habituado para não ficar desempregado (HAZAN, MORATO, 2018).

Assim sendo, a normatização do teletrabalho acaba concatenando com as diversas modificações sofridas nos moldes das contratações a partir da reforma trabalhista. Além das formas de precarização do contrato apresentadas, há ainda a extensão da contratação temporária para até 270 dias no ano, uma modalidade em que o vínculo é facilmente desfeito e que contém menos direitos e garantias sociais para o trabalhador (ALVES, 2007; ANTUNES, 2005). A contratação temporária ainda desresponsabiliza o empregador por danos à saúde do trabalhador (KREIN, 2018).

A união de todos esses dispositivos alterados, justificados como modernização da CLT, representa um movimento em direção ao aprofundamento da precarização das relações de trabalho, da insegurança e adoecimento dos funcionários e do poder dado ao capital no Brasil.

#### 4.3. A precarização das condições de trabalho

Paralelamente à precarização decorrente da flexibilização nas formas de contrato, a reforma trabalha outros pontos para desmontar os direitos sociais e trabalhistas do povo brasileiro (KREIN, 2018). Por exemplo, não bastando os vínculos fragilizados, a reforma reitera a descartabilidade dos funcionários. Isso fica evidente no art. 484-A, que permite a extinção de contrato em acordo entre empregado e empregador, alterando a demissão sem justa causa.

<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado, perdendo o direito ao saque caso peça demissão;</li> <li>- A empresa deve conceder aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;</li> <li>- O empregado recebe seguro desemprego.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A demissão pode ocorrer em comum acordo entre as partes;</li> <li>- O empregado tem direito a saque de 80% do FGTS depositado;</li> <li>- O pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS é reduzido a 20%;</li> <li>- O aviso prévio deve ser concedido no prazo de 15 dias;</li> <li>- O empregado não recebe seguro desemprego.</li> </ul>

*Quadro 6: Alterações na rescisão de contrato. Elaboração própria. Fonte: art. 484-A da CLT; Pantaleão (2018).*

Ou seja, a rescisão do contrato pode ser realizada por acordo, reduzindo pela metade o prazo do aviso prévio e a indenização sobre saldo do FGTS, reduzindo a 80% o saque do FGTS e sem direito ao seguro desemprego (art. 484-A da CLT).

Para mais, a nova legislação trabalhista, além de reduzir os custos, facilita a demissão dos trabalhadores ao dar segurança para as empresas desligarem trabalhadores coletivamente e individualmente sem a necessidade de negociação com o sindicato ou prestação de contas às instituições públicas. A nova regulamentação desobriga que a homologação seja realizada na entidade de classe e abre a possibilidade de as partes assinarem um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas durante a vigência do contrato, em um contexto em que o trabalhador depende do emprego para garantir sua sobrevivência (GALVÃO *et al.* apud KREIN, 2018).

A possibilidade das demissões por acordo mútuo fortalece as fraudes, uma vez que o trabalhador não tem a quem recorrer para verificar se está tendo acesso a todos os seus direitos. Além disso, o fim das homologações nos sindicatos configura uma das causas da queda acentuada de processos na Justiça do trabalho, somado a isso o receio do trabalhador de arcar com os custos processuais (GALVÃO *et al.*, 2017).

Aliado a essa descartabilidade do trabalhador, existe outro fator que contribui, ainda mais, para a precarização das condições de trabalho. Diversos pontos da reforma trabalhista alteram a jornada de trabalho dos brasileiros e a liberdade que os empregadores têm para organizar o tempo do trabalhador em prol da estratégia de sua empresa e reduzir seus custos. Para o trabalhador, isso representa uma intensificação do trabalho e uma alta variabilidade nas horas trabalhadas (MOREIRA, SOUSA, 2018).

O contrato intermitente, por si só, já diz muito sobre a imprevisibilidade da jornada de trabalho a partir da reforma trabalhista (SEVERO, 2018). Juntamente a isso, outros dispositivos que flexibilizam o expediente são inseridos na CLT. Os próximos quadros visam expor as alterações propostas.

<b>JORNADA 12x36</b>	
<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caráter excepcional, previsão mediante convenção coletiva;</li> <li>- Remuneração em dobro em feriados trabalhados e adicional noturno após às cinco da manhã quando trabalhada a totalidade do período noturno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite adoção por acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva;</li> <li>- Eliminação da remuneração em dobro em feriados e na prorrogação do trabalho noturno.</li> </ul>

*Quadro 7: Alterações na Jornada 12x36. Elaboração própria. Fonte: art. 59-A da CLT; Di Benedetto (2017).*

A partir da Lei 13.467/2017 é retirado o caráter excepcional da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, permitindo a adoção a partir de acordos individuais e coletivos e a aplicação em todos os setores (DI BENEDETTO, 2017; KREIN, 2018).

<b>BANCO DE HORAS</b>	
<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Período de um ano para compensação;</li> <li>- Possibilidade de alteração de períodos e situações mediante convenção coletiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</li> </ul>

*Quadro 8: Alterações no banco de horas dos trabalhadores. Elaboração própria. Fonte: § 5ª do art. 59 da CLT; Pantaleão (2018).*

Ou seja, é permitido o pacto por acordo individual, obrigando a compensação em até seis meses.

<b>PAUSAS PARA AMAMENTAÇÃO</b>	
<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A mulher tem direito a duas pausas de 30 minutos durante a jornada de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os dois períodos de pausa devem ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.</li> </ul>

*Quadro 9: Alterações no Intervalo para amamentação. Elaboração própria. Fonte: § 2ª do art. 396 da CLT; Pantaleão (2018).*

Com isso, as pausas para amamentação viram objeto de negociação com o empregador.

<b>FÉRIAS</b>	
<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
- As férias podem ser divididas em até dois períodos; - É permitida conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.	- As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, tendo um deles, ao menos, quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias; - É permitida conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

*Quadro 10: Alterações nas férias. Elaboração própria. Fonte: Art. 134 da CLT; Pantaleão (2018).*

O parcelamento das férias passa a ser de até três frações, abrindo a possibilidade de o empregador organizar esses períodos de acordo com suas necessidades no ano (KREIN, 2018).

<b>COMPUTAÇÃO DE HORAS</b>	
<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
- Se o local é de difícil acesso, o tempo de deslocamento entre a residência e trabalho é computado na jornada (horas <i>in itinere</i> ) para remuneração.	- É computado somente o tempo à disposição do trabalhador, não considerando o deslocamento (mesmo quando em difícil acesso) ou atividades preparatórias (como vestimenta de uniforme).

*Quadro 11: Alterações na computação de horas trabalhadas. Elaboração própria. Fonte: §2º do art. 4; §2º do art. 58 da CLT; Pantaleão (2018).*

Na legislação anterior, o tempo despendido no deslocamento até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno à residência era computado na jornada quando o local era de difícil acesso ou sem transporte público. A partir do § 2º do art. 58 da reforma, o tempo de deslocamento não é computado, pois não configura tempo à disposição do empregador. Assim como não será computado o tempo gasto em atividades que não sejam efetivamente o trabalho, como vestimenta de uniforme.

Além disso, o art. 611-A possibilita a redução do intervalo intrajornada (para a refeição), que antes deveria ser de uma hora, para trinta minutos, a partir de acordo ou convenção coletiva. Para Moreira e Sousa (2018), essa redução gera riscos à saúde do trabalhador, que, dispostos a maior intensidade e ritmo de trabalho sem o devido descanso, ficam mais propensos a acidentes de trabalho e doenças profissionais.

De acordo com Krein (2018), esse conjunto de novidades ampliam os arranjos de como utilizar o tempo do trabalhador, legalizando uma realidade já existente no mercado de trabalho que procura ajustar as jornadas de acordo com a necessidade do setor econômico. Dessa maneira, o trabalhador sofre a extensão de sua jornada e a intensificação do labor, causando efeitos diretos na vida social e no adoecimento relacionado ao trabalho. Tudo isso aumenta a carga de trabalho e o desgaste da saúde (LACAZ, 2019).

Acerca disso, Galvão *et al.* (2017) afirma que se trata de uma questão coletiva:

O que não se tem em conta, muitas vezes, é que não se trata somente da saúde do ponto de vista individual. É uma questão de saúde pública, e, portanto, deve ensejar um amplo debate da sociedade, pois construir uma sociedade mais vulnerável a adoecimentos não só é indesejável do ponto de vista humanitário, como também do ponto de vista do orçamento público. Além dos impactos físicos, a incerteza da

jornada de trabalho desemboca no descontrole da própria rotina do trabalhador. Isso gera imediato impacto na organização de sua vida social, assim como na própria vida profissional, devido ao trabalho excessivo e à jornada imprevisível, dificultando a possibilidade de capacitação via cursos de aperfeiçoamento, treinamentos e acúmulo de novos conhecimentos. Tudo isso pode desencadear doenças psíquicas e perda de interesse em demais aspectos da vida. De novo, uma questão de saúde pública (Galvão *et al.*, 2017, p 42).

Logo, a reforma trabalhista afeta a saúde dos brasileiros, flexibilizando contratos e manipulando suas jornadas de acordo com as vontades de seus patrões para que a intensificação do trabalho aconteça cada vez mais. Para além disso, permite sua exposição a condições desfavoráveis à sua saúde.

O mesmo art. 611-A que abre a possibilidade da redução do intervalo intrajornada, ao declarar que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”, possibilita também que esses acordos coletivos ditem: o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes.

Todavia, a exposição dos brasileiros a condições insalubres, que põem em risco sua saúde, não está prevista apenas neste artigo. Alterações no art. 394-A determinam:

<b>Regras da legislação anterior</b>	<b>Situação a partir da Lei 13.467/2017</b>
<p>- A mulher gestante não pode trabalhar em condições insalubres.</p>	<p>- A empregada deverá ser afastada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</li> <li>b) atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;</li> <li>c) atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;</li> </ul> <p>- Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade.</p>

*Quadro 12: Alterações na jornada em ambiente insalubre. Elaboração própria. Fonte: art. 394-A da CLT; Pantaleão (2018).*

O trabalho da mulher gestante era proibido em locais insalubres. Com as modificações da Lei 13.467/2017 a empregada que não apresentar atestado médico para afastamento poderá estar exposta a atividades insalubres em grau médio ou mínimo durante a gestação e a atividades insalubres em grau máximo durante a lactação.

Conforme afirma Lacaz (2019), isso gera reflexos não apenas à saúde da funcionária, como também à do nascituro. Para Souto Maior (2017), o impacto dessa norma não é muito significativo no custo da mão de obra, soando como uma demonstração de força desnecessária pelo Congresso.

Entretanto, no geral, a lógica da reforma é reduzir custos do trabalho, rebaixando a remuneração e os direitos dos trabalhadores, contribuindo para agravar ainda mais o quadro de desigual

distribuição de riqueza entre capital e trabalho (GALVÃO *et al.*, 2017). Dessa maneira, são feitas mudanças que atingem questões inerentes à remuneração dos funcionários (MOREIRA E SOUSA, 2018).

Novamente, é preciso citar o art. 611-A, que determina que o negociado prevaleça sobre o legislado. Isso interfere diretamente na remuneração dos trabalhadores a partir do momento em que permite: o estímulo à adoção de remuneração variável, especialmente com o programa de Participação nos Lucros e Resultados; a possibilidade de a empresa remunerar por desempenho individual ou produtividade, incluindo a apropriação e distribuição das gorjetas; prêmios de incentivo em bens ou serviços.

Além disso, o §2º do art. 457 determina a não consideração de auxílio-alimentação, diárias para viagens, prêmios e abonos como integrantes da remuneração do empregado. Segundo Krein (2018), isso compromete os fundos de financiamento das políticas públicas, principalmente a seguridade e os direitos vinculados aos salários.

Já no art. 507-A, se estabelece a possibilidade de redução salarial por meio de negociação, coletiva ou individual, caso o trabalhador tenha uma remuneração superior a dois tetos previdenciários.

Dessa forma, a reforma aprofunda as chances do salário se tornar um componente variável e vinculado estritamente ao desempenho da organização, do grupo ou do indivíduo, desconstruindo a perspectiva de segurança mínima à remuneração do trabalhador. Assim, consolida-se uma maneira mais barata de se pagar a prestação do serviço de um funcionário, tendo como principais consequências a quebra de solidariedade entre os trabalhadores (focados em seu rendimento pessoal), a oscilação da remuneração de acordo com as metas e o comprometimento do fundo público, uma vez que o pagamento acaba sendo tido como um bônus, descaracterizando o salário (KREIN, 2018).

#### **4.4. A desproteção dos trabalhadores**

Ao mesmo tempo que a reforma trabalhista avança para representar a retirada de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, mantendo os pressupostos de dominação e inserindo dispositivos de proteção ao empregador (SEVERO *et al.*, 2018), ela também representa um enfraquecimento das bases de apoio as quais os trabalhadores poderiam recorrer.

A batalha travada contra a força da Justiça do Trabalho está presente desde os relatórios da tramitação da reforma, exposta por Di Benedetto (2017) e destrinchada no capítulo anterior. No entanto, além da Justiça do Trabalho, a reforma trata de diminuir as forças da estrutura sindical como uma estratégia para redefinir o papel do Estado nas relações de trabalho (MOREIRA E SOUSA, 2018).

O enfraquecimento dos sindicatos já ocorria antes da publicação da Lei 13.467/2017. No entanto, com a reforma trabalhista essa fragilização é ampliada e constitucionalizada. O esmorecimento dos sindicatos passa, mais uma vez, pelo art. 611-A, que permite que a negociação coletiva se sobreponha às instruções legais.

Essa mudança não contribui para um fortalecimento da normatização através da negociação coletiva, mas enfraquece as expectativas de se assegurarem mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social. A prevalência do negociado sobre o legislado traz a possibilidade de se rebaixarem regulamentações inscritas no marco legal. Isso promove uma

inversão na hierarquia das normas, ajustando as relações de trabalho às especificidades do setor e fortalecendo o poder do empregador (KREIN, 2018).

Conforme afirma Di Benedetto (2017), caso fosse o pressuposto da reforma permitir a regulação das relações de trabalho mais pelo negociado do que pelo legislado, a primeira etapa deveria ser a de reforma sindical e criação de condições de representação adequada para que os trabalhadores pudessem realmente negociar as normas de seu contrato. Entretanto, além de não ser desenhada uma nova estrutura sindical, a existente é enfraquecida.

Segundo Cassar (2018), a norma não tem objetivo de ampliar direitos, mas de autorizar a ampla flexibilização, aumentando o leque de possibilidade de direitos previstos em lei que poderão ser reduzidos ou suprimidos.

Para mais, no artigo 611-B fica estabelecida a: “liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Essa determinação possibilita o estrangulamento do financiamento dos sindicatos (KREIN, 2018; DI BENEDETTO, 2017; MAEDA, 2018).

Dessa maneira, a reforma trabalhista proporciona a descentralização na regência de regras trabalhistas. O art. 510-A, por exemplo, define que “Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.”

A eleição de representantes deve ser realizada sem interferência de sindicatos e os membros eleitos não têm estabilidade, podendo ser despedidos em caso de crise econômica, inovação tecnológica ou problemas disciplinares. Isso significa a dificuldade de estabelecer uma comissão autônoma e independente da empresa. Ademais, são atribuídas funções de gestão de conflitos e prerrogativas de negociação próprias dos sindicatos, caracterizando um conflito de papéis entre as duas frentes de representação (KREIN, 2018).

Além disso, as próprias possibilidades de contratação atípicas e precárias, abertas ou ampliadas pela reforma trabalhista, como terceirização, contratação de autônomos, contratação em tempo parcial, contrato intermitente e contrato temporário, enfraquecem o sindicalismo no Brasil. Isso é decorrente das diferenças nos direitos garantidos e da representação sindical promovidas nessas modalidades, (MAEDA, 2018).

Aliado ao esmorecimento do sindicalismo, como um ato de continuação da reforma trabalhista do governo de Michel Temer, o Ministério do Trabalho é extinto em 7 de janeiro de 2019 pelo governo de Jair Bolsonaro, tendo suas atribuições incorporadas pelos Ministérios da Economia, da Cidadania e da Justiça e Segurança Pública (SANTOS, 2019).

Para Santos (2019), a extinção de um ministério dedicado ao trabalhador passa a impressão de que a fiscalização das relações de trabalho não será uma prioridade do atual governo. Além disso, que a dissolução e transferência de suas funções a outros ministérios representam uma diminuição da preocupação com as atividades que eram desenvolvidas, uma vez que não serão a responsabilidade principal dos ministérios que já possuem outras pastas.

De acordo com Galvão *et al.* (2017), as limitações às instituições que impõem freios à acumulação capitalista ou limita a liberdade dos empregadores de manejar a força de trabalho em prol de suas necessidades são uma forma de viabilizar o próprio conteúdo da reforma

trabalhista. Dessa forma a Justiça do Trabalho e o sistema de fiscalização foram almejados nas mudanças na perspectiva de desmontar a estrutura estatal responsável pela proteção dos direitos lesados ou ameaçados de lesão.

Essa fragilização das instituições públicas favorece o descumprimento da legislação e a intensificação da ilegalidade e das fraudes (KREIN, 2018). A existência de instituições que fiscalizam e afirmam os direitos dos trabalhadores lesados é primordial para a constituição de um mercado de trabalho estruturado, uma vez que a presença do Estado e dessas instituições foi uma das razões que explicam a formalização do emprego através do combate as diferentes expressões da ilegalidade (KREIN, MANZANO, 2013).

Portanto, as alterações implantadas na legislação a partir da Lei 13.467/2017 concatenam para a desproteção do trabalhador, através da fragilização das instituições públicas, dos sindicatos, dos contratos e das condições de trabalho. A reforma altera os três pilares de sustentação do trabalhador, promovendo impacto direto na precarização das relações e condições de trabalho.

As reformas trabalhistas com conteúdo semelhante promovidas em outros países demonstram que os efeitos tendem a ser prejudiciais aos trabalhadores, acentuando a heterogeneidade e polarização, além de contribuir para a permanência de um mercado de trabalho pouco estruturado. A reforma promove uma alteração no padrão de regulação social do trabalho, aproximando cada vez mais de uma regulação privada e permitindo um desmonte dos direitos, uma flexibilização dos procedimentos de construção das regulamentações e a fragilização das instituições públicas e sindicatos (KALLEBERG, 2011; KREIN, 2018).

## **5. CONCLUSÃO**

O esgotamento do modelo fordista como organização industrial e o abandono por parte dos Estados das políticas econômicas intervencionistas ampliaram a força do capital financeiro diante do enfraquecimento do Estado. Isso foi justificado por uma ideologia que culpava o Estado pela crise financeira, pois interferia em atividades que poderiam ser operadas pelo mercado. Essa premissa favoreceu a disseminação da ideia de um governo que funcionasse melhor e custasse menos, com uma diminuição da intervenção do Estado para que se recuperasse a lucratividade das empresas.

Seguindo o viés argumentativo de redução de custos, foram empreendidas diversas desregulamentações no mercado de trabalho, afetando os estatutos que davam maior proteção e garantias aos trabalhadores. Esse processo de reestruturação produtiva transformou as atividades desenvolvidas e a estrutura dos empregos nos setores econômicos, baseado num padrão de acumulação flexível que caracterizou a acentuação da precarização do trabalho.

A partir desse contexto, surgem formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado e vinculado à economia informal. Tornando possível a verificação de significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho.

Foi criado um ambiente de maior pressão sobre os trabalhadores, com o objetivo de forçá-los a aceitar esse padrão de regulação do trabalho mais flexível, instável e precário, regido pelas regras do mercado. Com isso, surge a necessidade de se atualizar a legislação, promovendo um debate social que proporcione a ampliação da proteção social dos assalariados e a garantia de condições saudáveis para toda a sociedade.

A Lei 13.467/2017, no entanto, não contou com o debate social necessário. É aprovada uma reforma trabalhista com tramitação em caráter de emergência, permitindo uma ampla gama de modificações em um período curtíssimo de discussão, sem o devido planejamento (não tem amparo de especialistas na construção) e com a promessa de que seria modificada posteriormente.

Dessa maneira, são instituídas alterações que corroboram para a imposição do rebaixamento salarial, redução dos direitos dos trabalhadores e fragilização da classe trabalhadora. Assim, a reforma aprovada busca ajustar o padrão da regulação do trabalho de acordo com características do capitalismo contemporâneo, fortalecendo a autorregulação do mercado e submetendo o trabalhador a maior insegurança ao mesmo tempo que amplia a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho.

Portanto, alterações na legislação se fizeram necessárias para conter o avanço das condições precárias de trabalho. Contudo, ao invés de seguir o caminho para frear esse processo de precarização, a reforma fortalece as bases desta, instaurando na legislação medidas que não regulam os vínculos de contratos fragilizados, mas os agravam.

Os reflexos da reforma serão o aumento do desemprego, do trabalho precário, dos acidentes de trabalho e das incapacidades provocadas por esses acidentes. Além disso, haverá um aumento no desgaste da saúde motivado pelo aumento das doenças mentais do trabalho, proporcionando maior demanda para o SUS pela precariedade das condições e ambientes de trabalho.

A reforma altera a legislação para transferir à classe trabalhadora a responsabilidade pelo adoecimento e pelas consequências da precarização do trabalho que é enraizada em seus dispositivos. Com isso, a partir da Lei 13.467/2017, são divididos os custos e os riscos da produção, mas não os rendimentos resultantes do trabalho realizado, aumentando a desigualdade social.

Dessa forma, as alterações institucionalizam a prevalência dos interesses privados sobre os direitos arduamente conquistados e a noção de justiça. A reforma que deveria estar ampliando a proteção dos trabalhadores e regulamentando os vínculos para garantir o acesso aos direitos, acaba fincando as relações de emprego mais profundamente no processo de precarização, aumentando o isolamento, a desproteção e a fragilização da classe trabalhadora.

Porém, apesar desse cenário parecer muito desfavorável aos trabalhadores, ele não é inalterável. O embate em torno da regulação do trabalho continuará e o resultado dessa disputa, nos próximos anos, dependerá da resistência da classe trabalhadora e de seus representantes.

A Lei 13.467/2017 é uma parte desse processo de transformação. Após a implementação dessa reforma, o Governo Bolsonaro extinguiu o Ministério do Trabalho e propôs a reforma da previdência e a reforma tributária. Os aspectos dessas mudanças serão tema de embates jurídicos e dependem da aplicação prática das instituições e agentes públicos, que representarão a esperança na manutenção do direito do trabalho e na priorização do bem-estar social dos trabalhadores.

Portanto, cabe aos trabalhadores a união de classe para enfrentamento dessa batalha por seus direitos. Da mesma maneira, cabe ao poder público, à Justiça do Trabalho e aos sindicatos a concentração de forças para que as consequências desse movimento de precarização sejam minimizadas, promovendo igualdade e respeito à força motriz da sociedade brasileira.



## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho.** Londrina/Bauru. Praxis/Canal, 6, 298. 2007
- ALVES, M. A; TAVARES, M. A. **A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização.** In: Ricardo Antunes (org). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo, SP. Boitempo, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990.** Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Vol. XXVII, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. **Katálysis.** Florianópolis, v. 12, jul./dez. 2009.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?.** Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 405-419, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- APPAY, B. **La dictature du succès: le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation.** Paris: L'Hartattan, 262 p. 2005
- BARROS, Alexandre Moço. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** Cadernos Ebape. BR, v. 8, no 1, artigo 5, Rio de Janeiro, março 2010.
- BARUCO, G. C. D. C. **Do consenso keynesiano ao pós-consenso de Washington.** (Doctoral dissertation, Dissertação (Mestrado em Economia) Programa de Pós-Graduação em Economia, Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia), 2005.
- BELLUZZO. **O capital e suas metamorfoses.** São Paulo: Ed. UNESP, 2012.
- BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho.** E & G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002.
- BORGES, Angela; DRUCK, Graça. **Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho.** Caderno CRH, Salvador, n. 19, p.22-45, 1993.
- BOURDIEU, P. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.
- 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

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 nos 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CATTANI, A.D. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CORDEIRO, R, Luz VG, Hennington ÉA, Martins ACA, Tófoli LF. **A violência urbana é a maior causa de acidente de trabalho fatal no Brasil**. Rev Saude Publica, 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Teletrabalho: subjugação e construção desubjetividade**. RAP, Rio de Janeiro, 2006.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo, Boitempo. 2017.

DEDECCA, C.S., BALTAR, P.E. DE A. **Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90**. In: Estudos Econômicos. São Paulo, V. 27, N. especial, p. 65 – 84, 1997.

DEJOURS, Christophe ; BEGUE, Florence. **Suicide au travail: que faire ?** Paris: PUF, Coll. Souffrance et théorie, p. 129, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

DI BENEDETTO, Roberto. **Revendendo mais de 70 anos em menos de 7 meses**. Joaçaba, v.18, n.2, p. 545-568, maio/ago 2017.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores**. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE, 2007

DRUCK, G.; OLIVEIRA, L.P.; SILVA. S. **A precarização social do trabalho no Brasil: o caso da vulnerabilidade dos jovens e dos sindicatos**. In: BRAGA, T.; VIDAL, F. NEVES, L. (Org.) Trabalho em questão. Salvador: SEI, 2010. p.103- 129. (Série estudos e pesquisas, 86)

DRUCK, G. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 9-13, 2011.

FERRAÇO, Ricardo. Parecer (SF) nº 34, de 2017, da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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, 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: ago. 2019.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FORBES, D.K. **O emprego e o setor informal. In: Uma visão crítica da geografia do subdesenvolvimento.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p. 288 - 296, 1989.

FRANCO, T; DRUCK, G. **O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização.** In: Seminário FUNDACENTRO Salvador. (mimeo). 2009.

FRANCO, T; DRUCK, G; SELIGMANN-SILVA, E. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, Fundacentro, v.35, n.122, p.229-248. 2010.

FREZ, G. M.; MELLO, Vanessa M. **Terceirização no Brasil - SADSJ- South American Development Society journal – São Paulo, Brasil. Vol. 2, Nº. 4, 2016.**

GALVÃO, A. et al. **Dossiê reforma trabalhista.** Campinas, Cesit/ie/Unicamp. 2017. Disponível em <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>, consultado em 31/7/2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GIBB. L. F. S. **A despadronização da jornada de trabalho.** Campinas, tese de doutorado em 2017.

desenvolvimento econômico, Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas

GIL. Antonio Carlos. **Didática do Ensino Superior.** São Paulo: Editora Atlas, 2011.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social.** São Paulo: Edições Loyola. 2008

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Duarte P. **Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista.** Lex Humana, Petrópolis, v.10, nº 1, p. 01-23, 2018.

HIRATA, Helena. **Tendências da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão.** Caderno CRH, vol. 24, nº 1, pp. 15-22, 2011.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

IBGE, 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20674-desemprego-volta-a-crescer-com-13-1-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-ocupacao#:~:text=A%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20voltou,era%20de%2012%2C0%25>>. Acesso em 20/03/2020

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário.** Educ. Soc., Campinas, v.40, e0223441, 2019.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva.** Tempo Social, São Paulo, v. 30, n. 1, 2018.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. **A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores.** Ciênc. saúde coletiva vol.24 no.3 Rio de Janeiro Mar. 2019.

- LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1991.
- LIEDKE, E. R. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 319-324, 2006.
- LIMA, Elaine Carvalho de; NETO, Calisto Rocha de Oliveira. **Precarização do trabalho no contexto da reestruturação produtiva brasileira**. Revista Espaço Acadêmico – nº 191, 2017.
- MAEDA, Patrícia. **Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018.
- MARINHO, Rogério Simonetti. Relatório apresentado à Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em: [www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130974](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130974). Acesso em: ago. 2019.
- MEIRELLES, H. L., **Direito administrativo brasileiro (Vol. 3)**. Revista dos Tribunais. de Andrade Azevedo, E., Aleixo, D. B., & Burle Filho, J. E, 2003.
- MOREIRA, Eugenio Eduardo Pimentel; SOUSA, Antônia de Abreu. **A reforma trabalhista e a disputa pela regulação do direito do trabalho no brasil**. Revista Labor Fortaleza/CE, nº 20, Vol. 01, pp. 54-77, jul/dez 2018.
- MORIOKA, Koji. **The life style of japanese workers**. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies. Tokyo. Ed. MadoSha, 1990.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>> Acesso em: Março 2020.
- PINTO, A. R. **Admissão de pessoal sem concurso pela Administração**. Nulidade. Efeitos. Soluções Juridicamente Viáveis. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 1999
- SELIGMANN-SILVA, E. **Desemprego e psicopatologia da recessão**. In: BORGES, L. H.; MOULIN, M. G. B.; ARAÚJO, M. D. (Org.) Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações. Vitória: UFES, p.219-254, 2001.
- SILVA, Elaine Barbosa da; MARINHO, Maiara de Oliveira. **(des) Vinculados: Contratos temporários e precarização do trabalho na administração pública brasileira**. V congresso brasileiro de estudos organizacionais, 2018.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **Cooperativas de Trabalho, Terceirização de Serviços e Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2015.

SOUTO MAIOR, J. & SEVERO, V. S. **201 ataques da reforma aos trabalhadores**. 2017 Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>, Acessado em julho 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A "CLT de Temer" & CIA. LTDA**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 6, n. 9, p. 122-144, out. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A "CLT de Temer" & CIA. LTDA**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 147-168, jul./ago. 2017.

SOUZA FILHO, Rodrigo de; GURGEL, Cláudio. **Gestão Democrática e Serviço Social: princípios e propostas para a intervenção crítica**. São Paulo: Cortez, 2016

TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e Ideologia**. São Paulo: UNESP 2006.

VIANA, M. T.; DELGADO, G. N.; AMORIM., H. S.. **Terceirização. Aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST**. Novos enfoques. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 75, p. 282-295, 2011.

VIEIRA, Joana Ferreira; **O discurso organizacional de gestão de pessoas no contexto do teletrabalho**. Monografia – UFF, 2016.

<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/11/08/sindicalizacao-no-brasil-tem-a-menor-taxa-em-seis-anos-aponta-ibge.ghtml> > Acesso em 13/06/2020

Podcast: Salvo Melhor Juízo. 2018. **#62 Reforma Trabalhista**. [online] Disponível em: <<https://open.spotify.com/episode/6Re39DEDoVxf8QWZjGFb6?si=QgoiRQeiQhWordZaLNFINA>> [Acessado em 19 Março 2020].