



ISSN: 0975-833X

Available online at <http://www.journalcra.com>

INTERNATIONAL JOURNAL  
OF CURRENT RESEARCH

International Journal of Current Research  
Vol. 14, Issue, 02, pp.20781-20788, February, 2022

DOI: <https://doi.org/10.24941/ijcr.43172.02.2022>

## RESEARCH ARTICLE

# REFORMA TRABALHISTA CONTINUADA NA PERSPECTIVA LEGISLATIVA: UM PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS E DESVIRTUAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos\*, André Cleandro de Castro Dias and  
Fabrício Segato Carneiro

Rua Olacildo Ximenes Jalles, n. 1914, Capim Macio, Natal - RN, Brasil

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 24<sup>th</sup> November, 2021

Received in revised form

29<sup>th</sup> December, 2021

Accepted 14<sup>th</sup> January, 2022

Published online 28<sup>th</sup> February, 2022

#### Keywords:

Reforma Trabalhista Continuada.  
Legislação Trabalhista. Precarização  
dos direitos Trabalhistas. Concentração  
de poder no Empregador.  
Desvirtuamento do Direito do  
Trabalho.

#### \*Corresponding author:

Maria Cecília de Almeida Monteiro  
Lemos

### ABSTRACT

Este artigo tratou a Reforma Trabalhista sob a perspectiva de um processo composto de vários instrumentos normativos, abordou as principais normas que versaram sobre as relações trabalhistas, no período de 2017/2021, e objetivou analisar a contribuição de tais normas para a precarização dos direitos trabalhistas. Não contemplou toda a legislação editada naquele período, mas, selecionou as normas que estabeleceram um padrão de supressão da tutela trabalhista. Para tanto, utilizou o método sociojurídico crítico e realizou pesquisa bibliográfica e documental. O tema justificou-se pelo impacto que a legislação trabalhista possui nas relações sociais, além do ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, o entendimento do processo reformista é condicionante para a viabilização de meios de resistência. Constatou-se que os novos dispositivos legais buscaram desvirtuar o Direito do Trabalho de sua essência protetora do trabalhador fragilizado, na medida em que o afastaram do centro de um núcleo constitucional de proteção.

Copyright © 2022. Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, André Cleandro de Castro Dias and Fabrício Segato Carneiro. "Reforma trabalhista continuada na perspectiva legislativa: um processo de precarização de direitos sociais e desvirtuamento do direito do trabalho", 2022. *International Journal of Current Research*. 14. (02). 20781-20788.

## INTRODUCTION

As relações trabalhistas, sobretudo as de emprego, atravessam um momento crítico de sua história. No Brasil os indicadores sociais demonstram a acentuação das desigualdades socioeconômicas diante do aumento da pobreza e da concentração de renda. Isso é perceptível quando se constata que no segundo trimestre de 2021 a taxa de desemprego (desocupação) atingiu o percentual de 14,1% (totalizando 14,4 milhões de pessoas desempregadas), os desalentados totalizaram 5,6 milhões de pessoas e a taxa de subutilização alcançou o percentual de 28,6% (IBGE, 2021a). Soma-se a isso o aumento da taxa de informalidade que atingiu o patamar de 40,8% da população economicamente ativa (34,2 milhões de pessoas), no trimestre encerrado em julho de 2021 – aumento de 5,6 milhões de pessoas em um ano (IBGE, 2021b).

De outra sorte no período de 2020 e 2021 o Brasil passou a ter um grupo de 65 bilionários, cuja riqueza acumulada sofreu um aumento de 71%, eis que saiu de 127,1 para 220,4 bilhões de dólares (FORBES MONEY, 2021). Nesse contexto, os Poderes Legislativo e Executivo adotaram medidas, seja por edição de medidas provisórias, seja por promulgação de leis, que, supostamente, seriam capazes de gerar novos postos de trabalho e diminuir o nível de informalidade da economia. Essa situação leva ao questionamento: em que medida as alterações legislativas, ocorridas entre 2017 e 2021, se caracterizam como um processo de precarização dos direitos trabalhistas e de desvirtuamento do próprio direito do trabalho? O trabalho iniciará com a abordagem da Reforma Trabalhista sob a perspectiva de um processo (em movimento continuado) composto de vários instrumentos normativos, não como sinônimo da Lei 13.467/2017.

Em seguida, realizará um apanhado das principais normas, com marco temporal entre 2017 e 2021, que versam sobre o mundo do trabalho. Por fim, será analisada a medida na qual tais legislações contribuíram para a precarização dos direitos trabalhistas e para o desvirtuamento do próprio direito do trabalho.

## METODOLOGIA

Para responder a essa problematização, este estudo aplicará o método sociojurídico crítico. Quanto aos procedimentos técnicos, analisará as alterações legislativas havidas no período entre 2017 e 2021 e utilizará a pesquisa bibliográfica, juntamente com outras obras acadêmicas e artigos científicos publicados em revistas especializadas acerca do tema em análise.

**Reforma trabalhista enquanto processo:** A constitucionalização de direitos ocorre, segundo Ricardo Macedo de Brito Pereira, mediante o desenvolvimento da *igualdade*, pois esta permite “[...] a integração de pessoas ao centro em que direitos são assegurados, [...]”. Por outro lado, quanto maiores as desigualdades, mais distante do centro essas pessoas são colocadas, à margem de direitos, bem-estar e das deliberações relevantes na sociedade” (2018, p. 55). Para o Autor, são vários os fatores que podem provocar esse distanciamento do cidadão/trabalhador do centro constitucional, dentre eles destacam-se: descumprimento reiterado do ordenamento jurídico pelos empregadores; déficit do acesso à justiça; a legislação como fonte de desvirtuamento da vontade constitucional; direitos aplicados com conteúdos divergentes pelo Poder Judiciário; e problemas de interpretação constitucional (PEREIRA, 2018, p. 57/58). Embora tais fatores sejam muito próximos, chegando, em algumas situações, a atuarem conjuntamente, este artigo versa acerca da atuação da legislação como fonte de desvirtuamento da vontade constitucional, capaz de promover a descentralização do trabalhador da proteção constitucional. Convencionou-se nominar a Lei 13.467/2017 como sinônimo de Reforma Trabalhista, em razão do forte impacto que a referida norma causou no sistema justarabalista brasileiro. Entretanto, esta pesquisa abordará como parte integrante do processo da Reforma Trabalhista, não como sinônimo ou única representante.

Nesse sentido, medidas provisórias têm sido utilizadas como instrumentos ordinários para a modificação da legislação trabalhista. A Constituição Federal, em seu art. 62, faculta ao Presidente da República editar medidas provisórias “em caso de relevância e urgência”. Portanto, trata-se de um instrumento de exceção cuja validade está ligada a “[...] um *estado de necessidade* que imponha ao Executivo a adoção imediata de providências, de caráter legislativo, inalcançáveis pelas regras ordinárias de legiferação, em face de um *real e concreto perigo de demora* pela prestação legislativa natural” (MELO, 2019). O Supremo Tribunal Federal – STF – já se posicionou no sentido de que esses requisitos constitucionais de validação das MPs (relevância e urgência) impedem que o Presidente da República “incida em excesso de poder ou em situação de manifesto abuso institucional, pois o sistema de limitação de poderes não permite que práticas governamentais que informam a concepção democrática de Poder e de Estado [...]” (STF, 2002) e que a relevância e a urgência são critérios discricionários de caráter político que, em princípio, ficam

restritos aos Poderes Executivo e Legislativo, cujo controle de constitucionalidade pelo Poder Judiciário ocorreria excepcionalmente. A adoção de medidas provisórias como principal instrumento da Reforma Trabalhista representa que o Governo Federal, juntamente com o Congresso Nacional, prioriza a materialização de uma política públicas qualquer diálogo social, que visa a desregulação das relações de trabalho, atingindo princípios normativos imperativos que devem ser observados pelos Poderes Executivo e Legislativo e afasta o trabalhador do centro constitucional.

**Lei 13.467/2017:** A Lei 13.467/2017, como dito, é a mais importante representante do processo de Reforma Trabalhista. A sua importância baseia-se, além da amplitude do seu alcance, na precisão dos temas (des)regulados que atingem os três ramos do Direito do Trabalho, quais sejam, Direito Individual, Direito Coletivo e Direito Processual do Trabalho. Marcada pelo retrocesso social, esta Lei “[...] desponta por um direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais” (DELGADO, DELGADO, 2018, p. 40). Esta pesquisa pretende identificar a Lei 13.467/2017 como passo mais marcante da Reforma Trabalhista que serviu como estrutura de guia para toda a legislação precarizante que a sucede. Referida lei cria subterfúgios para o aumento da jornada de trabalho, colocando em risco a saúde, o bem-estar e a segurança do trabalhador, além prejudicar o seu convívio social, cívico e familiar. Isso ocorreu com a eliminação das horas de itinerário (art. 58, §2º/CLT). Ao mesmo tempo, procura deslocar o direito da realidade ao afirmar que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 611-B/CLT). A terceirização trabalhista foi impactada pela atuação conjunta das leis 13.429 e 13.467/2017. Com a possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, inclusive a principal (novas redações dos arts. 4º-A, 4º-C e 5º-A, da Lei 6.019/74), há o ferimento da isonomia entre os empregados da empresa tomadora de serviços e os trabalhadores terceirizados, inexistindo a obrigatoriedade da equivalência remuneratória entre eles (§1º, art. 4º, Lei 6.019/74). Essa possibilidade fere o princípio da não discriminação prevista na CF (art. 3º, IV, e art. 7º, *caput* e inciso XII) e em inúmeros tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

A regulamentação do contrato de trabalho intermitente (art. 443, §3º, e 452-A/CLT), incorpora todas as características do contrato informal de trabalho: não gera segurança quanto ao labor nem quanto à remuneração. Possibilita a contratação por hora mediante o pagamento do salário-mínimo/hora e não gera proteção social, eis que inviabiliza a aposentadoria e não dá acesso ao seguro-desemprego. Inviabiliza qualquer planejamento de vida pelo empregado uma vez que dispõe ao empregador do controle sobre o tempo de vida (sustento) do empregado. A desproteção do trabalhador e o desvirtuamento da própria função civilizatória do direito foi tão significativo que o Direito Coletivo do Trabalho “[...] passaria a se direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira” (DELGADO, DELGADO, 2018, p. 45). Essa mudança de paradigma baseia-se no tripé: enfraquecimento sindical, desvirtuamento da negociação coletiva e restrições à atuação da Justiça do Trabalho.

O enfraquecimento sindical significa a acentuação do desequilíbrio de forças entre trabalhador e empregador. Isso ocorreu no aspecto financeiro na medida em que o custeio sindical foi, abruptamente, prejudicado com a retirada do caráter obrigatório da contribuição sindical (arts. 545, 578, 579, 582, 587 e 602/ CLT) – sem qualquer período para adaptação ou sem a disponibilização de outras opções de custeio. E, no aspecto das atribuições, quando extinguiu a homologação sindical das rescisões contratuais (dificultando a fiscalização pelos sindicatos) e quando criou a comissão de representação dos empregados nas empresas (art. 510-C/CLT) com a completa exclusão da interferência dos sindicatos em tais comissões. Em que pese a Lei 13.467/2017 busque enaltecer a prevalência da negociação coletiva, também a enfraquece ao fortalecer a autonomia individual da vontade – por meio dos acordos individuais. Exemplo disso é o parágrafo único, do art. 44/CLT, que estabelece a livre negociação das matérias previstas no art. 611-A/CLT quando se tratar de empregados portadores de diploma superior e que percebam valores iguais ou superiores ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, assim como a permissão para acréscimo de horas extras diárias por meio de negociação individual, com a possibilidade de banco de horas com compensação em até 6 (seis) meses e compensação de jornada no mesmo mês – também via acordo individual. O art. 59-A/CLT também remete matérias do campo da negociação coletiva para a individual no que se refere aos turnos de doze horas seguidas por trinta e seis ininterruptas de descanso, regime que tinha, como condição de validade a imprescindibilidade da prévia negociação coletiva ou expressa previsão legal, nos termos da Súmula 444 do TST.

A negociação coletiva também foi dificultada com a estipulação da duração da convenção coletiva e do acordo coletivo pelo prazo máximo de 02 (dois) anos. Além disso, tornou-se real a possibilidade de a negociação coletiva ser utilizada como instrumento de redução de patamar civilizatório – o que subverte a natureza do instituto. Isso se dá com a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei quando versarem acerca das matérias enumeradas no art. 611-A/CLT, bem como com a prevalência do acordo coletivo sobre a negociação coletiva (art. 620/CLT) – em total afronta ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, os limites da negociação coletiva serão estabelecidos no julgamento do Tema 1046, de Repercussão Geral, pelo STF, no qual se discute a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, à luz dos arts. 5º, incisos II, LV e XXXV; e 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal. Outra grave alteração promovida pela Lei 13.467/2017 diz respeito à parte final do §3º do artigo 614 da CLT, que veda a ultratividade das normas coletivas. Esta guinada em direção diametralmente oposta à determinação contida na Súmula 277 do TST transfere para as entidades representantes dos trabalhadores toda a pressão inerente ao fim prazo de validade do instrumento coletivo, em face do risco de perda de eficácia de todos os direitos e garantias negociados para a categoria pelo decurso do prazo. A restrição da atuação do Poder Judiciário do Trabalho também foi escopo da Lei 13.467/2017 uma vez que ficou nítida a intenção de controlar a formação de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, procurou afastar a atuação judicial trabalhista do controle de legalidade (aqui englobados a constitucionalidade e a convencionalidade) das matérias das convenções coletivas e dos acordos coletivos (Art. 8º, §2º, §3º,

art. 702, I, f e §§3º e 4º/CLT). O Direito Processual do Trabalho, na qualidade de instrumento de materialização do Direito Fundamental do Trabalho, foi alvo de duplo ataque pela Lei 13.467/2017. Inicialmente criou barreiras para o acesso à justiça ao dificultar a concessão da assistência judiciária gratuita e responsabilizar os beneficiários da justiça gratuita pelo pagamento dos honorários periciais, quando sucumbentes no objeto da perícia (art. 790-B/CLT), e pelos honorários advocatícios sucumbenciais. O acesso à justiça também foi onerado com a instituição da sucumbência recíproca relativa aos honorários advocatícios (§3º, art. 791-A/CLT). O STF, por meio de decisão proferida em 20.10.2021 na ADI 5766, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), relativos ao pagamento de honorários periciais e advocatícios sucumbenciais, quando a parte fosse beneficiária da justiça gratuita. Ultrapassadas as barreiras que impedem o trabalhador de ter acesso à justiça, este se depara com o segundo alvo processual da Lei em questão, qual seja: dificultar a eficiência, celeridade e efetividade da prestação jurisdicional trabalhista – consagradas no inciso LXXVIII, do art. 5º, CF. Os exemplos clássicos dessa intenção são: o efeito suspensivo para o incidente da desconsideração da personalidade jurídica (art. 855-A) e a eliminação da execução de ofício como regra geral no processo de execução trabalhista (art. 878/CLT). Assim, a Lei 13.467/2017 construiu a estrutura que firmou a base reformista que passa a ser ampliada e aprofundada por meio de outras normas que lhe sucederam, conforme se afere:

**Medida Provisória 808/2017:** A Lei 13.467/2017 trouxe alterações tão profundas e prejudiciais aos trabalhadores que para que houvesse a aprovação do então PLC 38/2017 no Senado Federal, o Governo do então Presidente Michel Temer negociou ajustes pontuais por meio de medida provisória (SENADO, 2017). Assim, adveio a MP 808/2017, com vigência no período de 14 de novembro de 2017 e 23 de abril de 2018, e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943. Todavia, este instrumento normativo não provocou a amenização da reforma trabalhista iniciada na Lei 13.467/2017: os poucos os temas abordados trouxeram melhorias tímidas ou medidas ainda mais precarizantes. Cita-se a jornada por turno ininterrupto de 12x36, que a MP melhorou o texto original no sentido de retirar a possibilidade de negociação por acordo individual, porém autorizou a negociação bilateral (individual) no setor de saúde. Quanto aos limites à indenização por danos extrapatrimoniais, as alterações não afastaram a inconstitucionalidade do critério de tarifação (art. 5º, V e X/CF). Acerca das atribuições das comissões de representantes dos empregados nas empresas, limitou-se a afirmar que as comissões não substituem a função dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses da categoria – ao que nos parece, não havia dúvidas a este respeito. Aprofundou a precarização quando trouxe minúcias para a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, mas manteve o caráter inconstitucional e inconveniente da modalidade contratual – além de trazer regulação indiscutivelmente discriminatória ao prever o pagamento pela metade do aviso prévio e da indenização do FGTS aos trabalhadores intermitentes. Além disso, declarou a natureza não salarial dos prêmios, o que gera profundos prejuízos na seara trabalhista e previdenciária. A MP em questão representou apenas uma manobra Governo Federal

para viabilizar a aprovação PLC 38/2017 – tanto o é, que não houve o menor interesse na aprovação da MP 808/2017, que veio a caducar.

**Medida Provisória 870/2019, convertida na Lei 13.844/2019:** A primeira medida provisória do Governo do Presidente Jair Bolsonaro estabeleceu a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Por meio dela foi extinto o Ministério do Trabalho e Emprego, cujas estruturas e atribuições foram distribuídas entre os Ministérios da Cidadania, da Economia e da Justiça e Segurança Pública. Este ato deu fim a 88 (oitenta e oito) anos de história, eis que o Ministério do Trabalho foi criado em 26 de novembro de 1930, no Governo Vargas. Esse Ministério compunha o “braço” social do Governo e mostrou-se um instrumento estratégico na mediação entre o trabalho e o capital, sendo responsável por implementar políticas públicas de proteção e fomento ao trabalho, bem como realização de importante papel de fiscalização. O Presidente da República, por meio do seu primeiro ato, vai muito além do simbolismo, embora este também o seja importante, dá o primeiro passo na direção do cumprimento de sua proposta de governo relacionada ao aprofundamento da reforma trabalhista e, dependendo da conjuntura política, ao fim da própria Justiça do Trabalho (ESTADÃO CONTEÚDO, 2019). É imperioso registrar que a recriação do Ministério do Trabalho e Previdência por meio da Medida Provisória 1.058, de 27 de julho de 2021, não representou uma mudança de direção da política econômica e social do Governo, eis que tal ato está atrelado aos interesses político-partidários e eleitorais.

**Medida Provisória 873/2019:** Com vigência entre 01 de março e 28 de junho de 2019, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revogou dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dentre outras medidas previa que a contribuição sindical teria que ser “prévia, voluntária, individual e expressamente autorizada pelo empregado (arts. 578 e 579/CLT), declarava nula a regra ou cláusula normativa que fixasse a compulsoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade (§2º, art. 579/CLT) e restringia o pagamento de contribuições aos sindicatos, pois estes deveriam ser efetuados exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico (art. 582/CLT). Esta medida provisória aprofundava ainda mais a crise financeira das entidades sindicais trazida pela Lei 13.467/2017, uma vez que criava obstáculos para o custeio sindical e consequentemente para a livre atuação sindical na defesa dos trabalhadores. Tais previsões legais feriam a liberdade e a autonomia sindical, consagrados na CF no art. 8º, I, III, bem como, a expressa autorização constitucional para a assembleia geral fixar “[...] que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. Afrontaram também o art. 7º, XXVI/CF no que se refere à relevância e à autonomia das convenções e acordos coletivos do trabalho – na qualidade de “[...] importantes instrumentos democráticos necessários à modernização das relações de trabalho [...]” (MELO, 2019), especificamente concernentes ao custeio sindical – maculando, também, as Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

**Medida Provisória 881/2019 – convertida na Lei 13.874/2019 – Lei da liberdade econômica:** Os fundamentos da República brasileira são enumerados pela Constituição, dentre eles: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II, III, e IV, CF). No título II, a CF/88 trata sobre os Direitos e Garantias Fundamentais; garante o direito à propriedade, mas esta tem que atender à sua função social (art. 5º, XXII e XXIII, CF) e enumera o trabalho e a proteção social dentre os direitos sociais (art. 6º, CF). Quando trata sobre a ordem econômica e financeira, no Título VII, a CF/88 funda a ordem econômica “na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social” e enumera dentre seus princípios a função social da propriedade, a livre concorrência e a defesa do meio ambiente (art. 170, III, IV e VI, CF). A ordem social, no Título VIII, baseia-se no primado do trabalho e objetiva o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, CF). Nessa estrutura constitucional foi inserida a Lei 13.874/2019, denominada de Lei da Liberdade Econômica, proveniente da conversão da MP 881/2019, que institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera diversas leis, dentre elas o Código Civil e a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Percebe-se o legislador, em atuação infraconstitucional, enaltecendo a liberdade econômica e esquecendo completamente do valor social do trabalho, passando uma mensagem clara para a sociedade e aos demais Poderes constituídos de que a política pública prioritária e vigente baseia-se na desvalorização do trabalho. Entretanto, o valor social do trabalho não pode ser ignorado pelo legislador por ser uma imposição constitucional, eis que “[...] é estruturante e repercute diretamente na qualidade do processo democrático, pois contribui para o exercício da cidadania. Um ambiente de trabalho pautado pelos princípios democráticos é fundamental para o exercício da democracia em outros espaços sociais” (PEREIRA, 2021, p. 511). A função da Lei da Liberdade Econômica no processo de Reforma Trabalhista está no aumento das barreiras que dificultam o efetivo acesso à justiça pelo Trabalhador – barreiras cujas construções foram iniciadas na Lei 13.467/2017. Vejamos:

A Lei 13.874/2019 dispõe que a desconsideração da personalidade jurídica somente atingirá o patrimônio dos administradores ou dos sócios da empresa que forem “beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso”. Com isso, percebe-se a presença de duas novas exigências: comprovação da existência de abuso por parte dos administradores/sócios, bem como a comprovação de que estes se beneficiaram com o abuso cometido. O mesmo ocorre com responsabilização de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, eis que se criou a exigência legal da comprovação do abuso da personalidade jurídica em função do desvio de finalidade, o que representa um obstáculo ao acesso à justiça. Isso também ocorre diante do art. 74 da CLT, que passou a dispor que o empregador deve exercer o controle de jornada de forma obrigatória quando o estabelecimento tiver mais de 20 (vinte) trabalhadores - o parâmetro anterior que era de mais de 10 (dez) empregados. Além disso, com a inserção do §4º do art. 74/CLT, ficou permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, por acordo individual. O acesso à justiça pelo trabalhador foi novamente dificultado, pois sobre ele passou a recair a obrigação de comprovar em juízo as horas extraordinárias efetivamente trabalhadas,

quando laborar em empresas com até 20 (vinte) trabalhadores – Súmula 338, I, TST. Como também teve o seu meio de prova dificultado diante da facilitação de fraudes trazida pelo registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. A nova lei regula a liberdade econômica de forma isolada do valor social do trabalho e altera dispositivos do Código Civil e da CLT de forma a aumentar o desequilíbrio de forças entre as partes que compõem a relação de trabalho, bem como, dificultar o acesso à justiça pelo cidadão trabalhador.

**Medida Provisória 905/2019:** A Medida Provisória 905/2019 instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, alterou a legislação trabalhista, e deu outras providências. Vigorou no período entre 11 de novembro de 2019 e 20 de abril de 2020, quando foi revogada pela MP 955/2020. Referida norma objetivava “[...] estabelecer mecanismos que aumentem a empregabilidade, melhorem a inserção no mercado de trabalho e a ampliação de crédito para microempreendedores.” O resultado esperado é: “[...] criar oportunidades de trabalho e negócios, gerar renda, e promover a melhoria da qualidade de vida da população (PLANALTO, 2019, p. 1). Como de praxe, “[...] simplificar e desburocratizar normas e racionalizar procedimentos que envolvam a fiscalização e as relações de trabalho” virou sinônimo de precarização de direitos trabalhistas (PLANALTO, 2019, p. 1). Vejamos:

Instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo destinado às pessoas entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos. Utiliza-se de mera retórica ao afirmar que estão garantidos os direitos previstos na Constituição Federal e na CLT, pois adota regra discriminatória ao reduzir a alíquota mensal de recolhimento do FGTS para 2% (art. 7º, MP 905/2019) e, pela metade, a respectiva indenização (§2º, art. 6º, MP 905/2019). Isentou as empresas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos dos contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo: contribuição previdenciária prevista no inciso I, art. 22, da Lei n. 8.212/91; salário educação e contribuição social destinado ao Sistema S (art. 9º, MP 905/2019). A estimativa de renúncia fiscal decorrente do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é de 10,6 bilhões de reais, entre 2020 e 2024 (PLANALTO, 2019, p. 2). A compensação para a renúncia fiscal acima concedida viria por meio da incidência de contribuição previdenciária sobre os valores pagos aos beneficiários do seguro-desemprego (art. 43, MP 905/2019), com a previsão de arrecadação de R\$ 1,92 bilhão em 2020; R\$ 2,39 bilhões em 2021; e, 2,48 bilhões em 2022 (PLANALTO, 2019, p. 2). Assim, a *melhora na qualidade de vida* pretendida pelo Governo Federal por meio da MP 905 resultou na incidência de contribuição previdenciária sobre o benefício de seguro-desemprego, exatamente no momento em que o trabalhador encontra-se mais desprotegido social e economicamente – por encontrar-se desempregado – uma vez que teria que contribuir para compensar a benesse da isenção fiscal aos empregadores. A MP vinculou os débitos trabalhistas aos juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança - IPCA-E + poupança (art. 47). A previsão era a redução no passivo trabalhista das Empresas Estatais de R\$ 64,6 bilhões para R\$ 26,9 bilhões – o que representaria uma “economia” de R\$ 37,7 bilhões (PLANALTO, 2019, p. 3). Isso sem computar os reflexos sobre as dívidas das empresas privadas e dos demais entes federativos. Suprimiu direitos, também, quando extinguiu a contribuição social a que se refere o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001 (no caso de dispensa sem justa causa, 10% FGTS); e, quando revogou o

artigo 21, inciso IV, alínea “d” da Lei nº 8.213 e retirou o acidente de trajeto das hipóteses de equiparação ao acidente de trabalho – com sérias consequências trabalhistas e previdenciárias (inclusive com a perda da estabilidade acidentária). Também houve a supressão de direitos quando retirou a natureza salarial do fornecimento pelo empregador de alimentação, *in natura* ou por meio de documentos de legitimação (Tiquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios) - §5º, art. 457/CLT. Promoveu o retrocesso social ao autorizar o trabalho aos domingos e feriados como regra e ao limitar o repouso semanal coincidente aos domingos, no mínimo, uma no período de cada quatro semanas para os trabalhadores dos setores do comércio e serviços; e, uma vez a cada sete semanas para os trabalhadores do setor da indústria (art. 68/CLT). Bem como, ao retirar a exigência de o descanso semanal ser concedido preferencialmente aos domingos (art. 1º Lei nº 605/949). Por fim, enfraqueceu a fiscalização trabalhista com a imposição do critério de dupla visita inclusive quando houver descumprimento de normas de segurança e saúde de gradação leve – sob pena de nulidade do auto de infração, caso não observado o novo critério (Art. 627/CLT).

**Medidas Provisórias 927/2020 e 1046/2021:** A Medida Provisória 927/2020 dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Teve vigência no período entre 22 de março e 19 de julho 2020. Por sua vez, a Medida Provisória 1046/2021 dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), com vigência entre 28 de abril e 07 de setembro de 2021. Por questões metodológicas, as duas normas serão analisadas no presente tópico, eis que possuem identificação temática (medidas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia do coronavírus) e apresentam redações muito próximas - cujas diferenças importantes serão ressaltadas adiante. São inquestionáveis os impactos humanos, econômicos e sociais decorrentes da pandemia pela Covid-19, assim como a necessidade de atuação do Estado para minimizar os efeitos de tais impactos sobre as relações sociais e econômicas. Todavia, as MPs analisadas demonstram que o Estado optou, sem fundamento constitucional, por dar maior proteção aos empregadores em detrimento, inclusive, de direitos consagrados dos trabalhadores. O teletrabalho, o trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho à distância mostraram-se importantes instrumentos a serem utilizados no período pandêmico com a finalidade de manutenção da economia ativa, preservação dos empregos e garantia da segurança sanitária da população. Entretanto, as normas em questão deixam a critério exclusivo do empregador a alteração do regime de trabalho para teletrabalho, ou afins. Além de submeter o empregado plenamente ao critério do empregador, as normas ainda trouxeram insegurança jurídica aos empregados ao preverem que as disposições quanto a responsabilidade de aquisição/manutenção/fornecimento de equipamentos, ou eventual reembolso de despesas, serão reguladas por contrato escrito que pode ser prévio ou no prazo de 30 (trinta) dias da alteração do regime de trabalho. A antecipação das férias individuais também está no rol do poder diretivo do empregador, devendo comunicar ao empregado com antecedência mínima de 48 horas. E, novamente, à critério do

empregador, o adicional de férias poderá ser pago após o respectivo gozo. Mediante mero acordo individual – sem qualquer participação sindical, pode ocorrer a antecipação de períodos futuros de férias. O Sindicato também é excluído de qualquer negociação acerca de concessão de férias coletivas, as quais podem ser concedidas por ato do empregador. Ambas as medidas provisórias preveem a possibilidade de aproveitamento e antecipação de feriados – que podem ser utilizados na compensação do saldo em banco de horas. Só que a MP 927 previa a possibilidade de antecipação, a critério dos empregadores, apenas dos feriados não religiosos – e, nos casos dos feriados religiosos, o aproveitamento dependeria da concordância do empregado (art. 13, §§ 1º e 2º). Até essa pequena concessão feita aos trabalhadores foi suprimida da MP 1046/2021, eis que os empregadores poderiam antecipar todos os feriados, ao seu critério – sem qualquer necessidade de concordância dos empregados (art. 14, parágrafo único).

As normas autorizavam a interrupção das atividades pelos empregadores e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo. A compensação poderia ocorrer no prazo de 18 meses com prorrogação máxima em 2 horas – completando a jornada máxima de 10 horas diárias. As medidas provisórias aumentavam, neste particular, a concentração de poder dos empregadores, uma vez que a compensação do saldo de horas podia ser determinada por estes independentemente de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo (§2º, art. 14, MP 927 e §2º, art. 15, MP 1046). Registra-se que a MP 1046/21 previu ainda a possibilidade de a compensação de horas ocorrer, inclusive, durante os fins de semana. Isso fecha o ciclo de exploração: o empregado pode ter a antecipação de férias futuras e ter que compensar jornada com labor de até 10 horas diárias, inclusive aos fins de semana, o que prejudica a saúde física e mental do trabalhador, o seu desempenho profissional, bem como a sua convivência social e familiar, abrindo margem à discussão, inclusive, de eventual dano existencial.

O sindicato também é afastado da negociação para a prorrogação de jornada em estabelecimentos de saúde, eis que tal prorrogação pode ocorrer por mero acordo individual, mesmo que em atividades insalubres. As normas permitem a possibilidade de suspensão do recolhimento do FGTS (meses de março, abril e maio/20 – MP 927 e meses de maio a agosto/21 – MP 1046) com futuro depósito de forma parcelada, sem qualquer incidência de atualização, multa ou encargos. A MP 927/20, em seu art. 18, trouxe a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até 4 (quatro) meses, para realização de qualificação, mediante acordo individual. O empregador poderia conceder “compensação mensal, sem natureza salarial” com valor definido por negociação individual. Essa medida mostrou-se demasiadamente cruel e provocou forte reação social e política, ao ponto que o Governo, no intervalo de um dia, editou nova medida provisória (MP 928/2020, de 23.03.2020) revogando o referido art. 18. As concessões de poder aos empregadores persistiam na MP 927/20. O art. 30, a critério exclusivo do empregador, possibilitava a prorrogação por 90 (noventa) dias dos acordos coletivos e convenções coletivas, vencidos ou vincendos.

E, por fim, no art. 36, foi concedida uma convalidação às cegas aos empregadores, pois foram chanceladas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores no prazo de 30 (trinta) dias que antecedeu a edição da MP – desde que não contrariassem nenhum dispositivo da Medida Provisória (em

tese, pela interpretação literal – o que se levanta para fins argumentativos, estariam convalidadas até infrações constitucionais e à qualquer lei federal – desde que respeitada a disposição da MP). Manifesto tratamento não isonômico dispensado aos empregados e empregadores pelas MPs, o que aparenta uma inversão da realidade de que o hipossuficiente das relações trabalhistas é o cidadão trabalhador.

**Medida Provisória 936/2020 – convertida na Lei n. 14.020/2020:** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus. São medidas do referido programa: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário; e, a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 3º). Promoveu o enfraquecimento sindical, pela via financeira ou pela redução de sua atuação, acentuando a disparidade de forças entre as partes envolvidas na relação contratual, facilitando a supressão de direitos. Previu a possibilidade, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário (nos percentuais de 25, 50 e 70%), bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho (Art. 7º, II, art. 8º, §1º e art. 12), mediante acordo individual – portanto, sem a participação sindical. A CF/88 (art. 7º, VI), dispõe, entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Assim, a irredutibilidade salarial prevista na Constituição “[...] busca combater duas modalidades centrais de diminuição de salários: a *redução salarial direta* (diminuição nominal de salários) e a *redução salarial indireta* (redução da jornada ou do serviço, com conseqüente redução salarial).” (DELGADO, 2019, p.935). Portanto, a Constituição adotou a regra da irredutibilidade salarial e, como única exceção, elegeu a negociação coletiva. É evidente que aqui não cabe a tese de que mais vale o fornecimento de empregos do que a concessão de direitos, posto que a Constituição é precisa quando vincula a geração de emprego com a dignidade da pessoa humana – somente assim o valor social do trabalho se materializa. Razões pelas quais se entende por inconstitucional Lei n. 14.020/2020 neste particular. Ademais, a possibilidade de redução salarial por acordo individual afasta os sindicatos da tutela dos interesses dos trabalhadores e impede a fiscalização do dinheiro público empenhado neste programa emergencial.

**Medida Provisória 1045/2021:** A MP 1045/2021 teve vigência no período entre 27 de abril e 25 de agosto de 2021 e foi rejeitada pelo Senado Federal. Chamada *demini-reforma trabalhista*, instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. A redação original da MP 1045/2021 é muito próxima da MP 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020 – acima analisada. Entretanto as características da sua tramitação por meio do Projeto de Lei de Conversão n. 17 de 2021 (PLV 17/2021) na Câmara dos Deputados são passíveis de nota.

Com a tramitação em rito de urgência, característico das medidas provisórias, sem o debate político e social adequado, foram apresentadas 459 (quatrocentas e cinquenta e nove) emendas – algumas delas foram aprovadas pela Câmara dos Deputados mesmo tratando de temas completamente

estranhos à matéria central da MP em questão. Esse procedimento maculou a constitucionalidade da tramitação da MP e, consequentemente, da Lei que dela proviesse caso o Senado Federal a tivesse aprovado. O STF firmou entendimento, por meio da ADI n. 5127/DF, de que o subterfúgio adotado pela Câmara dos Deputados para inserir matérias estranhas ao tema da Medida Provisória é uma afronta a todo sistema democrático e fere o devido processo legal. O Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego –PRIORE consistiu em uma tentativa de reedição da *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* (MP 905/2019) – com adoção de um discurso mais aprimorado. Direcionado às pessoas com idade entre 18 de 29 anos, sem o registro do primeiro emprego, e pessoas com mais de 55 anos, que estavam há mais de 12 meses sem vínculo formal de emprego. Reduzia o valor de recolhimento do FGTS e da respectiva indenização, bem como previa a não aplicação da multa disposta no art. 479 da CLT.

Instituiu o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva - REQUIP que previa o pagamento de bônus (inferior ao salário-mínimo mensal) sem a natureza de salário-contribuição e, consequentemente, reduzia a arrecadação previdenciária e deixava o trabalhador sem proteção previdenciária. Utilizava-se da retórica de que seriam assegurados os direitos previstos na CF e na CLT, porém substituiu as férias por “recesso” (sem pagamento de 1/3 de férias); não admitia o reconhecimento de vínculo empregatício ao mesmo tempo em que estabelecia uma jornada padrão de 8 horas diárias limitadas em 22 horas semanais. O terceiro programa trazido pelo PLV, o Programa Nacional de Prestação de Serviços Social Voluntário, denominava de voluntário um serviço que recebe a contraprestação pecuniária; estabelecia uma jornada máxima permitida (48 horas por mês, 6 horas por dia e 3 dias por semana); não geraria vínculo empregatício ou profissional de qualquer natureza; e, instituiu a percepção de valor inferior ao salário mínimo mensal sem qualquer recolhimento previdenciário. Além da precarização dos direitos trabalhistas, o programa fere a previsão do inciso II, art. 37, da CF, que exige a prévia aprovação em concurso público para o exercício de cargo ou função pública. Alterava o limite de jornada do trabalho efetivo em minas de subsolo para 12 (doze) horas diárias, 36 (trinta e seis) horas semanais em média, observado o limite de 180 (cento e oitenta) horas mensais. Aumentava as barreiras criadas pela Lei 13.467/2017 que impediam o acesso do trabalhador à justiça por meio da regulação do instituto da assistência judiciária gratuita contida na Lei dos Juizados Especiais Federais, na CLT e no Código de Processo Civil – de forma a passar a exigir prova da condição de necessidade, fazendo com que a declaração de hipossuficiência perdesse o valor probante. Além disso, tinha estipulado o prazo de 5 (cinco) anos de condição suspensiva de exigibilidade no caso de o beneficiário da assistência judiciária gratuita ser condenado ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo créditos suficientes para suportar a despesa – mesmo que em outro processo. A exemplo da Lei 13.467/2017, o PLV 17/2021 tentou afastar a atuação da Justiça Especializada Trabalhista, pois previa o impedimento do Juiz do Trabalho retirar cláusula de acordo negociado entre as partes e submetido à apreciação judicial, no entanto, o Senado Federal impediu sua aprovação e o consequente desmonte do Direito do Trabalho e do Estado Democrático de Direito firmado na Justiça Social.

## CONCLUSÃO

A adoção de medidas provisórias, sem a observância dos critérios constitucionais de relevância e urgência, como forma preponderante para a normatização das relações trabalhistas demonstra que a política pública reformista é prioritária para o Governo Federal e boa parte do Congresso Nacional, bem como, que os direitos sociais trabalhistas são secundarizados, pois são suprimidos sem a participação efetiva dos atores sociais – sem o diálogo social. A Lei 13.467/2017 é o ato mais importante dentre os que compõem o processo de Reforma Trabalhista – tanto pela quantidade de matérias abordadas, quanto pela profundidade das alterações e inovações realizadas. Tal norma atua como estrutura de sustentação da Reforma Trabalhista e de bússola norteadora para as demais normas – com o objetivo nítido de minar os direitos trabalhistas na sua esfera individual, coletiva e processual. Com isso, os atos da reforma trabalhista diminuem os direitos dos trabalhadores; fragilizam, por via econômica e de supressão de atribuições, os sindicatos (e, consequentemente, a defesa coletiva dos direitos trabalhistas); dificultam o acesso dos empregados à justiça trabalhista; contribuem para a morosidade do processo de execução trabalhista, como forma de macular a eficiência, celeridade e efetividade da prestação jurisdicional trabalhista. Além da supressão de direitos e garantias trabalhistas, os atos reformistas enaltecem a livre iniciativa, reduzem a importância do valor social do trabalho e aumentam a concentração de poder nas mãos dos empregadores. Com isso, pretendem desvirtuar o Direito do Trabalho de sua origem, qual seja, proteger o trabalhador na relação caracterizada pela disparidade de forças entre as partes envolvidas. Ocorre que a pretensão de transformar o direito em um instrumento de segregação socioeconômica esbarra no Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição brasileira de 1988, uma vez que a política pública proposta pelo Governo Federal e pelo Congresso Nacional está completamente deslocada da real importância dos Direitos Sociais Trabalhistas enquanto Direitos Fundamentais.

## REFERÊNCIAS

- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. 2ª Edição. São Paulo: LTR, 2018.
- ESTADÃO CONTEÚDO. Bolsonaro quer discutir fim da justiça do trabalho e “aprofundar reforma”, em 04 de janeiro de 2019. *Exame*. Disponível em: <https://exame.com/economia/bolsonaro-quer-discutir-fim-da-justica-do-trabalho-e-aprofundar-reforma/>. Acesso em 06 out. 2022.
- FORBES MONEY. *Quem são os brasileiros no ranking dos bilionários do mundo 2021*. Brasil, 06 de abril de 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2021/04/quem-sao-os-brasileiros-no-ranking-dos-bilionarios-do-mundo-2021/>. Acesso em 05 out. 2021.
- IBGE. *Desemprego*. 2021a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 05 out. 2021.
- IBGE. *Desemprego recua para 13,7% e atinge 14,1 milhões de pessoas no tri até julho*. Em 30 de setembro de 2021. 2021b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia->

- noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31732-desemprego-recua-para-13-7-e-atinge-14-1-milhoes-de-pessoas-no-tri-ate-julho. Acesso em 07 out. 2021.
- JESUS, Ana Beatriz Bueno de; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; CUNHA, Giulia Valente de Lacerda. A minirreforma trabalhista: uma reflexão crítica de seus possíveis impactos sociais. In *Revista Eletrônica OAB/RJ*: Rio de Janeiro, V. 30, n. 2, Jul./Dez. 2019. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2019/12/ARTIGO-DE-Ana-Beatriz-B.-de-Jesus-e-Outras.pdf>. Acesso em 09 out. 2021.
- MELO, Raimundo Simão. A medida provisória 873/2019 e o futuro das negociações coletivas de trabalho. *Consultor Jurídico*. 29 mar. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-29/reflexoes-trabalhistas-mp-8732019-futuro-negociacoes-coletivas-trabalho>. Acesso em 08 set. 2021.
- PEREIRA, Ricardo Macedo de Britto. A centralidade do trabalho na Constituição brasileira de 1988: desafios atuais à constitucionalização do direito do trabalho. In *Revista Brasileira de Estudos Políticos*: Belo Horizonte. N. 122, 2021, p. 479-515.
- PEREIRA, Ricardo Macedo de Britto. A Reforma Trabalhista e seu Impacto sobre a Igualdade e a Democracia. In *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais: Programa de Pós-Graduação em Direito (Doutorado e Mestrado). Vol. 21, N. 41, 2018, p. 53-75.
- PLANALTO. *Exposição de motivos da Medida Provisória 905*. Em 11 de novembro de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP%20905-19.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Exm/Exm-MP%20905-19.pdf). Acesso e 08 out. 2021.
- SENADO. Por acordo com senadores, reforma trabalhista deve ser alterada no Planalto. Em 11 de julho de 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/por-acordo-com-senadores-reforma-trabalhista-deve-ser-alterada-no-planalto>. Acesso em 06 out. 2021.
- STF. ADI 2.213-MC/DF. Relator: Ministro Celso de Mello. Requerente: Partido dos Trabalhadores – PT, Requerido: Presidente da República. Julgado em 04.04.02. DJ: 23.04.04. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC> HYPERLINK "<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347486>"& HYPERLINK "<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347486>"&docID=347486. Acesso em 06 out. 2021.
- STF. ADI n. 5127/DF. Relatora: Ministra Rosa Weber; Redator do acórdão: Ministro Edson Fachin; Órgão Julgado: Plenário; Data de Julgamento 15.10.2015; Data de Publicação: 11.05.2016. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4580410>. Acesso em 19 ago. 2021.
- STF. ADI 5.766 - DF. Relator: Ministro Roberto Barroso. Requerente: Procurador Geral da República. Julgado em 20.10.2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 25 out. 2021.
- TCU. Acompanhamento das ações de preservação de emprego e renda. Disponível em: <https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw> HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "<https://painel3.tcu.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=ias1%5Cpainel%20emprego%20e%20renda.qvw&lang=pt-BR&host=QVS%40IAS1&anonymous=true>"& HYPERLINK "