

A REFORMA TRABALHISTA SEM FIM: A CONTINUIDADE DA DESCONSTRUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS APÓS 2017 E O RELATÓRIO DO GAET

The endless labor reform: the continuation of the deconstruction of Labor rights after 2017 and the "GAET" report

Renata Queiroz Dutra
Universidade de Brasília, Brasil

Informações do artigo

Recebido em 05/01/2021

Aceito em 14/12/2021

doi: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2021.n254.p444-483>



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](#).

Como ser citado (modelo ABNT)

DUTRA, Renata Queiroz. A Reforma Trabalhista sem fim: a continuidade da desconstrução dos Direitos Trabalhistas após 2017 e o Relatório do GAET. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador/Recife, v. 46, n. 254, p. 444-483, set./dez. 2021. DOI: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2021.n254.p444-483>

Resumo

Nesse artigo buscou-se mapear a continuidade da reforma trabalhista de 2017 por meio de um apanhado das medidas editadas pelo Executivo entre 2018 e 2021, da atuação do STF sobre o tema no mesmo período, e de uma análise mais detida no conjunto de propostas apresentado pelo GAET – Grupo de Altos Estudos sobre o Trabalho, em novembro de 2021. O objetivo é descortinar não apenas o caráter continuado desse processo, bem como a renovação de argumentos e promessas que, a despeito de descumpridas, continuam animando proposições da mesma natureza, em um cenário de profunda degradação das relações de trabalho no país.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Austeridade. GAET. Precarização do Trabalho.

Abstract

This article aims to map the continuity of the 2017 labor reform through an overview of the measures edited by the Executive between 2018 and 2021, the Brazilian Constitutional Court's performance on the subject in the same period, and a more detailed analysis of the set of proposals presented by GAET - Group of Higher Studies on Labor, in November 2021. The objective is to unveil not only the continued character of this process, as well as the renewal of arguments and promises that, despite being breached, continue to encourage propositions of the same nature, in a scenario of deep degradation of labor relations in the country.

Keywords: Labor reform. Austerity. GAET. Precariousness of work.

Sumário: Introdução; Os desdobramentos da reforma trabalhista entre 2018-2021; O relatório do GAET de novembro de 2021; *O GAET: composição e funcionamento*; *As propostas do relatório do GAET*; Subcomissão de Economia do Trabalho; Subcomissão de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica; Subcomissão de Trabalho e Previdência; Subcomissão de Liberdade Sindical; Questões colocadas à regulação do trabalho no país; Considerações finais. Referências.

Introdução

Passados 4 anos da Reforma Trabalhista de 2017 (Leis nº 13.429 e 13.467/2017) encampada pelo Governo Michel Temer (MDB), duas constatações emergem: primeiro, os resultados prometidos não foram alcançados, notadamente no que toca ao nível de emprego, que, mesmo antes da pandemia, não havia sido elevado aos patamares prometidos pelos idealizadores da reforma, contexto que se agravou com a pandemia da Covid-19; segundo, o processo de desconstrução da proteção ao trabalho, com reversão dos pilares que orientavam o Direito do Trabalho rumo ao seu oposto, apenas se iniciou em 2017.

Durante o Governo Jair Bolsonaro (sem partido), a ruptura consistente promovida pela Lei nº 13.467/2017 se desdobrou em inúmeras outras medidas, sempre intituladas de “modernizadoras” da legislação do trabalho. Ao contrário do que se deu no período anterior, as alterações incidentes sobre o direito do trabalho, entre 2018 e 2021, tiveram por característica o manejo de Medidas Provisórias, algumas das quais convertidas em lei, outras derrotadas expressamente no Congresso Nacional ou apenas caducadas pelo decurso do prazo. Também merecem destaque durante o Governo Bolsonaro a atuação do Executivo no sentido de revogar e/ou alterar normas regulamentadoras, notadamente em matéria de saúde e segurança do trabalho.

Houve, portanto, um agravamento do cenário deficitário em relação ao diálogo social, ao observar-se que, de um processo legislativo exíguo e sem participação popular, que marcou a tramitação da Lei nº 13.467/17, passou-se a uma atuação unilateral do Poder Executivo, por meio de medidas provisórias e decretos que não envolvem, senão *a posteriori*, a participação de outros poderes, e abreviam, ainda mais, a possibilidade democrática de discussão com a sociedade a respeito da temática da regulação do trabalho.

Se, mesmo antes de 2017, já era possível dizer de um processo continuado de construção da reforma trabalhista no Brasil, o qual contou, antes mesmo de qualquer alteração legislativa, com uma modificação de paradigmas capitaneada pelo Supremo

Tribunal Federal por meio de uma jurisprudência revisora dos entendimentos da Justiça do Trabalho e instauradora das demandas de mercado como elemento apto a relativizar diretrizes constitucionais (PAIXÃO, 2021; MELLO FILHO, DUTRA, 2021), é interessante observar que a noção de continuidade perdurou após a reforma de 2017, com a legitimação, pelo mesmo STF, das alterações legislativas (DUTRA; MACHADO, 2021), e pela sequência de atos normativos que continuaram a direcionar a desconstrução dos direitos sociais trabalhistas até 2021.

É nesse contexto de continuidade ou de processualidade das reformas laborais de austeridades que se insere o relatório divulgado no dia 29 de novembro de 2021 pelo Ministério do Trabalho, como produto das discussões do GAET – Grupo de Altos Estudos sobre o trabalho, assim intitulada a comissão composta por indicados do governo para pensar as questões atinentes ao trabalho, o qual apresenta um conjunto de propostas, envolvendo projetos de lei e de Emendas Constitucionais, para reformar, mais uma vez, a regulação do trabalho no país.

Nesse artigo buscou-se mapear a continuidade da reforma trabalhista de 2017 por meio de um apanhado das medidas editadas pelo Executivo entre 2018 e 2021, da atuação do STF sobre o tema no mesmo período, e de uma análise mais detida no conjunto de propostas apresentado pelo GAET no final do ano de 2021.

O objetivo, assim, é descortinar não apenas o caráter indeterminado temporalmente desse processo, bem como a renovação de argumentos e promessas que, a despeito de descumpridas, continuam animando proposições da mesma natureza, em um cenário de profunda degradação das relações de trabalho no país. Ao final, pretende-se levantar desafios para os rumos da regulação do trabalho no país, considerando a ofensiva continuada sobre os trabalhadores, trabalhadoras, suas organizações coletivas e instituições públicas de regulação do trabalho.

Os desdobramentos da Reforma trabalhista entre 2018-2021

Longe de desenrolar-se como um período de acomodação das abruptas e significativas alterações impostas ao direito do trabalho pela Lei nº 13.467/2017 (KREIN, 2018; DELGADO & DELGADO, 2017), o ano de 2018 acirrou o cenário de disputas entre capital e trabalho no país.

A partir de um processo eleitoral de grande tensionamento político, o candidato que posteriormente se afirmou vencedor amparou sua candidatura, para além de um discurso político de caráter autoritário, em um conjunto de propostas para o trabalho que insistiam na retórica neoliberal quanto a uma menor intervenção estatal nas relações de trabalho, a uma suposta relação entre nível de emprego e flexibilização da regulação do trabalho, bem como a uma necessidade de “modernização” do direito do trabalho aliada a propostas dotadas de caráter antissindical (PARTIDO SOCIAL LIBERAL, 2018).

Um dos principais elementos dessa plataforma foi a proposta da carteira de trabalho verde e amarela, apresentada como uma forma de subcontratação para jovens, supostamente animadora de oportunidades de trabalho, mas marcada, sobretudo, pela restrição de direitos trabalhistas, de acesso à justiça do trabalho e de possibilidade de representação sindical.

A despeito das inúmeras inconstitucionalidades que permeavam a proposta, ela foi sustentada publicamente pelo então candidato Jair Bolsonaro (sem partido), que, em mais de uma declaração, manifestou-se no sentido de que as condições do trabalho formal deveriam aproximar-se da informalidade. Esse projeto político, numa disputa eleitoral permeada por contradições e irregularidades, foi encampado e, assim, permitiu-se a concretização, no período de 2019 a 2021, de muitas dessas propostas.

Sobre a direção do Ministro da Economia Paulo Guedes e veiculada prioritariamente por meio de Medidas Provisórias, uma série de propostas de reformulação do já reformado direito do trabalho brasileiro foi apresentada sequencialmente, em um processo marcado por celeridade, surpresas e sucessividade de medidas que caracterizam aquilo que Naomi Klein (2008) denominou de “doutrina do choque”, na medida em que a própria forma de apresentação e implementação das medidas, de forte caráter antipopular, por si só, inibe a capacidade de resistência e mobilização social.

A esse conjunto de propostas acresceram-se, oportunisticamente, as medidas adotadas no contexto da pandemia da COVID-19, que, em grande medida, se valeram da fragilidade social e econômica gerada pela pandemia para viabilizar quebras de paradigma significativos em relação aos postulados constitucionais de proteção ao trabalho, como foi o caso da permissividade da redução de salário e jornada por acordo individual, protagonizada pela MP nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020 (DUTRA; LIMA, 2020).

Dutra e Lima (no prelo) sistematizam essas mudanças em uma tabela elucidativa da continuidade da ofensiva contra o direito do trabalho durante os três primeiros anos do Governo Jair Bolsonaro (sem partido):

Medida adotada	Breve síntese
Medida Provisória n. 870/2019 (convertida na Lei n. 13.884/2019)	Extinção do Ministério do Trabalho, que passou a integrar estruturalmente o Ministério da Economia na qualidade de Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. As competências foram distribuídas entre o Ministério da Justiça, o Ministério da Cidadania e o Ministério da Economia, com especial concentração neste último (BRASIL, 2019e). Posteriormente foi convertida na Lei n. 13.884/2019 (BRASIL, 2019c).
Redução do orçamento destinado à fiscalização do trabalho	Na comparação com a média dos anos anteriores, o valor destinado para as fiscalizações e o combate ao trabalho análogo ao de escravo caiu quase pela metade, de R\$55,6 milhões para R\$ 29,3 milhões no governo Jair Bolsonaro (RESENDE; BRANT, 2020).
Revisão das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho	Além da revogação da NR 2 (inspeção prévia), foram alteradas as NRs 1 (disposições gerais), 3 (embargo e interdição), 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), 7 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), 9 (Programa de prevenção de riscos ambientais), 10 (segurança em instalações e serviços em eletricidade), 12 (segurança no trabalho em máquinas e equipamentos), 13 (caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento), 15 (atividades e operações insalubres), 16 (atividades e operações perigosas), 18 (segurança e saúde no trabalho na indústria da construção), 20 (segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis), 22 (segurança e saúde ocupacional na mineração), 24 (condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho), 28 (fiscalização e penalidades), 32 (segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde), 33 (segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados), 34 (condições e meio de trabalho na indústria da construção, reparação e desmonte naval), 35 (trabalho em altura) e 37 (segurança e saúde em plataformas de petróleo) (BRASIL, 2021d).
Medida Provisória n. 873/19	Estabeleceu que a contribuição sindical precisaria ser autorizada de forma prévia, voluntária, individual e expressa por escrito pelo trabalhador, sendo considerada nula cláusula de norma coletiva que fixasse a obrigatoriedade do seu recolhimento. Além disso, vetou o desconto em folha de pagamento e determinou que o recolhimento fosse feito exclusivamente mediante boleto bancário ou meio eletrônico equivalente, a ser enviado para residência do trabalhador ou, em caso de impossibilidade, à empresa (BRASIL, 2019f).
Medida Provisória n. 881/2019 (convertida na Lei n. 13.874/2019)	Pretendeu estabelecer uma Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e garantias de livre mercado. Em matéria trabalhista, a redação original da medida trouxe a dispensa de autorização prévia dos órgãos estatais para empresas de baixo risco (BRASIL, 2019g). Durante o seu processo de conversão na Lei n. 13.874/2019 foram acrescentadas novas regras trabalhistas, como a ampliação do prazo para anotação da CTPS, permissão da adoção do registro de ponto por exceção, controle de jornada obrigatório para estabelecimentos com mais de 20 empregados (anteriormente o limite era de 10 trabalhadores), facultatividade da pré-assinalação do repouso e possibilidade de abertura de bancos aos sábados (BRASIL, 2019d).
Medida Provisória n. 905/2019	Instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo para as pessoas entre 18 e 29 anos de idade, modalidade contratual em que, além da desoneração de inúmeras parcelas sobre a folha de pagamento, como a contribuição previdenciária, foi realizada a retirada de direitos trabalhistas, como a redução da indenização de FGTS para 20% e

	da alíquota mensal para 2%. Além disso, foram efetuadas outras modificações: expansão da autorização do trabalho aos domingos e feriados, ampliação da jornada de trabalho de parte dos empregados do setor bancário, critério da dupla visita para lavratura de auto de infração, aplicação do índice da caderneta de poupança aos débitos trabalhistas, dispensa da participação sindical na fixação da PLR e revogação da obrigatoriedade de inspeção prévia de novos empreendimentos (BRASIL, 2019h).
Auxílio emergencial	Após intensa pressão política, foi criado um auxílio emergencial para trabalhadores informais, microempreendedores individuais, autônomos e desempregados no valor de R\$ 600,00, salvo no caso de mulher responsável por prover financeiramente a casa, que faz jus ao valor de R\$ 1.200,00 (DUTRA; LIMA, 2020). Em janeiro de 2021, entretanto, o auxílio emergencial foi suspenso (LIMA; GERBELLI, 2021), sendo retomado apenas em abril de 2021 sob novos parâmetros: quatro parcelas no valor de R\$ 150,00 para famílias compostas por apenas uma pessoa, R\$ 250,00 para famílias com mais de uma pessoa e R\$ 375,00 para famílias que possuem dependente menor de dezoito anos e a mulher é responsável financeiramente (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2021).
Medida Provisória n. 927/2020	Estabeleceu uma série de medidas que poderiam ser adotadas pelos empregadores durante a pandemia, como teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, diferimento do recolhimento do FGTS e direcionamento do trabalhador para qualificação sem o pagamento de salário. Outras três questões trazidas foram: possibilidade de celebração de acordo individual escrito com preponderância sobre norma coletiva do trabalho; presunção de natureza não ocupacional dos casos de contaminação pelo coronavírus; e, atividade meramente orientadora dos Auditores Fiscais do Trabalho pelo prazo de 180 dias, estas duas últimas posteriormente consideradas inconstitucionais pelo STF (BRASIL, 2020c) (BRASIL, 2020g).
Medida Provisória n. 936/2020 (convertida na Lei n. 14.020/2020)	Instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, segundo o qual o empregador poderia reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário ou suspender temporariamente o contrato de trabalho, mediante acordo individual, ficando o Governo Federal responsável pelo pagamento de um benefício compensatório aos trabalhadores (BRASIL, 2020d). Posteriormente foi convertida na Lei n. 14.020/2020, que, dentre outras modificações, concedeu ao poder executivo a possibilidade de prorrogação do programa (BRASIL, 2020a).
Medida Provisória n. 945/2020 (convertida na Lei n. 14.047/2020)	Determinou que trabalhadores portuários com sintomas relacionados à Covid-19, que morem com pessoa diagnosticada com a doença ou integrante grupo de risco não podem ser escalados pelo Órgão Gestor de Mão de Obra, fazendo jus à indenização no valor correspondente à metade da média mensal auferida entre 01.10.2019 e 31.03.2020 (BRASIL, 2020e). Posteriormente convertida na Lei n. 14.047/2020, que ampliou o valor da indenização para 70% do valor mensal recebido pelo trabalhador entre 01.04.2019 e 31.03.2020, o qual não pode ser inferior ao salário-mínimo caso o trabalhador possua vínculo apenas com o OGMO (BRASIL, 2020b).
Medida Provisória n. 955/2020	Revogação da Medida Provisória n. 905/2019 (BRASIL, 2020f).
Medida Provisória n. 1.045/2021	Instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, segundo o qual o empregador poderia reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário ou suspender temporariamente o contrato de trabalho, mediante acordo individual, ficando o Governo Federal responsável pelo pagamento de um benefício compensatório (BRASIL, 2021a).

Medida Provisória n. 1.046/2021	Trouxe mais uma vez uma série de medidas que podem ser adotadas pelos empregadores durante a pandemia: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados (inclusive religiosos), banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2021b).
Medida Provisória n. 1.058/2021	Recriação do Ministério do Trabalho e Previdência (BRASIL, 2021c).

Se é verdade que, em relação a algumas dessas medidas, o Governo sofreu derrotas relevantes no ambiente parlamentar – como foi o caso da MP nº 905, referente à carteira de trabalho verde e amarela, e sua tentativa agravada de reedição, por meio da MP nº 1045/2021, bem como da MP nº 973/2019, que dificultava o procedimento para recolhimento das contribuições sindicais, já tornadas facultativas pela reforma de 2017 – também é certo que algumas dessas medidas cuidaram de cumprir um papel político relevante, ainda que transitório, durante sua vigência (a MP nº 873/2019, por exemplo, criou embaraços à resistência sindical à Reforma da Previdência), e tantas outras vingaram, convertendo-se em lei e tornando ainda menos protetivo o cenário da relações trabalhistas no país.

Nesse processo continuado, observa-se uma transformação do paradigma político-jurídico da regulação do trabalho no país, no qual, sem que tenha havido uma reforma ou derrogação formal do texto constitucional nessa matéria, passaram a ser feitas institucionalmente releituras e passaram a ser toleradas normatizações com ele incompatíveis. Não é possível considerar a continuidade desse processo sem cogitar da atuação de um ator fundamental em sua construção: o Supremo Tribunal Federal.

Embora tenha havido, sobretudo no período mais recente, marcos limitadores importantes em relação às medidas adotadas em 2017 – exemplo disso foi o julgamento da ADI 5766, no qual o STF declarou inconstitucionais as medidas de restrição ao acesso à justiça pelos trabalhadores hipossuficientes que haviam sido impostas pela Lei nº 13.467/2017 e impactado severamente o volume de processos judiciais na Justiça do Trabalho (DUTRA, 2018) – é certo que o STF, que já vinha deslegitimando as decisões e entendimentos da Justiça do Trabalho muito antes da Reforma Trabalhista de 2017 (DUTRA, MACHADO, 2021), chancelou, no período de 2018 a 2021, o ideário político-jurídico da reforma trabalhista e também de diversas das medidas em matéria trabalhista editadas pelo Governo Jair Bolsonaro durante a pandemia, que lhe davam continuidade.

Exemplos dessa atuação são as decisões do STF em matéria de terceirização trabalhista, legitimando a terceirização irrestrita (ADPF nº 324), os julgados que cancelaram a perspectiva do negociado sobre o legislado para além dos limites constitucionais, a declaração de constitucionalidade do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que foi feita sem considerar as contradições inerentes aos demais pilares do sistema sindical brasileiro, e, sobretudo as decisões a respeito das medidas de emergência pandêmica, que culminaram em considerar a autonomia individual dos trabalhadores e trabalhadoras como elemento validador de restrições severas de direitos, como redução de salário e jornada, à revelia da atuação sindical. Há, ainda, julgamentos pendentes sobre o fim da ultratividade das negociações coletivas e sobre a exigibilidade de participação sindical nas dispensas coletivas, nos quais o ideário neoliberal também apresenta sua potencialidade argumentativa em detrimento da Constituição de 1988.

Assim, o processo continuado de reformas trabalhistas no Brasil conta com a expressa e cada vez menos dialógica agenda liberal adotada pelo Governo, bem como encontra no STF um *player* que, embora tutele eventuais excessos (como a questão do acesso à justiça, do trabalho insalubre das gestantes e até do reconhecimento da COVID como doença ocupacional), ampara o ideário jurídico-político basilar das reformas de austeridade em sua essência.

Em continuação a esse processo concertado, foi composto, em 2019, o Grupo de Altos Estudos do Trabalho – GAET, sendo que, ao final de novembro de 2021, o Ministério do Trabalho divulgou o relatório final das atividades do grupo, no qual estão contidas propostas de direcionamento para a economia e, também, Projetos de Lei e de Emendas Constitucionais que, em conjunto, perfazem uma nova reforma trabalhista, de caráter mais austero e agressivo que a já implementada em 2017.

O relatório do GAET de novembro de 2021

O GAET: composição e funcionamento

Por meio da Portaria 1.001, de setembro 2019, foi criado, no âmbito do Ministério da Economia, o Grupo de Altos Estudos do Trabalho – GAET, com o objetivo de “avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas”. Nos termos da Portaria, os indicados para a composição desse grupo se

dividiriam em 4 subcomissões, voltadas à discussão setorial dos seguintes temas: 1) Economia do trabalho; 2) Direito do Trabalho e Segurança Jurídica; 3) Trabalho e Previdência; 4) e Liberdade sindical.

A Portaria designou um conjunto de especialistas e membros do Governo Federal para a composição do GAET e determinou que esses se reuniram ordinariamente, a cada 4 semanas e, extraordinariamente, mediante convocação, sendo facultado ao grupo receber nesses encontros representantes dos trabalhadores e empregadores. Dentre os nomes dos indicados ao grupo, no qual salta aos olhos a hegemonia de figuras masculinas, há uniformidade em relação ao alinhamento a pautas patronais e ao *mainstream* econômico.

A redação final do relatório contou com as contribuições de Ricardo Paes de Barros; José Marcio Camargo; Carlos Henrique Corseuil; Miguel Foguel; André Portella; Ives Gandra Martins Filho; Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça; Alexandre de Souza Agra Belmonte; Douglas Alencar Rodrigues; Bento Herculano Duarte Neto; João Bosco Pinto Lara; Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento; André Araújo Molina; Rodrigo Dias da Fonseca; José Eduardo Duarte Saad; Antônio das Dores Pereira da Silva; Felipe Mêmolo Portela; Miguel Cabrera Kauam; Carlos Gustavo Moimaz Marques; Zélia Luiza Perdoná; Fernando Gallego Dias; Orion Savio Santos de Oliveira; Adauto de Oliveira Duarte; Reinaldo de Francisco Fernandes; Helio Zylberstajn; Wolnei Tadeu Ferreira; Luiz Carlos Amorim Robortella; Nelson Mannrich; Magnus Ribas Apostolico; Alencar Naul Rossi; Antonio Galvão Peres e Renato Franco.

Pelo texto da Portaria, o Grupo teria prazo de até 90 dias para apresentação de propostas ao Secretário Especial de Previdência e Trabalho Rogério Marinho, que poderia ser prorrogado por até 30 dias.

Sem que tenha ficado claro, na apresentação final do relatório do GAET pelo Ministério do Trabalho – que somente ocorreu dois anos depois, em novembro de 2021 –, se houve atraso ou novas prorrogações aos trabalhos da comissão, ou se houve atraso na sistematização dos documentos parciais pelo Ministério, o saldo é que o documento que veio a público, contendo 262 páginas, revela que as subcomissões de Economia do trabalho; Direito do Trabalho e Segurança Jurídica; Trabalho e Previdência; e Liberdade sindical apresentaram, em datas distintas, seus relatórios parciais, de modo não contemporâneo e não convergente entre si (embora todas elas consonantes com uma perspectiva política neoliberal) e que não houve, por parte da alta comissão, um esforço de síntese do material,

de modo a dificultar sobremaneira o esforço democrático daqueles que visam discutir publicamente as propostas veiculadas.

Sobreleva registrar que, além de haver diversas passagens em que os textos se contradizem entre si, a proposta apresentada já nasce desatualizada, visto que são ignorados marcos relevantes para a discussão das questões propostas, tal como o julgamento da ADI 5766 pelo STF, que declarou a inconstitucionalidade de dispositivos da reforma trabalhista que obstavam o acesso à justiça por parte dos trabalhadores vulneráveis. A construção do documento não se reporta, na maioria dos seus trechos, ao monitoramento dos impactos da reforma trabalhista de 2017, seus efeitos sobre renda, emprego, ocupação e informalidade no país, ao passo que se ancora no mesmo discurso que subsidiou a reforma trabalhista de 2017, para dar continuidade ao projeto que, nos últimos 4 anos, não entregou à sociedade os resultados prometidos, notadamente quanto ao nível de emprego, e se omitiu quanto a compromissos políticos constitucionais relevantes, como o trabalho digno, a redução das desigualdades e concretização dos direitos sociais.

Também cumpre sinalizar, a partir dos registros feitos pela própria Comissão no relatório, a insuficiência do diálogo dessa comissão não apenas com os sujeitos das relações de trabalho – trabalhadores e capital –, mas também com a comunidade científica especializada no tema, instituições de pesquisa e instituições de regulação do trabalho. Os encontros e a recepção de propostas são registrados como ocorrências pontuais nesses dois anos de trabalho e não são considerados substancialmente nos argumentos e fundamentações apresentados no relatório.

Não bastassem esses elementos, em todas as páginas do documento, o Governo que promoveu os trabalhos da referida Comissão se exime dos seus resultados, com a declaração de que suas conclusões “não contam, necessariamente, com a concordância, integral ou parcial, deste Ministério do Trabalho e Previdência ou mesmo do Governo Federal”. Tal assertiva, embora indique uma desresponsabilização do Governo pelas propostas produzidas, não chega a representar uma isenção de intenções quanto à sua implementação total ou parcial, considerando o histórico recente das condutas governamentais, que têm se ressentido de observância da transparência.

As propostas do relatório do GAET

Como já sinalizado, há dificuldade significativa em extrair e analisar o conjunto de propostas da comissão porquanto não sistematizado ou uniformizado internamente o texto apresentado. Embora não se tenha dúvidas do direcionamento ideológico dos integrantes da comissão e da diretriz de continuidade da agenda neoliberal por todos adotada, há contradições operacionais internas no relatório, que dificultam a compreensão da agenda prioritária da comissão e do que deve ser levado em conta pelos afetados pelas propostas na discussão pública.

Enquanto a Comissão de Economia do Trabalho propõe modificações radicais na cobertura e operacionalização do seguro-desemprego e aponta para o direcionamento da multa rescisória sobre o FGTS para o Estado, e não para os trabalhadores, a Comissão de direito do trabalho e segurança jurídica apresenta Projetos de Lei de edição da Lei do Seguro-Desemprego (Lei nº 7.998/90) e da Lei do FGTS (Lei nº 8.036/90), que criam novos requisitos e que modificam a data de recolhimento das contribuições patronais, respectivamente, sem em nada dialogar com os aspectos proposto pela comissão de Economia do Trabalho (NOTA CONJUNTA..., 2021).

Também há divergências consistentes entre as propostas apresentadas pela subcomissão de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica e pela comissão de Liberdade Sindical, a exemplo da grave proposta de reconhecimento constitucional do locaute sustentada pela última submissão, bem como quanto aos mecanismos para operacionalização da proposta de negociação coletiva por empresa, ponto a respeito do qual convergem (NOTA CONJUNTA..., 2021).

Igualmente, o texto da subcomissão “Trabalho e Previdência”, cuja tônica é a redução dos custos gerados pelos direitos trabalhistas para a Previdência Social, converge parcialmente com a subcomissão de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica quanto ao regime jurídico previdenciário diferenciado (e restritivo) para o trabalhador intermitente.

Salta aos olhos a ausência de um esforço elementar de construção de uma proposta comum a ser apresentada ao debate público, que prezasse minimamente pela coesão e pela atualidade das discussões colocadas. Algumas passagens deixam explícitas manifestações em primeira pessoa, notadamente no que concerne a uma sinalização da necessidade de impor uma restrição legislativa a divergências jurisprudenciais das quais alguns integrantes

da Comissão tomam parte (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 112), o que traz a impressão de uma colcha de retalhos, com pouca sistematicidade.

Por isso, para mapeamento das propostas e posterior discussão, será realizada análise tópica do que foi proposto por cada subcomissão.

Subcomissão de Economia do Trabalho

A respeito do texto apresentado pela Subcomissão de Economia do Trabalho (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 9-44), o amplo repertório neoliberal mobilizado concentra-se em um conjunto principal de propostas voltadas à revisão dos elegíveis ao abono salarial e à periodicidade do seu pagamento e do pagamento do salário família, a fim de que sejam mensais; à desvinculação do pagamento do seguro-desemprego aos desempregados, convertendo seu pagamento na alimentação de uma “poupança individual precaucionária” para os trabalhadores empregados, nos moldes do FGTS, ao qual seria unificado; extensão do FGTS aos MEI; redirecionamento da multa rescisória de 40% do FGTS para o Estado; investimento em qualificação profissional dos empregados, por meio de incentivos fiscais, e investimento em intermediação de mão de obra para adequação das qualificações individuais dos trabalhadores aos postos de trabalho ofertados.

Importante registrar que essa subcomissão não apresenta projetos de lei de operacionalização das suas propostas, mas se observa um direcionamento consistente no sentido das agendas neoliberais mobilizadas no Brasil desde a década de 1990, sobretudo na responsabilização dos indivíduos pelo funcionamento do mercado de trabalho, como pontuado pela nota emitida pela REMIR e pela ABET a respeito do tema:

Trata-se, em essência, da mesma proposta apresentada na década de 1990, sob o argumento de que os benefícios assegurados pelo Estado estimulariam o rompimento do vínculo de emprego, levando a uma elevada rotatividade, à prevalência de contratos de curto prazo e à baixa produtividade da economia brasileira. As demais propostas vão na mesma direção, atribuindo os problemas do mercado de trabalho à regulação protetiva e ao comportamento individual dos trabalhadores, omitindo os problemas estruturais da economia e se esquivando da elaboração de qualquer projeto nacional de desenvolvimento. (NOTA CONJUNTA..., 2021).

Nesse sentido, a eliminação de dois importantes atenuadores da ausência de garantia do emprego no país, sem que haja discussão sobre a proteção da inserção dos trabalhadores

no mercado formal, aparenta tendenciosa em relação aos interesses classistas envolvidos e pouco responsiva às dinâmicas concretas do mercado de trabalho brasileiro na atualidade.

Não sobeja lembrar que o fim da estabilidade decenal, prevista originalmente na CLT, durante a Ditadura Militar, teve como contrapartida (insuficiente, ressalte-se) a inserção dos trabalhadores no FGTS, inclusive quanto à sua multa rescisória. Tal direito foi universalizado na Constituição de 1988 e, também, foi constitucionalizado o direito ao seguro-desemprego.

Cabe salientar que mudanças significativas no desenho dessas políticas, com reflexos na importância material e na forma de acesso a tais direitos, como sinalizado pela subcomissão, teriam que passar necessariamente por alterações no Texto Constitucional, em uma perspectiva de retrocesso. No entanto, a subcomissão se exime do enfrentamento explícito desse regresso constitucional, lançando a proposta sem maiores detalhamentos normativos.

Subcomissão de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica

Declaradamente buscando construir uma “sintonia fina com a reforma trabalhista de 2017”, essa subcomissão apresenta uma nova reforma trabalhista, compatível em extensão, amplitude temática e profundidade com a reforma de 2017 (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 45-168).

Embora anuncie a) uma proposta de emenda constitucional; b) um projeto de lei incluindo todos acréscimos e alterações da CLT e da legislação trabalhista correlata; e c) um “projeto de lei alternativo e/ou concomitante, instituidor de um novo regime trabalhista, mais simples e desburocratizado, centrado nos direitos constitucionais e na negociação coletiva, semelhante, mas com maior abrangência, àquele que o governo vem chamando de ‘carteira verde & amarela’”, a subcomissão não trouxe ao relatório a terceira proposta normativa, limitando-se às duas primeiras propostas normativas prometidas.

Embora tenham ganhado relevância midiática, nas primeiras semanas após a publicização do relatório, as questões atinentes ao não reconhecimento de vínculo empregatício com os trabalhadores em plataformas digitais e à liberação do trabalho aos domingos, a proposta é significativamente mais ampla que isso e envolve alterações no direito individual do trabalho, no direito coletivo do trabalho, na competência da justiça do trabalho e no processo trabalhista.

Seguindo a esteira da reforma trabalhista de 2017, essa nova proposta oferece continuidade ao processo de desconstituição da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, com revisão literal de diversas de suas súmulas e enunciados de jurisprudência, flexibilizações diversas em matéria de salário, jornada, repouso, garantias do emprego, temas de saúde e segurança, entre outros.

A premissa neoliberal de redução de custos do trabalho como pressuposto da ampliação do mercado de trabalho e de prevalência da autonomia individual dos trabalhadores vulneráveis em face dos empregadores como forma de aprimoramento da regulação do trabalho orienta todo o texto, que também é apresentado de maneira assistemática.

Medidas que afetam indistintamente mulheres em condições reprodutivas, trabalhadores com deficiência, trabalhadores acidentados, trabalhadores expostos a condições de trabalho insalubres ou perigosas, trabalhadores em plataformas, trabalhadores contratados de forma intermitente são apresentadas sob a ampla e quase mágica fórmula de que a simplificação das obrigações patronais favorecerá contratações e, no futuro, verterá benefícios a todos, desconsiderando as desigualdades estruturais do nosso mercado de trabalho e as demandas urgentes de proteção, assim como as diretivas presentes no Direito Internacional do Trabalho e no Direito Comparado para evitar a precarização.

Mas, diferentemente do que ocorreu em 2017, cuja proposição tinha caráter infraconstitucional e de logo aguçou denúncias de inconstitucionalidade das medidas propostas, os seus autores, sabedores da incongruência das propostas ora formuladas com o texto constitucional vigente, antecipam-se em apresentar, também, uma proposta de Emenda à Constituição, de modo a tornar a CF/88 “compatível” com suas propostas. A referência do GAET, evidentemente, não é o pacto político democrático de 1988, mas as diretrizes do mercado para o trabalho.

Nos supostos da proposta está o receituário neoliberal, a negação da luta de classes e a consideração de toda intervenção estatal como perniciosa, valendo-se inadvertidamente de reivindicações abstratas da solidariedade ou da doutrina social cristã que em nada se concretizam nas proposições apresentadas.

No que toca às alterações da Constituição, a primeira medida anunciada é o fim da unicidade sindical. Essa subcomissão, menos cautelosa que a subcomissão de liberdade sindical, fala imediatamente na instituição de um modelo de pluralidade sindical (e não de

um cenário de liberdade em que as entidades sindicais possam optar pelo modelo que julgarem mais conveniente) de modo a proporcionar uma “seleção natural dos sindicatos” (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 57), embora não decline, entre as alterações constitucionais ou infraconstitucionais propostas, como se daria a operacionalização dessa alteração tão significativa, sobretudo do ponto de vista das negociações coletivas.

De forma indisfarçada, está o objetivo de superação da organização sindical por categoria em favor da organização sindical por empresa, generalizando o chamado “sindicato de empresa”.

Nessa proposta também se admite a cobrança da taxa negocial pelos sindicatos e, ao mesmo tempo, limita-se a substituição processual dos sindicatos aos seus associados, em confrontação da jurisprudência consolidada pelo STF e pelo TST por meio do cancelamento da Súmula 301, que, aliás, tem consonância com a lógica que rege o processo coletivo em todas as esferas judiciais e não apenas na trabalhista.

Ainda, dá cabo ao poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que essa passe a ter função meramente arbitral nos conflitos coletivos de trabalho, com limitada prerrogativa de atuação mesmo em relação aos conflitos coletivos decorrentes de greves em atividades essenciais.

Também prevê alterações no texto Constitucional, art. 7º, para que, ao lado da previsão de reconhecimento dos acordos e convenções coletivas conste “reconhecimento da autonomia do trabalhador e da manifestação individual de vontade, na forma e nos limites da lei”; “regime trabalhista simplificado, facultativo ao trabalhador, com direitos e obrigações definidos em lei específica” (cumpre reiterar que a regulamentação desse regime não foi proposta pela Subcomissão, embora ela se refira ao malsucedido contrato verde e amarelo); e “instâncias conciliatórias, e mediação e arbitragem, voltadas à pacificação social dos conflitos individuais e coletivos, nos termos da lei”, de modo a fragilizar a regulação pública do trabalho e esvaziar, ainda mais, a competência da Justiça do Trabalho. Essas três propostas liberalizantes seriam estendidas às trabalhadoras domésticas mediante inclusão expressa no parágrafo único do art. 7º.

Importante registrar que essa proposta de constitucionalização da autonomia individual do trabalhador, contraditória com o princípio protetivo e a perspectiva pública e intervencionista do direito do trabalho para equilibrar a relação assimétrica, aparece em diversos pontos do projeto de lei de reforma da CLT apresentado pela subcomissão, que

passa a atribuir ao indivíduo autonomia para flexibilizações de jornada, salário, contrato e até mesmo de questões diretamente alusivas à saúde e segurança, como o adicional de insalubridade. Registre-se que muitos pontos que foram objeto de exaustiva defesa da autonomia negocial coletiva pelos defensores da reforma em 2017 agora são retomados sob o prisma da autonomia individual, numa escalada da contratualização privatística do direito do trabalho.

Por fim, propõem a ampliação da competência da justiça do trabalho para “a execução das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais”, a pretexto de fortalecer e facilitar a execução desses créditos.

Do ponto de vista infraconstitucional, as alterações são massivas e dispersas. Nessa parte, em que pese o projeto de lei venha acompanhado de uma exposição de motivos, a análise acurada do documento revela que algumas alterações e revogações não constam da exposição de motivos e, em alguns trechos, até mesmo contradizem as razões apresentadas, fato que pode se dar tanto por equívoco – má qualidade técnica legislativa –, quanto por falta de transparência na apresentação da proposta.

Apresenta-se, a seguir, uma síntese das propostas de alteração efetivamente formuladas no Projeto de Lei anexado ao relatório, independentemente do que consta da exposição de motivos, para superar esse obstáculo:

1) Cria empecilhos ao reconhecimento de grupos econômicos, procedimentalizando de forma burocrática seu reconhecimento pela Justiça do Trabalho e excluindo da configuração franquias, facções e parcerias. Compete esclarecer que o reconhecimento do grupo econômico gera responsabilidade solidária pelo crédito trabalhista, ampliando sua exequibilidade;
2) Dificulta a responsabilização subsidiária dos sócios do devedor principal, exigindo prévio esgotamento da execução contra o último;
3) Exclui taxativamente a configuração do vínculo de emprego para os trabalhadores de plataformas digitais;
<p>4) Introduce modificações na contagem dos prazos prescricionais trabalhistas, admitindo a pronúncia da prescrição de ofício (independentemente da arguição da parte contrária) pelo juiz do trabalho, e prevendo:</p> <p>4.1 No caso de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais o prazo começa a ser contado da “da ciência dos efeitos” e não da consolidação da lesão, como vinha determinando a jurisprudência da justiça do trabalho.</p> <p>4.2 Endurece as hipóteses de aplicação da prescrição intercorrente instituída pela reforma de 2017;</p> <p>4.3 Estabelece prazo decadencial de 5 anos para alterações contratuais consentidas e consolidadas, sobrepondo-se à regra da prescrição e à diferenciação entre prestação parcial e total vigente no TST com a Súmula 294.</p> <p>4.4 Uniformiza a incidência de prescrição quinquenal e bienal extintiva para as hipóteses de responsabilidade civil do empregador; acidente do trabalho, a contar da data do sinistro, ou da ciência da lesão, logo que confirmada por médico ou pelo INSS, em caso de doença; alteração e revogação de normas contratuais, empresariais ou de plano de cargos e salários; atos omissivos do empregador, inclusive, quando deixar de aplicar norma empresarial vigente; direitos ou interesses individuais homogêneos, quando pleiteados em ação civil pública, para as quais, sabidamente, a jurisprudência do TST tinha critérios especiais e mais tolerantes.</p> <p>4.5 Limita ainda mais a incidência da prescrição parcial, fazendo prevalecer a prescrição total, à revelia da Súmula 294 do TST.</p> <p>4.6 Limita a interrupção da prescrição aos pedidos idênticos, observada a identidade de partes e causa de pedir.</p>
5) Prevê expressamente a exclusão do tempo à disposição do empregador a participação em curso presenciais ou a distância que não sejam obrigatórios;
6) Descaracteriza enquanto turnos ininterruptos de revezamento (beneficiados com a jornada reduzida de 6 horas) a alternância de horários que não ocorra em prazo inferior a 3 meses.
7) Contrariando a Súmula nº 291 do TST, diz que a supressão de horas extras habituais não gera direito à indenização;
8) Limita a punição do empregador pelo pagamento da remuneração de férias em atraso aos dias atrasados, afastando a dobra legal anteriormente vigente.
9) Passa a dispor que “a recusa injustificada do empregado quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual, desde que atendida a exigência do § 1º (orientação e fornecimento do EPI), isenta o empregador de qualquer obrigação reparatória na ocorrência de acidente de trabalho”, invertendo a lógica anteriormente vigente, que se coaduna com a ideia de que o empregador é o responsável pelo meio ambiente laboral. Na regra atual, o empregador pode até dispensar por justa causa o empregado que se recuse aos procedimentos de segurança obrigatórios, mas, se ele não fiscaliza o uso, se torna responsável pelo eventual acidente. Aqui a responsabilidade passa a recair sobre o trabalhador, tornando-se a obrigação patronal meramente protocolar.

10) Admite como obrigatório do teste de gravidez das empregadas no momento da dispensa, sem dialogar com questões elementares sobre direitos reprodutivos e privacidade e intimidade das mulheres;
11) Torna renunciável a garantia da estabilidade da gestante, de modo que, se a trabalhadora grávida – e, portanto, estável provisoriamente, pede dispensa, o empregador fica desobrigado, ao contrário da jurisprudência anterior do TST, que tinha caráter protetivo sobretudo em relação ao nascituro;
12) Determina a inaplicabilidade da garantia do emprego da gestante aos contratos de trabalho temporário, por prazo determinado e de experiência, ao contrário da jurisprudência anterior do TST, bem como ao contrato de trabalho intermitente.
13) Relativiza a garantia do emprego da gestante permitindo que ela seja dispensada por motivo técnico, econômico, financeiro ou disciplinar (nos termos do art. 165), e não apenas por falta grave, como funciona atualmente.
14) Indica como marco inicial da garantia do emprego da gestante, para efeito de reintegração ao emprego, o momento da comunicação da gravidez ao empregador, e não a confirmação do estado gravídico, ao contrário da jurisprudência atual do TST.
15) Limita as hipóteses de cabimento da indenização substitutiva da garantia do emprego da gestante.
16) Torna exaustivo o rol de atividades insalubres ou perigosas, impedindo interpretações ampliativas;
17) Exclui da categoria dos professores o direito ao intervalo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;
18) Afasta expressamente da descaracterização do trabalho autônomo a exigência de exclusividade;
19) Lista que “Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado”, reforçando a contratação autônoma e fragilizando as presunções legais quanto ao emprego, que visavam evitar fraudes;
20) Limita os efeitos da declaração de nulidade do contrato, inclusive a possibilidade de arbitramento da remuneração pelo juiz do trabalho;
21) Limita a aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica à “Teoria Maior”, prevista no art. 50 do CCB, excluindo a aplicação da “Teoria Menor” prevista no Código de Defesa do Consumidor, que seria mais compatível com o Direito do Trabalho, justamente por se tratar de regência de relações assimétricas;
22) Estabelece critérios que inibem o juiz no arbitramento de remuneração em caso de acúmulo de funções.
23) Prevê o recolhimento de contribuições previdenciárias no contrato intermitente, mas não enfrenta como isso será feito quando a remuneração for inferior ao salário-mínimo ¹ .
24) Volta a dizer que a aposentadoria, à exceção da aposentadoria por invalidez, extingue o contrato de trabalho;
25) Retoma o teor da OJ nº 191 do TST, recuando em relação ao avanço quanto à responsabilização mais ampla do dono de obra, que fora adotada mais recentemente pelo TST, para determinar que o “contrato de empreitada de construção civil não enseja qualquer responsabilidade nas obrigações trabalhistas do dono da obra contraídas pelo empreiteiro, salvo se aquele for uma empresa construtora ou incorporadora”;
26) Elimina a regra de competência territorial em relação ao local da pactuação do contrato, estabelecendo fixamente a regra do local da prestação de serviços e, quanto aos navios, aplicando a lei do pavilhão;

¹ Importante observar que essa regra não converge com a previsão formulada pela subcomissão de Previdência e Trabalho, que limita os benefícios que poderão ser acessados pelo intermitente e, também, sinaliza para a possibilidade de o empregado fazer diretamente o recolhimento quando seu rendimento for insuficiente (como será apresentado no item 2.2.3 desse artigo).

27) Altera diversas regras processuais, inclusive para excluir o litisconsorte do acordo firmado com o empregador e com o qual ele não tenha concordado; traz novas prerrogativas para a Fazenda pública admitindo a possibilidade de dispensar-se a realização de audiências em suas lides;
28) Admite a possibilidade de quitação geral no acordo extrajudicial e retira do juiz a possibilidade de homologá-lo parcialmente, só podendo homologar ou rejeitar em bloco ² .
29) Amplia para 5 dias, e não mais 48 horas, o prazo para pagamento da condenação trabalhista, sob pena de multa de 10%.
30) Regula a utilização do seguro garantia judicial.
31) Cria um regime de execução concentrada em benefício de entidades de prática desportiva e das entidades beneficentes, de ensino e demais sem fins lucrativos, que poderão pagar a dívida mensalmente no prazo de 5 anos, prorrogável, correspondendo a 30 % do valor da sua receita líquida para pagamento mensal aos credores.
32) Interfere na forma de edição das súmulas do TST, cria novas dinâmicas recursais, inclusive com insistência em relação ao critério da transcendência, e modifica as hipóteses de cabimento do recurso de revista novamente.
33) Disciplina a aplicação da lei no tempo, inclusive admitindo a aplicação das regras da reforma à execução dos negócios jurídicos já ultimados, ou seja, aos contratos em curso.
34) Retoma o direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho, invoca para aplicação ao Direito do Trabalho dos princípios da proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência. E modifica para “norma coletiva”, em vez de ACT e CCT, a indicação de limitação do exame da Justiça do Trabalho aos elementos de validade do negócio jurídico, como constara na reforma de 2017.
35) Admite horas extras na contratação a tempo parcial, qualquer que seja a sua duração semanal;
36) Admite prorrogação de jornada em atividade insalubre, por acordo individual ou coletivo, desde que a empresa tenha PCMSO e PPRA;
37) Inclui os gestores que recebem gratificação de função na regra excetiva do recebimento de horas extras do art. 62 da CLT;
38) Excetua que teletrabalhador só não recebe horas extras se não estiver submetido a controle de jornada;
39) Determina que violação do intervalo entre duas jornadas só se submete a multa administrativa, sem indenização ao trabalhador;
40) Libera trabalho aos domingos por acordo individual ou negociação coletiva, exigindo apenas o revezamento que coincida uma vez a cada 7 semanas.
41) Determina que a extrapolação de jornada de 6 horas não amplia mais o intervalo intrajornada de 15 minutos para 1 hora, como é o entendimento atual da jurisprudência do TST;
42) Permite reduzir o intervalo intrajornada para 30 minutos por acordo individual, observados os mesmos critérios que antes se aplicavam à negociação coletiva (importante observar que essa permissividade, via negociação coletiva, foi uma das grandes alterações promovidas pela reforma de 2017, contrariando a jurisprudência do TST, e que, agora, escalona para o âmbito individual).
43) “Simplifica” o pagamento da hora de trabalho noturna, uniformizando que as jornadas noturnas rurais e urbanas serão entendidas como o período de 21h às 5h, com adicional de 25%. Elimina a hora noturna ficta e os efeitos da prorrogação diurna da hora noturna;
44) Veda a reeleição dos membros da CIPA;
45) Admite que acordo individual ou coletivo pode flexibilizar os índices e valores de insalubridade;
46) Tabula novamente o dano moral na Justiça do Trabalho, só que agora não tomando como referência o salário do trabalhador, mas, sim, o valor do teto dos benefícios da previdência social como referência, tal como fora proposto na caducada MP 808.
47) Estabelece que a “mera fixação de metas de desempenho pelo empregador é ato lícito, não caracterizando dano moral ou existencial”, mas não disciplina o que seria, dificultando a regulação de aspectos psicossociais no trabalho;
48) Determina que “Em caso de morte, invalidez ou perda parcial da capacidade laboral em serviço, o valor recebido pelo empregado ou seus herdeiros em razão de seguro contra acidentes custeado pelo empregador

² Na página 94, sem que isso conste da exposição de motivos, consta alteração prevendo que as partes poderão ser representadas pelo mesmo advogado, em alteração do 855-B, parágrafo 1º. (RELATÓRIO, 2021, p. 94)

deverá ser deduzido de eventual indenização decorrente de condenação judicial pelo mesmo fato.”, contrariando a jurisprudência do TST
49) Torna a jornada especial de 6h do bancário excepcional do escriturário, admitindo <i>para todos os demais</i> jornada de 8h e 44h semanais.
50) Insiste no trabalho insalubre da gestante e da lactante, mediante atestado, sem se referir à declaração de inconstitucionalidade no STF;
51) Inclui a referência à previsão no CBO, e não somente funções que demandem qualificação, para efeito da incidência da cota dos aprendizes, restringindo-a (“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, <i>assim definidas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.</i> ” (NR))
52) Indica benefícios previdenciários que o intermitente poderá usufruir, com ressalvas, na linha do que propõe a subcomissão de trabalho e previdência, mas nada dispõe acerca da questão do recolhimento previdenciário nas situações em que o rendimento mensal do intermitente ficar aquém do salário-mínimo;
53) Exclui o trabalhador intermitente do seguro-desemprego;
54) Recoloca a dinâmica das gorjetas por acordo em assembleia, como constara anteriormente em medida provisória;
55) Retoma a exigência das Comissões de Conciliação Prévia, a despeito de o STF já ter considerado sua exigência inconstitucional;
56) Amplia o prazo de tolerância e as hipóteses excetivas da aplicação de multas pela fiscalização do trabalho;
57) Muda a natureza jurídica do adicional de transferência para ser indenizatória, e não mais salarial, e modifica o seu prazo de pagamento, reduzindo-o;
58) Muda a dinâmica de eventual retorno do trabalhador afastado por invalidez, sem assegurar-lhe o emprego, mas mera indenização, após o prazo de 5 anos, na linha da proposta da subcomissão de Trabalho e Previdência;
59) Exclui a multa do FGTS em caso de rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, mantendo apenas a indenização do 479 da CLT (atualmente acumulam-se as duas penalidades);
60) Limita o acesso à justiça em caso de arguição de nulidade de cláusula normativa: o trabalhador precisa de anulação em ação coletiva e, caso ela não aconteça, no máximo, cabe ação regressiva contra o sindicato.
61) Presume-se suspeita a testemunha que litigue em juízo contra qualquer uma das partes, com idêntico objeto, entendimento exatamente oposto ao da Súmula nº 357 do TST, dificultando muito a produção de prova para o trabalhador;
62) Art. 844, § 2º: insiste nas restrições de acesso à justiça ao reclamante beneficiário da Justiça Gratuita que faltar à audiência, ignorando a conclusão da decisão do STF na ADI 5766; promove a possibilidade de multar-se a testemunha que falta com a verdade em juízo e autoriza a aplicação supletiva do CPC ao processo do trabalho;
63) Propõe-se que o 879, § 7º, passe a permitir o IPCA-E como fórmula de correção monetária do crédito trabalhista, mas sem mencionar a decisão do STF, que foi posterior ³
64) Limita os efeitos financeiros da projeção do aviso prévio no contrato de trabalho.

³ Na exposição de motivos fala-se da incompatibilidade de adotar o IPCA-E + 12% aa.

65) Determinar maior rigor na exigência de liquidação dos pedidos na petição inicial e adota o entendimento de que configuraria julgamento *ultra petita* o estabelecimento de *quantum* diverso dos valores indicados como líquidos pela parte.

66) Ao final do Projeto de Lei apresentado, há uma lista final de revogações de dispositivos, os quais não estão inteiramente contemplados na exposição de motivos. Algumas pontualmente foram justificadas quando da enunciação do projeto, outras situações efetivamente referem-se a normas obsoletas, como é o caso da relativa aos juízes classistas, por exemplo. Outras são inserções oportunistas, como é o caso do controle de jornada dos trabalhadores domésticos, ponto não tratado em nenhuma parte do relatório. Abaixo, listam-se as revogações e seus significados:

- a) o art. 225 (JORNADA DE SEIS HORAS NOS BANCOS);
- b) o art. 226 (JORNADA DE SEIS HORAS NOS BANCOS);
- c) o art. 232 (JORNADA DE SEIS HORAS DOS MÚSICOS);
- d) o art. 233 (JORNADA DE SEIS HORAS DOS MÚSICOS);
- e) o art. 234 (JORNADA DE SEIS HORAS DOS OPERADORES CINEMATOGRAFICOS);
- f) o art. 235 (JORNADA DE SEIS HORAS DOS OPERADORES CINEMATOGRAFICOS);
- g) os arts. 302 a 316 (CAPÍTULO SOBRE O TRABALHO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS);
- h) o art. 386 (SOBRE A ESCALA DE COMPENSAÇÃO DO REPOUSO AOS DOMINGOS);
- i) o art. 500, o qual dispõe que “O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho” – A revogação implica que seja aceitável o pedido de demissão de empregado estável desacompanhado do sindicato ou de outra autoridade.
- j) arts. 684 a 689 (CAPÍTULO SOBRE OS REPRESENTANTES CLASSISTAS NOS TRIBUNAIS);
- k) arts. 716 e 717 (SOBRE CARTÓRIOS DE JUÍZOS DE DIREITO);
- l) art. 889, o qual dispõe que “Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal”.
- m) inciso I e sua alínea “a”, do art. 894 (dispõe acerca do recurso de Embargos à SDI);
- n) § 1º-A do art. 896 (dispõe acerca do Recurso de revista);
- o) arts. 896-B e 896-C, e seus parágrafos (dispõem acerca do Recurso de revista);
- p) incisos I e II do § 5º do art. 897 da CLT (dispõem acerca do Agravo de Instrumento);
- q) Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 (essa proposta de revogação corresponde à proposta de incorporação da lei do aviso prévio ao texto da CLT);
- r) artigo 9º da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979 (dispõe sobre correção dos salários – norma obsoleta);
- s) artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984 (dispõe sobre correção dos salários – norma obsoleta);
- t) artigo 12 da Lei Complementar nº 150/2016 (a revogação implica a supressão da obrigatoriedade do registro de ponto do trabalhador doméstico – chama a atenção que nada na exposição de motivos apresentada pela própria comissão refira a esse aspecto);
- u) artigo 55 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971 (a revogação implica a supressão da garantia do emprego dos diretores de cooperativa);

67) Introduz na lei do trabalho previsão de que “A dupla subordinação ou subordinação compartilhada, caracterizada por obediência a regras, ordens ou orientações dadas pelo tomador de serviços, não configura vínculo de emprego entre este e os trabalhadores”, medida expressamente indicada como forma de barrar a “resistência” de juízes do trabalho quanto ao comando de permissividade da terceirização. Esse ponto do relatório é importante, porque o argumento supostamente justificador da inserção corresponde ao oposto do que os defensores da terceirização sempre sustentaram, que é a inexistência de subordinação entre o tomador de serviços e o trabalhador terceirizado: “a subordinação direta ao tomador de serviços insere-se na natural noção de dupla subordinação ou subordinação compartilhada que na prática está presente, em maior ou menor medida, em todos os casos de terceirização de serviços – e, fundamentalmente, que essa ocorrência não descaracteriza ou invalida a terceirização” (RELATÓRIO, 2021, p. 154).
68) Introduz requisito novo para o recebimento do seguro-desemprego: “O recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego fica condicionado ao prévio recolhimento das contribuições previdenciárias referentes ao período de recebimento salarial referido no inciso I”. Caso não preenchido, o empregador fica encarregado de pagar de forma indenizada ao empregado.
69) Reduz o percentual obrigatório de inserção dos trabalhadores reabilitados ou com deficiência nas empresas: o argumento é o de que o percentual precisa ser corrigido porque ‘sobram vagas porque os percentuais estão inflacionados’. Além de não trazerem dados que evidenciem essa assertiva ou que revelem a sua causalidade, ignora-se a diretriz de responsabilização dos empregadores pela qualificação dos trabalhadores quando ausentes trabalhadores com deficiência qualificados para a função disponível em razão da cota.
70) Altera a lei do bombeiro civil para prever que: A duração do trabalho do Bombeiro Civil é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a adoção da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.
71) Sobre o contrato de parceria em salões de beleza, dispensa a participação dos sindicatos na formulação do contrato e suaviza a presunção de vínculo empregatício quando não cumpridas as formalidades legais, para admitir prova em contrário.
72) Modifica o prazo mensal de recolhimento do FGTS, que passa a ser o dia 20 de cada mês;
73) Refuta a Súmula nº 443 do TST, que assegura a presunção de dispensa discriminatória no caso de dispensa imotivada de pessoa portadora de doença que causa estigma. Pelo teor da proposta, resulta refutada qualquer presunção não expressamente amparada na Lei nº 9.029.

Subcomissão de Trabalho e Previdência

Esta subcomissão apresenta diretrizes em seu relatório, quanto a quatro grupos temáticos, sem, contudo, apresentar projeto de lei que operacionalize tais propostas (RELATÓRIO, 2021, p. 169-184).

Essas diretrizes giraram em torno de eixos temáticos, sempre no sentido de verificar o impacto financeiro das normas trabalhistas sobre a Previdência Social e propor enxugamentos.

Quanto ao primeiro eixo, relativo à aposentadoria por invalidez, em face do novo desenho emprestado pela Reforma da Previdência, que diferencia significativamente o valor desse benefício em relação ao das demais aposentadorias, as preocupações do grupo se orientaram no sentido de garantir a participação das empresas nos processos administrativos e judiciais relativos a acidentes de trabalho, de modo a assegurar que as informações empresariais possam interferir na formação do parecer do perito médico; limitar a cinco anos o prazo em que os trabalhadores que usufruam de benefícios por incapacidade permaneçam vinculados ao empregador; fim da gratuidade dos atos processuais nas ações acidentárias, supostamente porque essa garantia de acesso estimularia o “litígio irresponsável” (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 173).

A premissa é de que haverá abuso na solicitação do benefício da aposentadoria por invalidez, em razão do percentual favorável de cálculo do benefício. Foi sinalizado no relatório que houve divergência interna na subcomissão quanto ao prazo de 5 anos. Em adendo, também foi colocado que “há hoje muitos trabalhadores já enquadrados nessa situação, razão pela qual eventual alteração deveria atingir os atuais empregados afastados” (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 173).

A respeito do segundo eixo, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, as preocupações foram no sentido de promover estudos para atualizar os dados e critérios aplicáveis, aperfeiçoando a metodologia, considerando as situações concretas em que a presunção estabelecida pelo NTEP fora desconstituída pela perícia médica. Também há preocupação com a participação do empregador nos processos administrativos relacionados ao NTEP, de modo a assegurar “segurança jurídica”. (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 174).

O terceiro eixo de análise foram os impactos dos adicionais de insalubridade e periculosidade na Previdência Social, notadamente no tema das aposentadorias especiais. Parte-se da premissa de que há banalização do pagamento dos referidos adicionais. A preocupação, nessa parte, diz respeito à diferença de critérios adotados previdenciariamente, para a aposentadoria especial, e aqueles adotados no campo trabalhista, em relação à regulação da periculosidade e da insalubridade. O subgrupo entende que há desatualização dos critérios usados para a aposentadoria especial, que não teriam acompanhado os entendimentos jurisprudenciais, e que não há identificação clara dos agentes insalubres e de seus critérios de caracterização. Reivindicam também que as

atividades consideradas perigosas passem a ser definidas a partir de dados concretos e estatísticas, por meio de levantamento de probabilidade, mediante delimitação estatística. Em decorrência dessas reflexões, propõe a superação da “cultura de monetização do risco”, a fim de substituir o pagamento de adicionais por mecanismos mais efetivos de proteção aos trabalhadores expostos a essas condições, a exemplo de “restrição de jornada de trabalho, seguros para prevenção de acidentes, metas para aumento da segurança no trabalho, entre outros” – elementos que, evidentemente, não neutralizam riscos do ponto de vista substantivo. O subgrupo também entende que deve haver restrição ao reconhecimento administrativo e judicial dessas condições, que seriam taxativamente estipuladas pelo “órgão público responsável”. Por fim, há ainda a reivindicação de que a prescrição alcance pretensões declaratórias, sobretudo que produzam efeitos previdenciários, e que o modelo de financiamento da aposentadoria especial seja modificado, de modo a limitar os benefícios aos sujeitos expostos aos agentes nocivos que efetivamente contribuíram. (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 176).

Ainda, houve um eixo temático dedicado à questão da imprescritibilidade das ações declaratórias trabalhistas. A normatização jurídica vigente estabelece que, mesmo quando já decorrido o prazo prescricional para o ajuizamento, pelo trabalhador, de uma ação condenatória contra o empregador, é possível acessar a Justiça do Trabalho para o reconhecimento de vínculo de emprego, com fins meramente declaratórios, porque essa declaração produz efeitos previdenciários para o trabalhador. A proposta do grupo é submeter as ações declaratórias aos mesmos prazos prescricionais concernentes às ações condenatórias – embora essa questão seja contraditória em relação à própria teoria geral do processo – e propõem, em adendo, uma série de intervenções e participação dos empregadores nos processos administrativos voltados ao reconhecimento de benefícios previdenciários, inclusive com obrigação do trabalhador de devolver os recolhimentos de FGTS caso, após a concessão do benefícios, essa seja revertida pelo empregador em fase recursal (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, P. 177).

Outro eixo eleito pela subcomissão é a questão do acidente de trajeto. A subcomissão entende que o segurado que sofra tal tipo de acidente pode receber um “benefício majorado”, mas que a empresa à qual ele esteja vinculado não poderia ser responsável de nenhuma forma. A proposta é de excluir da legislação a previsão da equiparação do acidente de trajeto ao acidente de trabalho, sem estipulação de como seria implementado o

mentionado “benefício majorado” para o trabalho vitimado por essa modalidade de infortúnio. (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 177).

Houve ressalva de divergência interna na subcomissão quanto a esse tema, tendo havido registro de que alguns de seus integrantes entendiam que a exclusão do acidente de trabalho não deveria ser absoluta, mas sim que deveria ser afirmada nos casos de transporte oferecido pela empresa.

Ainda, houve análise das questões previdenciárias relacionadas ao contrato de trabalho do trabalhador intermitente. A subcomissão propõe algumas condições para o trabalhador contratado nessa modalidade acessar benefícios previdenciários. Entre outras, propõe-se que o intermitente tenha acesso ao benefício do auxílio-doença a partir da data de início da incapacidade, como acontece com o contribuinte individual (poupando, portanto, o empregador de arcar com os ônus financeiros dos primeiros dias da convalescença); que a concessão do salário maternidade seja feita diretamente pela Previdência Social, sem a mediação do empregador; que somente haja emissão de CAT no exercício da atividade pelo empregado; que haja regulamentação da possibilidade de o trabalhador contribuir para a Previdência nos meses em que não receber remuneração – o que evidentemente é uma falsa solução para a inserção previdenciária do intermitente, uma vez que coloca para o trabalhador sem atividade e salário o ônus de zelar e contribuir para o seu vínculo previdenciário; isentar o empregador expressamente de recolhimento do FGTS e da obrigatoriedade da garantia provisória do emprego do acidentado caso o acidente de trabalho ocorra durante a prestação de serviços para outros empregadores – aqui a preocupação em desonerar os empregadores supera a demanda por uma questão essencial: colocar em termos objetivos a forma de implementação da garantia do emprego para essa modalidade contratual (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 181).

Houve, ainda, um eixo a respeito da disponibilidade de informações sobre aposentadoria especial na CTPS eletrônica, com sugestão de que o trabalhador beneficiário de aposentadoria especial tenha tal informação expressamente registrada na CTPS, de modo a evitar que o empregador, por desconhecimento, o submeta a atividade com exposição a agentes nocivos à saúde. (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 181).

Por fim, em um eixo especial, decorrente da realidade da pandemia da COVID, a subcomissão demonstra preocupação com a questão do enquadramento da Covid como doença ocupacional e com potenciais efeitos da pandemia sobre o NTEP. Quanto à primeira

questão, dialogando com a decisão do STF que declarou inconstitucional a refutação, *a priori*, do caráter ocupacional da COVID, o grupo propõe a seguinte interpretação do julgado da Suprema Corte:

à luz das disposições da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 20 do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei no 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexo causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional. (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 182-183).

Por fim, sobre COVID e NTEP, diante da ausência de avaliação dos impactos até o presente momento, o grupo reputa importante que a SEPRT/ME acompanhe os enquadramentos pelo nexo, em especial para verificar eventual anormalidade ou enquadramento fora do padrão.

Em resumo, essa subcomissão aponta para a limitação do benefício da aposentadoria por invalidez, para a extinção da figura do acidente de trajeto (acidente de trabalho havido no percurso entre a residência e o local de trabalho), propõe revisão dos critérios de configuração da periculosidade e da insalubridade; acena para a revisão do Nexo Técnico Epidemiológico ocupacional; investe contra a imprescritibilidade das ações declaratórias trabalhistas, convergindo parcialmente com a subcomissão anterior quanto ao regime jurídico previdenciário diferenciado (e restritivo) para o trabalhador intermitente e sinaliza para monitoramento dos impactos da Covid nos reconhecimentos e obrigações previdenciárias.

Subcomissão de Liberdade Sindical

Essa subcomissão apresenta diretrizes em seu relatório e projeto de Emenda Constitucional, sobrepondo a temática já enfrentada pela subcomissão de Direito do Trabalho e Segurança jurídica, com algumas divergências (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 185-262).

No escopo central dessa proposta estão a afirmação da liberdade sindical, com superação dos conceitos de unicidade e de categoria, bem como com a indicação, como forma de lidar com eventual pluralidade, do sindicato mais representativo para assumir cada unidade de negociação, organizada a partir dos critérios das partes, mas com forte sinalização para a organização por empresa. Estabelece proposta de critérios para essa nova forma de organização sindical, o que não foi feito pela subcomissão de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica.

Indica um modelo de prevalência do negociado sobre o legislado, apontando a possibilidade de essa prevalência abranger a criação de normas, a solução de conflitos e a administração/fiscalização do cumprimento das normas, hipótese em que resultariam afastadas as funções da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da fiscalização do trabalho; ou de essa prevalência assumir somente a produção de normas, delegando a resolução de conflitos e a fiscalização e esses órgãos estatais. Ficaria a critério da autonomia das partes coletivas a opção por um dos dois modelos.

A esse respeito, propõem o acréscimo de um parágrafo 2º ao art. 7º da Constituição Federal:

A negociação coletiva é o processo prioritário para definição das condições de trabalho, prevalecendo quando em confronto com outras fontes normativas, com exceção das matérias tratadas nos incisos II, III, IV, VII, X, XII, XVIII, XIX, XX, XXII, XXIV, XXV, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII deste artigo e observados os limites fixados em lei.” (BRASIL, RELATÓRIO DO GRUPO..., 2021, p. 258).

Além da defesa do modelo de sindicato por empresa, sustenta-se também a prevalência do acordo celebrado em nível da empresa, sobre a convenção coletiva de trabalho, já assegurado na atual redação da CLT reformada em 2017 (art. 620).

Por último, e causando preocupação e surpresa, os membros dessa subcomissão defendem a equiparação da greve ao locaute, circunstância somente experimentada na história constitucional brasileira quando da Constituição polaca, de 1937 – que marca a Ditadura do Estado Novo – e a alteração do texto constitucional para determinar a permissividade desse último.

Defendem o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, que ficaria limitado aos casos de greve em serviços essenciais e, mesmo assim, com vedação expressa da possibilidade de determinação cláusulas sociais ou econômicas, radicalizando a

jurisprudência restritiva recentemente manifestada pela Seção de Dissídios Coletivos do TST no julgamento da greve dos correios, em 2020.

Também limitam a representação sindical em ações judiciais aos associados do sindicato, à revelia da jurisprudência do STF e do TST e, ainda, propõem limitar a estabilidade dos dirigentes sindicais ao número de 1 para cada 200 trabalhadores, limitados no total a 80.

Defendem também a conceituação das condutas antissindicais, não regulamentadas no país, mas, ao fazê-lo, preveem um rol extenso de condutas antissindicais dos trabalhadores, que inclui piquetes e ocupações do local de trabalho.

Por fim, sinalizam para a admissibilidade da contribuição negocial como alternativa ao fim do financiamento obrigatório feito com a Reforma de 2017, entendendo dever ser vedada a possibilidade de o sindicato mais representativo tratar diferenciadamente os associados e não associados.

Questões colocadas à regulação do trabalho no País

Diante de um amplo espectro de propostas formulado pelo GAET, as quais, por vezes, não guardam entre si caráter sistemático, há alguma dificuldade analítica em relação a esse conjunto, que, todavia, não impede que dele se extraiam algumas conclusões.

Primeiramente, é evidente nos 4 textos apresentados, que, reunidos, compõem o relatório do GAET, um sentido de continuidade em relação aos vetores e perspectivas ideológicas que informaram a reforma trabalhista de 2017 e que persistiram permeando as medidas adotadas durante o Governo Jair Bolsonaro, anteriormente à pandemia e durante o seu curso.

Os argumentos mobilizados pelo grupo, que já não eram novidade em 2017, mas sim uma renovação requeitada da argumentação que embasou as reformas da década de 1990, seguem atrelando o nível de emprego ao custo do trabalho e desvinculando as relações de classe das relações de trabalho, como se os indivíduos e seus comportamentos pudessem ser estimulados ou desestimulados a partir de perspectivas individuais e de escolhas livres, descontextualizadas da conjuntura econômica e das diversas condicionantes sociais, inclusive elementos de classe, raça e gênero.

A continuidade da reforma de 2017 – que nos faz encará-la como uma “reforma trabalhista sem fim” – aparece expressamente no texto da subcomissão de Direito do

Trabalho e Segurança jurídica, que entende o conjunto amplo de propostas por ela formulado (mais de 70 modificações, como visto no tópico anterior) como um “ajuste fino” em relação à reforma de 2017, que supostamente deveria ter sido feito por meio da MP nº 808, a qual acabou não sendo convertida em lei.

Entretanto, o engodo da MP nº 808, que supostamente teria justificado que a reforma trabalhista de 2017 fosse aprovada em tramitação abreviadíssima pela maioria dos parlamentares, sem apresentação de destaques, consistiu em que tal medida foi editada e caducou sem conversão em lei. Ocorre que a mencionada Medida Provisória não tinha a amplitude ora proposta nem abarcava a diversidade de temas que ora se colocam em debate.

Em verdade, a pretexto de um “ajuste fino”, dá-se continuidade àquilo que apenas foi iniciado em 2017 e, com desfaçatez, argumenta-se que os efeitos prometidos em 2017 – sobretudo quanto em nível de emprego e à retomada do crescimento econômico – não teriam sido ainda alcançados porque as medidas necessárias não teriam sido implementadas em profundidade suficiente a garantir esse resultado.

Não há, por parte dos idealizadores da reforma, que coincidem com os “notáveis” que integram hoje o GAET, uma reavaliação da racionalidade que presidiu a reforma, sobretudo das perspectivas econômicas que estavam em voga, mas a insistência no remédio amargo, que supostamente apenas não fez efeito porque a dose teria sido insuficiente.

A ausência de diálogo com os impactos nocivos produzidos no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo no campo das relações coletivas de trabalho e em relação aos grupos vulneráveis, é notável e é representativa de que a insistência na agenda neoliberal decorre mais de um compromisso político com determinadas ideias e interesses classistas do que propriamente uma reafirmação de propostas que decorrem da demonstração de acerto de sua implementação.

Como largamente noticiado na mídia, quando do transcurso de quatro anos da reforma de 2017, não apenas ela não entregou a quantidade de empregos que fora prometida como contrapartida ao sacrifício de direitos sociais, como também implicou em aumento da informalidade e da precarização do trabalho (REFORMA trabalhista completa 4 anos sem conseguir estimular empregos, 2021).

Para além da continuidade insistente, a despeito da não promoção dos resultados prometidos, observa-se também nesse documento algumas perspectivas que são radicalizadas em relação aos eixos que orientaram a reforma de 2017.

Na reforma de 2017, embora já se aventassem perigosamente algumas manifestações de validação da autonomia individual da vontade dos trabalhadores em face do emprego – contradição com o pressuposto protetivo que sempre orientou o direito do trabalho, calcado na premissa da assimetria entre as partes (DRUCK, DUTRA, SILVA, 2019) – é certo que o cerne das proposições girava em torno de disputar um novo papel para as negociações coletivas, com permissividade para o regresso e até a renúncia de direitos trabalhistas por meio da negociação sindical.

De fato, naquele momento, as possibilidades de ajustes individuais entre empregado e empregador ficavam restritas a algumas temáticas – como, por exemplo, o banco de horas com extensão de seis meses, as jornadas de trabalho em regime 12x36 – e a alguns grupos, como era o caso do trabalhador reputado “hipersuficiente”. O foco principal, todavia, foram as possibilidades de prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos do art. 611-A e 611-B da CLT, acompanhados da recusa do crivo da Justiça do Trabalho para tais ajustes.

No decurso dos quatro anos entre a aprovação da reforma e o relatório apresentado pelo GAET, foram colocadas na mesa possibilidades cada vez mais permissivas de acordo entre empregado e empregador, como se a negociação sindical *in pejus* já tivesse se tornado insuficiente à flexibilização desejada pela agenda do capital. Nesse sentido, a já mencionada permissividade de acordo individual para redução de salário e jornada durante a pandemia do COVID, que foi materializada na MP nº 936 e chancelada pelo STF por meio da ADI 6363, a despeito de tratar-se de medida literalmente oposta ao que determina o Texto Constitucional, que exige expressamente a participação do sindicato em negociação desta natureza.

Na esteira desse novo eixo de tensionamento em relação ao direito do trabalho, a Subcomissão de direito do trabalho e segurança jurídica expressamente parte para a substituição da negociação coletiva pela vontade individual em diversos pontos nos quais já havia sido uma ruptura significativa permitir, em 2017, o negociado sobre o legislado. Isso se observa, por exemplo, em relação à permissão para acordos individuais em matérias que, direta ou indiretamente, resvalam em questões de saúde e segurança, como é o caso da duração dos intervalos intrajornada, historicamente coibida pela jurisprudência do TST (Súmula nº 347) e dos percentuais de pagamento do adicional de insalubridade. Para a continuidade da agenda, parece não bastar mais a negociação coletiva sem peias prevalecendo sobre o legislado: a demanda é que a negociação individual, na qual o

trabalhador se coloca em posição de fragilidade diante da perda do emprego, prevaleça sobre o legislado. Essa perspectiva, aliás, recebe proposta de menção expressa no texto constitucional, a despeito de substancialmente contrária ao seu conjunto axiológico (arts. 7º a 11 da CF/88).

Aliás, é digno de nota que, além de não colocarem como questão a ser pensada pela Comissão a rotatividade e a ausência de garantia do emprego e/ou proteção contra dispensa arbitrária no país, a Comissão, em aspectos distintos, investe contra o já frágil sistema de proteção contra a dispensa arbitrária, ora propondo modificações na dinâmica do seguro-desemprego e retirando do trabalhador o direito à multa de 40% sobre os depósitos de FGTS, dois importantes instrumentos de amparo do trabalhador dispensado imotivadamente no país, ora propondo fragilizações ou supressões de importantes garantias provisórias do emprego no país, como é o caso da garantia provisória do emprego da gestante e do dirigente de cooperativas, respectivamente.

A questão da especial afetação de minorias e grupos vulneráveis vem ao lado da omissão a respeito dos indicadores sociais regressivos produzidos pela reforma. Para além da negligência em relação à renda e ao emprego dos trabalhadores e trabalhadoras de modo geral, as propostas caminham no sentido de desconsiderar especiais vulnerabilidades – como, aliás, já fora feito em 2017, quando se desconsiderou, por exemplo, que a terceirização afetava especialmente mulheres e trabalhadores negros e negras – e avançar contra os direitos desse grupo, a exemplo das restrições à garantia do emprego das gestantes e também em relação ao trabalho das gestantes em atividades insalubres, nos dois casos apontando-se supostos abusos por parte das trabalhadoras como presunções para as restrições de direitos.

Também é de se notar a ausência de menção aos impactos das medidas em relação às pessoas com deficiência e a proposta de redução dos percentuais de cotas para pessoas com deficiência, a pretexto – não demonstrado empiricamente – de resultarem ociosos.

Nessa mesma chave, é possível dizer que o próprio relatório contém seus jabutis: sem mencionar justificativa, promove regressos, por meio de revogações, na regulação recém conquistada do trabalho doméstico, dispensando importante instrumento de controle e limitação da jornada das trabalhadoras domésticas do país, em vigor desde o recente ano de 2015. O que se depreende, dentro do guarda-chuva geral do argumento de que a redução de custos do trabalho favoreceria a empregabilidade, é que, dentro dessa lógica, sacrificar a

remuneração atinente às horas extraordinárias das empregadas domésticas seria uma conduta válida para a suposta facilitação de contratações promovida.

De outro modo, também em relação às dinâmicas institucionais públicas de regulação do trabalho e quanto às relações coletivas de trabalho é possível depreender, no sentido de continuidade inserido no relatório, alguns escalonamentos. Quanto ao primeiro aspecto, há uma investida ainda maior contra a atuação da Justiça do Trabalho em relação aos conflitos individuais, como no que concerne à amarra dos juízes para homologação parcial de acordos extrajudiciais, e, também, mediante impedimento da declaração difusa de invalidade das cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho. A modificação de diversos prazos prescricionais, sempre em prejuízo do trabalhador, também afeta indiretamente o acesso à justiça do trabalho.

Os procedimentos de uniformização jurisprudencial da Justiça do Trabalho e as novas dinâmicas recursais também são afetados, merecendo destaque a intenção de extinção definitiva do poder normativo da justiça do trabalho. Também vale dizer que a comissão de Liberdade Sindical, ao propor novos modelos de organização sindical, faculta, inclusive, a implantação de modelo no qual, por escolhas, os sujeitos coletivos poderiam afastar até mesmo a atuação das instituições de regulação (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Fiscalização do Trabalho) de suas controvérsias. Trata-se, afinal, de perspectivas que, de modo parcial ou total, pretendem afirmar a regulação privada sobre a regulação pública, em dimensões que acentuam a fragilização do poder judiciário trabalhista e que radicalizam os sentidos da reforma de 2017.

No que concerne às relações coletivas de trabalho, o que aparecia em 2017 como modificações centradas sobretudo na dinâmica negocial coletiva, colocada em uma perspectiva liberal de autonomia, porque descomprometida com as conquistas e balizas substanciais democráticas, e na questão do financiamento sindical obrigatório, modificação que promoveu impactos severos na vida das organizações sindicais brasileiras, as diretrizes do relatório de 2021 adquirem novos sentidos.

Acompanhando o movimento assistido entre 2017 e 2021, é possível observar uma nova investida contra as organizações sindicais que, a pretexto de aprofundar a liberdade sindical, promove um redesenho das relações coletivas de trabalho, com direcionamento importante para o sindicalismo de empresa, e que, amparando-se em uma suposta perspectiva de simetria entre organizações sindicais patronais e de trabalhadores, acaba por

implicar a defesa de perspectivas autoritárias na relação entre Estado e movimento sindical e entre empregadores e movimento sindical, o que passa pela defesa da constitucionalidade do locaute e também pela indicação, dentre as condutas sindicais a serem regulamentadas, de atos de mobilização e ação política típicos dos trabalhadores – como piquetes e ocupações de fábrica.

Chama atenção a construção de uma proposta de reforma sindical, com pouco ou nenhum diálogo social subjacente – é de se notar que o relatório reporta a encontros ou recebimento de material dos sujeitos coletivos, mas em nada dialoga ou mesmo refere ao conteúdo substantivo dessas comunicações – que supostamente se preste a assegurar a plenitude da liberdade sindical. De outro lado, convivem contraditoriamente com a perspectiva declarada de valorização da autonomia coletiva, as ideias de restrição da representação judicial dos sindicatos aos seus associados, em uma dinâmica incoerente com o próprio processo coletivo, e com a atuação no sentido de repudiar como antissindicais procedimentos típicos dos trabalhadores.

Vale registrar, entretanto, que os conceitos de unicidade e categoria, de fato, colidem com a noção ampliada de liberdade sindical estampada na Convenção nº 87 da OIT e que o sistema jurídico brasileiro precisa ser revisto nesse aspecto. Entretanto, é essencial que tal diretriz de aperfeiçoamento, que é inerentemente democrática, se desenvolva por meio de processos de diálogo igualmente democráticos, envolvendo os sujeitos coletivos em sua concepção, desenvolvimento e eventual aprovação. Saliente-se também que, no cenário atual de dificuldade de financiamento que as escolhas procedimentais e substanciais de 2017 coloram os sindicatos, é interessante a proposta de validação das contribuições negociais.

Por fim, a lida com fenômenos novos, não abordados na reforma de 2017 e que se acentuaram após aquele marco, se dá em um sentido de permissividade incoerente com o que vem sendo observado no cenário internacional: trato em relação aos trabalhadores em plataformas digitais, que são apenas excluídos da regulação jurídica trabalhista, sem observação dos desdobramentos ou riscos de generalização dessa medida, das possíveis fraudes e da necessidade de direitos mínimos em relação ao caráter de essencialidade demonstrado durante a pandemia por muitos desses trabalhadores, é no mínimo negligente.

Também chama atenção que o GAET não dialogue, nessa proposição, com as construções produzidas pelas instituições públicas de regulação do trabalho – notadamente o MPT e a Justiça do trabalho, que não têm ainda uniformização nesse tema – tampouco com

as inúmeras proposições legislativas existentes sobre o tema. É sintomática, igualmente, a ausência de referência a dados e pesquisas que possam subsidiar tais conclusões.

Ainda, fenômenos recentemente regulados pela reforma de 2017, mas que, por força da pandemia, tiveram sua importância agravada e suas condições revistas, inclusive por diretivas da OIT (2020), não receberam maior atenção, como foi o caso do teletrabalho, a respeito do qual a única proposta do GAET foi relativizar a presunção de que não havia controle de jornada em relações dessa natureza – o que, aliás, a jurisprudência trabalhista já vinha implementando independentemente de previsão legal expressa.

Vale dizer que a única subcomissão a pensar especificamente nas questões atinentes à pandemia da Covid 19 foi a subcomissão de trabalho e previdência, que, todavia, se limita a encomendar estudos sobre o tema, sempre entregar, de logo, propostas concretas. Do contrário, tanto essa comissão quanto a comissão de Direito do Trabalho e Segurança jurídica apresentam propostas no sentido de restringir a cobertura dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, seja por meio de restrições à aposentadoria por invalidez e à configuração do acidente de trajeto, seja reduzindo a responsabilização do empregador pelo uso de EPI, seja reduzindo os prazos prescricionais nas ações de responsabilização do empregador por acidente de trabalho. A lógica da austeridade, pautada na redução de custos como prioridade em face da garantia do acesso pleno aos sistemas de proteção social, inclusive o Previdenciário, merece destaque.

Há, portanto, compromisso com uma agenda de alterações que não advém necessariamente da realidade brasileira e das circunstâncias que a afetam as pessoas que trabalham, mas de demandas empresariais que, desde 2017, tem se radicalizado em amplitude temática e profundidade.

Considerações finais

Esse artigo resulta de um esforço preliminar de mapeamento do conjunto de propostas apresentado pelo GAET em novembro de 2021, a fim de oferecer à comunidade acadêmica um mapa prático de como atuou essa comissão de notáveis e do que ela projeta para a regulação do trabalho no próximo período. Como asseverado na introdução, ainda que traga consigo propostas de alterações legislativas e constitucionais, o documento ainda não

recebeu encaminhamento formal que permita efetivamente dimensionar a viabilidade das propostas nele contidas.

Não é possível examinar o referido documento sem situá-lo como uma continuidade da reforma de 2017 e das inúmeras reformas parcialmente implementadas ao longo dos 3 primeiros anos do Governo Jair Bolsonaro, que efetivamente deram continuidade ao sentido de desconstrução dos direitos sociais e privatização da regulação do trabalho, com incremento do arbítrio empresarial.

A conclusão alcançada é que, não obstante não tenha havido a concretização das promessas que mobilizaram a reforma de 2017, sobretudo quanto aos indicadores do emprego formal, o que se percebe é uma insistência nos pontos e diretrizes que mobilizaram a edição da Lei nº 13.467, notadamente a ideia de que redução dos custos da contratação produz efeitos no nível de emprego, abordagens individualistas em relação ao comportamento patronal e ao comportamento dos trabalhadores, prevalência do negociado sobre o legislado e substituição da atuação das instituições públicas de regulação pela vontade das partes, a despeito da assimetria inerente às relações laborais.

Para além do caminho de continuidade em relação aos aspectos apontados, é preocupante constatar que há, nesse conjunto de propostas, também um aprofundamento das diretrizes neoliberais abraçadas em 2017, no sentido de um reposicionamento dos sindicatos, numa perspectiva do sindicalismo de empresa, nova investida de regulação do trabalho por acordos individuais entre empregado e empregador, nova investida contra o papel da Justiça do Trabalho e adoção de ares cada vez mais autoritários em relação ao sindicalismo e aos conflitos coletivos de trabalho.

O relatório também contém uma perspectiva mais audaciosa que a de 2017, quando foram feitas apenas modificações legislativas, passando a propor alterações no Texto Constitucional e, portanto, ameaçando centralmente os termos do pacto político de 1988, que está indubitavelmente assente nas balizas do nosso sistema de proteção do trabalho.

Como a experiência tem demonstrado, o final do ano e o final de um Governo que tem utilizado a surpresa e a supressão dos tempos do debate político como arma de fragilização das resistências não permitem deixar despercebido um conjunto tão disruptivo de propostas para um país que tem tido seu mercado de trabalho tão assolado pelo contexto recessivo e pelas reformas de austeridade.

Na contramão do que tem ocorrido em países igualmente afetados por reformas de austeridade na década passada – por exemplo, o início do ano de 2022 na Espanha é marcado pela edição de norma que revê os termos da Reforma Trabalhista de 2012, em perspectiva protetiva – é preocupante que o direcionamento da sociedade brasileira seja no sentido do aprofundamento dos desequilíbrios de poder e justiça social promovido pela racionalidade neoliberal.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Assembleia Nacional Constituinte [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 maio 2021.

BRASIL. **EM nº 00026/2019 ME**. Brasília, DF: Ministério da Economia [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP%20873-19.pdf. Acesso em: 08 maio 2021.

BRASIL. **EMI nº 00083/2019 ME AGU MJSP**. Brasília, DF: Ministério da Economia [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP-881-19.pdf. Acesso em: 09 maio 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019**. Brasília, DF: Congresso Nacional, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm. Acesso em: 03 maio 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm. Acesso em: 09 maio 2021.

BRASIL. **Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020**. Brasília, DF: Congresso Nacional, [2020]. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Lei n. 14.047, de 24 de agosto de 2020**. Brasília, DF: Congresso Nacional, [2020]. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 870, de 1º de janeiro de 2019**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm#:~:text=MPV%20870&text=Estabelece%20a%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20ob%C3%A1sica%20dos,da%20Rep%C3%BAblica%20e%20dos%20Minist%C3%A9rios.&text=%C3%A2mbito%20de%20aplica%C3%A7%C3%A3o-Art.,da%20Rep%C3%BAblica%20e%20dos%20Minist%C3%A9rios. Acesso em: 03 maio 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 873, de 1º de março de 2019**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873impressao.htm. Acesso em: 08 maio 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 881, de 30 de abril de 2019**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881impressao.htm. Acesso em: 09 maio 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019.** Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905impressao.htm. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 927, de 22 de março de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm. Acesso em: 11 maio 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 936, de 1º de abril de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impressao.htm. Acesso em: 11 maio 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 945, de 4 de abril de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945impressao.htm. Acesso em: 11 maio 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 955, de 20 de abril de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 1.045, de 27 de abril de 2021.** Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 25 ago. 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021.** Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 11 maio 2021.

BRASIL. **Medida provisória n. 1.058, de 27 de julho de 2021.** Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1058.htm. Acesso em: 25 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Normas Regulamentadoras – NR.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 07 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota informativa – Nova NR 3: custos dos embargos e interdições em termos de valor agregado.** Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2019/nota-informativa-2013-avaliacao-das-alteracoes-da-norma-regulamentadora-3>. Acesso em: 07 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota informativa – Nova NR 16: adicional de periculosidade no caso de transporte de combustíveis.** Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2019/nr16_nota_informativa.pdf/view. Acesso em: 07 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.342 Distrito Federal.** Relator: Ministro Marco Aurélio, 29 de abr. 2020. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344937101&ext=.pdf>. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363/DF**. Relator: Ricardo Lewandowski, 06 de abr. de 2020 Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Ministério do Trabalho e da Previdência Social. **Relatório do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET)**. Novembro de 2021. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2021/arquivos/nota-de-apresentacao-dos-relatorios-final.pdf> Acesso em 2 jan 2021.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A Contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH** [online]. 2019, vol.32, n.86, pp.289-306. Epub Oct 10, 2019. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>.

DUTRA, R. Q.. A regulação pública do trabalho e a reforma trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; Vitor Araújo Filgueiras (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed.Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, v. 1, p. 155-177.

DUTRA, Renata Q.; MACHADO, Sidnei (orgs.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

DUTRA, Renata Q; Lima, Renata S. **NEOFASCISMO, NEOLIBERALISMO E DIREITO DO TRABALHO NO GOVERNO JAIR BOLSONARO**. (NO PRELO)

DUTRA, RENATA QUEIROZ; LIMA, R. S. . Relações de trabalho, reformas neoliberais e a pandemia do covid-19: as políticas para o trabalho no epicentro da estratégia de saúde coletiva. **Revista Direito Público**, v. 17, p. 465-492, 2020.

FILGUEIRAS, V. A.. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed.Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo soc.** [online]. 2018, vol.30, n.1, pp.77-104. ISSN 1809-4554. <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>.

MELLO FILHO, L. P. V.; DUTRA, Renata Queiroz. Desafios da tutela do trabalho no contexto da pandemia: desconstitucionalização, despublicização e desproteção. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). **A devastação do trabalho: a classe**

do labor na crise da pandemia. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020, v. 1, p. 141-172.

NOTA CONJUNTA DA REMIR E DA ABET. **Nova Ofensiva Contra os Direitos Trabalhistas e a Proteção Social**: O relatório do GAET. 20 de dezembro de 2021. Disponível em <http://abet-trabalho.org.br/nota-conjunta-abet-e-remir-nova-ofensiva-contra-os-direitos-trabalhistas-e-a-protecao-social/> Acesso em 5 jan 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19**. Brasília: OIT, Mar. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 Ago. 2020.

PAIXÃO, Cristiano. **Covid-19 e o oportunismo desconstituinte**. Disponível em: <https://www.afbnb.com.br/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituinte-por-cristiano-paixao/#:~:text=Logo%20ap%C3%B3s%2C%20outra%20MP%20foi,texto%20exige%20a%20negocia%C3%A7%C3%A3o%20coletiva>). Acesso em: 11 maio 2021.

PARTIDO SOCIAL LIBERAL. **O caminho da prosperidade**: proposta de Plano de Governo. Disponível em: https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://multimidia.gazetadopovo.com.br/painel/./media/docs/1534262010_plano-de-governo-jair-bolsonaro-2018.pdf?1618879167 . Acesso em: 29 maio 2021.

REFORMA trabalhista completa 4 anos sem conseguir estimular empregos. **Revista Exame**, 17/11/2021. Disponível em <https://exame.com/economia/reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-conseguir-estimular-empregos/> Acesso em 2 jan 2022.

Dados da autora

Renata Queiroz Dutra

Professora Adjunta de Direito do Trabalho da Universidade de Brasília (Graduação e na Pós-Graduação). Doutora em Direito pela UnB. Presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (2022-2023) e integrante da REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista no Brasil. Email: renataq Dutra@gmail.com.