



O ATAQUE DA REFORMA TRABALHISTA À PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR

THE ATTACK OF LABOR REFORM ON WORKERS' CONSTITUTIONAL PROTECTION

Carlos Alexsandro de Carvalho Souza¹
Flávio Luiz da Costa²

RESUMO: O artigo tem como objetivo avaliar como as mudanças na legislação trabalhista brasileira, produzidas pela Lei 13.467/2017, comprometem os princípios de proteção dos trabalhadores assegurados pela Constituição Federal de 1988. Os resultados indicam a ampliação dos riscos diante da terceirização irrestrita, da formalização de contratos de trabalho precários e dificuldades de acesso à justiça trabalhista, reforçando a agenda neoliberal de individualização dos riscos, em desacordo com Constituição Federal.

PALAVRAS-CHAVE: reforma trabalhista; neoliberalismo; proteção do trabalhador; precarização do trabalho.

ABSTRACT : The article aims to evaluate how the changes in Brazilian labor legislation, produced by Law 13,467/2017, compromise the principles of worker protection guaranteed by the Federal Constitution of 1988. The results indicate the increase in risks in the face of unrestricted outsourcing, the formalization of precarious employment contracts and difficulties in accessing labor justice, reinforcing the neoliberal agenda of individualizing risks, in disagreement with the Federal Constitution.

KEYWORDS: labor reform; neoliberalismo; worker protection; precarious work.

¹ Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de Sergipe (UFS). Mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL). Graduado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Alagoas. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL), professor efetivo de Sociologia no Instituto Federal de Alagoas (IFAL). E-mail: carlos.carvalho@ifal.edu.br.

² Juiz do Trabalho TRT19 - Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Mestre em Direito das Relações Sociais pela UFPA. Pós-Graduado em Direito Processual Civil e Trabalhista Pela ESA/OAB - AL. Professor da UFAL/UNIMA. E-mail: flavio.costa@trt19.jus.br.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é impactado por diversos processos sociais que redimensionam as formas de produção de riqueza econômica, os fatores de produção, o trabalho como atividade humana de transformação da natureza e, sobretudo, as normas jurídicas que se aplicam a ele e se consolidam nas decisões judiciais. Trata-se de um espaço social marcado por desigualdades materiais, lutas simbólicas e disputas discursivas que estruturam práticas sociais e relações de poder no seio das quais o Estado, por meio de sua ordem constitucional, opera como um agente decisivo.

Para além de um agente fomentador da ordem normativa e dos parâmetros legais, o Estado expressa a ordem constitucional de onde emanam os comandos para produção de dispositivos assecuratórios de direitos e fiscalizadores de deveres. Dessa forma, o estudo de aspectos do processo legislativo levado acurso pelos agentes estatais que culminou na reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) pode revelar os interesses políticos e econômicos que muitas vezes são dissimulados, bem como suas consequências sociais.

No quadro das intensas transformações acentuadas pelo processo de digitalização das práticas sociais, com ênfase nas atividades laborais, é possível perceber diversos indicadores que ampliam os riscos estruturais e conjunturais para aqueles que ocupam o polo mais frágil da relação de trabalho, tais como o desemprego, a desregulamentação do trabalho, o ataque às bases legais de proteção social do trabalho e aos mecanismos institucionais para sua salvaguarda, como o acesso à Justiça e a autonomia e alcance da Justiça do Trabalho no Brasil.

Contradicoriatamente, a conjuntura que produz novas incertezas e instabilidades econômicas para os trabalhadores, ao invés de ensejar o reforço da proteção social do trabalho a partir dos preceitos constitucionais e da legislação especial, tem produzido o contrário, o que indica o fortalecimento da lógica do capital em detrimento dos interesses dos trabalhadores, caracterizados pela hipossuficiência econômica e jurídica nas relações laborais.

Através da alteração de cerca de cem artigos na Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei 13.467/2017 produziu mudanças de grande impacto na legislação trabalhista brasileira, materializando uma agenda reformista nociva à promoção constitucional dos valores, fundamentos, princípios e finalidades sociais do trabalho. A Reforma Trabalhista se amparou no discurso da necessidade de modernização das relações de trabalho e na capacidade de criação de mais empregos formais, no aumento da produtividade e na redução da litigiosidade,

o que não se concretizou satisfatoriamente. Esse discurso simplista comprometeu o devido debate público, fundamento civilizatório do regime democrático e assecuratório de direitos, pois ocorreu de forma aligeirada em um contexto político e institucional extremamente conturbado do país.

Diante dessas reflexões, este artigo mobiliza os aportes bibliográficos, doutrinários, documentais e estatísticos para responder ao seguinte problema de pesquisa: Como as mudanças na legislação trabalhista brasileira produzidas pela Lei 13.467/2017 comprometem os princípios relacionados à proteção dos trabalhadores assegurados pela CF/88?

2 METAMORFOSES DO MUNDO DO TRABALHO E OS NOVOS RISCOSLABORAIS

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 se erigiu a partir da defesa da ordem democrática e liberal, no âmbito de um modo de produção capitalista com pretensão de assegurar um rol de direitos sociais nunca sistematizados e contemplados de forma tão contundente e expressa. Os capítulos I e II do texto constitucional fornecem diversos elementos que exemplificam sua natureza cidadã, observando os direitos individuais, coletivos e sociais, prenunciados pelo rol de princípios fundamentais e direitos e garantias fundamentais que demonstram, formalmente, sua aptidão para o fomento de um Estado de Bem-Estar Social.

Nesse quadro, o conceito de trabalho regulado enfatiza o “patamar de garantias ao obreiro e vínculo de afirmação comunitária dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo um dos mais relevantes instrumentos de afirmação da democracia” (Delgado, 2007, p.15-16). Por essa razão, a proteção do trabalhador, princípio que, de acordo com Delgado (2007), comporta três dimensões (*in dubio pro operário*, condição mais benéfica para o empregado e norma mais favorável para o empregado), é fundamental para assegurar que uma atividade tão crucial para o desenvolvimento social, com fortes ecos em diversas outras instituições e valores coletivos, seja resguardada com zelo e contundência pelo Poder Judiciário.

Os artigos 170 e 193 destacam os princípios gerais da ordem econômica, evidenciando o compromisso formal da Constituição com a valorização do trabalho humano e sua relação direta com a promoção da justiça social e com um patamar civilizatório (Delgado, 2007). A respeito dos princípios gerais que regem o Direito de Trabalho, destaca-se seu caráter

supra contratual, por meio do qual se percebe mais uma convergência com a preocupação do ordenamento jurídico brasileiro com a dignidade humana.

No modo de produção capitalista, o trabalhador estabelece um contrato de venda de sua força de trabalho aos donos dos meios de produção (Marx, 2014), o que expressa a hipossuficiência jurídica e econômica do trabalhador face ao empregador. Essa condição material reproduz uma estrutura social baseada na exploração do trabalho de uma classe sobre a outra, o que indica que a liberdade do trabalho, ou a liberdade nas relações contratuais de trabalho, não passam de mera ficção. Despender força de trabalho em troca de salário não é uma escolha plenamente desembaraçada, mas uma forma de sobrevivência. Para fazer frente a essas condições de desvantagem, no rol das especificidades da Justiça do Trabalho, o princípio da primazia da realidade no processo trabalhista constitui um importante contrapeso às diversas formas de dissimulação e fraudes nos contratos de trabalho, pressupondo a flagrante assimetria material entre as partes.

Ao produzir a ampliação do capitalismo informacional e suas repercussões nas modalidades precarizadas de contrato de trabalho, frequentemente de prestação de serviços, esse quadro de incertezas produz de novas formas de exploração do trabalho e gera um novo segmento social, o proletariado digital, caracterizado por m conjunto ampliado de riscos sociais que atravessam suas condições de trabalho, razão pela qual, no auge de sua análise crítica, o sociólogo Antunes (2020, p.373) conceitua essa nova estrutura como uma “escravidão moderna na era digital”.

Muitos estudos têm apontado diversas tendências no mundo do trabalho contemporâneo (Krein *et al.*, 2021; Filgueiras, 2019; Vasapollo, 2005) que estão relacionadas às imbricações entre novas justificativas discursivas de matriz neoliberal (reformas, modernização, empreendedorismo), reestruturação produtiva (expansão do modelo *just in time* nas formas de uso da força de trabalho) e financeirização (novas formas de acumulação de capital por meio de especulação, em detrimento da demanda por trabalho produtivo humano).

Um indicador desse paradigma é a individualização dos riscos nas relações de trabalho e culpabilização dos trabalhadores por problemas que são de ordem estrutural, atenuada, discursivamente, pela ideologia do “empreendedor de si mesmo e da subjetividade contábil” (Dardot; Laval, 2017, p.3). Nesse sentido, justificativas que atacam a grande quantidade de direitos trabalhistas e o suposto excesso de protecionismo da Justiça do Trabalho, apresentando-as como as causas do problema do desemprego no Brasil, quando, na

verdade, os trabalhadores são os que mais precisam de políticas públicas e amparo do Judiciário trabalhista.

Os pressupostos mais basilares das relações entre trabalhadores e patrões, expressos nos conflitos entre capital e trabalho, não foram efetivamente modificados a ponto de justificar mudanças legislativas que, acrítica e ideologicamente, pressupõem uma redução da subordinação do trabalhador, como se este passasse a ter mais poder ou autonomia nas relações de trabalho. O que ocorre, na verdade, é a disseminação do discurso do empreendedor de si mesmo (Antunes, 2020) e o aumento da precarização do trabalho por meio de contratos precários e até mesmo a possibilidade de ampliação das formas de dissimulação das relações de emprego sob o manto dos contratos flexíveis.

Diante desse quadro de ataques aos direitos trabalhistas e ampliação das incertezas, torna-se imperativa a necessidade de fortalecer os mecanismos de proteção ao trabalhador em contextos de transformações tecnológicas que produzem impactos sobre o mundo do trabalho e ao padrão civilizatório mínimo (Barcellos, 2011; Delgado, 2019), caso contrário, as funções nucleares da Justiça do Trabalho, como a mediação dos conflitos e o acesso e a efetividade das garantias e direitos trabalhistas ficarão seriamente comprometidas, o que implicará na fragilização do seu papel social em sentido mais amplo, que, além do ponto de vista institucional de fomentar a boa relação entre o poder Judiciário e a democracia, é a promoção das condições para a cidadania e a dignidade.

A entrada em vigor da Lei 13.467/2017, produtora da maior alteração na legislação trabalhista no Brasil, coloca sob risco os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Ela repousa sobre uma base argumentativa e legal de agressiva desmobilização dos institutos que asseguram a proteção social do trabalhador, sobretudo nas formas de ampliação do poder do capital sobre o gerenciamento da jornada, e da remuneração, ampliando a flexibilização e precarização dos contratos individuais de trabalho, comprometendo o acesso à justiça e a representação sindical.

3 DISCURSOS, INTERESSES E TRÂMITE LEGISLATIVO DO PL DA REFORMA TRABALHISTA

Sob o discurso econômico que se tornou hegemônico para justificar a Reforma Trabalhista e as mudanças na legislação do trabalho, notadamente o que aludia ao suposto aumento de postos de trabalho, combate real ao desemprego, diminuição da litigância

trabalhista, fortalecimento das garantias, autonomia e liberdade do trabalhador e adequação ao mundo do trabalho contemporâneo, operou-se uma transformação maior que se relaciona com outras mudanças legais e constitucionais apresentadas anteriormente: a crescente fragilização do Estado de Bem-Estar Social preceituado pela CF/88 e a ampliação dos riscos aos princípios e fundamentos do Direito do Trabalho.

De acordo com Martins, Ferez e Beluzzi (2017), as tentativas de desregulamentação do trabalho no Brasil ganharam centralidade na década de 1990. Esse cenário produziu a profusão de atividades informais e o estímulo à terceirização como uma das formas de redução dos custos de produção. Assim, “seria necessário ampliar a liberdade do empregador de reduzir os custos do trabalho” (Martins; Ferez; Beluzzi, 2017, p.161).

No aspecto macroeconômico da Reforma Trabalhista, destaca-se o mantra que se popularizou no discurso dos seus defensores sem o menor pudor, o de “menos direitos, mais empregos”. Decorre, dessa premissa, a ideia de que quanto menor for o nível de proteção trabalhista, maiores serão os índices de contratação.

Todavia, esse falso silogismo indica uma preocupação quantitativa benéfica ao empregador em detrimento do conjunto de aspectos qualitativos que a CF/88 atribui à função social do emprego, que vai da sua remuneração para fins de subsistência do empregado e de sua família aos direitos relacionados à formalização do vínculo, de sua continuidade e estabilidade em sentido amplo. Além disso, omite-se o importante papel do Estado como indutor de desenvolvimento econômico e do papel decisivo da Justiça do Trabalho na mediação das relações laborais.

O neoliberalismo não consistiria tão somente como uma resposta à crise de acumulação, mas a crise de governabilidade e, para tanto, fazendo-se necessária reinventá-la, isto é, introduzir uma nova forma de orientar as condutas e práticas dos indivíduos, a partir da forma e de uma subjetividade contábil (Dardot; Laval, 2017, p.49).

As modalidades de contratos individuais de trabalho expandem o processo de individualização das responsabilidades em detrimento da mediação, intervenção ou mesmo apreciação da Justiça do Trabalho. Na Europa, há pelo menos duas décadas, multiplicam-se os formatos precários de prestação de serviços, tais como o de zero hora na Inglaterra, recibos verdes em Portugal e vouchers na Itália (Lacerda; Borges, 2020).

É nessa conjuntura que a proposição da reforma trabalhista no Brasil ganha destaque. O Projeto de Lei foi proposto pelo então Presidente da República Michel Temer e começou a tramitar na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016. Nascido como PL 6787/2016

sob relatoria do deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), o projeto passou pela comissão especial e foi aprovado no plenário da Câmara por 296 votos favoráveis frente aos 177 votos contrários. Encaminhado para apreciação no Senado Federal, o texto foi submetido às comissões de assuntos econômicos e de constituição e justiça como parte do rito administrativo.

Foi no Congresso Nacional que seu escopo foi ampliado consideravelmente, produzindo modificações diretas em quase cem artigos da CLT. Foram apenas 7 meses de tramitação nas duas casas legislativas até a aprovação da Reforma Trabalhista, aprovada em 13 de julho de 2017. A flagrante falta de esclarecimentos públicos (Benedetto, 2017) sobre um tema tão impactante para a vida profissional e a trajetória profissional da população trabalhadora, em geral, é indicada pela rapidez da tramitação nas duas casas legislativas. A mobilização dos setores empresariais e o *lobbie* construído em torno do PL para acelerar a aprovação da Reforma sacramentou a maior transformação da legislação trabalhista brasileira.

Diversas associações e entidades contestaram o teor da proposta e o modo como ela foi conduzida, chamando atenção para os ricos materiais e processuais produzidos pela nova legislação, gerando consequências negativas na atuação da representação sindical dos trabalhadores e no acesso à Justiça. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e a Associação Nacional dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) exemplificam a robusta lista de entidades que apontaram, por meio de uma nota técnica, as possíveis inconstitucionalidades da reforma trabalhista.

Outras entidades, entretanto, endossaram o argumento da necessidade de modernização trabalhista nos moldes da ampliação da flexibilização. Criada em 1938, a Confederação Nacional da Indústria é a maior entidade de representação dos interesses políticos, econômicos e institucionais do setor industrial brasileiro. A CNI possui entre suas prerrogativas e objetivos o fomento às políticas de desenvolvimento econômico e industrial no país, o que indica sua capilaridade e influência no campo da política institucional brasileira. Trata-se, por tanto, de um dos sindicatos patronais mais robustos e influentes não apenas no setor industrial, mas também nos direcionamentos das políticas de formação profissional, de emprego e renda.

No seu site institucional na internet, diversos materiais evidenciam a visão institucional da CNI, dentre os quais se destaca o que será objeto de análise de conteúdo nesta seção, “101 propostas para a modernização trabalhista”. É possível localizar nesse documento

os principais argumentos, projeções e interesses que foram sendo progressivamente construídos e disseminados, culminando na campanha de defesa da Lei 13.467/2017.

O referido material foi publicado em 2012 e, desde então, tornou-se o mantra discursivo das lideranças industriais sob a égide da CNI. Há uma extensa lista de entrevistas, palestras, eventos e materiais³ que evidenciam o argumento central: uma perspectiva de modernização trabalhista por meio da flexibilização da legislação.

O que está em jogoé a defesa da flexibilização das leis trabalhistas para permitir maior autonomia do empregador no uso da força de trabalho, em que pese o discurso institucional de que

A flexibilização neste campo abriria a possibilidade de criação de milhões de empregos formais e poderia atender a um contingente de profissionais que não tem condições ou não tem interesse em se dedicar integralmente ao trabalho ou determinado emprego[...] (Confederação Nacional Da Indústria, 2012, p.37).

O que chama atenção é a força política e institucional da CNI expressa na redação final da Lei 13.467/2017, que acolheu não apenas as propostas destacadas nesta seção, mas a quase integralidade das que constituem a referida “proposta de modernização trabalhista”. Trata-se de mais uma evidência de como o poder econômico que se concentra na classe patronal, ao se expressar por meio de *lobbies* e pressões políticas, consagra seus interesses no mundo jurídico, influenciando a produção legislativa, o que não ocorre na mesma proporção quando se observam os interesses frequentemente mais difusos e sem o mesmo privilégio político da classe trabalhadora.

A perspectiva diametralmente oposta à CNI pode ser exemplificada pelas avaliações do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O DIEESE foi fundado em 1955 com o objetivo de produzir pesquisas relacionadas às demandas das diversas categorias de trabalhadores e, desde então, é mantidopelo movimento sindical brasileiro.

Por meio de diversas notas técnicas disponíveis no seu site institucional, o DIEESE se posiciona de forma contrária ao texto final da Lei 13.467/17.Ao avaliar os debates e propostas preliminares à redação final da Reforma Trabalhista, o DIEESE assevera que a Lei 13.467/2017 “[...]consiste em, de forma articulada, reduzir a proteção institucional aos trabalhadores, por parte do Estado e do Sindicato, e aumentar as garantias, a autonomia e a flexibilidade para as empresas nas relações de trabalho” (Dieese, 2017b, p.1).

³ Disponível em [Publicações - Portal da Indústria \(portaldaindustria.com.br\)](http://portaldaindustria.com.br). Acesso em 18 de março de 2024.

Outro ponto atacado frontalmente pelo DIEESE é o argumento de que a Reforma Trabalhista é benéfica ao desenvolvimento econômico nacional ao permitir maior facilidade de adaptação da força de trabalho nos casos de oscilações econômicas. Esse postulado só faz sentido se for observado sob o ponto de vista de uma empresa em particular, mas é falho quando se leva em consideração a lógica estrutural.

Nesta dimensão, a possível ampliação da informalidade e dos contratos de trabalho atípicos, precários e pejotizados pode representar a perda do poder de compra da classe trabalhadora, fundamental para o mercado consumidor interno e, como consequência, comprometer a geração de emprego quando observada em panorama.

4 CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO NA LEI 13.467/2017

Esta seção se concentrará na análise das mudanças nos contratos individuais de trabalho para identificar as alterações que impactam nos fundamentos constitucionais da proteção social do trabalho ancorado na hipossuficiência do trabalhador (Campos, 2018; Krein et al., 2021) quando contratos que eram atípicos encontram as condições legais para sua ampliação. Nesse quadro, os modelos de contratos de trabalho autônomo, intermitente e temporário ganham destaque para indicar a ampliação dos riscos à proteção social do trabalhador.

O trabalhador autônomo é o profissional que presta serviços de natureza diversa e assume os riscos do seu próprio trabalho, diferindo da condição de um funcionário cuja presença de subordinação e dos demais requisitos caracterizam a relação de emprego convencional. Sua particularidade é a independência formal em relação às condições de negociação dos valores e condições de prestação do serviço ao contratante.

Essa descrição, entretanto, deve ser problematizada e ponderada a partir do princípio da primazia da realidade, que recomenda a observância dos aspectos concretos da relação de trabalho entre contratantes e contratados. O trabalho autônomo se funda na atipicidade, ou seja, no fato de ser uma modalidade que se define como uma das exceções ao vínculo de emprego, com todas as suas formalidades, regulações e disciplinamento (art. 3º CLT). Dessa forma, mudanças que ampliem sua definição de modo a se aproximar demais ou até mesmo se confundir com o disciplinado no art. 3º da CLT indicam distorções que podem significar retrocessos comprometedores.

Há muito já conhecida e praticada, mas especialmente prenunciada como uma forma de prestação de serviços que permite a liberdade e flexibilidade do trabalhador em relação ao contratante, o contrato de trabalho autônomo recebeu importante alteração na Lei 13.467/2017 e, em sua redação, estabelece que: A contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (art. 442-B).

Essa redação deve ser observada sob o pano de fundo da precarização das relações de trabalho e das suas consequências sociais. A possibilidade de prestação de serviços de forma exclusiva e contínua sem que isso caracterize relação de emprego parece produzir as condições legais ideais para ampliar as formas fraudulentas de contrato que desoneram os contratantes e os isentam de responsabilidades trabalhistas, como se a relação fosse de natureza estritamente civil.

Além disso, ainda que se leve em consideração a situação hipotética geral na qual os contratantes usam a boa-fé e se afastam de qualquer dissimulação da relação de emprego, o raciocínio dedutivo mais basilar deixa claro quem ganha com esse tipo de prestação de serviços de forma exclusiva e contínua, pois os encargos e responsabilidades laborais não incidem sobre o contratante, que terá à sua disposição um trabalhador com menor custo em condições muito semelhantes aos que possuem vínculo de emprego, no caso dos autônomos cujos contratos definam a exclusividade e continuidade (Almeida, 2018).

O contrato de trabalho intermitente é uma inovação da Lei 13.467/2017 e amplia o rol de modalidades de contratos individuais que formalizam a precariedade. Definido e caracterizado como

Contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica (Lei 13.467/2017, art. 443).

O que se destaca é o regramento mais detalhado quanto às condições de prestação do serviço na modalidade em tela, tais como o salário-mínimo como parâmetro para definição do valor da hora de trabalho, o prazo para convocação e manifestação do interesse do trabalhador, o recolhimento de FGTS e o pagamento proporcional de férias e 13º salário. Desse modo, a subordinação fica claramente estabelecida, bem como as obrigações trabalhistas, mas outras dimensões dessa modalidade produzem maiores preocupações quando analisadas de forma mais ampla (Alves, 2019).

Alves (2019) sustenta que, por sua natureza esporádica, descontínua e incerta quanto à demanda, os problemas decorrentes da hipossuficiência do trabalhador em relação ao contratante ficam mais evidenciadas, sobretudo porque o último fica à mercê de dinâmicas que podem ser imprevisíveis, gerando períodos que não são contabilizados como à disposição do empregador. Essa condição evidencia que a modalidade atende a uma demanda do empregador por flexibilização e menores custos fixos, resolvendo necessidade de manejo da força de trabalho, mas deixa o prestador de serviços em situação precária e incerta, razão pela qual aparenta ser uma maneira de “legitimar o bico” (Dieese, 2017a, p.3).

O trabalho temporário é um conjunto de atividades profissionais que são realizadas por meio por uma pessoa física a uma empresa contratante mediante prazo estabelecido por lei (Carvalho, 2017). A modalidade de contrato que surge dessa configuração tem como base a necessidade de atendimento a uma demanda transitória, seja como substituição provisória de funcionário permanente, seja como acréscimo extraordinário de serviços.

A Lei 6019/1974 disciplinou essa forma de contratação, estabelecendo suas características, requisitos e definições dos seus núcleos. Uma das suas definições mais importantes é a de empresa de trabalho temporário, aquela empresa física ou jurídica urbana que coloca trabalhadores à disposição de outras empresas demandantes (Cassar, 2018). Essas empresas também são conhecidas como agências de mão de obra temporária, e são elas que possuem a responsabilidade de realizar os registros na CTPS e assegurar os direitos dos trabalhadores temporários.

Com o advento da reforma trabalhista e, mais especialmente, o Decreto 10.060/2019, a mudança mais expressiva em relação ao contrato de trabalho temporário é a possibilidade de duração de 180 dias, ininterruptos ou não, com o mesmo empregador, com prorrogação de até 90 dias. Ao ampliar tão expressivamente o tempo legal de contratos nesta modalidade, o trabalhador poderá prestar serviços por até 270 dias contínuos e, depois desse período, desde que passe por uma quarentena de 3 meses, poderá ser readmitido nas mesmas condições para prestar serviços na mesma empresa (Colombi; Krein, 2019). Essa alteração pode contribuir negativamente para a formalização da precariedade e dificultar a caracterização do vínculo de emprego, sobretudo diante das variadas formas de dissimulação e possíveis fraudes trabalhistas.

A ampliação das possibilidades de uso dos contratos atípicos (Felizola; Póvoas, 2019), tais como o trabalho autônomo, o trabalho intermitente e o trabalho temporário produzem maior rotatividade, o que impacta na produtividade do trabalho, sobretudo quando

se considera que trabalhadores com contratos por tempo indeterminado costumam passar por treinamentos, formações continuadas e qualificações, além do contínuo acréscimo de experiência regular no exercício de suas funções.

Quando observadas as especificidades dos contratos de trabalho autônomo, intermitente, temporário, é possível localizar três núcleos estruturantes que estão em diversos outros pontos da Reforma Trabalhista: o menor custo para o empregador, a diminuição qualitativa dos direitos dos empregados e a ampliação da formalização da precariedade através dos contratos individuais de trabalho. Isso ocorre não apenas por meio da propositura do contrato de trabalho intermitente, expressamente incerto e imprevisível, mas também pela possibilidade do recrudescimento das fraudes ou dissimulação de relações de emprego sob o manto do trabalho autônomo, o que contraria importantes mecanismos constitucionais e infraconstitucionais de proteção social.

5 DADOS ECONÔMICOS DA REFORMA TRABALHISTA

Krein (2021) destaca que o conjunto de reformas legislativas que dialogam com a implementação da agenda neoliberal, expressa pelo ataque às políticas públicas destinadas às classes populares e pelo comprometimento de direitos sociais, se assenta em argumentos de fácil adesão e simplismo e, ainda assim, gozam de amplo respaldo na corrente dominante do pensamento econômico.

O pressuposto desses argumentos é o de que:

Os sistemas nacionais de regulação do trabalho, supostamente obsoletos, burocratizados e inadequados, estariam provocando rigidez desnecessária e elevação dos custos trabalhistas em prejuízo da produtividade das empresas, da competitividade nacional e, em última instância, do próprio nível de emprego e renda (Krein et al., 2021, p.58).

É preciso ponderar que o intervalo temporal entre a entrada em vigor da reforma trabalhista no ano de 2017 e o ano de 2023 foi marcado por aspectos que não podem ser desprezados na análise dos seus possíveis desdobramentos econômicos. Além do cenário desfavorável à recuperação das atividades econômicas, marcado pela inflação, ociosidade no setor industrial e desaceleração entre os anos de 2015 e 2018, os efeitos da pandemia sobre a produção nacional também foram severamente significativos.

Apesar disso, é possível localizar dados parciais que indicam os efeitos da Lei 13.467/2017, principalmente em relação ao desemprego, ocupação, contratações, renda do

trabalho e judicialização de demandas trabalhistas (Cavallini, 2022). Para tanto, nesta seção serão considerados os dados oficiais disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) realizada pelo IBGE revelou um aumento contínuo de trabalhadores autônomos no país entre os anos de 2018 e 2020. Em 2019, o aumento de trabalhadores autônomos foi de 4,7% em relação ao ano anterior. No ano seguinte, esse percentual sofreu aumento, tendo sido agravado pelo recrudescimento do desemprego no primeiro ano da pandemia. Embora tenha aumentado o número de trabalhadores autônomos, destaca-se a queda de cerca de 24% da renda desses profissionais (IBGE, 2020).

O ano de 2020 foi marcado pela desaceleração econômica decorrente da pandemia, o que afetou diretamente todos os setores produtivos da economia nacional. No ano de 2021, o mercado informal registrou considerável crescimento que se manteve expressivo em 2022, ao mesmo tempo, em que a recuperação dos empregos formais foi registrada, mas de forma lenta e diante do crescimento expressivo dos empregos informais.

Ainda com base nos dados disponibilizados na PNAD Contínua, entre os anos de 2017 e 2022, houve redução de 12,6 milhões de desempregados para 9,4 milhões de desempregados (IBGE, 2022). A diminuição de desemprego significa aumento na taxa de ocupação, entretanto, no Brasil, essa retomada da taxa de ocupação é causada pelo emprego informal. No ano de 2020, cerca de 40,6% dos ocupados no Brasil correspondiam a trabalhadores sem carteira assinada e autônomos sem registro de pessoa jurídica (Ministério do Trabalho, 2022).

No mesmo relatório, foi verificado que a taxa média anual da informalidade aumentou e atingiu 38 milhões de brasileiros no ano de 2022, especialmente no setor de serviços.

No Brasil, a taxa de informalidade atingiu o patamar de 39,7% em 2022. Com base nos dados coletados pelo IBGE na PNAD Contínua, o país tinha 39,3 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no período. Os trabalhadores que atuavam sem carteira assinada alcançaram um recorde de 13,1 milhões no último trimestre de 2022, 355 mil a mais que no trimestre anterior do mesmo ano. Comparado ao mesmo período de 2021, foram criadas 1,8 milhão de vagas sem carteira no setor privado (IBGE, 2022).

Krein (2021) chama atenção para a ampliação do discurso ideológico que romantiza o aumento do trabalho autônomo no Brasil, o qual não problematiza um elemento que é de

ordem estrutural: muitos trabalhadores autônomos não encontram outras opções formais de trabalho, por isso não se pode falar em escolha, já que muitas vezes é uma questão de sobrevivência.

Nesse sentido, a própria economia de mercado conspurca o compromisso estatal de proteção social e tenta instrumentalizar o direito sobrevalorizando os aspectos econômicos. Essa lógica é perceptível quando se observa o amplo movimento de formalização dos contratos precários, como é o caso do intermitente.

6 ACESSO À JUSTIÇA E ASPECTOS PROCESSUAIS DA REFORMA TRABALHISTA

O acesso à justiça é um dos pilares do Estado Democrático de Direito e, muito mais que um pressuposto com diretrizes deontológicas ou meramente formal, essa garantia fundamental precisa existir substancialmente e se expressar através da produção de justiça social (Zainaghi, 2021). No Direito do Trabalho, esse postulado assume papel central porque constitui um dos mecanismos que indicam a necessidade de ponderação diante de relações assimétricas entre as partes do contrato, razão pela qual possui especificidades como ritos e meios de prova simplificados.

O acesso à justiça é visto como a implementação de direitos fundamentais, enxergado não apenas no plano formal do poder de ajuizar ou contestar uma ação em juízo. É mais amplo, pois tem o potencial de tornar efetivos os direitos conquistados no plano material, que de nada valem se não houver meios de garantí-los [...]. Por isso, o acesso à justiça é inclusivo e realiza o princípio da igualdade de todos perante a lei, quando garante os meios para que todos, e não apenas uma camada da população, tenham direito de acesso a uma ordem jurídica justa (Ivo, 2022, p.81).

A diminuição significativa do ajuizamento de processos no Judiciário trabalhista desde 2018 é um ponto importante a se observar. Ao considerar mudanças anteriores à reforma de 2017 na legislação trabalhista, Ivo (2022) destaca que a lei que disciplinou o procedimento sumaríssimo (9957/2000), cujo pressuposto foi o de dinamizar o processo do trabalho e torná-lo mais célere na solução dos conflitos trabalhistas, portanto, com semelhantes modificações legais de exigências postulatórias, não produziu o mesmo efeito registrado após a vigência da Lei 13.467/2017.

Dados disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho⁴(2022)indicam que o volume de reclamações trabalhistas diminuiu 42% nos últimos cinco anos, entretanto, no mesmo período, o percentual de procedência dos processos não sofreu alterações consideráveis, permanecendo entre 27% e 31%. O percentual indica que muitos empregadores não respeitam os direitos trabalhistas e que o argumento de senso comum de que as demandas costumam carecer de embasamento é falso. Além das alterações legais aumentarem as dificuldades de acesso à justiça do trabalho, elas não diminuíram a litigiosidade real, apenas impediram que parte significativa delas chegasse ao Judiciário.

Nessa direção, é preciso considerar as possíveis implicações da nova redação do art. 844 da CLT que indica as implicações processuais para o não comparecimento do reclamante à audiência, como a necessidade de pagamento de custas mesmo no caso de benefício da justiça gratuita, condição necessária para a propositura de nova demanda. Essa mudança é apontada por Ivo (2022) como uma das causas que explicam a redução das reclamações trabalhistas. Ademais, registra-se a modificação no art. 840 da CLT que aumenta o rigor formal na postulação face à Justiça do Trabalho, estabelecendo que a petição inicial encaminhada ao Judiciário trabalhista deve conter pedido certo, determinado e com indicação do seu valor, sob pena de extinção sem resolução do mérito.

Essas reflexões, que ultrapassam os aspectos meramente estatísticos, indicam que as conflitos entre capital e trabalho não foram reduzidos, mas escamoteadas com base no aumento das exigências formais de acesso à justiça. A Reforma Trabalhista ampliou as barreiras de acesso ao Judiciário trabalhista, comprometendo a apreciação das demandas dos trabalhadores que continuam tendo os seus direitos básicos desrespeitados pelos contratantes, tais como a multa de 40% do FGTS, pagamento de horas extras, multa do artigo 477 da CLT, aviso prévio e adicional de insalubridade, que são os temas mais recorrentes na Justiça do Trabalho de acordo com os dados disponíveis no Relatório Geral da Justiça do Trabalho.

7 JUDICIALIZAÇÃO E APRECIAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Durante a tramitação enquanto projeto de lei e, sobretudo, depois da sua entrada em vigor, a Lei 13.467/2017, diversas entidades de representação dos trabalhadores brasileiros

⁴ Dados disponíveis no Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 25 de jul. 2024.

acionaram tribunais superiores para se manifestar sobre diversos pontos apontados por elas como inconstitucionais, o que produziu um elevado volume de ações judiciais sobre o tema.

Diversos dispositivos da CLT, sob a nova redação produzida pela Reforma Trabalhista, já foram apreciados e tiveram sua inconstitucionalidade declarada; outros foram referendados como constitucionais e alguns continuam em análise por meio dos pedidos de vista dos ministros. Entram nessa lista pleitos como o fim do imposto sindical obrigatório, o uso da Taxa Referencial para correção das dívidas trabalhistas e a incidência de honorários advocatícios mesmo mediante concessão de justiça gratuita, o tabelamento das indenizações, o trabalho intermitente, a jornada de 12x36, entre outros.

A discussão no Supremo Tribunal Federal ensejada pela Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR) a respeito do pagamento de honorários advocatícios e periciais por beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B e 791-A da CLT sob nova redação) é um dos importantes indicadores da atuação da Corte frente às diversas controvérsias da reforma trabalhista. Para a PGR, ficava configurada a violação de importantes garantias processuais, além do direito fundamental dos trabalhadores das camadas desprivilegiadas economicamente à gratuidade no ajuizamento de questões trabalhistas (Brasil. Supremo Tribunal Federal, 2021).

Por maioria de votos, o colegiado declarou a inconstitucionalidade do pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte perdedora (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita (artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, da CLT) e o que autoriza o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário de justiça gratuita, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, parágrafo 4º).

Esse entendimento majoritário foi endossado pelos ministros Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Dias Toffoli, Ricardo Lewandowski e as ministras Carmen Lúcia e Rosa Weber. Quanto a análise da possibilidade de imposição do pagamento de custas (art. 844 §2º CLT) ao beneficiário da justiça gratuita que, sem a devida justificativa legal e tempestiva, faltar à audiência inicial de julgamento, somam-se aos ministros supracitados o ministro Gilmar Mendes, Roberto Barroso e Nunes Marques no entendimento de sua constitucionalidade.

Em análise crítica do papel que as cortes superiores exercem na apreciação de matérias de direito de grande impacto social, como é o caso das que afetam os direitos trabalhistas, Coutinho (2018) sustenta que, mesmo diante das balizas técnicas da interpretação jurídica, a

construção do entendimento e da fundamentação da decisão não está completamente apartada de nuances políticas e econômicas.

Em julgamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5994) ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) sobre o regime 12 horas de trabalho com 36 horas ininterruptas de descanso, consagrado através de acordo individual escrito entre o empregador e o trabalhador, o Supremo Tribunal Federal (2023) formou maioria para manter o dispositivo da Lei 13.467/2017 que permite essa jornada de trabalho e sua validade através de acordo individual.

Apesar do entendimento dos ministros Marco Aurélio (relator), da ministra Rosa Weber e do ministro Edson Fachin que se amparavam no art. 7º, inciso XIII da CF/88 que não contempla o acordo individual para a jornada 12 x 36, implicando no acolhimento do pedido, a maioria da Corte formou posição contrária. Destaca-se a argumentação do ministro Gilmar Mendes, destacando que o tema já é pacífico na jurisprudência trabalhista, como na Súmula 444 do TST que atestava a validade da jornada, desde que em caráter excepcional, e a relativização do dispositivo no caso do trabalho dos bombeiros civis quando a mesma Corte apreciou a ADI 4842 acerca do tema.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei 13.467/2017 se situa em um quadro mais amplo de reformas que comprometem os direitos sociais protegidos pela CF/88, levando adiante uma agenda de natureza neoliberal que individualiza os riscos, amplia o poder dos detentores do capital no gerenciamento e controle do trabalho e compromete os mecanismos que asseguram os direitos trabalhistas através do aumento da flexibilização e formalização da precarização do trabalho.

Diferentemente do que se localizou nos argumentos defensores da reforma trabalhista, cujos pontos centrais sustentavam a necessidade de modernização das relações de trabalho, combate ao desemprego, redução da litigância trabalhista e diminuição do custo do trabalho no Brasil, o contexto de vigência da reforma registrou aumento da informalidade, riscos de fragilização dos princípios e direitos dos trabalhadores e criação de barreiras ao acesso à justiça. Essas mudanças produzidas de forma acelerada não levaram em consideração o devido debate na esfera pública, o que seria fundamental diante de modificações com tamanho impacto social. A racionalidade estritamente econômica não pode se sobrepor ao rol de direitos sociais no âmbito do espírito de Estado de Bem-Estar Social que modela a CF/88.

A pesquisa conclui que o aumento dorigor formal para o acionamento do Judiciário trabalhista e o conjunto de limitações à atuação dos sindicatos, somado ao nebuloso processo de ampliação do negociado sobre o legislado desmobiliza e fragmenta as categorias profissionais, sobretudo diante da ampliação da terceirização irrestrita, o que indica a importância da ação estatal na preservação dos princípios que regem o direito do trabalho, reforçando o seu papel na produção e manutenção dos padrões civilizatórios expressos na dignidade da pessoa humana e nas garantias fundamentais.

É necessário reforçar a autonomia do Judiciário trabalhista para que seja cumprida sua função de defesa, cujo pressuposto é a hipossuficiência e a atenção aos mais vulneráveis que, na sua ausência, teriam seus direitos ainda mais violados. A abordagem crítica aqui empreendida em relação à reforma trabalhista se amparou na defesa incondicional dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e nas garantias e direitos fundamentais que amparam o Estado Democrático de Direito e sua ordem constitucional, especialmente quando esta última assevera a necessidade de atuação estatal na redução das desigualdades sociais através da proteção daqueles que ocupam posição desprivilegiada na relação laboral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho:** material, processual e legislação especial. São Paulo: Riddel, 2018.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v 64, n 2, p. 111-139, mai./ago.2019. Disponível em: <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/12471>. Acesso em: 02 jul. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais:** o princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto - lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da república, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da república, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório geral da Justiça do Trabalho.

[Brasília]: Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em:

[https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatoriogeral#:~:text=de%201%20ano%2C%209%20meses,%2C3%25%20em%202022\).&text=face%20de%201%2C6%25%20dos,%2C3%25%20em%202022](https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatoriogeral#:~:text=de%201%20ano%2C%209%20meses,%2C3%25%20em%202022).&text=face%20de%201%2C6%25%20dos,%2C3%25%20em%202022)). Acesso em: 03 jul. 2024.

CAMPOS, André Gambier. A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições. Rio de Janeiro: Ipea, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8189>. Acesso em: 03 jul. 2024.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Revista Mercado de trabalho**, n 63, p. 82-94, 2017. Disponível em:
<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 03 jul. 2024.

CASSAR, Volia; BORGES, Leonardo. Comentários à reforma trabalhista. 2. ed. São Paulo: Editora Método, 2018.

CAVALLINI, Marta. Reforma trabalhista completa cinco anos reduzindo processos, mas com criação de vagas abaixo do esperado. **G-1**, 11 de novembro de 2022. Disponível em:
<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/11/reforma-trabalhista-completa-5-anos-reduzindo-processos-mas-com-criacao-de-vagas-abixo-do Esperado.ghtml>. Acesso em: 29 jun. 2023.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani; KREIN, José Dari. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 40, 2019. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjjvTHTXK4wYqszk/#>. Acesso em: 04 jul. 2024.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. 101 propostas para a modernização trabalhista. Brasília: CNI, 2012. Disponível em:
https://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2013/02/06/395/20130206173400990740i.pdf. Acesso em: 04 jul. 2024.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Reforma trabalhista brasileira e o Supremo Tribunal Federal: escolhas trágicas? **Revista da Faculdade mineira de Direito**, v 21, n 41, p.32-52, 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/18564>. Acesso em: 04 jul. 2024.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 04 jul. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Nota técnica:** a Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Dieese, São Paulo, n. 178, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Nota técnica:** relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930? Dieese, São Paulo, n. 179, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec179ConjunturaReforma.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2024.

FELIZOLA, Marianade Faro; PÓVOAS, Marcos Alexandre Costa de Souza. **A cegueira da reforma trabalhista**. Curitiba: Appris, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor. **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Editora Curt Nimuendaju, 2019.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD CONTÍNUA: Indicadores IBGE: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil. Brasília-DF, 2022. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicílios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2022/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2022.pdf. Acesso em: 21 jul. 2024.

IVO, Jasiel. **Reforma trabalhista de 2017**: análise quantitativa e qualitativa dos aspectos processuais e da conflituosidade em geral. 2022. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2022. Disponível em: http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/1605/5/Ok_jasiel_iv.pdf. Acesso em: 31 jul. 2024.

KREIN, José Dari *et al.* **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT, 2021.

LACERDA, Luana Maria de Freitas; BORGES, Mayara Abadia Delfino dos Anjos e. Direito do trabalho: impactos da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. **Revista GETEC**, v. 9, n. 24, p.97-122, 2020. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2262>. Acesso em: 02 jul. 2024.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 149-166, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125456>. Acesso em: 02 jul. 2024.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Expressão Popular, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Cadastro geral de empregados e desempregados. Brasília, **Ministério do Trabalho e emprego**, 2022.

STF derruba normas da reforma trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Brasília, Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em:
[https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1#:~:text=O%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20\(STF,custas%20em%20outra%20demanda%20trabalhista. Acesso em: 20 de jul. 2024.](https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1#:~:text=O%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20(STF,custas%20em%20outra%20demanda%20trabalhista. Acesso em: 20 de jul. 2024.)

STF mantém jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=510176&ori=1. Acesso em: 20 jul. 2024.>

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão popular, 2005.

ZAINAGHI, Domingos. Gênese de uma justiça social: a justiça do trabalho brasileira. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 25, n. 1, p. 192-205, jan./jul. 2021. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191806/2021_zainaghi_domingos_genese_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 31 jul. 2024.