

## TRABALHO NO BRASIL: da Reforma Trabalhista à Pandemia do Covid-19 sob Bolsonaro

*Fabiane Santana Previtali\**  
*Brenda Lorrana Franco\*\**  
*Cilson César Fagiani\*\*\**

**Resumo:** O objetivo do presente artigo é analisar as relações de trabalho no capitalismo da era digital, sob o avanço do neoliberalismo e das políticas de (des)regulação do trabalho, com especial atenção ao caso brasileiro, mas considerando-se também o contexto internacional, em particular, países da Europa Ocidental, com forte presença do Estado de Bem-Estar. No Brasil, a ênfase recai sobre a aprovação da Reforma Trabalhista, Lei Nº 13.467/2017 no governo Temer (2016-2018), tendo em conta ainda as Medidas Provisórias (MP 927 e MP 936, convertida na Lei 14.020 de 2020) do governo Bolsonaro (2019-) sob a pandemia do Covid-19. A pesquisa se valeu de estudo bibliográfico, documental, em especial a legislação concernente às leis trabalhistas, relatórios da ILO e ODEC e análise dos dados do IBGE no período 2012 a 2020. Atentando para as particularidades histórico-sociais dos países analisados, bem como a posição que ocupam na divisão internacional do trabalho, argumenta-se que as mudanças nas relações laborais, de modo geral, tendem à precarização, dado a expansão do trabalho sob os contratos temporários e/ou em tempo parcial, bem como do trabalho intermitente, associados à salários mais baixos e com menos direitos, implicando em maior instabilidade e insegurança para os trabalhadores.

*Palavras-Chave:* Trabalho; Precarização; Neoliberalismo; Reforma Trabalhista; Brasil.

**Abstract:** The aim of this article is to analyze labor relations in the capitalism of the digital age, under the advance of neoliberalism and new labor regulation policies, with special attention to the Brazilian case, but also considering the international context, in particular, countries Western Europe, with a strong presence of the Welfare State. In Brazil, the emphasis is on the approval of the Labor Reform, Law No. 13,467 / 2017 in the Temer government (2016-2018), considering as Provisional Measures (MP 927 and MP 936) under the Bolsonaro government (2019-) under the Covid-19 pandemic. The research used a bibliographic and documentary study, especially the legislation concerning labor laws, ILO and ODEC report and analysis of

---

\*Doutora em Ciências Sociais (IFCH/UNICAMP). Pós-doutorado em História Social (UNL-Lisboa/PT). Professora na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), em Minas Gerais. Pesquisador FAPEMIG- PPM e CNPq-PQ. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Educação e Sociedade (GPTES). E-mail: [fabiane.previtali@gmail.com](mailto:fabiane.previtali@gmail.com)

\*\*Advogada. Graduação em Direito (FADIR/UFU). Pós-graduanda em Direito Previdenciário na Faculdade Legale. Especialista em Direito Tributário e Constitucional pela Faculdade Legale. Membro do GPTES. E-mail: [lorranabrenda@hotmail.com](mailto:lorranabrenda@hotmail.com)

\*\*\*Doutor em Educação (FACED/UFU). Pós-doutorado em Educação (FE/USP). Professor na Universidade de Uberaba – UNIUBE (UNIUBE), em Minas Gerais. Coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho, Educação e as Transformações Sociais Globais (GEPTESG). Pesquisador FAPEMIG e CNPq. E-mail: [cilsoncf@gmail.com](mailto:cilsoncf@gmail.com)

IBGE data from 2012 to 2020. Paying attention to the historical and social particularities of the countries analyzed, as well as the position they occupy in the international division of labor, it is argued that changes in labor relations, in general, tend to precariousness, given the expansion of work under temporary and / or part-time contracts, as well as intermittent work, associated with lower wages and less rights, implying greater instability and insecurity for worker.

*Key-Words:* Labor; Precariousness; Neoliberalism; Labor Reform; Brazil.

## **Introdução**

Logo na primeira década do século XXI, em 2008, o mundo experimentou mais uma crise aguda do capitalismo. E, mais uma vez, desde a reestruturação produtiva do capital em fins dos anos 1970, seus defensores adotaram as mesmas medidas: mais mercado, menos Estado e assim, destruição dos direitos sociais. Esse receituário neoliberal foi amplamente difundido no mundo globalizado, em maior ou menor grau, a depender, por um lado, das lutas sociais entre trabalho e capital em cada país e, por outro, da posição dos países na divisão internacional do trabalho.

Nesse cenário, considerando-se as particularidades inerentes a cada contexto histórico-social e político dos países, o que passa a ser generalizado sob a era do capitalismo financeirizado e de espoliação (HARVEY, 2011) é o fenômeno da precarização da classe trabalhadora, marcado pela perda de direitos historicamente conquistados concomitantemente ao aparecimento de novas normas político-jurídicas, na esfera do Estado, que visam à (des)regulação dessa nova ordem econômica e laboral (ANTUNES, 2018).

Com o agravamento da situação do trabalho em relação ao capital proliferou-se a prevalência do termo precariedade, tanto para descrever a expansão de estruturas de emprego mais contingentes, como para denotar um aumento das percepções de insegurança entre os/as trabalhadores/as, envolvendo, portanto, fatores objetivos e subjetivos, estes constituídos por um sentimento de reconhecimento perdido e de desintegração social. Para Antunes (2018, p. 172), “o aumento da precarização se transforma no principal resultado desse capitalismo dito flexível (...) em especial nos espaços em que não encontra formas vigorosas de contraposição”.

O que o capital chama de flexibilização é, para a classe que vive do trabalho, precarização do trabalho, manifesta na proliferação dos contratos temporários e/ou em tempo parcial, ou o trabalho intermitente pago por tarefa realizada, sem previsibilidade de horas a cumprir, ou ainda o trabalho uberizado via plataformas e aplicativos, sem nenhum contrato. Assim, a precarização, elemento constituinte da classe trabalhadora desde seu nascimento (BRAVERMAN, 1981), adquire, no capitalismo da era digital do século XXI, um elemento novo, qual seja: a perda de controle sobre um futuro que antes parecia estar assegurado, com

mais e mais áreas da vida sendo subordinadas às necessidades e às vicissitudes do mercado dado que o trabalho passa a ser realizado sob condições de maior instabilidade (ALBERTY et al, 2018; ANTUNES, 2018, MAEDA, 2019).

O que se presencia hoje é a imbricação entre o tempo do trabalho e o tempo do não-trabalho de forma que todas as esferas da vida passam a ser determinadas pelo trabalho abstrato uma vez que, cada vez mais, a pessoa que trabalha é constrangida a dedicar o seu tempo de vida à realização do valor (SENETT, 2000; CANTOR, 2019). Se houve um relativo controle da precariedade do trabalho sob o compromisso taylorista-fordista, vivencia-se atualmente, de maneira mais contundente, no contexto das novas tecnologias informacionais e das lutas de classes, aquilo que Marx (2013) chamou no século XIX de subsunção real do trabalho ao capital.

Nos países da Europa Ocidental, já no início dos anos 1980 sob a crise do Estado de Bem-Estar Social e ascensão do neoliberalismo, concomitantemente à retração dos movimentos sindicais e de defesa do trabalho, tem início uma nova estrutura do mercado de trabalho cada vez mais precária porque desprovida de direitos trabalhistas e de seguridade social. Esse fenômeno é ampliado e intensificado ao longo dos anos 1990 e 2000, culminando, nos dias atuais, sob a difusão das tecnologias informacionais-digitais, no trabalho por conta própria, autônomo, empreendedor, sob contratos temporários, com garantias reduzidas e expressando, como regra e não mais como ocorrências ocasionais, a sazonalidade e a informalidade das relações de trabalho (ANTUNES, 2018; ANTUNES, 2020).

Esse fenômeno pode ser observado mesmo entre os grupos sociais que tinham sido comparativamente mais protegidos das forças de mercado e da insegurança dele resultante, como os extratos profissionalizados da classe trabalhadora, os quais estão se tornando cada vez mais expostos à precarização, o que trás à luz a atualidade das teses de Braverman (1981) sobre a tendência geral à desqualificação e proletarização do trabalho no século XXI (PREVITALI; FAGIANI, 2014).

No Brasil, conforme Previtali e Fagiani (2017), o neoliberalismo já se apresentava no governo de Collor de Mello (1990-1992), assumindo um caráter sistêmico e articulado sob o governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), quando é introduzida a reforma do Estado, consubstanciada no Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), em 1995, tendo à frente Luiz Carlos Bresser Pereira, árduo defensor da Nova Gestão Pública (NGP). É o MARE que gesta um amplo programa de privatizações, terceirizações, parcerias-público-privadas (PPPs), sob a justificativa de mais eficiência do Estado (BRESSER-PEREIRA, 2017), mas que, de fato, conduzem ao recrudescimento dos investimentos e à

precarização dos bens públicos, ao mesmo tempo que abre caminhos na esfera pública para a acumulação capitalismo. Nesse interim, serviços, como saúde e educação, concebidos como direitos do cidadão, passam a ser, senão totalmente terceirizados, regidos pela lógica mercadológica. Sob os governos do Partido dos Trabalhadores (Lula no período 2003-2010 e Dilma Rousseff no período 2011-2016) o Estado assume um viés menos privatista e de feição social liberal, com base em uma política de concertação social (ANTUNES, 2018).

No entanto, a partir do governo Temer (2016-2018), assiste-se o rompimento da política de concertação social e a retomada do neoliberalismo e da NGP no país, cuja expressão mais cabal é a Lei Nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. Para Antunes (2018, p. 269-270), “o objetivo do governo Temer, no universo das relações de trabalho, é corroer a CLT e cumprir a ‘exigência’ do empresariado (...) cujo objetivo é senão outro, implantar a *sociedade da precarização total no Brasil*”.

A sua aprovação da Reforma Trabalhista abre o caminho para um conjunto de outras reformas que visam à (des)regulamentação do trabalho e à supressão de direitos, como a Reforma da Previdência em 2019, sob o governo de Jair Bolsonaro. Ressalta-se que as novas normas em vigor impõem um forte ataque aos movimentos sindicais e de defesa do trabalho ao privilegiar negociações individuais, entre patrões e empregados, em detrimento de convenções e acordos coletivos (ANTUNES, 2018).

Importa destacar a ocorrência da pandemia causada pelo Covid-19<sup>2</sup>, fenômeno para o qual os governos do mundo estavam despreparados, embora já estivessem sendo alertados por especialistas<sup>3</sup>. Do ponto de vista mais aparente, a crise sanitária se apresenta como passageira e o mercado aposta no retorno à “normalidade”. Entretanto, um olhar mais atento aponta para mais uma evidência de uma crise estrutural do metabolismo societal do capital (MÉSZÁROS, 2011), o qual se apresenta como modo irracional de sociabilidade fundado na valorização do valor e na descartabilidade da vida humana.

Segundo Roberts (2020), o capitalismo já vinha apresentando sinais de refreamento nas principais economias mundo, apesar dos lucros exorbitantes obtidos pelas chamadas

---

<sup>1</sup> Grifos do autor.

<sup>2</sup> Covid-19 é o nome científico da nova doença viral, causada pelo Coronavirus, cujo nome se deve ao seu aspecto de coroa. A doença assemelha-se à gripe e seus sintomas como tosse e febre pode afetar drasticamente o sistema respiratório, principalmente o pulmão, dificultando a respiração, sobrecarregando os músculos envolvidos nesta e levando à óbito caso a pessoa não seja rapidamente colocada sob um respirador mecânico, em uma UTI hospitalar.

<sup>3</sup>O relatório lançado em 2019 pelo órgão independente Global Preparedness Monitoring Board (GPMB) apontou que questões como conflitos prolongados, estados frágeis e migrações forçadas favorecem a rápida circulação de vírus letais em todo o mundo, bem como as mudanças climáticas, a crescente urbanização e a falta de água tratada e de saneamento básico e que os líderes mundiais têm respondido às emergências em saúde com ciclos de pânico e negligência. Consultar: A World at Risk. Global Preparedness Monitoring Board. Set. 2019. Disponível em: [https://apps.who.int/gpmb/annual\\_report.html](https://apps.who.int/gpmb/annual_report.html). Acesso em: 10 de mai. 2020.

FAANGS<sup>4</sup>, as quais sustentam o mercado financeiro. Mas, ressalta o autor, manter o mercado de ativos alto é uma coisa e recuperar o emprego é outra, são 35 milhões de desempregados apenas nos Estados Unidos. Para Antunes (2020, p. 359),

(...) a processualidade destrutiva do capitalismo global vem se agravando no contexto do corona vírus que é uma de suas tantas criaturas. Dito de outro modo: a pandemia é o enfeixamento de um sistema que é letal em relação ao trabalho, à natureza, à liberdade substantiva entre os gêneros, raças, etnias, à plena liberdade sexual, dentre tantas outras dimensões do ser em busca da autoemancipação humana e social.

O contexto mundial, sob o avanço das novas tecnologias digitais e do neoliberalismo, tem levado a ampliação do contingente de pessoas constrangidas a vender de sua força de trabalho com vistas à produção e reprodução do valor, ao mesmo tempo em que ocorre a regressão dos direitos e garantias do trabalho e da vida. Nesse sentido, as teses que afirmavam a superação do trabalho sob o avanço tecnológico (GORZ, 1985; HOFFIMAN e KAPLINSKY 1988; PIORE e SABEL, 1984; SCHAFF, 1990; PEREZ, 2018), perdem sua relevância. O que se presencia hoje é a formação de uma nova classe trabalhadora sob a nova divisão sócio técnica do trabalho, mais global e heterogenia em termos de gênero, etnia, qualificação profissional, idade, nacionalidade, desprovida de direitos e de seguridade social (ANTUNES, 2018), como bem ilustra o filme sul-coreano “Parasita”<sup>5</sup> ou o britânico “Você não estava aqui”<sup>6</sup> ou ainda o documentário brasileiro “Gig: a uberização do trabalho”<sup>7</sup>.

O artigo, cujo objetivo é problematizar o avanço da precariedade do trabalho sob o capitalismo da era digital, está dividido em duas partes, além desta introdução e da conclusão. Na primeira parte são apresentadas as mudanças laborais nos países da Europa Ocidental que apontam à maior precarização do trabalho, considerando-se o crescimento dos contratos temporários e em tempo parcial, não obstante a uma forte presença do Estado de bem-Estar. A segunda parte destina-se à análise do caso brasileiro com destaque à reforma trabalhista sob o governo Temer (2016-2018), considerando-se ainda as Medidas Provisórias (MP 927 e MP 936, convertida na Lei 14.020 de 2020) do governo Bolsonaro (2019-) sob a pandemia e suas consequências para a classe trabalhadora. Por fim, na conclusão, busca-se retomar e sistematizar os dados apresentados ao longo do artigo.

---

<sup>4</sup> Sigla para designar a Facebook, Amazon, Apple, Netflix e Google, empresas gigantes da mídia tecnológica.

<sup>5</sup> Filme sul-coreano, produzido em 2019 e dirigido pelo sul-coreano Bong Joon-ho.

<sup>6</sup> Filme britânico-franco-belga, produzido em 2019 dirigido pelo inglês Ken Loach.

<sup>7</sup> Documentário brasileiro, produzido em 2019, dirigido por Carlos Barros, Caue Angeli e Maurício Filho.

## **1. O Desenho da Precarização na Europa Ocidental**

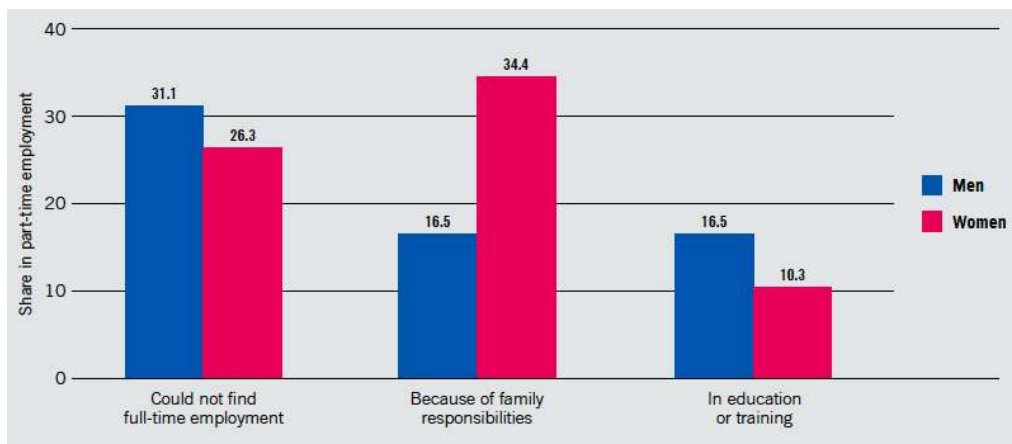
A precariedade não é um fenômeno recente, sendo constitutiva do trabalho alienado e abstrato explorado pelo capital. No entanto, o seu relativo controle pode ser observado nos países da Europa Ocidental, no âmbito da consolidação do Estado de Bem-Estar Social, especialmente após a II Guerra Mundial até o final da década de 1970, quando as políticas de proteção do trabalho e das condições de vida da classe trabalhadora passam a ser questionadas pelas reformas promovidas por governos neoliberais, no âmbito da reestruturação produtiva e do toyotismo, concomitantemente às derrotas impostas aos movimentos sindicais (ANTUNES, 2018; HARVEY, 2011; SENETT, 2000). Nesse contexto, novas formas de emprego da força de trabalho com menos seguridade social começam a ser difundidas, tornando-se tendência nas décadas seguintes, em detrimento do trabalho a tempo integral, com destaque para o trabalho em tempo parcial e temporário.

No que se refere ao trabalho em tempo parcial, Previtali e Fagiani (2015), mostram que, em 2013, a média europeia nessa modalidade foi de 19,5%, expressando mais uma regra que uma exceção na economia, chegando a 50% do emprego total na Holanda, 26,2% na Alemanha, 25,7% na Áustria, 25,5% no Reino Unido, 24,7% na Dinamarca e Suécia, 24,3% na Bélgica e 23,5% na Irlanda. Entre os países com mais de 10 % de emprego em tempo parcial estavam o Luxemburgo, com 18,7%, França, 18,1%, Itália, 17,7%, Espanha, com 15,9% e Portugal com 10,9%.

Em 2017 não houve significativa alteração desse quadro. Dados do ILO (2019) mostram que 20% dos empregos criados em países europeus foram na modalidade parcial, alcançando 27,9% na Áustria, 26,9% na Alemanha, 49,8% na Holanda e 24,8% no Reino Unido. Segundo o relatório, quase um terço do emprego em tempo parcial era involuntário, ou seja, porque as pessoas não conseguiram encontrar um emprego em período integral, tendo sido particularmente frequente nos países do sul da Europa, como Grécia, Itália e Espanha, estes com mais de 60% da classe trabalhadora nessa modalidade.

Quando se analisa o trabalho em tempo parcial na perspectiva de gênero (Gráfico 1), observa-se que 34,4% das mulheres justificam essa modalidade em função das responsabilidades domésticas, como cuidar de crianças ou adultos incapacitados. Por contraste, apenas 16,5% dos homens indicam esse motivo para trabalhar em meio período, demonstrando que as mulheres permanecem como as maiores responsáveis pela esfera reprodutiva da sociedade capitalista sob o signo do patriarcalismo sendo, portanto, duplamente exploradas, na dimensão de gênero e de classe (SAFFIOTI, 2004).

### Gráfico 1- Proporção da Classe Trabalhadora a Tempo Parcial pelo Principal Motivo do Emprego por Sexo em 2017

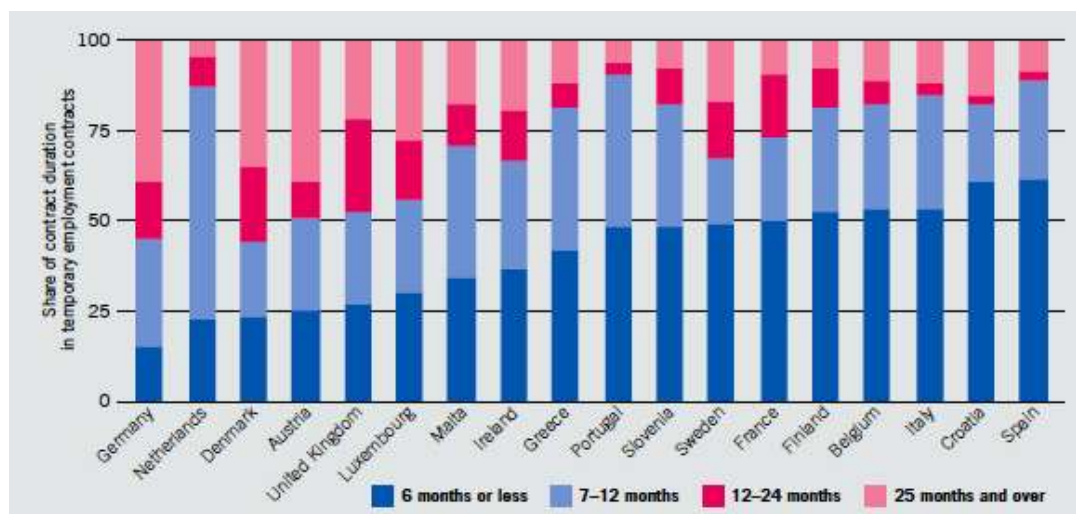


Fonte: ILO (2019).

No que tange o trabalho temporário, o ILO (2019) aponta que, após estabilidade entre os anos 2014-2016, este voltou a crescer em 2017, especialmente na Espanha, onde alcançou 26,8%, o mais alto patamar desde 2008, atingindo 16,8% na França, 15,5% na Itália e 21,7% na Holanda. O relatório destaca que os contratos de trabalho temporário com duração igual ou inferior a seis meses representavam mais da metade de todos os contratos temporários na Finlândia, Bélgica, Itália, Croácia e Espanha, ao passo que representavam 15% do emprego temporário na Alemanha e menos de 30% na Holanda, Dinamarca, Áustria, Reino Unido e Luxemburgo.

Em Portugal, os contratos temporários atingem aproximadamente 80% da classe trabalhadora se somados os contratos de tempo de duração em até seis meses e de tempo de duração em até doze meses (Gráfico 2). O relatório aponta ainda que mais de 85% dos/as trabalhadores/as temporários da Espanha estavam empregados temporariamente porque não conseguiram encontrar um emprego permanente, sendo a mesma justificativa para 75% da classe trabalhadora na Bélgica, Grécia e Itália (ILO, 2019).

**Gráfico 2 – Distribuição de Contratos de Trabalho Temporário por Tempo de duração em Países da Europa em 2017**



Fonte: ILO (2019).

O fenômeno da precarização do trabalho pode ser observado também na esfera pública. Importa frisar que os países europeus têm implementado reformas na esfera do Estado, em direção à NGP, conforme as recomendações dos organismos financeiros como o Banco Mundial (BM) e o Fundo Monetário Internacional (FMI), especialmente após a crise de 2008, levando à processos de privatização, terceirizações e redução do emprego público (FAGIANI, 2019).

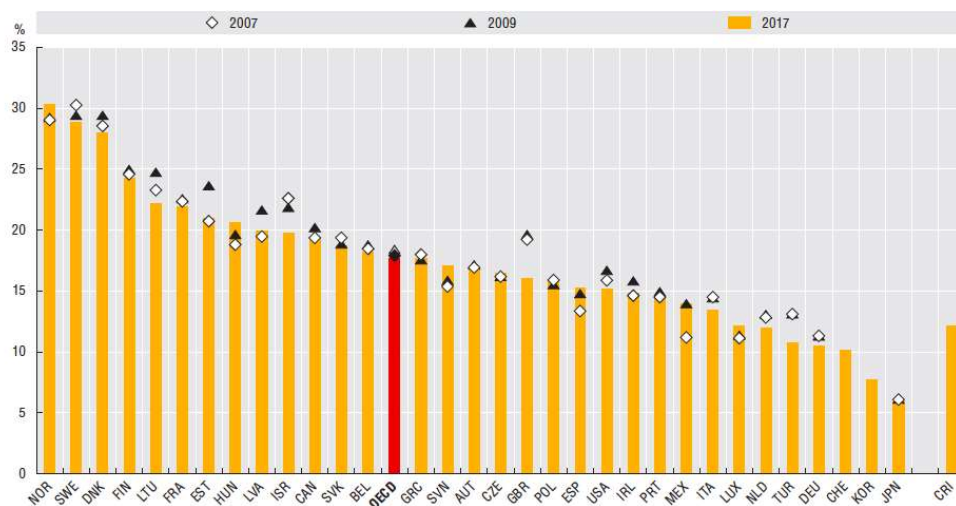
Hood (1995) e Hall e Gunter (2015), apontam a difusão da NGP, em maior ou menor profundidade em função das particularidades histórico-sociais dos países, sob a justificativa uníssona da ineficácia e ineficiência do Estado de Bem-Estar e os custos excessivos de mantê-lo, apontando a necessidade de tornar a atividade governamental mais empresarial, por meio do transplante de técnicas de gestão e da cultura e valores empresariais do setor privado. Carvalho (2006), resume os pontos fundamentais da NGP: a) controle financeiro centralizado via uso de sistemas de informação; b) gestão pela hierarquia, com base em avaliação de desempenho individual e de caráter punitivo; c) uso crescente de serviços privados; d) concepção mercantil de direitos sociais; e) desregulação do mercado de trabalho, acompanhada da erosão dos acordos coletivos e do crescimento de acordos individuais e f) flexibilização e precarização do trabalho. Com a adoção da NGP, o emprego público tende a sofrer alterações.

Segundo a OCDE (2019), o volume do emprego nas administrações públicas varia entre os países membros, sendo que os países nórdicos são os que apresentam níveis maiores de



emprego nas administrações públicas, em torno de 30% do total da força de trabalho empregada (Gráfico 3).

**Gráfico 3 – Emprego na Administração Pública como Porcentagem do Emprego Total por País Membro da OCDE em 2007, 2009 e 2017.**



Fonte: OCDE, 2019.

Observa-se que na Noruega, mais de 30% do total de empregos são públicos, tendo apresentado aumento em 2017. Na Suécia, Dinamarca e Finlândia os índices também são significativamente altos em comparação aos demais países membros, mas apresentaram redução do emprego público em 2017, fenômeno este que pode ser observado em quase todos os países membros da OCDE.

## 2. O Trabalho Precário no Brasil sob os Impactos da Reforma Trabalhista de Temer

No Brasil, a precariedade laboral é um traço contínuo da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018), sendo fortemente agravada com a aprovação da Reforma Trabalhista, em julho de 2017, sob o governo Temer (2016-2018), sob lei 13.467/2017. A previsão do trabalho terceirizado atualmente está dentro da lei do trabalho temporário (lei 6.019/1974), uma vez que a lei responsável pela Reforma Trabalhista incluiu artigos extras naquela. Com a lei da Reforma Trabalhista finalmente torna-se lícita a terceirização de atividade fim.

A previsão encontra-se atualmente na lei 6.019/1974, art. 4º-A e 5º-A. Ademais, está expressamente permitida a “quarteirização”, isto é, a possibilidade da empresa prestadora de serviços terceirizados, contrata mão de obra de outra empresa, conforme prevê a lei 6.019/1974,

art. 4º-A, §1º. Neste artigo ainda, no seu parágrafo segundo, é expresso que não haverá nenhum vínculo empregatício entre os trabalhadores terceirizados ou dos sócios dessas empresas com a empresa contratante, independentemente do ramo desta. Portanto, a reforma legalizou a terceirização em todas as áreas, com a possibilidade de instituir a terceirização em cadeia. Outrossim, a lei legitima certas formas de discriminação entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos das empresas. Isso pelo motivo que a lei 6.019/1974, art. 4º-C, §§ 1º legitima que a empresa tomadora de serviços e a empresa contratada estipulem o salário do terceirizado seja equivalente ao pago aos empregados da contratante ou não, isto é, há uma abertura para negociação.

Além disso, quando houver um número igual ou mais de 20% dos/as trabalhadores/as terceirizados/as de determinada empresa, é lícito que a tomadora de serviços crie um espaço reservado a estes para alimentação e atendimento ambulatorial (Lei 6.019/1974, art. 4º-C, §2º c/c art. 5º-A, §4º). Se o número for menor, a lei 6.019/1974, art. 4º-C, *caput*, prevê que não deve haver discriminação. Sobre este assunto, a lei 13.429/2017, anterior a lei da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), permitiu a diferenciação de trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos independentemente de número mínimo, conforme observado ao analisar a lei 6.019/1974, art. 5º-A, §4º. Contudo, tal parágrafo foi revogado tacitamente pela inclusão à mesma lei pela Reforma Trabalhista (lei 6.019/1974, art. 4º-C, *caput*). Ainda é previsto pela lei requisitos para a empresa que irá prestar serviços à terceiros (lei 6.019/1974, art. 4º-B).

Por sua vez, a lei 13.429/2017 incluiu na lei 6.019/74, o art. 5º-A, que teve apenas seu *caput* alterado pela lei da Reforma Trabalhista, o qual legitimou que a tomadora de serviços terceirizados seja pessoa física ou jurídica. Já os parágrafos do artigo em comento (Lei 6019/1974, §§ 1º, 2º e 5º, art. 5º-A), foram mantidos e preveem: a impossibilidade do desvio de função do empregado terceirizado, isto é, somente é lícita a utilização da força de trabalho deste para as atividades definidas no contrato; a possibilidade da prestação de serviços ocorrer em local diverso da empresa contratante e a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços pelas verbas trabalhistas do empregado terceirizado referentes ao período que ocorrer a prestação de serviços. Já no que tange a contribuição previdenciária, deve a empresa que utiliza a força de trabalho do terceiro recolher, em nome da empresa cedente da força de trabalho, a contribuição previdenciária do empregado/a terceirizado/a.

Por fim, a lei denominada Reforma Trabalhista, acrescentou à lei 6.019/1974, os artigos 5º-B e 5º-C, responsáveis pela “quarentena trabalhista”. Isto ocorre pelo fato de ser estabelecido o prazo de 18 meses em que não poderá ser contratada empresa que preste serviços terceirizados, cujos sócios ou titulares, tenham prestado serviços a empresa tomadora de

serviços na qualidade de empregado ou sem qualquer vínculo empregatício, salvo se estes forem aposentados. Além disso, o empregado demitido pela empresa que almeja contratar terceirizados não poderá ser contratado como terceirizado pelo mesmo período. Tais medidas visam combater possíveis fraudes após a regulamentação da terceirização.

As leis analisadas acima, principalmente a 13.467/2017 intitulada de Reforma Trabalhista, foi alvo de severas críticas à época, pois modificaram por completo a forma como ocorria a terceirização no Brasil. Isto porque:

Durante anos a jurisprudência tolerou a *terceirização de serviços especializados* porque entendeu que não seria razoável exigir que uma empresa se desviasse de seus objetivos principais para contratar e administrar pessoal que realizasse atividades meramente instrumentais. Por essa razoabilidade, o TST tornou-se receptivo a esse agrupamento empresarial, não disciplinado por lei, e passou a admitir que ***não formaria vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância*** (previstos na Lei n. 7.102, de 20-6-1983), de conservação e limpeza, bem como **a de outros serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador**. (MARTINEZ, 2019, p. 502).

Logo, a legalização da terceirização permitiu a toda e qualquer forma de trabalho, seja ele referente a atividade fim ou a atividade meio da empresa tomadora de serviços, modificando por completo a forma como era vista tal instituto no nosso ordenamento. Uma consequência clara desta permissão, conforme Maurício Godinho Delgado (2019, p. 542) é a precarização da força de trabalho, porque “enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente — e mesmo simbolicamente —, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista.”

Tal fenômeno ocorre por uma lógica simples: para que a força de trabalho terceirizada seja vantajosa ao empregador, deve haver uma diminuição dos direitos e valores pagos ao trabalhador/a terceirizado/a, para que haja lucro para a empresa tomadora de serviços e a empresa que disponibiliza o/a terceirizado/a (LEITE, 2019, p. 558). O trabalhador/a deixa de estar desempregado/a, porém renúncia direitos trabalhistas que foram conquistados ao longo dos anos.

Neste sentido inclusive foi legalizado tal prática no nosso ordenamento jurídico (lei 6.019/1974, art. 4º-C, §1º), permitindo que as empresas contratantes negociem o salário do empregado, podendo ser diverso dos empregados que prestam serviço equivalente à empresa tomadora de serviços. É preocupante tal previsão, pois discrimina o trabalhador terceirizado sem qualquer motivo justo, uma vez que ele presta o mesmo serviço que um empregado contratado diretamente pela empresa tomadora de serviços, mas recebe menos.

Ora, tal previsão viola claramente o direito constitucionalmente assegurado da isonomia, que é previsto na CF, art. 5º, caput e CF art. 7º, XXXII. Neste último é clara a proibição de salários entre profissionais respectivos. Inclusive, conforme Godinho (2019), tal dispositivo viola a função básica do Direito do Trabalho, que consiste em assegurar a valorização da mão de obra do trabalhador, para que este seja tratado com dignidade, e irá “resistir ao assédio das forças e ideias econômicas mais estremadas” (DELGADO, 2019, p. 569).

Portanto, o instituto da terceirização, principalmente sobre a possibilidade de terceirizar atividade fim da empresa e a diferença salarial, nos permite concluir que o único objetivo é a prestação de mão de obra mais barata, pois antes o empregador deveria arcar com todos os custos de um empregado contratado diretamente para realizar sua atividade profissional. Desta forma, é nítido que o tratamento diferenciado a trabalhadores com o objetivo de diminuir custos, acaba transformando o empregado em uma mercadoria, e, por conseguinte, há a divisão dos riscos do empreendimento com o trabalhador.

O tema em debate foi analisado em agosto de 2018 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), com repercussão geral reconhecida, na ADPF 324 e no RE 958252, aprovando a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

Os argumentos para tal decisão foram que não é possível criar obstáculos genéricos, caso ocorra abusos, que sejam combatidos precisamente. Além disso, que a terceirização aumenta a competitividade das empresas, ocorrendo benefícios aos consumidores, como diminuição dos preços e a melhoria da qualidade dos produtos disponibilizados, pois a mão de obra é, teoricamente, mais especialista. E, por fim, utilizaram também a antiga falácia que este tipo de técnica aumenta postos de trabalho. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

Outra modalidade de trabalho que surge com a Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017) em 2017 e foi regulado pela inclusão à CLT, art. 443, §3º e o art. 452-A é o trabalho intermitente. O primeiro determinou que o trabalho intermitente se caracteriza pela prestação de serviços ao empregador não é contínua, isto é, ausente a característica de habitualidade. Além disso, é lícito que nesta relação de emprego haja períodos de prestação de serviços e inatividade de forma aleatória. É determinado que o contrato seja escrito e preveja o valor da hora do trabalho, sendo que esta deve ser igual ou superior ao valor pago aos empregados da empresa que executem a mesma função ou o valor hora do salário mínimo.

Ademais, a convocação para o trabalho deve ocorrer com pelo menos três dias de antecedência e o empregado deve responder em até um dia útil. O artigo em análise (CLT, art. 452-A, §4º) regulamentou ainda que poderá haver uma multa de 50% da remuneração que seria devida, caso alguma das partes (empregado ou empregador) sem justo motivo não cumpram o combinado, podendo ainda ser ajustado a compensação. Já no que tange as verbas trabalhistas, o empregador deve emitir um recibo discriminando as verbas trabalhistas pagas, sendo elas: remuneração, repouso semanal remunerado, férias proporcionais mais um terço constitucional, 13º salário todos de forma proporcional e adicionais legais se houver. O FGTS, por sua vez, deve haver o depósito como se empregado regular fosse e a disponibilização do comprovante de pagamento. Por fim, inseriu uma vedação do empregado intermitente prestar serviços ao empregador após transcorrido um período de 12 meses.

Atualmente esta é a regulação que existe sobre o trabalhador intermitente. É notável que é bem simples e silente a norma sobre pontos importantes como, por exemplo, a forma que deve ser feita a rescisão, o modo de calcular as verbas rescisórias, como e se haverá aviso prévio, salário maternidade e outros direitos trabalhistas essenciais. Tendo em vista tais pontos, três dias após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o então presidente Michel Temer, editou uma Medida Provisória (MP) regulamentando os pontos mencionados e alguns outros. Contudo, tal MP não foi convertida em lei. Deste modo, não possui mais vigência.

Entretanto, faz-se necessário destacar pontos importantes por ela determinados à época e que atualmente não são previstos pela legislação. A primeira omissão seria sobre as verbas em caso de rescisão do contrato de trabalho. A MP incluía na CLT, art. 452-E, a metade do aviso prévio, se indenizado, metade da indenização sobre o saldo do FGTS, prevista na lei 8.036/1990, art. 18, §1º e as demais verbas na integralidade. Previa também a forma de cálculo das verbas rescisórias e o aviso prévio (CLT, art. 452-F), de forma que deveria considerar a média apenas dos meses em que o empregado prestou serviços nos últimos 12 meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente se este for menor.

Ademais, havia uma importante previsão que protegia o empregado que possuía um contrato de trabalho por prazo indeterminado, ser demitido e transformado em trabalhador intermitente. A CLT art. 452-G dispunha que o empregado registrado demitido até 31 de dezembro de 2020 não poderia prestar serviços ao seu antigo empregador por um prazo de 18 meses. Tal artigo visava combater a possibilidade de uma demissão em massa nas empresas e a conversão de postos de trabalho por prazo indeterminado para trabalhadores intermitentes. Contudo, conforme já explicado, tal regra não foi transformado em lei, o que permite autoritarismos por parte do empregador na presente data.

Diante de tal regulamentação, há severas críticas dos doutrinadores e operadores do direito na seara trabalhista. Isto porque tal tipo de relação trabalhista precariza a força de trabalho disponível no mercado, uma vez que extermina o pagamento do empregado à disposição do empregador, criando o contrato denominado na Inglaterra de Zero Hora (MARTINEZ, 2019).

O trabalho intermitente é um dos itens mais degradantes da Reforma Trabalhista e que contribui para camuflar as taxas de emprego/desemprego formal. O trabalhador/a ganha por hora trabalhada, portanto sem garantias de jornada ou remuneração mínima por mês, ficando vulnerável e disponível o tempo todo para o trabalho, podendo ser convocado por alguns dias ou mesmo horas, a depender da demanda. Para o empregado apresenta-se uma situação de extrema vulnerabilidade, pois não sabe ao certo quanto receberá ao fim do mês e quando haverá demanda de sua força de trabalho, podendo-o submeter a dias com jornadas exaustivas e outros em que não fará nada. Conseqüentemente, tal tipo de regime de trabalho faz com que o empregado divida os riscos do empreendimento com o empregador, sem, contudo, participar dos lucros.

Ainda neste sentido, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), que o trabalhador/a se transforma em uma máquina descartável e será utilizado ao bel prazer do empregador. Suas necessidades básicas não são analisadas, tais como alimentação, habitação. O objeto principal de tal contrato é apenas o lucro do empregador em detrimento da vida do empregado. Tal condição coloca “em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria de condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária” (LEITE, 2019, p. 698). Deste modo, Homero Batista Mateus da Silva (2018) afirma que a empresa cria um cadastro de empregados, e estas não possuem a responsabilidade de chamar o trabalhador. Conforme Amauri Cesar Alves (2019, p. 62) tal tipo de contrato de trabalho versa sobre “uma tentativa grave de ruptura dos paradigmas protetivos do trabalho contra os abusos do capital, o que certamente ensejará o empobrecimento da classe trabalhadora e, conseqüentemente, de todo o país”.

Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2019), das 644.079 vagas de trabalho formal criadas em 2019, 21,63% a mais que em 2018, 16,5% (106 mil) foram nas modalidades de *trabalho intermitente ou de regime de tempo parcial*, sendo que das 106 mil vagas, 85.716 vagas foram relativas ao trabalho intermitente (CAGED, 2020). Ainda, segundo o CAGED (2019), o setor que mais gerou empregos em 2019 foi o de serviços, que teve 6.966.824 admissões e 6.584.299 desligamentos, implicando saldo de 382.525 postos de trabalho e crescimento de 2,22% sobre o ano anterior. Em contrapartida, o setor que menos

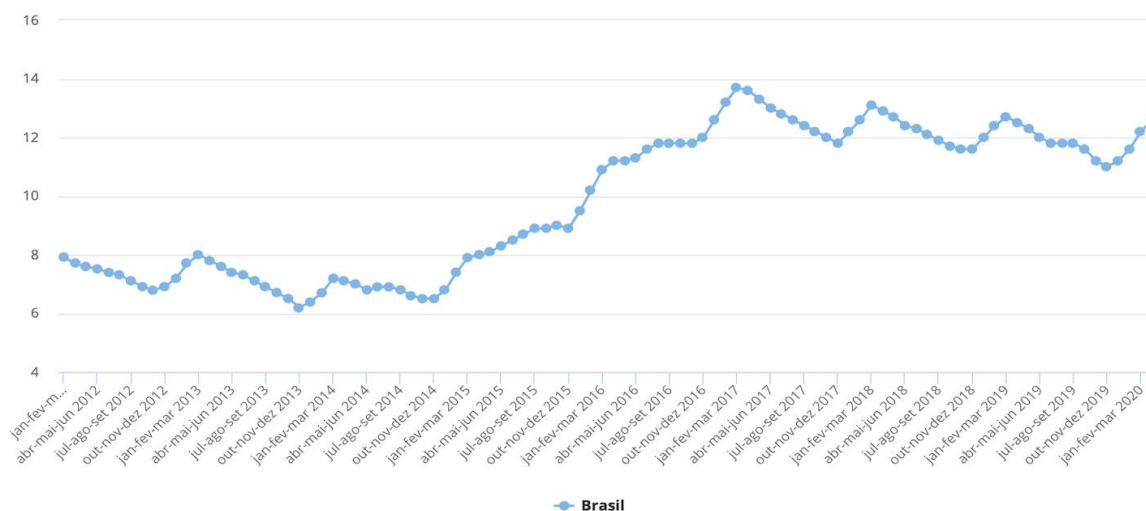
apresentou crescimento do emprego foi a administração pública, totalizando 822 empregos e aumento de 0,10% em relação ao ano anterior.

Analisando-se as admissões e as demissões, é possível inferir sobre a alta rotatividade do setor de serviços que inclui uma gama variada de atividades, tais como locação e administração de imóveis, médicos, odontológicos e veterinários, transporte e comunicação, alojamentos, instituições de ensino e de créditos, cujos vínculos tendem à precarização dos contratos e da renda da classe trabalhadora em nome da flexibilidade para o capital. Chama à atenção ainda o recrudescimento do setor público, o que pode ser atribuído à redução drástica dos investimentos, incluindo-se de recursos humanos, dado o fim de concursos públicos e processos de terceirização, ou seja, a confirmação de uma das bases da NGP.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020a) a taxa de desocupação ficou em 11,0% na divulgação mensal dos meses outubro, novembro e dezembro de 2019, sendo 11.680.240 pessoas desocupadas de um total de 106.184 mil pessoas na força de trabalho. Essa taxa foi menor que em 2017, quando atingiu 13,7% nos meses de janeiro, fevereiro e março, totalizando 14.067.708 pessoas desocupadas de um total de 102.684 mil pessoas na força de trabalho (IBGE, 2020a).

No entanto, como pode ser observado no Gráfico 4, a menor taxa da série (2012-2020) ocorreu em 2013 na divulgação mensal dos meses outubro, novembro e dezembro, quando ficou em 6,2%, sendo 6.039.792 pessoas desocupadas de um total de 97.416 mil pessoas na força de trabalho. Dessa maneira, embora tenha diminuído de 2017 para 2019, quando já estava em vigor a Reforma Trabalhista, analisando-se o período maior (2012-2020) houve o aumento de 93,4% das pessoas desocupadas. Destaca-se ainda que no início de 2020 a taxa de desocupação volta a subir, indicando fases que expõem, desde 2017, velocidades vagarosas de diminuição da taxa de desocupação em contraste com velocidades rápidas de aumento desta taxa.

#### **Gráfico 4 - Taxa de Desocupação no Período: jan-fev-mar 2012 a jan-fev-mar 2020**



Fonte: IBGE/PENADC (2020a).

De todo modo, se houve aumento da taxa de ocupação, isto é, do emprego, é necessário qualificá-lo. Quais os tipos de emprego estão surgindo? Novamente, segundo o IBGE (2020b), o que tem crescido a partir de 2017 é o trabalho informal e precarizado, que inclui os/as trabalhadores/as sem carteira, domésticos/as sem carteira, empregadores/as sem CNPJ, trabalhadores/as por conta própria sem CNPJ e trabalhadores/as familiar auxiliar, atingindo 41,1% da população ocupada em 2019, o equivalente a 38,4 milhões de pessoas, o maior contingente desde 2016, apesar de estabilidade em comparação a 2018. Entre os informais, houve expansão de 4% em relação a 2018 (11,6 milhões) de trabalhadores/as sem carteira assinada<sup>8</sup>, alcançando o ponto mais alto da série histórica (2012-2020) e o número de trabalhadores/as por conta própria subiu para 24,2 milhões, sendo 19,3 milhões sem CNPJ, o que representou um acréscimo de 3,9 milhões de pessoas desde 2012, e de 4,1% (958 mil) em relação a 2018 (IBGE, 2020b).

Os dados mostram que apesar da ligeira melhora no emprego a partir de 2017 ela não foi acompanhada pela redução na informalidade na passagem de 2018 para 2019. Do acréscimo de 1,8 milhão no número de ocupações, 446 mil foram vagas sem carteira assinada e a maior parte, 958 mil, foram de ocupações de trabalhadores/as por conta própria, dos quais 586 mil sem CNPJ (IBGE, 2020b).

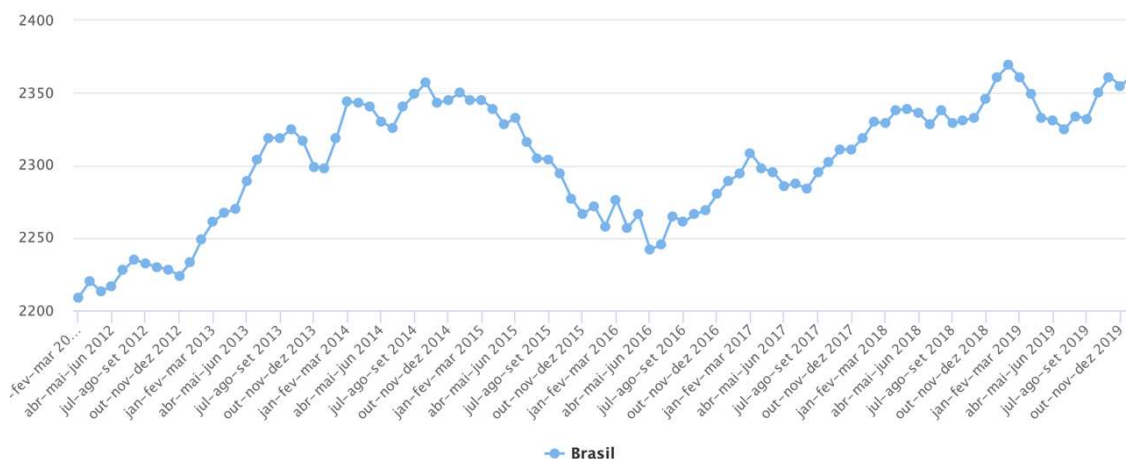
A Reforma Trabalhista, segundo seus defensores, seria fundamental para a retomada dos níveis de empregos. Essa visão não se confirmou, sendo o crescimento ínfimo e no caminho da precarização das condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora. O processo de

<sup>8</sup> Exceto empregados domésticos.



precarização pode ser verificado ainda ao se analisar os rendimentos de todos/as os/as trabalhadores/as, conforme Gráfico 5.

**Gráfico 5 -Rendimento Médio Real de Todos os Trabalhos no Período: jan-fev-mar 2012 a nov-dez-jan 2020**



Fonte: IBGE, 2020a.

Analisando-se o período entre 2012 e 2020, pode-se observar três momentos diferentes na evolução do rendimento médio da classe trabalhadora. O primeiro apresenta a elevação do rendimento médio entre janeiro de 2012 a setembro de 2014 de 4,62 reais/mês num total de 148 reais em 32 meses. Já no segundo momento, entre setembro de 2014 a junho de 2016, ocorre a queda do rendimento médio de 5,48 reais/mês num total de 115 reais em 21 meses. No terceiro momento, junho de 2016 a janeiro de 2020, ocorre a recuperação do rendimento médio de 3,22 reais/mês num total de 119 reais em 37 meses. Convém um detalhamento desse momento de recuperação em relação aos momentos anteriores pois, tal qual mostra o gráfico, ela parece ser significativa. Entretanto, como já afirmava Marx (2013), se a aparência fosse igual a essência não seria necessária a pesquisa.

Na redução da renda média, tem-se um período de 21 meses e uma média de 5,75 reais/mês e na recuperação observa-se um período de 37 meses e uma média de 3,22 reais/mês. Ou seja, foram 16 meses a mais para o trabalhador/a recuperar o maior patamar do rendimento médio alcançado no primeiro momento. Ainda, quando comparada a velocidade de aumento da renda observa-se um período de 5 meses a mais de acréscimo no terceiro momento do que no primeiro momento, demonstrando uma menor velocidade na obtenção do aumento da renda média. Ao se analisar a recuperação com mais detalhe, observa-se uma redução de 41% mensal no terceiro momento em relação às perdas mensais do segundo momento. O trabalhador/a,

portanto, perdeu mais rendimentos em menor tempo e demorou mais tempo para recuperar seus rendimentos médios.

Mais recentemente, sob a pandemia a equipe econômica do governo Bolsonaro adotou medidas como desonerações, redução da jornada com redução de salário, segundo ajuste individual, transferência do trabalhador para o teletrabalho, segundo definido no contrato individual, inclusive quanto à infraestrutura a ser fornecida, redução dos prazos redução dos prazos para concessão de férias individuais e coletivas, intensificação do banco de horas, acordos individuais prevalentes à lei e aos instrumentos coletivos e o auxílio emergencial de 200 reais aos trabalhadores informais.

## **2.1 – O Agravo da Precarização no Governo Bolsonaro sob a Pandemia**

Com a chegada do Covid -19 no Brasil e a decretação por parte de governadores e prefeitos de medidas restritivas, visando diminuir o contágio deste vírus e a superlotação do sistema de saúde, foi necessário implementar medidas extraordinárias, pois o ordenamento jurídico não está preparado para tais casos. Ao menos esta foi a justificativa do Presidente da República Jair Bolsonaro ao elaborar diversas medidas provisórias. Inclusive a ementa da MP 927 – que não foi convertida em lei<sup>9</sup> - dizia expressamente que objetivava implementar “(...) medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 (...)”. Deste modo, previa diversas medidas para flexibilizar as regras trabalhistas, enquanto durasse o estado de calamidade pública.

Embora a MP 927 tenha perdido a vigência, ela regulou, por 120 dias, diversas relações trabalhistas. Deste modo, é importante analisá-la, pois foi uma norma jurídica produzida pelo Chefe do Poder Executivo do Brasil, Jair Bolsonaro, impactando diretamente a classe trabalhadora no sentido de torná-la ainda mais vulnerável às vicissitudes econômicas e sociais de um contexto marcado pela emergência sanitária e o isolamento social.

Vale dizer que, enquanto os trabalhadores perdiam direitos, as empresas gigantes de tecnologia digitas, as Big Techs<sup>10</sup>, quase dobraram seus valores de mercado, além obterem significativos aumentos de receitas e lucros que as tornaram ainda maiores. O melhor desempenho financeiro foi o da Amazon que registrou lucro recorde, de US\$ 5,2 bilhões em 2020, o dobro em relação ao mesmo período de 2019, com destaque para as vendas

---

<sup>9</sup> Importante destacar que a Medida Provisória 927 não foi convertida em lei, perdendo, então, sua vigência, em 19 de julho de 2020. Além disso, não houve edição, no prazo 60 (sessenta) dias após a perda da eficácia da supracitada Medida Provisória, do Decreto Legislativo que regularia as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a vigência da MP, o que gera uma insegurança jurídica extrema.

<sup>10</sup> Google, Facebook, Apple, Amazon e Microsoft.

impulsionadas pela pandemia através do e-commerce, cuja alta foi de 40%, gerando uma receita líquida de US\$ 89 bilhões (R\$ 459,2 bilhões) entre abril e junho de 2020 (NEORADAR, 2020). O aumento do trabalho em home office também alavancou as vendas do serviço de nuvem da empresa, o AWS (Amazon Web Services), cuja receita cresceu 29% (NEORADAR, 2020). Uma pesquisa do Instituto Locomotiva (ex Data Popular), divulgada em 12 abril de 2021, identificou que o Brasil saiu de um patamar 13% da população adulta trabalhando em aplicativos, em fevereiro de 2020 para 20% da força de trabalho, agora em março de 2021.

Na MP 927, art. 2º, havia a previsão que o acordo individual, isto é, aquele acordo firmado entre empregador e empregado, terá supremacia sobre qualquer outra lei ou acordo coletivo, desde que, possuam o intuito de garantir a continuidade do vínculo empregatício e que respeite os limites constitucionais. Ocorre que, sob a ameaça da demissão em um contexto de crise de emprego e de pandemia e ainda, *individualmente*, os trabalhadores/as não podem, de fato, negociar nada. Ao contrário, são constrangidos a aceitar o que lhes for imposto pelo empregador, que o submete ao abandono. Fica evidente, portanto, com a MP 927, a não preocupação com a garantia da saúde ou da segurança daqueles que dependem do trabalho para viver, ao mesmo tempo em que se assegura a “saúde” das empresas à custa da redução dos salários ou mesmo de sua supressão, promovendo a crise social e o enfraquecendo as mobilizações coletivas.

Outro ponto polêmico foi o previsto no Capítulo VIII, denominado de “direcionamento do trabalhador para qualificação”, no qual sofreu diversas críticas e acabou sendo revogado no dia seguinte à sua publicação pela Medida Provisória 928 de 2020. Tal instituto consistia em um desvirtuamento do instituto denominado pela doutrina de *lay-off*, regulado pela CLT, art. 476-A. Tal instituto traduz em uma espécie de suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses, sendo necessário haver previsão em acordo ou convenção coletivo e concordância formal do trabalhador. Nesta hipótese é fornecido um curso pago pelo empregador para qualificação do empregado.

Todavia, como é uma medida que prevê a suspensão do contrato de trabalho, não haverá a remuneração mensal percebida pelo empregado. Como tal medida é para auxiliar empresas que estão em crise, haverá o pagamento de uma bolsa do Estado ao empregado, com recursos provenientes do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), regulado na lei 7.998/90, art. 2º-A. Outrossim, com o intuito de auxiliar o empregado e garantir sua subsistência a CLT, art. 476-A, §§ 3º e 4º, prevê que o empregador poderá ainda conceder uma bolsa, sem caráter salarial, nos meses em que houver a suspensão contratual e o valor será fixado em convenção ou acordo

coletivo. Além disso, o empregado tem direito a outros aos benefícios concedidos espontaneamente do empregador.

Entretanto, todas as verbas elencadas acima não possuem natureza salarial, logo todos os benefícios oriundos de sua remuneração, como contribuição previdenciária e depósito de FGTS, ficam suspensos neste período. Mas destaca-se que tal instituto é previsto justamente para auxiliar as empresas em crise, para não haver demissão em massa. Desta forma, tais medidas são provisórias para não haver uma perda excessiva dos direitos assegurados ao empregado, conquistados ao longo dos anos por muita luta. Caso contrário, se perdurasse por um período maior de tempo, haveria uma divisão dos riscos do negócio do empregador com o empregado.

Apesar de já haver tal regulamentação acima exposta, o presidente da república, Jair Bolsonaro, com auxílio do Ministro da Economia Paulo Guedes, editou a Medida Provisória 927 e buscou facilitar tal instituto com certas alterações que causaram revolta à população. O primeiro ponto foi à ampliação da possibilidade de negociação direta entre empregador e empregado. Isto é, não haveria mais necessidade de negociação coletiva sobre o curso, conforme prevê a CLT art. 476-A. Ficaria a mero acordo entre “iguais”: empregado e empregador.

Ainda nesta perspectiva de negociação, havia previsão de acordo para uma “ajuda compensatória”, que não possuiria natureza salarial e o valor seria definido entre empregado e empregador. Contudo, a lei instituía uma faculdade ao empregador. Logo, se não houvesse acordo ou se o empregador não quisesse, não haveria tal pagamento.

Até este momento, entretanto, estava de acordo com o *lay-off* previsto na CLT e exposto anteriormente, pois quando a empresa resolve utilizar tal mecanismo, não há necessidade de pagar uma bolsa ao empregado, uma vez que o intuito do instituto é justamente suspender por um período o pagamento das verbas trabalhistas para que a empresa recupere o fôlego. A única flexibilidade seria a ausência de intervenção sindical na suspensão do contrato de trabalho.

Todavia, o ponto crítico de tal legislação foi a previsão de que não haveria apoio financeiro nenhum do governo. Isto é, a previsão da bolsa auxílio disponibilizada pelo FAT, foi expressamente vetada pela Medida Provisória 927, art. 18, §5º. Deste modo, o trabalhador ficaria afastado por até 4 meses (MP 927/2020, art. 18, *caput*) sem receber nenhuma prestação pecuniária, caso não houvesse acordo entre ele e o empregador.

Lado outro, houve a edição da MP 936 - convertida na Lei 14.020 de 2020 - que buscou assegurar os contratos de emprego dos trabalhadores que não conseguiram encaixar na MP 927, como por exemplo, aqueles trabalhadores que não podem trabalhar remotamente. Tal MP na

sua ementa afirma que “institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda (...)”. O programa em comento propõe as seguintes medidas: possibilidade de redução da jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho. Contudo, em qualquer dos casos haverá o pagamento do salário por meio do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, custeado pela União.

Importante destacar que tal Benefício não será considerado como verba salarial e, portanto, não incidirá os benefícios assegurados aos trabalhadores/as sobre tais valores. Tal instituto vem sendo utilizado bastante pelas empresas brasileiras, pois até o mês de abril foram contabilizados 1 milhão de contratos suspensos ou modificados, sendo de 24 milhões o número de trabalhadores/as afetados em função da MP 936 (CARTA CAPITAL, 22/04/2020).

Além disso, a MP 936 no art. 17, I, trouxe novamente a possibilidade de o empregador oferecer um curso online ao empregado, pelo período de um mês até três meses, visando a qualificação do profissional. Entretanto, o empregado receberá o Benefício Emergencial custeado pela União.

Embora a MP 936 tenha sido convertida em lei, há um grave problema que vem causando, também, insegurança jurídica. Isto porque o art. 1º da antiga MP/Lei 14.020 reconhece que as medidas impostas por ela(s) advêm do estado de calamidade pública decorrente do Covid-19 reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020. Porém, tal dispositivo legal possui “validade” até 31 de dezembro de 2020 e não foi renovado (art. 1º do Decreto Legislativo nº 6 de 2020).

Devido à ausência de um novo Decreto Legislativo ou a renovação do anteriormente mencionado, houve discussões sobre a perda de vigência da Lei 14.020 de 2020 pelo fato dela estar vinculada ao referido diploma legal. Entretanto, situação semelhante ocorreu com a Lei 13.979 de 2020 – responsável por instituir medidas para enfrentamento do Covid-19 – e, na medida cautelar proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6625 MC/DF, tal lei deve ser vigente enquanto perdurar a pandemia. Neste sentido, conforme o Ministro:

(...) não se pode excluir, neste juízo precário e efêmero, próprio da presente fase processual, a conjectura segundo a qual a verdadeira intenção dos legisladores tenha sido a de manter as medidas profiláticas e terapêuticas extraordinárias, preconizadas naquele diploma normativo, pelo tempo necessário à superação da fase mais crítica da pandemia, mesmo porque à época de sua edição não lhes era dado antever a surpreendente persistência e letalidade da doença. (BRASIL, 2020, p. 7).

Por fim, destaca-se que os sindicatos e entidades da sociedade civil manifestaram-se contra a MP 936/Lei 14.020 de 2020, considerando que a mesma coloca em risco a sobrevivência dos trabalhadores/as. Ademais, afirmam que as medidas adotadas vão na contramão de recomendações de outros países e até mesmo do Fundo Monetário Internacional (FMI) que indicam a necessidade de garantia do emprego e da renda (PÚBLICA, 30/05/2020). Assim, sob a pandemia, as empresas acabaram tendo a prerrogativa de alterar unilateralmente os regimes de trabalho, tornando o/a trabalhador/a ainda mais suscetível aos constrangimentos e imposições dos empregadores quanto ao aceite de condições laborais mais precárias sob o risco de ficarem sem o emprego.

### **Conclusão**

A relação entre trabalho e capital é dinâmica e contraditória e está fundada no controle do trabalho para a extração do mais-valor. Se houve tempos em que o trabalho obteve relativa estabilidade e ganhos reais em sua luta contra o capital, caso dos países da Europa Ocidental sob o Estado de Bem-Estar Social, não é o que se vivencia hoje, nas primeiras décadas do século XXI. Ao contrário, no capitalismo digital e neoliberal tem-se a explosão do desemprego, a perda aviltante dos direitos trabalhistas e de rendimentos, com vistas à recomposição daquilo que é fulcral ao capital, as taxas de lucratividade.

Como o capital não pode eliminar o trabalho sob o risco de eliminar sua própria fonte de valorização, busca, não sem resistências, mediante o aprofundamento das políticas neoliberais e da Nova Gestão Pública, desprovê-lo de garantias e de seguridade social, tornando-o cada vez mais suscetível às instabilidades econômicas e políticas, ampliando e agravando os níveis de exploração e subordinação daqueles que vivem da venda de sua força de trabalho, aproveitando-se das diferenças de gênero, raça/etnia, idade e qualificação que constituem a classe trabalhadora e aprofundando-as.

Sem perder de vista as diferenças histórico-sociais e geopolíticas dos países analisados, procurou-se demonstrar que as mudanças nas relações laborais seguem rumo à crescente precarização, difundindo-se os contratos temporários e/ou em tempo parcial associados a uma crescente desproteção social da classe trabalhadora. Ao mesmo tempo, o Estado, em sua versão neoliberal e gerencialista, instituiu um conjunto de reformas de ordem político-jurídica que passa a regulamentar e normalizar as novas - e precárias - relações laborais.

Nos países europeus analisados verificou-se, no período de 2013 a 2017, um acentuado uso dos contratos temporários e de curta duração, expressando mais uma regra que uma exceção na economia. Mesmo em países de forte penetração do Estado Social pode-se observar o

crescimento dessas novas modalidades contratuais. Destaca-se que o trabalho em tempo parcial está mais presente entre as mulheres (34,4%) que entre os homens (16,5%), demonstrando um mercado de trabalho transvesalizado pelas relações de gênero pautadas na divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres o trabalho da esfera reprodutiva.

No Brasil, a Reforma Trabalhista, possibilitou a legalização da terceirização e do trabalho intermitente, um de seus itens mais degradantes. Assim, a terceirização passou ser referente a atividade fim ou a atividade meio, implicando em precarização da força de trabalho, uma vez que há redução dos direitos e dos valores pagos, além de permitir maior rotatividade e maiores jornadas, aumentando a instabilidade e a insegurança do trabalhador/a terceirizado/a.

Outro fator de destaque é que a nova lei permite que as empresas contratantes negociem o salário dos/as terceirizados/as individualmente, o que os torna ainda mais vulneráveis e dependentes dos empregadores. A regulamentação do trabalho intermitente, descontínuo e ausente de direitos permitiu maior instabilidade e perda de rendimentos da classe trabalhadora. Observou-se que, mesmo em períodos de aumento dos níveis de emprego, este se deu sob a redução da renda e sob relações laborais mais precárias, em especial o trabalho intermitente e em tempo parcial.

No caso das MPs do governo Bolsonaro sob a pandemia do Covid-19, verificou-se que visaram à proteção do grande e médio capital ao mesmo tempo em que regulamentou o corte de salários e interrupção de contratos da classe trabalhadora, impondo-lhe redução de renda.

Em virtude do que foi problematizado ao longo do artigo, entende-se que está em curso no mundo e no Brasil relações laborais destrutivas da classe trabalhadora, as quais vão na contramão da conquista de seus direitos ao longo da sua existência, sendo, portanto, mais precárias. A precariedade se evidencia em relações de trabalho fundadas num novo marco legal promovido pelo Estado neoliberal gerencialista, de regulamentação do trabalho intermitente, dos contratos temporários e em tempo parcial, com reduzidos ou mesmo ausência de direitos trabalhista e de seguridade social, trazendo consigo, instabilidade e insegurança quanto à vida daqueles e daquelas que vivem da venda da força de trabalho.

A precariedade não é algo periférico, sazonal ou característica de extratos menos qualificados da classe trabalhadora e se apresenta, conforme Antunes (2018) como um fenômeno estrutural das novas modalidades de trabalho. Nesse contexto, torna-se vital a organização e mobilização coletiva da classe trabalhadora contra o avanço da precarização do trabalho e da vida.

## Referências

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 74. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150433>. Acesso em: 15 jun. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado**. E-Book. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**. São Paulo: Boitempo. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-lei 5.452/1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. **Lei 6.019/1974**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. **Lei 7.998/1990**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm). Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927/2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 928/2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 936/2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL. **PL 4302/1998**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.625 Distrito Federal nº ADI 6625/DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. **Diário de Justiça Eletrônico**. Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6.625MC4.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar Eds. 1981.

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED). **Sumário Executivo**. Janeiro-Dezembro de 2019. 2019. Disponível em: [http://trabalho.gov.br/images/Noticias/Jan-2020/Caged\\_Dezembro.pdf](http://trabalho.gov.br/images/Noticias/Jan-2020/Caged_Dezembro.pdf). Acesso em: 10 de fev. de 2020.



CANTOR, Renán Vega. A Expropriação do Tempo no Capitalismo Atual. IN: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV**. São Paulo: Boitempo. 2019. P. 45 – 62.

CARTA CAPITAL. **O Trabalhador Emparedado**. Ano XXV. N. 1102. 22 de abril de 2020.

CARVALHO, Maria Tereza Geraldo. **A Nova Gestão Pública, as reformas no sector da saúde e os profissionais de enfermagem com funções de gestão em Portugal**. Tese de Doutoramento, Universidade de Aveiro, Secção Autónoma de Ciências Sociais Jurídicas e Políticas. 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado**. Rio de Janeiro: Forense. 1985.

HALL, David.; GUNTER, Helen M. A Nova Gestão Pública na Inglaterra: a permanente instabilidade da reforma neoliberal. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 36, nº. 132, jul.-set., 2015, p. 743-758. Disponível em: <https://docplayer.com.br/17120091-A-nova-gestao-publica-na-inglaterra-a-permanente-instabilidade-da-reforma-neoliberal.html>. Acesso: em 12 de jun. 2018.

HARVEY, David. **O Enigma do Capital**. Boitempo: São Paulo. 2011.

HOFFMAN, Kurt. & KAPLINSK, Raphael. **Driving Force: the global restructuring of technology, labor and investment in the automobile and components industries**. Boulder: Westview Press. 1988.

HOOD, Christopher. The “New Public Management” in the 1980s: Variations on a theme. **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 20, No. 2/3, p. 93-109.1995. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0361368293E0001W>. Acesso em: 14 de mar. 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Séries Históricas**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 27 de mar. de 2020a.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Agência de Notícias: desemprego cai... Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 2 de fev. 2020. 2020b.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World Employment and Social Outlook: Trends 2019**. Geneva, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS\\_670542/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm). Acesso em: 18 de mar. de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAEDA, Patrícia. Contrato Zero-Hora e seu Potencial Precarizante. IN: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV**. São Paulo: Boitempo. 2019. P. 121 – 142.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl. **O Capital**. v.1. São Paulo: Boitempo. 2013.

NEORADAR. Big Techs Superam Expectativas e ficam ainda mais Poderosas Durante a Pandemia. 2020. Disponível em: <https://neoradar.uai.com.br/big-techs-superam-expectativas-e-ficam-ainda-mais-poderosas-durante-a-pandemia/>. Acesso em 12 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Glossary of Statistical Terms**. Disponível em: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=443>. Acesso em: 20 jun. de 2020.

PEREZ, Carlota. Las Raíces Tecnológicas y las Consecuencias Estructurales de la “Doble Burbuja” en el cambio de siglo. **Cuadernos del Cendes**. año 35. N. 98. Tercera Época. mayo-agosto. 2018. Disponível em: [carlotaperez.org](http://carlotaperez.org). acesso em 10 de agos. 2019.

PIORE, Michel; SABEL, Charles. **The Second Industrial Divide - possibilities for prosperity**. Basic Books. New York. 1984.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. Inovação Tecnológica e Trabalho Terceirizado: as bases do controle do capital no século XXI. **Direitos, Trabalho e Política Social**, v.1, p.102 - 128, 2015. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/issue/view/1>. Acesso em: 10 de out. 2019.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. Organização e Controle do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo: a relevância de Braverman. **Cadernos EBAPE.BR**. vol 12. N. 4. 2014. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/15088>. Acesso em: 12 de mai. de 2020.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. Estado de Bem-Estar Social, Neoliberalismo e Estado Gestor: aproximações globais. IN: LUCENA, Carlos Alberto.; PREVITALI, Fabiane Santana; LUCENA, Lourdes. (Orgs.). **A Crise da Democracia Brasileira**. Uberlândia: Ed. Navegando. p. 79-98. 2017. Disponível em: <https://www.editoranavegando.com/>. Acesso em: 10 de out. 2019.

PÚBLICA. CENTRAL DO SERVIDOR. **Nota de Repúdio à redução de salários e à suspensão dos contratos de trabalho**. 31/05/2020. Disponível em: <https://publica.org.br/2020/04/07/nota-de-repudio-a-reducao-de-salarios-e-a-suspensao-dos-contratos-de-trabalho>. Acesso em: 4 de abr. 2020.

SAFFIOTI, H. **Gênero, Patriarcado, Violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAYURI, J. Nada Disso é Normal: como a Covid-19 escancara velhas anomalias do Brasil. TAB.OUL. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/05/nada-disso-e-normal-como-a-covid-19-escancara-velhas-anomalias-do-brasil.htm>. Acesso em: 5 de abr. 2020.

SCHAFF, Adam. **A Sociedade Informática**. Rio de Janeiro: Brasiliense. 1990.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter**. São Paulo: Record. 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 16 jun. 2020.