

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

SARA ALCANTARA PEIXOTO

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Maceió/ AL

2024

SARA ALCANTARA PEIXOTO

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Jasiel Ivo

Maceió/ AL

2024

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

P379p

Peixoto, Sara Alcantara.

A precarização das relações de trabalho / Sara Alcantara Peixoto. – 2024.
55 f.

Orientador: Jasiel Ivo.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2024.

Bibliografia: f. 52-55.

1. Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 2. Relações trabalhistas. 3.
Flexibilização do trabalho. 4. Desregulamentação do trabalho. 5. Precarização do
trabalho. I. Título.

CDU: 349.2

Folha de aprovação

SARA ALCANTARA PEIXOTO

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Esta monografia de conclusão de curso de graduação em Direito, apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, obteve a devida aprovação perante a presente banca examinadora.

JASIEL

IVO:308190511

Assinado de forma digital
por JASIEL IVO:308190511
Dados: 2024.02.27
09:40:03 -03'00'

Prof. Dr. Jasiel Ivo

Orientador

Banca Examinadora:

FLAVIO LUIZ DA

COSTA:308191074

Assinado de forma digital por
FLAVIO LUIZ DA
COSTA:308191074
Dados: 2024.02.27 11:45:57 -03'00'

Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa (Examinador interno)



Documento assinado digitalmente
ELITA ISABELLA MORAIS DORVILLE DE ARAUJO
Data: 27/02/2024 20:19:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Elita Isabella Moraes Dorvillé de Araújo (Examinadora interna)

DEDICATÓRIA

Aos meus pais que com todo amor, carinho e broncas me mostraram o valor da educação.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado coragem e ânimo para ir a UFAL, mesmo depois de um dia cansativo de trabalho.

Ao professor Jasiel Ivo por toda dedicação à FDA e suas maravilhosas aulas. Tenho que agradecer também a sua enorme paciência e gentileza por ter me aceitado de volta como orientanda, mesmo depois de ficar anos devendo este TCC.

Aos amigos do curso de Direito, em especial a Nayara Mendonça, por todo o apoio nos trabalhos que realizamos, André de Albuquerque, por todas as vezes que me socorreu e esclareceu minhas dúvidas e Cristiano Costa, pelos debates nos corredores da FDA.

Aos professores do curso de Direito da UFAL que, cada um a seu modo, contribuem para a nossa formação e ajudam a tornar a FDA uma das melhores faculdades do país.

Aos meus pais que formam o alicerce da nossa família e sem os quais eu não existiria.

As minhas amigas queridas, companheiras de uma vida: Illana, Rose, Valéria e Lana, por serem amparo nos momentos de aflição.

A Gabriel por me incentivar a concluir este trabalho e por ser aconchego em minha vida.

RESUMO

O presente trabalho faz uma análise acerca da precarização das relações de trabalho no Brasil. Diante do avanço do neoliberalismo no mundo e em nosso país, foi se tornando cada vez mais evidente as perdas de direitos trabalhistas, conquistados arduamente pelos cidadãos. Em virtude disto, foi realizada uma breve revisão sobre a história do direito no Brasil e como a flexibilização e desregulamentação trabalhista entraram em cena em nosso país. A partir desta problemática e tendo por base a Lei 13.467/17, destrinchou-se as principais formas de flexibilização trabalhistas: o trabalho intermitente; o teletrabalho; a uberização do trabalho e a terceirização trabalhista. Foi feita uma pesquisa qualitativa, de ordem exploratória, utilizando a técnica de pesquisa bibliográfica e o método dialético. As informações foram coletadas nas mais diversas fontes: livros, artigos, dissertações e sites de órgãos governamentais, com o objetivo de identificar as características das principais formas de flexibilização trabalhista, a contribuição da Lei 13.467/2017 para esse processo, e como isso levou a precarização das relações de trabalho.

Palavras-chave: Relações trabalhistas; Flexibilização; Desregulamentação; Lei 13.467/17; Precarização.

ABSTRACT

This work analyzes the precariousness of labor relations in Brazil. In the face of the advance of neoliberalism in the world and in our country, the loss of labor rights, hard won by citizens, has become increasingly evident. As a result, a brief review was carried out on the history of law in Brazil and how labor flexibilization and deregulation entered the scene in our country. Based on this problem and based on Law 13,467/17, the main forms of labor flexibilization were identified: intermittent work; teleworking; the uberization of work and labor outsourcing. A qualitative, exploratory research was carried out, using the bibliographic research technique and the dialectical method. The information was collected from the most diverse sources: books, articles, dissertations and websites of government agencies, with the objective of identifying the characteristics of the main forms of labor flexibilization, the contribution of Law 13,467/2017 to this process, and how this led to precariousness of work relationships.

Key words: Labor relations; Flexibilization; Deregulation; Law 13,467/17; Precariousness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
1.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	10
1.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTAS NO BRASIL.....	13
1.3 A REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467 DE 2017.....	18
2. O TRABALHO A PARTIR DAS TRANSFORMAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017.....	25
2.1 O TRABALHO INTERMITENTE.....	25
2.2 TELETRABALHO.....	29
2.3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....	33
3. A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....	38
3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....	38
3.2 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL A PARTIR DA LEI 13.467 DE 2017.....	41
3.3 A TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA.....	44
3.4 OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	47
CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52

INTRODUÇÃO

O trabalho é tão antigo quanto a história da humanidade e durante muito tempo era visto como uma espécie de castigo. À medida que houve avanços nas formas de produção, as relações de trabalho foram sendo alteradas. Foi a partir de 1990, com o fenômeno da globalização, que essas relações sofreram uma nova reestruturação, visando atender aos interesses das grandes corporações transnacionais, e mais uma vez, os trabalhadores do mundo e do Brasil foram golpeados com a retirada de seus direitos.

A globalização, as crises econômicas mundiais, a grande quantidade de mão de obra excedente, trouxeram formas de flexibilizar o trabalho. Essa flexibilização diz respeito a superação da rigidez das normas, com o objetivo de manter as empresas competitivas no cenário econômico internacional, diminuir seus custos de produção e aumentar seus lucros, além de garantir a continuidade dos empregos. O chamado emprego típico, com um vínculo contratual sólido, por tempo indeterminado e assalariado, está sendo substituído, cada vez mais, por possibilidades empregatícias mais vantajosas para as empresas contratantes e o Brasil não foge à regra mundial.

A nossa Constituição Federal demonstra grande valorização do trabalho, o que podemos observar em alguns de seus artigos, como: em seu art. 6º que coloca o trabalho como um direito social; no art. 7º temos um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e no art. 170 o estabelecimento de uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que almeja assegurar a todos uma existência digna, em conformidade com a justiça social. Não à toa, a nossa Carta Magna, ficou conhecida como a Constituição Cidadã.

O aumento do desemprego em nosso país foi utilizado como justificativa para os retrocessos na legislação trabalhista, o que leva a precarização no trabalho. Essa precarização ocorre de várias maneiras, dentre as quais posso destacar a flexibilização nas formas de contratar, a falta de segurança no meio ambiente de trabalho, o comprometimento da saúde do trabalhador e o aumento da terceirização.

Diante do cenário atual, resolvi fazer este trabalho na tentativa de explicar como a flexibilização está levando a precarização do trabalho. Então, no primeiro capítulo, faço um breve histórico do direito do trabalho. Dividido em três partes, a primeira trata da evolução histórica e da Consolidação das Leis Trabalhistas em nosso país. A segunda parte, trata a respeito da desregulamentação e flexibilização e como elas levam a precarização das relações

de trabalho e a última parte, aborda a Lei. 13.467 de 2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, com suas principais inovações jurídicas.

No segundo capítulo trago algumas modalidades de flexibilização e precarização trabalhistas. Abordo as principais características do trabalho intermitente, do teletrabalho e da uberização do trabalho, além dos seus impactos na nossa sociedade. O fenômeno da terceirização é abordado no terceiro capítulo. A primeira parte trata da sua evolução histórica, a segunda, sobre a terceirização a partir da Lei 13.467/2017, a terceira, sobre a terceirização lícita e ilícita e a quarta parte, sobre os impactos que a terceirização causa na vida dos trabalhadores.

As inovações tecnológicas que vivenciamos nas últimas três décadas, poderiam ter proporcionado uma melhoria das condições de trabalho e ampliação da proteção social, repartindo melhor os ganhos gerados pelo aumento da produtividade. Infelizmente, a realidade tem mostrado o contrário. Há um aumento no desemprego estrutural e um monopólio de certas plataformas digitais. O Estado tem fechado os olhos e até contribuído para o desmonte dos direitos trabalhistas. Os trabalhadores brasileiros estão cada vez mais vulneráveis, desprotegidos e suscetíveis a exploração do capital.

Para a construção desse trabalho fiz uma pesquisa qualitativa, de ordem exploratória, utilizando a técnica de pesquisa bibliográfica e o método dialético. As informações foram coletadas nas mais diversas fontes: livros, artigos, dissertações e sites de órgãos governamentais, com o objetivo de identificar as características das principais formas de flexibilização trabalhista, a contribuição da Lei 13.467/2017 para esse processo, e como isso levou a precarização das relações de trabalho.

1. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho é tão antigo quanto a história da humanidade e durante muito tempo foi visto como algo para se envergonhar, uma vez que, pessoas consideradas “nobres” não realizavam esforços, não trabalhavam, tendo sempre, subordinados para realizarem o trabalho em seus lugares. “Do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra ‘trabalho’ decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo ‘trabalho’ tem origem no latim – tripalium, espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais” (CASSAR, 2018, p. 23). Com o avanço nas formas de produção, as relações de trabalho foram sendo alteradas. De acordo com LEITE (2019) podemos identificar cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

O trabalho para o homem primitivo não era algo organizado e muito menos estruturado, a única preocupação existente era garantir os recursos necessários a subsistência. Com a escravidão teve início a sistematização da força de trabalho. Essa mão de obra era proveniente de conflitos bélicos, em que a parte perdedora era forçada a trabalhar sem nenhum tipo de remuneração e estava sujeita a castigos físicos e a ser comercializada.

No Brasil colônia a escravidão era a forma de trabalho mais utilizada. Nossos índios foram massacrados nas várias incursões em nosso território na tentativa de transformar tribos inteiras em escravos. Negros, trazidos da África, constituíam a mão de obra escrava mais abundante do nosso país. Essa realidade só começou a ser alterada a partir da Lei Áurea, promulgada em 1888, embora saibamos que a escravidão ainda perdurou por mais algum tempo (infelizmente, ainda encontramos pessoas em situação análoga a da escravidão), ressaltamos que o surgimento dessa lei foi significativo para as transformações posteriores. O trabalhador, até esse momento, sempre foi visto como uma coisa, uma propriedade que deveria suprir as necessidades do seu dono, devendo-lhe, sempre, obediência e respeito. Quando acontecia algo que perturbasse a ordem estabelecida, esses trabalhadores sofriam severos castigos físicos, que resultavam em morte, em vários casos.

Concomitantemente a escravidão, tivemos o regime feudal, em que o servo não é visto como uma coisa, como acontecia no regime escravocrata, mas também não detinha liberdade de locomoção e devia obediência ao senhorio, apresentando apenas, algumas prerrogativas

civis. As mudanças no mundo do trabalho, ocorrem de fato, a partir da Primeira Revolução Industrial, onde o recém-nascido Capitalismo começa a mostrar toda a sua força.

Podemos dizer que foi com a Primeira Revolução Industrial (séc. XVIII) que houve a maior mudança no mundo do trabalho. Nessa fase, o trabalho escravo deixou de ser interessante, uma vez que, para consumir os produtos que eram feitos nas fábricas, os trabalhadores precisariam de algum dinheiro, salário. Escravos não tinham como consumir e por isso, essa forma de trabalho deveria deixar de existir. A Primeira Revolução Industrial proporcionou o:

Surgimento de uma nova classe social, ou seja, o proletariado urbano industrial- a nova classe trabalhadora, que se caracteriza pelos modos próprios de vida e trabalho. A Revolução Industrial adota novas técnicas de trabalho humano, sujeitando-se o trabalhador a uma série de disciplinas externas e submetido a horários de trabalho arbitrários e desgastantes. Nessa época, havia grandes excedentes de mão de obra, o que leva a uma série de dificuldades para os trabalhadores. O aviltamento das condições de vida é patente: miséria de grandes camadas da população, excessivas jornadas de trabalho, a exploração desumana do trabalho do menor e da mulher, baixos salários, a falta de regulamentação das relações de trabalho, as péssimas condições de trabalho etc. (JORGE NETO e CAVALCANTI, 2019, p. 68).

O contrato de trabalho era baseado no livre acordo entre as partes, entretanto, era o patrão quem definia as regras e as condições que seriam oferecidas. Com a dicotomia presente entre capitalistas e proletariados a tensão foi aumentando à medida que a exploração e as péssimas condições de trabalho pioravam. Foi aí que o direito do Trabalho começa a surgir, inevitável garantidor do Estado liberal.

Aqui no Brasil, a sociedade precisou passar por uma série de mudanças estruturais e culturais para que o Direito do Trabalho pudesse encontrar solo fértil ao seu desenvolvimento. Sua estruturação começou com a vinda de mão de obra imigrante para atuar, principalmente, nas lavouras de café e na industrialização que ainda estava engatinhando em nosso território. Muitos trabalhadores passaram a desenvolver a mesma função, no mesmo espaço de trabalho, com condições semelhantes, o que possibilitou a troca de informações e diversos questionamentos a respeito dos direitos desta classe. A partir daí tivemos as primeiras organizações e manifestações pedindo por melhores condições de trabalho e salário. O movimento operário estava ganhando força em nosso país.

Vários, apesar de esparsados, movimentos grevistas foram eclodindo em nosso território. Como o do Cotonifício Rodolfo Crespi em São Paulo no ano de 1917, onde os trabalhadores reivindicavam melhores salários. Após um mês do início das paralisações o movimento já contava com mais de 20.000 grevistas espalhados pelo respectivo estado. A greve

só chegou ao fim graças ao apoio dos jornalistas e a promessa de aumento salarial, além do comprometimento de que nenhum trabalhador seria dispensado. “Nos primórdios da República Velha é inegável a influência dos imigrantes nos primeiros movimentos grevistas, dando-se origem ao movimento sindical” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p.94).

Foram surgindo, mesmo que de forma esparsa e frágil, alguns diplomas e normas justralhistas e outros diplomas associados a questões sociais, como por exemplo:

Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao “Banco dos Operários”; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor. Nesse primeiro conjunto destaca-se, ainda, o Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento. (DELGADO, 2019, p. 127).

Estas são algumas normas que ajudaram a ir moldando o Direito do Trabalho no Brasil. Como pudemos perceber, neste período as manifestações eram poucas e não muito organizadas, o movimento sindical ainda estava engatinhando e não podia contar com leis fortes capazes de proteger os trabalhadores, pois, as normas trabalhistas, ainda eram escassas e as que existiam eram bem específicas para algumas classes de operários.

A institucionalização do Direito do Trabalho começou a ocorrer a partir de 1930 no governo de Getúlio Vargas. O Estado passa a se caracterizar como intervencionista atuando nas mais diversas áreas e principalmente nas esferas econômicas e sociais. Ao mesmo tempo em que houve um aumento da repressão e maior controle dos trabalhadores por parte do governo, o mesmo criou uma organização do sistema justralhista, em que alguns direitos foram concedidos. Neste período, houve uma grande influência do modelo corporativista italiano em nosso país.

Durante a fase do período constitucional de 1934 a 1937, destacam-se os seguintes diplomas legais: (a) Decreto 24.637, de 10/7/1934, reforma a Lei de Acidentes do Trabalho; (b) Decreto 24.594, de 12/7/1934, a reforma da Lei Sindical; (c) Lei 62, de 5/6/1935, dispõe a respeito da rescisão do contrato de trabalho; (d) Lei 185, de 14/1/1936, institui as Comissões de Salário Mínimo; (e) a Lei 367, de 31/12/1936, cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários. (JORGE NETO e CAVALCANTI, 2019, p. 96).

Ainda em 1930, através do Decreto nº 19.443 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e posteriormente, com o Decreto nº 19.671-A, instituiu-se o Departamento Nacional do Trabalho. Esses decretos tiveram uma importância significativa na consolidação da Justiça do Trabalho, que veio a ocorrer de fato, com o Decreto-lei nº 1.237 de 1939 a qual foi instalada e passou a funcionar em 1941.

Todos estes diplomas legais foram reunidos e concentrados em apenas um diploma normativo, que veio a receber a denominação de CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, instituída através do Decreto-lei nº 5.452 de 1943. A CLT não apenas reuniu as normas existentes como também tratou de ampliá-las. Com todas essas modificações a Justiça do Trabalho acabou sendo integrada ao Poder Judiciário com a edição da Constituição de 1946, conferindo-lhe um caráter justrabalhista definitivo, persistindo, quase que sem alterações, até a 1988.

Com a Constituição de 1988 o Direito do Trabalho entra em uma nova fase, conhecida como fase democrática, deixando de lado o modelo marcado pelo corporativismo. Isso fica claro já em seu art. 1º, onde ela diz que seus princípios fundamentais são: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa; V – o pluralismo político. “Contendo diversos dispositivos versando sobre direitos trabalhistas (individual e coletivo), a Constituição consagra o direito ao trabalho como direito social e o insere no título alusivo aos Direitos e Garantias Fundamentais” (LEITE, 2019, P.45).

Essa Constituição trouxe para o Direito do Trabalho a legitimação que ele precisava, colocando-o no patamar dos direitos fundamentais, uma verdadeira evolução social. Infelizmente, com as mudanças ocorridas no mundo após o fim da Guerra Fria e acentuação do que viria a ser chamado de Globalização, esses avanços sociais não duraram muito tempo. Sendo muito debatido atualmente a flexibilização, desregulamentação, desconstitucionalização e terceirização dos direitos trabalhistas.

1.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTAS NO BRASIL

Uma das maiores preocupações do século XXI, para a população mundial, tem sido o aumento e apoio por parte dos governos do chamado trabalho precário (aquele desempenhado sem garantias trabalhistas, incerto). “O Estado passou a desempenhar cada vez mais um papel de “gestor dos negócios da burguesia financeira”, cujos governos, em sua imensa maioria, pautam-se pela desregulamentação dos mercados, principalmente o financeiro e o de trabalho.” (ANTUNES, 2020, p. 173)

O mundo e, particularmente, o mercado de trabalho estão em processo de transição para novas realidades, em que os efeitos da COVID-19 não representam um impacto menor. No entanto, o que pode ter se exacerbado nesses últimos meses de crise sanitária já vinha em gestação, como o baixo crescimento econômico, aumento das desigualdades, questionamentos diversos à hiperglobalização e as evidentes

dificuldades dos atores políticos e sindicais de lidarem com todos esses fenômenos. (SANTOS; JAKOBSEN, 2020, p. 9).

As mudanças na economia estão a todo momento ditando as regras no cenário político (e a economia é afetada por diversos fatores, dentre eles, o mais recente, foi a pandemia de COVID-19), que por conseguinte, acabam atingindo e ditando as normas jurídicas. Com o Direito do Trabalho não seria diferente. Basta uma crise econômica aflorar para que os direitos dos trabalhadores, pelo mundo, sejam colocados em xeque.

A Europa era conhecida por sua política do bem-estar social ou *welfare state*, em que o Estado era tido como garantidor de condições favoráveis à sua população. Desde educação e saúde públicas de qualidade, a regulação da economia e um sistema de seguridade social aos cidadãos. Infelizmente, com o advento de ideias neoliberais, disseminadas principalmente pela Inglaterra e EUA, tendo o Estado o papel mínimo na economia e na vida da sua população, a política de bem-estar social está sendo desmontada no mundo inteiro. Evidenciando a tendência de flexibilização das normas trabalhistas, o que tomou uma proporção ainda maior graças a Globalização.

A Globalização, além de se caracterizar pelos avanços nos meios de transportes e de comunicações, trouxe significativas mudanças nas relações de trabalho, modificando a vida de milhões de trabalhadores ao redor do mundo e inclusive no Brasil. As empresas para conseguirem sobreviver e se tornarem mais competitivas diante da concorrência, estão espalhando seus processos produtivos e barganhando melhores condições de custo-produção no mundo inteiro, o que leva, muitas das vezes, à pressão política para a flexibilização das normas trabalhistas.

A descentralização do controle da produção contribuiu de forma significativa na deterioração das condições de trabalho. Segundo o economista Samir Amin, cinquenta anos atrás, 80% da classe trabalhadora exercia ocupações estáveis e apenas 20% se encontravam em situações instáveis de alguma forma. Atualmente, 40% são estáveis, 40% instáveis e 20% são desempregados. (Amin, apud SANTOS; JAKOBSEN, 2020, p. 19).

A disputa entre os países, principalmente os de base agrária, tem gerado grandes retrocessos no mundo trabalhista, uma vez que, eles fazem de tudo para atrair os investimentos de grandes corporações, levando a acordos esdrúxulos, porém de alta lucratividade. As grandes corporações transnacionais,

[...] procuram abrir novos mercados para sua produção e, ao mesmo tempo, recuperar as taxas de lucro, reduzindo seus custos pelo aumento da exploração dos trabalhadores, via de redução de salários, aumento das jornadas de trabalho e

eliminação dos direitos dos trabalhadores, atacando as conquistas sindicais e trabalhistas obtidas na era de ouro do sistema e desmantelando o chamado Estado de Bem-Estar. (CASTRO, 2002, p.274 apud SANTOS, 2005, p.28).

Outro fator, que vem contribuindo para as mudanças no meio do trabalho, é o desenvolvimento de novas tecnologias. Ao passo em que temos a substituição de mão de obra humana por máquinas, gerando o chamado desemprego estrutural, também temos o surgimento de novas relações trabalhistas. Vivemos na era da terceirização, do Ifood, do Uber, a própria pandemia do Covid-19 evidenciou o teletrabalho. Todas essas mudanças, trazem novas discussões e promovem alterações nas normas trabalhistas. Com isso,

Pode-se, assim, dizer que os fatores impulsionadores do fenômeno da flexibilização têm sua origem na necessidade de desenvolvimento econômico, na competição entre as empresas no mundo globalizado, na rapidez de surgimento de novas tecnologias capazes de alterar a dinâmica de produção e no aumento crescente do desemprego e do trabalho informal. (SANTOS, 2005, p. 36).

A Globalização tem evidenciado as desigualdades sociais, principalmente entre as nações, fazendo sofrer ainda mais, seus efeitos, nos países mais pobres. Com as altas taxas de desemprego, no Brasil temos 9,46 milhões de desempregados (dado referente ao 3º trimestre de 2022, segundo o IBGE), houve uma maior preocupação com os efeitos que essa escassez de postos de trabalho causa na sociedade, principalmente o aumento da fome.

Diante desse quadro, o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente diante do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento, passando a ter como meta principal a defesa do emprego e não mais a ampliação de direitos trabalhistas. (NASCIMENTO, 2011, p. 70).

Com essa nova realidade, aumentou a mobilização do empresariado para que o Direito do Trabalho fosse menos intervencionista, reduzindo-se, gradativamente, o papel da lei e incentivando a livre negociação entre as partes (PAULO, ALEXANDRINO, 2010). Refletindo na “tendência ao afrouxamento da tutela estatal pela flexibilização da rigidez normativa, transferindo aos entes laborais essa responsabilidade, deslocando-se, portanto, o princípio da proteção que inspira o Direito do Trabalho” (SANTOS, 2005, p. 32).

Segundo Santos podemos classificar e sistematizar a flexibilização do Direito do Trabalho. Podendo ser: quanto a finalidade, ao conteúdo, as formas de contratação, aos direitos do trabalhador e quanto às próprias funções trabalhistas (2005).

Quanto à finalidade a divisão pode ser em: adaptação- que teria como instrumento as negociações coletivas visando adequar as normas as várias mudanças no mercado de trabalho para que os empregos possam ser mantidos; proteção- que permitiria, apenas, alterações na norma que tragam benefícios aos trabalhadores; e desproteção- em que normas favoráveis aos trabalhadores seriam substituídas ou alteradas.

Com relação ao conteúdo, essa flexibilização pode ser por um modelo totalmente legislado, misto ou aberto. “Agora, no que se refere as formas de contratação, dá-se a flexibilização com a ampliação do uso dos contratos por prazo determinado, a terceirização mediante subcontratação, empreitadas, cooperativas, trabalho a tempo parcial, emprego dividido e trabalho temporário” (SANTOS, 2005, p. 42).

A flexibilização, quando ocorre relacionada aos direitos dos trabalhadores, pode afetar e provocar a redução de salários através de acordos coletivos e permitir remunerações variáveis. Isso porque “as empresas procuram reduzir gastos, subcontratam os serviços de que necessitam, reordenam a escala de salários para afastar-se o quanto possível de uma estrutura de salários fixos e adotar planos salariais variáveis de acordo com a produtividade” (NASCIMENTO, 2011, p. 72). Em relação as funções do direito do trabalhador, a flexibilização se volta para questões que deveriam ser inquestionáveis, como: a tutela a vida, a integridade física e a saúde.

Existem três correntes de estudo relacionadas a flexibilização do Direito do Trabalho: a flexibilista, a semiflexibilista e a antiflexibilista. Para a corrente flexibilista, deve ser analisado o momento econômico e em virtude dele, prevaleceria as negociações entre trabalhador e empregador. Na antiflexibilista, qualquer flexibilização acarretaria perdas para os trabalhadores e por isso deveriam ser combatidas e rejeitadas. A teoria semiflexibilista seria o meio termo, entre as outras duas, onde seria possível afirmar a existência de uma norma legal mínima, estabelecendo regras básicas, ficando o restante para ser determinado pelas convenções ou acordos coletivos.

A certeza que temos é que, infelizmente:

É elevado o número de pessoas no mundo desempregadas ou subempregadas. As estimativas são de crescimento desse contingente, e o direito do trabalho ainda não encontrou meios eficazes de enfrentar o problema que caracteriza o período contemporâneo com a nova questão social, resultante do crescimento do exército de excedentes atingidos pela redução da necessidade de trabalho humano, substituído pela maior e mais barata produtividade da tecnologia, fenômeno desintegrador que não poupou nem mesmo os países de economia mais consistente. (NASCIMENTO, 2011, p. 73).

Compartilho das ideias da teoria antiflexibilista, pois considero uma ameaça aos direitos dos trabalhadores a possibilidade de retrocessos legais, independentemente das condições econômicas momentâneas. Por que o trabalhador deve ser punido duas vezes? Já sofre as consequências das oscilações do mercado e do alto custo de vida, para ainda ser afetado com perdas de direitos trabalhistas. Infelizmente, sabemos que o Brasil vem adotando medidas opostas as defendidas deste trabalho e este caminho de retrocessos legais não começou recentemente.

No Brasil, o primeiro passo no caminho da flexibilização trabalhista, veio com a instituição do FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço- como alternativa para a estabilidade do trabalhador, através da CF de 1967.

A CF de 1988 tornou essa flexibilização ainda mais palpável instituindo em seu art. 7º a possibilidade da redução de salários, compensação das horas trabalhadas, encurtamento de jornada e a possibilidade de turnos ininterruptos de revezamento, através de negociações coletivas. Ainda neste processo,

Entende-se que as alterações legislativas mais significantes para o processo de flexibilização do direito trabalhista no Brasil correspondam àquelas que instituem os chamados contratos precários de trabalho. Assim, cite-se a Lei 9.601/98 e a Medida Provisória 1.702-2/98 que criam outras modalidades de contrato por prazo determinado, as Medidas Provisórias 1.769/98, 1.789/99, 1.952/00, 2.076/01 que possibilitaram a contratação em tempo parcial, o banco de horas, também pela Lei 9.601/98, onde se compensam as horas extraordinárias por folgas não remuneradas, e por fim a Medida Provisória 2.164-41/01, que permitiu a suspensão temporária do contrato de trabalho. (SANTOS, 2005, p. 52-53).

É muito complicado e difícil deixar a cargo do mercado a negociação entre as partes, pois há uma relação totalmente desigual de forças em que o trabalhador, caso não haja, uma garantia de mínimas condições, sempre sairá em desvantagem. Ainda mais que, na conjuntura atual, há uma forte dependência dos países mais pobres as normas ditadas pelo mercado internacional. À medida em que o tempo passa, a pressão para que o Estado brasileiro enxugue seu aparato normativo trabalhista só aumenta. Essa “desregulamentação leva à precariedade das relações trabalhistas, aviltando os salários, gerando o descumprimento das normas mínimas de proteção aos trabalhadores, em suma: coloca em xeque a própria essência do Direito do Trabalho como direito social” (CAVALCANTE, JORGE NETO, 2019, p. 108).

As ideias neoliberais, possibilitaram uma reestruturação no sistema produtivo brasileiro gigantesca, que teve como consequências a ampliação da flexibilização, da informalidade e da precarização das relações de trabalho. É algo muito preocupante, pois apenas o Estado é capaz

de responder, em momentos de crises financeiras. Reestruturar a economia e garantir as pessoas as condições mínimas as suas existências.

Uma das maiores consequências da descentralização produtiva e da subcontratação de serviços e fornecedores, foi o aumento do trabalho informal, que leva a exclusão de uma grande parte dos trabalhadores da representação sindical. O modelo sindical que ganhou força com a segunda revolução industrial não consegue abarcar a classe trabalhadora do atual modelo de cadeias produtivas globais, pois se limita aos trabalhadores estáveis.

1.3 A REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467 DE 2017

O Direito do Trabalho sempre teve um papel muito importante em nossa sociedade, pois regula as relações trabalhistas.

O Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, desde o seu surgimento, são orientados e estruturados, cada qual em um corpo lógico e racional de uma legislação e princípios que visam, sobretudo, proteger o trabalhador e as trabalhadoras contra a exploração desmedida, impondo limites de idade para o trabalho, tempo de jornada, períodos de descanso, remuneração capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, proteção social diante da perda temporária da capacidade de trabalho ou mesmo do infortúnio, proteção do tempo de serviço. (IVO, 2022, p. 47).

O trabalho é fundamental para o crescimento econômico e desenvolvimento de uma nação. Sem ele ainda viveríamos de forma primitiva. Apesar de sua inegável importância, a relação entre empregadores e empregados nunca se deu de maneira justa e igualitária. Em virtude disto, as normas imperativas do Direito do Trabalho, surgiram para trazer mais equilíbrio nessa relação profundamente desigual.

A mudança de governo no nosso país em 2016 foi cercada de polêmicas e controvérsias. Nosso sistema democrático foi posto em xeque e isso deflagrou uma onda de reformas jurídicas com o intuito de implementar o Estado Mínimo. Dentre elas, a restrição de políticas públicas de caráter social.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, é resultado de um processo legislativo em que a maioria parlamentar, valendo-se de ambiente político flagrantemente desfavorável aos trabalhadores, com o país recém-saído de um processo de *impeachment* da Presidente da República Dilma Rousseff, do Partido dos Trabalhadores, fato consumado em 31 de agosto de 2016, assumindo definitivamente a Presidência da República Michel Temer, do MDB, este apresentou projeto de lei n. 6.787, de 2016, que alterava pouco mais de dez artigos da CLT, afinados com o programa “uma ponte para o futuro”. Este, chegando ao parlamento, agigantou-se e modificou a Consolidação das Leis do Trabalho em mais de cem artigos, conforme

relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto do Poder Executivo, firmado pelo relator, então deputado federal Rogério Marinho, precarizando ainda mais as relações de trabalho, com a criação do contrato de prestação de trabalho intermitente e a ampliação ilimitada da contratação de mão de obra terceirizada, prevista em lei própria que modificou a Lei n. 6.019, de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. (IVO, 2022, p. 59).

A reforma trabalhista foi implementada sob a justificativa de que iria reduzir a excessiva rigidez do mercado de trabalho brasileiro, reduzir os custos laborais, aumentar a produtividade das empresas e através disso, aumentar a oferta de empregos. Colocaram para nós uma narrativa que relaciona direitos a desemprego. Induzindo o trabalhador a achar que só poderia ter um emprego caso seus direitos fossem diminuídos.

O meio adotado para alcançar os referidos objetivos foi a introdução de um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista que visam, em sua quase totalidade, cortar custos (direta ou indiretamente) dos empresários, provenientes da relação com os trabalhadores: custos relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação. (FILGUEIRAS, 2019, P. 15).

A falta de organização e de discussões com os diversos segmentos sociais durante a implementação da referida reforma, causou na nossa sociedade uma sensação de “traição”. Em que nossos representantes, que deveriam agir a favor do povo que os elegeu, atendeu aos interesses do grande empresariado, contrariando totalmente os preceitos da Constituição Federal de 1988. Podemos dizer que a Lei 13.467/17 foi um verdadeiro retrocesso social.

As audiências públicas não permitiram a construção de um consenso regido por um diálogo social, como também não contribuíram com o texto legal. Percebe-se então uma atitude grave, que contradiz todos os conceitos inerentes ao Estado Democrático de Direito, pois este paradigma constitucional do direito reflete a ideia de participação e inclusão dos cidadãos, repudiando a noção de exclusão e segregação, típicas do liberalismo originário (DELGADO, apud MENDES, 2018 p.29).

Um dos princípios mais glorificáveis do Direito do Trabalho é o da igualdade em sentido material, servindo como uma proteção ao trabalhador, que sempre foi o lado hipossuficiente da relação. Entretanto, nos últimos anos, estamos sofrendo uma série de retrocessos onde o trabalhador está cada vez mais desprotegido. A Lei 13.467 veio para consolidar essas mudanças no Brasil e alterar o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

O esvaziamento extremado desse princípio se dá quer pela desregulamentação do Direito do Trabalho que a nova lei intenta, quer pela flexibilização das normas imperativas desse campo jurídico, quer pela acentuação do poder unilateral do empregador nessa relação socioeconômica e jurídica, quer pelas severas restrições que implementa ao acesso à justiça à pessoa humana do trabalhador. (DELGADO, 2017, p.42).

A reforma trabalhista alterou, criou ou revogou mais de cem pontos da CLT e afetou o direito de três formas básicas: no âmbito do direito individual, coletivo e processual do trabalho. Infelizmente, trazendo vários pontos de desvantagens para o trabalhador brasileiro. Ficou a sensação de que fomos traídos por nossos legisladores, uma vez que, a tramitação da reforma foi efetivada sem nenhum debate entre estes e a comunidade civil e seus diversos segmentos sociais.

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito. (DELGADO, 2017, p. 41).

No que diz respeito as modificações no campo do direito individual do trabalho, destaca-se:

- 1- Perda da igualdade material no contexto das relações empregatícias.
- 2- Flexibilização de normas que visavam proteger os direitos dos trabalhadores.

Na seara do direito coletivo do trabalho, as principais alterações trazidas com a reforma, foram:

- 1- Enfraquecimento sindical no país, através da eliminação do financiamento compulsório, estabelecido nos arts. 545; 578; 579; 582; 583; 587 e 602, todos da CLT, em sua nova redação.
- 2- Criação da comissão de representação dos empregados na empresa, criada com o objetivo de fazer frente ao sindicato. Fica evidente que essa comissão não tem a mesma força de um sindicato, uma vez que, atuando dentro da própria empresa, está sujeita a uma fiscalização e opressão, muito maior, por parte dos empregadores.
- 3- Ampliação dos poderes de negociação coletiva trabalhista. Sujeitando, e muitas vezes coagindo, o trabalhador a aceitar condições desfavoráveis de trabalho.
- 4- Restrições graves ao acesso à justiça trabalhista.

No campo do direito processual do trabalho, atingiu da seguinte forma:

- 1- Aumentou a dificuldade para se ter acesso à justiça, uma vez que descaracterizou o instituto jurídico da justiça gratuita, instaurou-se o sistema de sucumbência recíproca relativo aos honorários advocatícios e houve a implantação de uma série de regras censórias, ligados a litigação de má-fé.

- 2- Entrar com um processo trabalhista se tornou altamente arriscado para um trabalhador brasileiro, uma vez que, são muitos os encargos que poderão decorrer dele. Isso desestimula a busca por justiça e favorece práticas abusivas de patrões.
- 3- Em virtude de tantas restrições o princípio constitucional da eficiência, celeridade e efetividade da prestação jurisdicional foi comprometido.
- 4- Restrição a atuação dos Tribunais do Trabalho.

Em suma, todas essas restrições ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores, individualmente ou coletivamente considerados, além de por parte dos próprios sindicatos, somadas à indissimulável descaracterização do processo do trabalho e da Justiça do Trabalho como instrumentos de efetivação da ordem jurídica trabalhista, aprofundam os retrocessos brandidos pela nova lei nos planos do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho. (DELGADO, 2017, p.52).

A reforma trabalhista veio preencher algumas lacunas existentes com relação aos contratos de trabalho, infelizmente trouxe o mínimo possível de garantias ao trabalhador, evidenciando ainda mais, a precarização das relações trabalhistas. Alguns exemplos são:

- 1- O teletrabalho em seus arts. 75-A até 75-E, além do novo inciso III do art. 62 CLT. Não criou qualquer direito específico e ainda o considerou fora das regras protetoras da duração do trabalho.
- 2- Regulação do denominado dano extrapatrimonial, arts. 223-A até 223-G CLT. Rebaixou o que já era estabelecido na Constituição Federal e no Código Civil Brasileiro.
- 3- Criação da figura do profissional autônomo como parte da empresa, mas sem a constituição do vínculo empregatício, art. 442-B da CLT.
- 4- Contrato individual de trabalho para prestação de trabalho intermitente, caput do art. 443 da CLT, seu § 3º, art. 452-A, caput, §§ e incisos da CLT.
- 5- Possibilidade de livre estipulação de condições de trabalho, pelas partes contratuais trabalhistas, ainda que em patamar menos favorável do que o fixado em instrumentos coletivos negociados, em caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, Parágrafo único do art. 444 da CLT.
- 6- Equalização jurídica entre as dispensas individuais e as dispensas coletivas, art. 477-A da CLT.

- 7- Regulação expressa dos planos de demissão voluntária ou incentivada pelo art. 477-B da CLT.
- 8- Permissão de pactuação de cláusula compromissória expressa de arbitragem, em caso de contrato individual de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social", art. 507-A da CLT.
- 9- Possibilidade de subscrição de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, art. 507-B, caput da CLT.
- 10- autorização da terceirização de serviços até mesmo relativamente à atividade principal da empresa tomadora (novos arts. 4º-A, caput, e 5º-A, caput, da Lei n. 6.019/1974, conforme redação inserida pelo art. 2º da Lei n. 13.467/2017).

Toma-se inevitável a conclusão de que a Lei n. 13.467/2017 objetiva, inequivocamente, reduzir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País. Trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia. (DELGADO, 2017, p.57).

A Lei 13.467/17 trouxe de volta a equiparação da força de trabalho humana a de uma mercadoria qualquer. Visão praticada nos primórdios da Revolução Industrial. Onde prevalecia a livre negociação entre as partes que eram consideradas juridicamente iguais. Essa perspectiva foi há muito superada, pois não é possível separar a força de trabalho do próprio trabalhador em si.

Todo o Direito do Trabalho foi baseado na desigual relação de forças entre empregadores e empregados. Por isso era a sua função básica delimitar até onde iria o espaço para a livre negociação entre as partes.

Quando anunciaram a reforma trabalhista, o então ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, disse que ela tornaria viável a geração de mais de seis milhões de empregos. Para alcançar esse objetivo, a Lei 13.467/17 trouxe uma série de mudanças capazes de diminuir os custos dos empresários, com: contratação, remuneração, intervalos, deslocamentos, saúde, segurança e dispensa. Já era de se esperar que essa redução de custos impactaria negativamente e diretamente a vida de milhões de trabalhadores brasileiros.

Transcorridos estes seis anos desde a reforma, as taxas de desemprego no país pouco oscilaram e houve um aumento expressivo na informalidade do trabalho. Seus defensores mais enérgicos, a princípio, alegavam que seria necessário mais tempo para que os benefícios fossem

constatados e posteriormente, passaram a culpar a pandemia de Covid-19 pela desaceleração da economia e consequentemente dos empregos gerados.

O desemprego aberto no trimestre imediatamente anterior à vigência da reforma, terminado em outubro de 2017, atingia 12,740 milhões de pessoas, ou 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões (12,3%) no trimestre encerrado em maio de 2019. O desemprego total em outubro de 2017 contemplava 26,554 milhões de pessoas (23,8%), contra 28,524 milhões em maio (25%), recorde da série histórica da PNAD. (FILGUEIRAS, 2019, p. 35).

Com a diminuição de direitos e aumento das modalidades de contratação formal, grandes vantagens aos empregadores, era de se esperar, como foi prometido, que as taxas de emprego crescessem assim que a reforma entrou em vigor. Com os dados acima, podemos ver que tal promessa não se efetivou.

Desde novembro de 2017, todo trimestre móvel tem crescimento entre 370 a 650 mil no número de empregados sem CTPS em comparação ao mesmo trimestre do ano anterior (PNAD). O forte incremento dos empregados sem CTPS chama a atenção em funções que se enquadrariam em contratos intermitentes e parciais. (FILGUEIRAS, 2019, p. 41).

Basicamente, os vínculos de trabalho informais e ilegais têm crescido desde a reforma. Ficou muito fácil dar um aspecto de legalidade com as novas modalidades precárias de contratação. A dissimulação do assalariamento de trabalhadores contratados sob a égide de trabalho autônomo e o difícil acesso à justiça do trabalho, contribui e muito para que os empregadores burlam a lei e se sintam confortáveis e seguros em fazê-lo.

Dizer que direitos trabalhistas precisam ser reduzidos para que o país possa gerar mais empregos (justificativa que já concluímos como errônea), é compactuar com o retrocesso da nossa sociedade. É voltar no passado e condenar os trabalhadores a uma vida de exaustão física e mental, sem a menor garantia salarial e assistencial.

Após a reforma, a hipótese de animação subjetiva dos empresários pela mudança na legislação do trabalho não ocorreu. A história tem indicado que simpatias, seja por leis ou por governo, não movem investimentos no Brasil. Mesmo com a queda de custos do trabalho após a reforma, não há qualquer evidência de que isso tem incentivado a produção. Provavelmente, pelo contrário, tem restringido o aumento do consumo. (FILGUEIRAS, 2019, p. 48).

Flexibilizar e precarizar as normas trabalhistas, é retirar direitos que levaram centenas de anos para serem conquistados. Não tem como esperar que a economia de um país cresça se

os seus trabalhadores, uma parcela significativa do mercado consumidor, não tem renda suficiente sequer para sobreviver.

2. O TRABALHO A PARTIR DAS TRANSFORMAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

2.1 O TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é uma das formas de contratação flexível. Neste tipo de contratação, características de um contrato padrão são reduzidas ou deixam de existir, como por exemplo: as empresas buscam descaracterizar a relação empregatícia; as responsabilidades do empregador são diminuídas; a quantidade de horas a serem contratadas podem ser alteradas; os direitos trabalhistas são reduzidos; o rompimento do vínculo é pré-programado; o horário previsto não é em tempo integral. São muitas as possibilidades de o empregador reduzir os custos do seu negócio e poucas são as garantias do trabalhador.

Os regimes especiais de trabalho não devem ser igualados as novas formas de contratação flexíveis. Eles existem em nosso ordenamento jurídico há um tempo e estão relacionados a situações e grupos de trabalhadores específicos, como: aprendizes, deficientes, portuários. O problema atual é que a concepção desses novos contratos não visa atender setores e situações específicas, pelo contrário, agora pode alcançar todos os trabalhadores.

Os contratos flexíveis são adaptáveis ao contexto econômico e a situação da empresa contratante. O que é vantajoso para o empregador é muito prejudicial para os trabalhadores, que podem perder direitos, que até então, eram garantidos pela legislação. Dentre estas perdas, estão: as estabilidade provisórias; aviso-prévio; seguro-desemprego; dificuldade em acessar os benefícios da seguridade social; limitação e dificuldade em gozar das férias. Todas estas alterações, precarizam o trabalho e massacram o trabalhador brasileiro.

O trabalho intermitente é fruto da Reforma trabalhista, como foi inserido no ordenamento brasileiro de maneira precipitada e incompleta, cabe aos intérpretes do direito fazerem suas análises e conceituação para que possa ser melhor entendido e aplicado.

Segundo a CLT nos termos do § 3º do artigo 443, “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do

empregador”. Quanto aos demais aspectos não regulados pela lei, este tipo de contrato poderá ser objeto de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Contrato de trabalho intermitente é modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é *sui generis* em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês. (ALVES, 2019, p.71).

O modelo de trabalho intermitente adotado e importado pelo Brasil foi inspirado no direito português e italiano, mas ao que tudo indica, e como expressa Alves (2019, p. 57), é o do Reino Unido que serviu como modelo adotado pela reforma, sendo reconhecido como “contrato zero hora”, estando previsto no artigo 27A do Employment Rights Act 1996. Neste país, este tipo de contrato acaba empregando, em maior parte, jovens com menos de 25 anos e idosos acima de 65 anos, que os utiliza como uma forma de complementar suas rendas e não como fonte principal.

Por ocasião do Projeto de Lei nº 3.785/2012 afirmava-se que o trabalho intermitente era uma exigência do mundo moderno e do mundo empresarial cuja lacuna legislativa demandava intervenção imediata do legislador: ele deve propor “soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas [e que] existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos. (VEIGA, 2019, p. 16).

A remuneração do trabalho intermitente é referente às horas trabalhadas. O empregado só recebe se for chamado. Dependendo das condições do seu contrato de trabalho e como não há exclusividade laboral, durante suas horas de inatividade, este trabalhador poderá, caso queira, prestar serviços autônomos ou trabalhar para outros empregadores.

Para a convocação do trabalhador, o empregador deverá utilizar qualquer meio de comunicação que seja efetivo, com antecedência de três dias corridos, informando-lhe a jornada de trabalho que será feita. Diante de tal convocação, o empregado terá um dia para responder ao chamado. Caso não responda a convocação, fica caracterizada a recusa. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir o acordo, sem motivo justo, deverá pagar uma multa de 50% da remuneração que seria devida, no prazo de trinta dias, sendo permitida a compensação no mesmo prazo.

Transcorrido cada período de prestação de serviço, o empregado terá direito a receber o pagamento com recibo discriminando todas as parcelas da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais que sejam devidos. Caberá ao empregador efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, conforme a lei, tendo como base os valores pagos no período mensal, fornecendo posteriormente ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações. A cada doze meses, o empregado adquire direito a um mês de férias, podendo ser usufruídas, nos doze meses subsequentes. Este tipo de contrato se assemelha muito ao trabalho avulso em decorrência da escalação e do cálculo do pagamento em horas do salário, a diferença é que no caso do avulso não existe contrato de emprego e conseqüentemente não há uma multa contratual como no trabalho intermitente.

Observa-se que o vínculo empregatício indeterminado para o trabalho intermitente aparenta uma contradição lingüística, pois o conceito de empregado conjugado dos artigos 2º e 3º da CLT importa na habitualidade do trabalho, sempre analisada sob o viés da continuidade, prevalecendo na jurisprudência pátria, com raras exceções, a ideia de que o trabalho duas vezes na semana, por exemplo, não implica vínculo de emprego, salvo se realizado por anos ininterruptos. (COLNAGO, 2019, p. 31).

O contrato de trabalho intermitente é um excelente instrumento para as empresas reduzirem seus gastos, uma vez que podem solicitar a presença do empregado, apenas quando for vantajoso e estritamente necessário a elas. Transferem o risco da atividade econômica ao trabalhador, que estará sempre disponível sem nenhum custo adicional.

O contrato de trabalho intermitente representa um retrocesso na vida do trabalhador e na nossa sociedade como um todo, pois apesar de estar formalmente empregado, esse trabalhador não tem nenhuma garantia referente aos valores correspondentes ao salário que receberá no final do mês. Então, além das perdas econômicas, o trabalhador perde em proteção trabalhista e qualidade de vida. Sem falar na pressão psicológica. Imagine você não conseguir planejar seu tempo, seus rendimentos e seus gastos durante o mês. Isso acaba gerando um desgaste emocional e um estresse muito grande.

O problema do contrato de trabalho intermitente, ao contrário do seu conceito, é muito claro: há relação de emprego, formalmente registrada em CTPS, mas sem garantia do pagamento de nenhum valor ao final de um mês. É o contrato de salário zero ou contrato zero hora. O empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Trata-se claramente de se dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros. (ALVES, 2019, p.62).

A possibilidade de o trabalhador intermitente receber ao final do mês trabalhado menos que um salário-mínimo e ter seu direito a férias e décimo terceiro salário comprometidos, fere a nossa Constituição. A limitação ao exercício de tais direitos e garantias mínimas, afronta o texto constitucional, previsto no art. 7º, IV, VII e VIII, assim como caput do art. 7º da Constituição Federal e o seu princípio do não retrocesso social.

O contrato de trabalho intermitente, parece na verdade, a legalização do “bico”, recurso tão conhecido pelos trabalhadores brasileiros que encontram na informalidade do trabalho, uma forma de sobreviver. Ao criarem essa forma de contrato de trabalho, o legislador brasileiro acaba afetando a economia do próprio país, uma vez que, trabalhadores sem segurança financeira e que têm salários reduzidos, passam a gastar menos. Para que a economia de um país cresça é necessário, dentre outros fatores, que os trabalhadores recebam salários melhores.

A forma de contrato intermitente é prejudicial ao trabalhador, gera instabilidade econômica; sem garantia de jornada mínima de trabalho, não assegura o recebimento de um salário mínimo. A insegurança e o sofrimento são gatilhos para eclodir doenças psicossomáticas e a prática de assédio moral nas empresas, resultando lesionadas, e, em consequência, a vida e a dignidade do trabalhador. (SILVA e ALVÃO, 2019, p.50).

Com o contrato de trabalho intermitente, surgem algumas dúvidas relacionadas aos direitos dos trabalhadores nesta modalidade. Na verdade, o que lhes seria de direito ou não. Como:

- 1- O intermitente tem direito a plano de saúde? Na existência de vários contratantes, de quem seria a responsabilidade? Do ponto de vista legal, não é obrigatório o oferecimento do plano de saúde por parte da empresa a nenhum de seus profissionais, entretanto, caso os seus profissionais em regime integral continuado tenham o plano de saúde concedido pelo empregador, existe a necessidade de ser estendido ao trabalhador intermitente, cujas regras de desconto devem ser combinadas logo na admissão. E, enquanto o Governo Federal não cria junto à ANS planos especiais para trabalhadores intermitentes, na prática a empresa deve facultar o plano de saúde ao trabalhador, desde que haja previsão em norma autônoma ou regulamento empresarial.
- 2- Em caso de acidente de trabalho, havendo vários contratantes, de quem é a responsabilidade? Quando típico, não resta dúvidas que a responsabilidade é do contratante onde o acidente de trabalho ocorreu. Quando atípico, deverá o magistrado em apoio com a prova técnica concluir pelo grau de responsabilidade de cada empregador, levando-se em consideração os aspectos relacionados ao meio ambiente

de trabalho, proteção ao trabalho e fornecimento de EPIs, treinamento e fiscalização. E, com relação aos valores, será cumprida nos mesmos moldes que a jurisprudência já vem aplicando a contratos por prazo determinado.

- 3- Com relação ao lapso temporal, qual o mínimo e o máximo para caracterizar a intermitência? O legislador não estipulou nem o mínimo e nem o máximo, deixando a cargo das partes entrarem em um acordo.
- 4- O intermitente é base de cálculo para quotas sociais nas empresas? Desde que além de contratado seja convocado, ele serve sim como base de cálculo para essas cotas sociais (já que ele possui todos os direitos e obrigações da categoria em específico).

A constitucionalidade do trabalho intermitente está para ser julgada no STF, através das ADIs ns. 5.829/DF, 5.826/DF e 6.154/DF. A análise do tema estava em plenário virtual até o dia 21 de novembro, entretanto, foi interrompida no dia 12/11/2022 pelo pedido de destaque do ministro André Mendonça e não marcaram uma nova data. Até o momento não foi julgada. O contrato de trabalho intermitente trouxe para o trabalhador brasileiro uma incerteza muito grande. Incerteza com relação à quando será chamado para trabalhar; Incerteza nos ganhos salariais que terá; Incerteza se conseguirá sobreviver e garantir suas necessidades básicas e da sua família naquele mês. Com tantas incertezas foi retirado do trabalhador o seu principal direito, e que deveria ser guardado e protegido pela justiça trabalhista com todo o vigor, o da dignidade.

2.2 O TELETRABALHO

Vivemos em um mundo globalizado e o fenômeno da Globalização nos trouxe novas formas de trabalhar. Uma dessas novas formas é o teletrabalho, modalidade amplamente vinculada as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Apesar das telecomunicações terem evoluído bastante nas últimas décadas, foi apenas através Lei 12.551 de 2011 que houve a equiparação da subordinação existente no teletrabalho a exercida por meios pessoais e diretos. Por sua vez, a Lei 13.467/2017 trouxe regulamentação para o teletrabalho em seu capítulo II-A.

Muitas vezes chamado de “home office” ou “trabalho remoto”, tem como característica principal a realização de um trabalho fora da sede da empresa. O local de trabalho pode ser a residência do empregado, um outro escritório, um coworking, ou qualquer outro lugar que

permita a conexão entre empregador e empregado, deixando sempre claro a existência de uma subordinação.

O dado fundamental é que o trabalho a distância não tem tradicionalmente o tratamento específico de um regime jurídico fora do contrato de trabalho subordinado, embora subsistam as tentações de incluí-lo na modalidade de trabalho autônomo, não subordinado, com o objetivo de excluí-lo do âmbito de regulação do direito do trabalho. Nas regulações existentes nos diversos países, em geral, ele é caracterizado apenas por agregar no contrato de trabalho algumas regras especiais para o cumprimento do contrato de trabalho, representado formalmente por um pacto entre empresa e trabalhador que modificam o lugar da prestação do trabalho, definindo que ele seja fora da empresa, podendo regular a duração do trabalho e outras condições de trabalho. (MACHADO e BRIDI, 2021, p. 195).

Com a pandemia de COVID-19 essa modalidade de trabalho passou a ser alvo de atenção e debates. A população de todo o mundo teve que se adequar as recomendações sanitárias para a contenção da disseminação do vírus e tivemos que nos adaptar a uma forma de trabalho até então desconhecida para a maioria dos brasileiros. Por conta das inúmeras possibilidades de realizar o teletrabalho, graças as tecnologias da informação, há uma dificuldade na hora de defini-lo.

A literatura nacional e internacional destaca as imprecisões conceituais, que se devem, em grande parte, ao nosso ver, ao fato de poder ser realizado em diferentes espaços, mediado por diferentes modalidades contratuais e frequência, cujo critério básico adotado é o da realização fora da empresa e mediados pelas tecnologias de informação e comunicação. (BRIDI, 2020, p. 176).

Com as mudanças trazidas à CLT, com a Lei nº 14.442, de 2022, em seu Art. 75-B “Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

Apesar de ser alvo de críticas e resistências, o teletrabalho tem se mostrado uma tendência no mundo corporativo, que enxerga inúmeros benefícios na sua aplicação. Dentre as vantagens, citam: melhorias na gestão dos trabalhadores; maior controle dos dados, graças a facilidade de armazenamento e seu acesso a qualquer tempo e lugar; e a redução de custos para as empresas, uma vez que, deixam de arcar com custos de transportes, alimentação e aluguel.

A mudança do trabalho presencial para o teletrabalho tem se mostrado uma tendência no mundo todo, que inclusive foi acentuada com a pandemia de COVID-19, onde as pessoas se viram impossibilitadas (em sua grande maioria) de frequentar seus ambientes de trabalho. Claro que nem todas as ocupações são passíveis de teletrabalho, mas para aquelas que o são, acabam se deparando com algumas barreiras para sua ampliação e generalização no mundo. Dentre as

barreiras posso citar: por parte do empregador a maior delas é a dificuldade em abrir mão do controle presencial de seus funcionários; por parte dos funcionários, temos questões como vulnerabilidade da privacidade, uso da imagem; isolamento social, uma vez que deixa de ter o convívio diário e presencial com os colegas de trabalho; transferência dos custos de trabalho para o empregado que passa a ser responsável pelo seu material de trabalho, como computadores, internet, energia elétrica e materiais de escritório.

No caso brasileiro, o teletrabalho, sem uma regulação específica, foi tratado dentro da relação de emprego do trabalho em domicílio clássico na CLT (artigo 6º), com o objetivo de servir de fundamento, por analogia, para não se descaracterizar o trabalho a distância como trabalho não assalariado. Somente em 2011 o teletrabalho teve pela primeira vez um tratamento normativo específico no Brasil, pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para fixar a garantia de igualdade de direitos entre trabalho presencial e à distância. (MACHADO e BRIDI, 2021, p. 202).

O teletrabalho é um acordo dentro do contrato de trabalho e, portanto, é definido através de negociação individual entre empregador e empregado em forma de termo aditivo, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, art. 75-C, CLT. Devendo constar no mesmo, a questão referente ao fornecimento de equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária. A reversibilidade do trabalho telepresencial para presencial cabe somente ao empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual, artigo 75-C, § 2º, CLT.

A ausência de vinculação à negociação coletiva torna o contrato individual sobre o teletrabalho um modelo de fácil imposição pelo empregador, pois num contexto de grandes assimetrias o empregado não tem condições de opor-se ao empregador para criar obstáculos à transformação do trabalho presencial em trabalho a distância e negociar as condições do teletrabalho. (MACHADO e BRIDI, 2021, p. 207).

Durante a pandemia de COVID-19, uma das medidas sanitárias emergenciais foi o trabalho a distância, que passou a ser incentivado em todo o mundo. Nesse contexto, houve a edição da Medida Provisória (MP) 927, de 22 de março de 2020 que criou um conjunto de regras para facilitar o uso do teletrabalho pelas empresas em nosso país. Ela não foi convertida em lei, uma vez que, não obteve a aprovação dentro do prazo pelo Congresso Nacional. Então, sua vigência foi restrita ao período de 22 de março a 18 de julho de 2020. A partir de 19 de julho, o teletrabalho voltou a ser regido exclusivamente pelas normas produzidas nas reformas de 2017.

Até a pandemia de COVID-19, o teletrabalho era uma realidade desconhecida para a maioria dos brasileiros. Diante das novas necessidades vivenciadas no período, tivemos que nos adaptar as diversas mudanças trazidas pelo “home office”. Como docente da rede estadual

de Alagoas, enfrentei vários desafios e uma sobrecarga de trabalho. Tive que arcar com os custos do trabalho em casa, aumento na conta de energia, gastos com a aquisição de novos equipamentos tecnológicos para a realização do trabalho (estes gastos com os equipamentos foram compensados pela Secretaria de Estado da Educação um ano após a volta ao trabalho presencial, depois de muita pressão da classe). Foi muito difícil conseguir separar as atividades domésticas do tempo de trabalho online. Diante da conectividade de 24 horas, não tive a delimitação fechada do meu horário de trabalho, pois os grupos de WhatsApp não paravam, assim como as demandas enviadas por eles. Os alunos, como passaram a ter acesso ao meu número de telefone, entravam em contato comigo a qualquer hora do dia ou da noite. Foi um período muito difícil, em que vários colegas de profissão desenvolveram ansiedade, alguns fazem uso de medicação até hoje.

O teletrabalho na pandemia apresenta-se como uma experiência nova, em construção, que aponta novos desafios nas relações de trabalho. Da perspectiva dos trabalhadores, já se identificam nas pesquisas empíricas manifestações de resistências e de adaptações. O que é mais eloquente são as dificuldades de conciliação de vida pessoal e trabalho e os relatos de angústia na organização do tempo de trabalho. Há, também, a percepção de que essa excepcionalidade do teletrabalho pode tornar-se a nova normalidade. Esse panorama organizacional do trabalho é para os trabalhadores uma nova fronteira de compreensão, de discussão e de luta por manutenção de direitos e construção de novos direitos. (MACHADO e BRIDI, 2021, p. 211).

Como o conceito de teletrabalho pode ser muito amplo, BRIDI (2020) lista alguns elementos que podem ajudar a identificá-lo e caracterizá-lo. Temos: 1- Com relação ao local de realização do trabalho: ele pode ser realizado em diferentes lugares (*home office*, *coworking*, escritórios satélites, trabalho móvel, *off-shore*); 2- Frequência de realização do trabalho remoto: pode ser realizado remotamente todos os dias ou alguns dias na semana, do mês, ou alguns meses durante o ano; 3- Contrato de trabalho: Diz respeito às especificidades do contrato de trabalho, se é de tempo parcial ou integral, se é por tempo determinado ou indeterminado, no setor público ou privado, etc.; 4- Jornada de trabalho: sobre como será o controle da jornada de trabalho, se os horários serão fixos, se é flexível ou híbrida, se o controle será feito pelo tempo de conexão, por produção ou por um software específico; 5- Remuneração: Se ela será fixa, híbrida ou totalmente variável, e se vai existir algum tipo de assistência; 6- Sindicato e negociação coletiva: A qual sindicato vai pertencer e se há acordo coletivo que normatiza o teletrabalho.

O principal ponto de atenção que devemos ter com o teletrabalho é a possibilidade da diluição dos direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores. Há uma preocupação de que

muitos direitos do contrato de trabalho, como: horas extras, alimentação, periculosidade, transporte, dentre outros, deixem de existir.

Embora intrinsecamente vinculado às tecnologias informacionais, não podemos cair na armadilha de atribuir as condições de realização do teletrabalho à tecnologia. A tecnologia possibilita, permite, favorece, mas não determina suas condições. As condições de trabalho, as configurações que assumem em cada país, dependem do Estado e de como as instituições públicas regulam, fiscalizam e condicionam esse trabalho. (BRIDI, 2020, p. 177-178).

Outra preocupação é a dificuldade em separar o tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Sem uma regulação efetiva, acaba não existindo o limite de jornada, sobrecarregando o trabalhador.

O terceiro desafio do teletrabalho é a representação coletiva. A experiência do confinamento nos ensinou como é importante estarmos próximos, trocarmos experiências, para organizar o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Um primeiro ponto é como organizar os teletrabalhadores dispersos em suas casas ou em coworking, como contactá-los, sem que seja por meios remotos, e como organizar uma greve. O segundo ponto da representação é o conteúdo das demandas. O teletrabalho leva a uma individualização do posto de trabalho, esvaziando a identidade do trabalho, que é a chave para a ação coletiva. Isso exigirá dos sindicatos a adoção de novas estratégias de ação coletiva. (MACHADO e BRIDI, 2021, p. 214).

Diante de um enfraquecimento geral do sindicalismo no Brasil, o teletrabalho é um prato cheio para a precarização das relações trabalhistas. É um desafio para os sindicatos fiscalizar e assegurar direitos relativos a jornadas, controle das jornadas, auxílios quanto aos gastos decorrentes do trabalho remoto e condições ergonômicas de trabalho.

2.3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

À medida que as tecnologias vão evoluindo, as demandas da nossa sociedade vão sendo supridas das mais diversas formas. Quando imaginávamos que seria tão fácil e prático pedir um lanche em nossas casas, hospedar-se na casa de estranhos ou pedir um carro sem ter que ligar para uma agência de táxis? Da mesma forma que essas mudanças alteram a nossa forma de consumir, tem também alterado as relações de trabalho. A modernização do sistema produtivo tem impactado o trabalhador, gerando o desemprego estrutural e a precarização das relações trabalhistas.

O neoliberalismo tem enfraquecido o poder do Estado tanto no âmbito econômico, quanto social. São as grandes corporações, que ditam ou influenciam, as normas da nossa sociedade. O capitalismo financeiro moldou o trabalhador a ter cada vez menos consciência de

classe e implantou nele a ideia de empreendedorismo para que ele não perceba que está sendo explorado.

As novas tecnologias deram espaço para a chamada economia do compartilhamento, um modelo que tem como base a troca de bens e serviços entre os indivíduos. As empresas são vistas como facilitadoras, através da criação de plataformas que conectam as pessoas entre si, fazendo com que elas possam trocar habilidades e recursos. Empresas como a Uber, Airbnb e iFood, tornaram-se as mais conhecidas neste segmento, revolucionando o setor de transportes, hospedagem e de entrega de alimentos, respectivamente.

Ao mesmo tempo em que essas plataformas trouxeram comodidades ao consumo da população em geral, trazem uma nova forma de relação trabalhista, baseada na falta de vínculo empregatício (é o que essas empresas alegam) e consequentemente, na flexibilização, precarização e desvalorização dos trabalhadores.

Uma massa de desempregados passou a ser seduzida pela ideia de que um trabalho precarizado seria melhor que o desemprego, levando parcela considerável da população economicamente ativa a buscar ocupação através do mercado emergente dos serviços contidos em plataformas digitais, como a UBER. Esta é uma das maiores empresas de transporte de passageiros do mundo, que curiosamente não possui veículos em sua frota. Afirma ao público que apenas vende tecnologia, a fim de operar uma plataforma de mobilidade, mas lucra com o serviço de transporte, sendo a finalidade precípua do aplicativo desenvolvido. (SOUZA, 2020, p. 50).

Houve uma adesão em massa por parte dos trabalhadores, que foram atraídos pelos mais variados motivos, como: facilidade no cadastramento em uma plataforma de serviços *online*; poder fazer seu próprio horário de trabalho; possibilidade de nas horas vagas fazer uma renda extra; não ter uma relação direta com um patrão etc. Eles não enxergaram, pelo menos não de imediato, o que perdiam aderindo a essa forma de trabalho.

O mundo das parcerias independentes traz consigo a ausência de responsabilidade das empresas pelo serviço prestado através de suas plataformas digitais e especialmente pelo proprietário da base tecnológica (aplicativo). A lista é extensa, da qual se pode citar aplicativos de transporte (v.g. Uber, 99, Cabify), de entregas (v.g. Loggi, Eu Entrego, Rappi, Uber Eats), de beleza delivery (v.g. Make You, Singu, Posher App, EasyLook, Phina, Tok Beauty, Frida Beleza Em Casa, Smart Spa), de diarista e serviços gerais (v.g. GetNinjas, Diaríssima, Triider, Blumpa, ChamaWill) e mais uma infinidade de tipos e finalidades. (SOUZA, 2020, p. 51).

Os problemas trazidos por essa nova forma de emprego, são muitos, dentre eles: a falta de segurança jurídica, pois os trabalhadores carregam características de celetistas e de autônomos, o que gera um longo debate sobre seu enquadramento na lei; por estarem em uma zona nebulosa, acabam desprotegidos juridicamente, economicamente e socialmente, o que leva a precarização do trabalho. São salários baixos, a informalidade, as altas jornadas de trabalho

e a quase inexistência de seguridade social que tornam a vida do trabalhador exaustiva e degradante.

Obviamente a empresa Uber não é a única no segmento da chamada economia de compartilhamento, mas devido a sua grande adesão e relevância, o termo uberização do trabalho passou a ser utilizado para se referir a um novo modelo de trabalho, baseado, teoricamente, na flexibilidade, onde o profissional presta serviços conforme a demanda e sem que haja vínculo empregatício.

Essas plataformas digitais facilitaram a conexão entre consumidores e fornecedores, mas ao mesmo tempo em que trazem benefícios e lucros gigantescos para as empresas, representam uma grande perda de direitos para os trabalhadores. Devido ao grande número de desempregados em nosso país, cada vez mais trabalhadores têm procurado essas plataformas digitais como uma fonte de renda e subsistência. Infelizmente, a precificação do trabalho fica a cargo da empresa proprietária da plataforma que paga baixas quantias, fazendo com que o trabalhador tenha que executar jornadas de trabalho extenuantes (jornadas bem maiores do que as praticadas em empregos formais) para obter um ganho relativamente considerável a sua sobrevivência e a da sua família.

Nas plataformas digitais de serviços de transporte de passageiros, o trabalhador fica à espera de um chamado, de uma convocação do aplicativo e aceita o preço imposto pela empresa pelo seu trabalho. Além da precificação unilateral, a escolha ainda é dos mais hábeis e mais resistentes, dado que se apura por intermédio da pontuação que o cliente faz após a conclusão do serviço, alimentando a base de dados do algoritmo pela quantidade de tarefas executadas, satisfação do cliente, tempo e rota. (IVO, 2022, p. 57)

A Uber chegou ao Brasil no ano de 2014 e encontrou um excelente panorama para a sua instalação e expansão, quebrando o monopólio das empresas de táxi (até então, uma corrida de táxi era algo bem inacessível para a maioria dos brasileiros). Sua vinda gerou uma série de debates, tanto a respeito da concorrência, que julgavam desleal, entre taxistas e motoristas de aplicativo, quanto pela falta de legalidade e regulação da nova modalidade de trabalho.

A Lei nº 12.551 de 2011 trouxe para a CLT em seu art. 6º, parágrafo único a seguinte redação: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Com tal redação, constatamos que as relações de trabalho têm mudado diante das novas tecnologias e até a CLT reconhece essas mudanças, com isso as relações de trabalho uberizadas deveriam ser reconhecidas como uma nova faceta das relações de emprego, para que as violações dos direitos dos trabalhadores sejam minimizadas.

A onerosidade é o traço claro, pois as corridas e entregas não são gratuitas. Quanto à subordinação jurídica (em seu caráter estrutural), há uma série de elementos para sua comprovação. Os motoristas e entregadores são habitualmente monitorados pelas plataformas, que fazem um rigoroso controle via algoritmo. Após cada viagem o motorista ou entregador é avaliado pelo passageiro através do uso de estrelas (de 1 a 05, que podem ser acrescidas de elogios pré-estabelecidos pelo aplicativo). Quanto mais perto da nota máxima (05), mais qualificado o trabalhador será e acabará recebendo incentivos, como o número maior de viagens e bonificações. Todavia, se a nota do motorista e/ou entregador for muito baixa, este poderá ser suspenso do aplicativo ou mesmo sumariamente descadastrado da plataforma. Há ainda a possibilidade de envio direto de mensagem pelo passageiro/cliente para a empresa, seja para fazer elogios ou formular reclamações. Todos estes elementos possuem a empresa como destinatária, e não os clientes. Logo, o controle é inequívoco. (SOUZA, 2020, p. 70).

O controle por parte das empresas não se restringe apenas as avaliações que o trabalhador recebe, mas a forma de se comportar, as vestimentas, ao padrão do veículo utilizado, a disponibilidade e o tempo que se dedica a empresa, dentre tantas outras. Apesar desse controle ser inegável, a tese dominante em nosso país é a de que os trabalhadores vinculados às plataformas digitais são autônomos e por isso, devem assumir todos os riscos do negócio.

O argumento que mais utilizam para caracterizar esses trabalhadores como autônomos é a eventualidade do trabalho, uma vez que, teoricamente, o trabalhador tem a “liberdade” de trabalhar a hora, o dia e o tempo que quiser. Na prática, fica constatado que não é bem assim. Essa liberdade não existe, já que o trabalhador, uma vez que ativa o aplicativo, caso efetue recusas reiteradas aos pedidos encaminhados pelo algoritmo, acaba suspenso ou descadastrado.

Um trabalhador autônomo é aquele que tem a liberdade de precificar o seu trabalho, que pode escolher quando, onde e como ele será realizado. Quando observamos as regras as quais os profissionais cadastrados nessas plataformas de entrega ou de transportes estão sujeitos, constatamos um alto nível de subordinação, o que descaracteriza totalmente a tese de classificá-los como microempreendedores.

Esses trabalhadores estão sendo avaliados constantemente e sujeitos a vários tipos de punições, caso não apresentem um bom desempenho ou contrariem alguma regra da empresa, como: advertência, suspensão, bloqueio ou descadastramento do aplicativo. Não há margem para negociações, ou os termos são aceitos, em sua totalidade, ou o trabalhador não serve para a empresa e é descartado. O trabalhador não é respeitado porque a empresa sabe que o contingente de mão de obra excedente é enorme, então sempre haverá pessoas disponíveis e necessitadas para realizar o trabalho.

Apesar dos meios utilizados para o controle dos trabalhadores no meio digital ser diferente, a subordinação é a mesma. Infelizmente esse reconhecimento ainda não é unânime.

A maioria dos magistrados não reconhece o vínculo empregatício e alegam que essas empresas apenas atuam como facilitadoras da conexão entre cliente e trabalhadores. Afastam a pessoalidade, afirmando que o trabalhador tem a liberdade de recusar qualquer solicitação do aplicativo, que ele pode escolher a empresa para qual prestará o serviço e que não é insubstituível. Outro ponto trazido para o debate é que não existiria onerosidade nessa relação, uma vez que, quem paga o trabalhador é o próprio cliente, a empresa apenas retém uma parte desse lucro em virtude da intermediação feita entre ambos.

Sabemos que todas essas alegações, são artimanhas para o não reconhecimento dos direitos desses trabalhadores e que essa exploração é resultado da ascensão do neoliberalismo no mundo. Por isso, como sociedade, devemos cobrar dos parlamentares uma atenção maior ao caso e que a legislação acompanhe as evoluções tecnológicas do mercado.

Como as novas formas de trabalho, trazidas através das tecnologias de informação, e principalmente advindas das plataformas digitais, não se enquadram muito bem na legislação vigente, faz-se necessário que seja criada uma regulação específica para elas. O que não podemos continuar aceitando é que milhares de trabalhadores continuem sendo excluídos da proteção social da CLT e do ordenamento jurídico como um todo.

Infelizmente, o STF, na figura do ministro Alexandre de Moraes, cassou decisão do TRT da 3ª região, de Minas Gerais, que entendeu pelo vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e uma empresa de transporte individual chamada Cabify, remetendo ainda, os autos da reclamação 59.795 para a justiça comum. Para o ministro, a relação entre o motorista de aplicativo e a plataforma é equivalente a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, uma vez que esse motorista apresenta vínculo próprio, apresentando uma relação de natureza comercial com a empresa de aplicativo. Moraes também afirmou que o Supremo tem precedentes que permitem diversos tipos de contratos fora da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT.

Faz-se necessário evidenciar que não devemos ser contra as plataformas digitais, elas são e continuarão sendo utilizadas no mundo inteiro, pois proporcionam uma grande facilidade na intermediação entre consumidores e fornecedores. O que não podemos aceitar e devemos cobrar das mesmas é uma maior responsabilidade para com os seus trabalhadores, a oferta de condições dignas de trabalho, direito a descanso, remunerações justas, além de segurança e assistência em caso de acidentes e doenças. Como vivemos no sistema capitalista, injusto por essência, cabe aos Estados a regulamentação e fiscalização da atuação dessas empresas em seus territórios nacionais.

3. A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

São várias as designações que podemos encontrar na literatura para se referir ao fenômeno da terceirização. Dentre os mais utilizados, temos: desverticalização, reconcentração, intermediação de mão de obra, contratação de trabalhador por interposta pessoa etc. O termo terceirização deriva da palavra terceiro, na relação trabalhista a terceirização se caracteriza pela intermediação da mão de obra, onde uma empresa interposta contrata, gerencia e paga os salários dos contratados para que estes prestem serviços a contratantes, que são chamadas de empresas tomadoras. Durante muito tempo, essa prática era tida como ilícita, depois passou-se a permitir a sua prática em atividades meio das empresas, e disso evoluiu para o atual cenário, permitindo até as atividades fins. Para LEITE, a terceirização é conceituada como:

Terceirização, para nós, é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados. (2019, p. 546)

A globalização possibilita a integração das nações graças as tecnologias de transportes e de comunicações. Esse processo favoreceu novas formas de produzir. Antes da globalização a produção de uma empresa era basicamente realizada dentro das dependências das suas fábricas, atualmente, e graças as novas tecnologias, a produção acontece de maneira bastante descentralizada, refletindo em uma forma de terceirização do trabalho.

A terceirização passou a existir, baseada na necessidade, pelo menos teoricamente, das empresas tomadoras contratarem por especialidades e suprirem as suas necessidades momentâneas, podendo concentrar todos os seus esforços na atividade fim. Ela é vista também como uma maneira de diminuir os custos de produção, uma vez que usa os serviços prestados pelo trabalhador, mas se isenta de qualquer responsabilidade com o mesmo. O modelo trilateral é muito vantajoso para empresas tomadoras, pois permite o aumento da produção e a diminuição dos gastos, poupa tempo em seleção de funcionários, em burocracia e treinamento de pessoal.

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa

terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2019, p. 540).

Quando vamos para o direito comparado, o que podemos constatar é que não há uniformidade em relação a licitude da terceirização. LEITE (2019, p. 548) diz, que no Japão a terceirização e a subcontratação são praticadas em larga escala e os sindicatos não se opõem a isso. A legislação alemã é omissa a terceirização e a da Argentina permite apenas a locação temporária de trabalhadores com responsabilização solidária entre a empresa prestadora e a tomadora. “Com a análise da terceirização no direito comparado pode-se concluir que é um método de muitas incertezas e os países não confiam muito no mundo capitalista com relação a esta modalidade de trabalho, tendo em vista que há uma grande preocupação quanto a exploração do trabalhador” (LEITE, 2019, p. 548).

Em relação ao aparecimento da terceirização, podemos dizer que ela é relativamente recente em nosso país, tendo se tornado mais evidente e discutida a partir de 1970, como a nossa CLT foi elaborada na década de 1940, obviamente não tratava a respeito desse fenômeno. Durante décadas, o art. 455 da CLT foi a única hipótese de terceirização presente em nosso ordenamento jurídico, abordando a figura da subcontratação de mão de obra, tratando sobre a empreitada, subempreitada e pequena empreitada.

À medida que o neoliberalismo foi ganhando força, com as ideias de redução da intervenção estatal, livre mercado e valorização da competição, as estratégias de barateamento dos custos de produção, baseadas na exploração da mão de obra, tornaram-se uma excelente alternativa para as empresas.

Fórmula capturada e disseminada, no Ocidente, pela primeira onda da construção hegemônica do neoliberalismo, a partir da crise do Estado de Bem-Estar Social europeu na década de 1970, ela iria se tornar, nos anos seguintes, um dos veículos mais importantes dessa corrente ideológica, em seu incessante esforço para desconstruir o Welfare State e os direitos individuais e sociais trabalhistas afirmados pelo Constitucionalismo Humanista e Social elaborado, na Europa, logo em seguida ao término da Segunda Grande Guerra. (DELGADO, 2019, p. 542).

Foi a partir do ano de 1970 que a terceirização começou a aparecer no ordenamento jurídico brasileiro. A princípio com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e a Lei n. 5.645/70, que se restringia, apenas, ao setor público.

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. [...] § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se

da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL, 1967).

No seguimento privado, tivemos a Lei do Trabalho Temporário, a Lei n. 6.019/1974, que tratava a respeito da utilização de mão de obra subcontratada por períodos de no máximo três meses, instituindo a terceirização provisória e a Lei n. 7.102/83, tratando da terceirização de serviços de vigilância bancária, instituindo a terceirização de atividades superespecializadas, com caráter permanente. A lei 7.102/83 foi alterada pela lei 8.863/94, ampliando a terceirização para todo serviço de vigilância do setor público ou privado.

Independentemente se existia no ordenamento jurídico brasileiro autorização ou não para a terceirização em diversas atividades, ela começou a ser praticada indiscriminadamente por diversos segmentos da nossa economia. “É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas” (DELGADO, 2019, p. 543).

Em 1980 o TST, visando coibir o crescimento da terceirização indiscriminada, editou a súmula 256:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (BRASIL, 1986)

Diante do aumento da influência neoliberal no Brasil, essa súmula foi cancelada em 1993 e foi editada a súmula 331 do TST que previa a expansão da terceirização para outras atividades meio. “As atividades-meio, são aquelas as quais não estão dentro da dinâmica principal da empresa, não se ajustam à sua ‘finalidade’, são as relações de trabalho ‘periféricas’ na empresa, atividades de suporte para que a atividade principal aconteça em sua plenitude.” (MONTEIRO, 2019, p.41).

O próprio Estado Brasileiro foi um grande incentivador da terceirização, pois visava, através dela, suprir as suas necessidades de contratação de pessoal.

Ocorre que o Estado em razão do impedimento legal (rigidez de admissão via concurso público) de contratação de servidores, como determina o art. 372, da Constituição Federal de 1988, se via impedido de contratar diretamente os terceirizados, e, por se ver na necessidade de contratar empregados, optou pela mão de obra dos terceirizados, que passaram a exercer funções de menos prestígio na hierarquia pública, o que posteriormente foi regulamentado por lei, para que a administração pública pudesse se valer dessa mão de obra. (AMORIM, 2019, p.17).

Lei n. 8.949/94 acabou favorecendo a terceirização, mesmo que esse não fosse o seu objetivo, pois, com a inserção do parágrafo único ao art. 442 da CLT, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”, muitos empregadores se valeram dessa redação para burlar a lei e utilizar as cooperativas para fraudes trabalhistas.

A partir de 1990, com o aumento da influência neoliberal em nosso país, houve uma ampliação da legislação tratando a respeito da terceirização. Como a Lei n. 8.987/1995, sobre concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área elétrica e a Lei n. 9.472/1997, tratando do regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área de telefonia.

Acompanhados pela revogação, por meio da Lei n. 9.527/1997, do art. 3º, parágrafo único, da antiga Lei n. 5.645/70, o art. 25 da Lei n. 8.987/95 e o art. 94, II, da Lei n. 9.472/97 traziam expressão normativa dúbia, que parecia alargar as possibilidades de terceirização para fora das hipóteses assentadas na Súmula 331 do TST. O art. 25, § 1º, da Lei n. 8.987/95 dispõe: “§ 1º. Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividade inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados”. Já o art. 94, II, da Lei n. 9.472/97 dispõe que a concessionária poderá: “II — contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados”. (DELGADO, 2019, p. 549).

A Constituição Federal de 1988, apesar de não tratar diretamente sobre a terceirização, traz limites a esse processo. Tem como um de seus princípios a dignidade da pessoa humana, trata a respeito da valorização do trabalho, da construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária. E será que há como respeitar esses princípios e alcançar esses objetivos ampliando a terceirização no nosso país?

Fica evidente que a terceirização, implantada sem os devidos cuidados, vai contra o que é preconizado na nossa Constituição Federal. Ela tem sido responsável pela desvalorização do trabalho, pelo aumento das desigualdades sociais, retira a dignidade do trabalhador, precariza as relações trabalhistas. Talvez não tenhamos como freá-la, mas podemos demarcar bem seus limites para que ela possa ser aplicada da forma menos prejudicial à sociedade brasileira.

3.2 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL A PARTIR DA LEI 13.467 DE 2017

A Lei 13.467/2017 é fruto do aumento da influência neoliberal no Brasil e esse novo dispositivo legal veio bem mais permissivo ao fenômeno da terceirização. O novo dispositivo legal veio para alterar a CLT e as leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991.

No Governo do Presidente Michel Temer entra em vigor a Lei 13.467/2017, também chamada de Lei da Reforma Trabalhista, que instituiu o chamado modelo “negociado sobre o legislado”, isto é, um novo sistema de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando conflitam com as disposições previstas em lei. (LEITE, 2019, p. 578)

Vale ressaltar que a Lei n. 6.019/74 já havia sofrido alterações por meio da Lei n. 13.429, de 31.3.2017. Porém, a Lei n. 13.467/2017 ampliou a extensão da terceirização. Os principais pontos referentes a terceirização encontrados na Lei n. 6.019 são:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

I - relativas à: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 1º É vedada à contratante a utilização de trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá: (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

I — qualificação das partes; (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

II — especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

III — prazo para realização do serviço, quando for o caso; (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

IV — valor. (Incluído pela Lei n. 13.429/2017).

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

O que não podemos negar é que a Lei n. 13.429/2017 e a Lei n. 13.467/2017 preencheram uma grande lacuna que tínhamos quando o assunto era terceirização, mas não houve apenas uma regulamentação normativa, houve também a ampliação da terceirização em nosso país. O ponto trazido pelo Reforma Trabalhista que mais nos impactou, foi a autorização para a terceirização em todas as atividades empresariais, inclusive nas atividades finalísticas das empresas.

É impressionante e até um pouco surpreendente, uma reforma dessa magnitude ter sido implementada no Brasil, uma vez que a nossa Constituição Federal, conhecida como a constituição cidadã, tem uma redação bastante enfática com relação aos objetivos de uma nação livre, justa e solidária. Fora isso, nosso país estava alinhado com os parâmetros internacionais, sendo signatário de vários tratados e convenções sobre direitos humanos.

Infelizmente, constata-se que a Reforma Trabalhista veio para servir e favorecer o empresariado brasileiro. A cada legislação, nossos trabalhadores perdem mais direitos e ficam à mercê do mercado.

De tal maneira, as flexibilizações trabalhistas de 2017 rompem também com o que a Lei Maior de 1988 preconiza no que tange ao princípio da igualdade em sentido

material. Esse, embora toque em todos os campos jurídicos pós constitucionais, no âmbito do Direito do Trabalho sua manifestação se apresenta de maneira mais latente e sensível, e agora, passa completamente despercebido com a lei 13.467/17, pois, percebesse que agora há uma ascensão muito maior da força do empregador, flexibilizações (precarizações) nas normas imperativas e maiores entraves no acesso à justiça. (MONTEIRO, 2019, p. 32)

Vale ressaltar, que antes mesmo da reforma trabalhista ampliar a terceirização, o STF já vinha reconhecendo a supremacia dos acordos coletivos sobre a legislação de proteção ao trabalho. O que a Lei 13.467/2017 fez, foi regulamentar o que já vinha sendo praticado.

Fica evidente que as novas alterações tornam a terceirização muito mais ampla e acaba contribuindo para a precarização do trabalho. Essa precarização agrega outra vantagem para as empresas, que é a falta de organização e conscientização dos trabalhadores a respeito da exploração que estão sofrendo. Como o sindicalismo nesse segmento é quase inexistente, as empresas perpetuam seus ciclos de exploração sem que ninguém as incomode.

3.3 A TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

Antes mesmo da Constituição Federal de 1988, o Tribunal superior do Trabalho- TST, fixou a Súmula n. 256, na qual limitava as hipóteses de contratação de trabalhadores por empresas interpostas. Sua redação dizia o seguinte: “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” Ficava claro, com tal súmula, que qualquer situação de terceirização fora das alternativas trazidas nas citadas leis acima, seria considerada ilegal.

Não obstante, a mencionada súmula pareceu fixar um leque exaustivo de exceções terceirizantes (Leis n. 6.019/74 e 7.102/83), o que comprometia sua absorção pela comunidade jurídica. Afinal, as expressas exceções contidas no art. 10, caput e § 7º, do DL n. 200/67 e na Lei n. 5.645/70 — exceções consubstanciadoras de um comando legal ao administrador público — não constavam do leque fixado pela Súmula n. 256. A par disso, a posterior vedação expressa de admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, oriunda da Constituição de 1988 (art. 37, caput, II e § 2º), não tinha guarida na compreensão exposta na Súmula n. 256 do TST (que era anterior à CF/88). (DELGADO, 2019, p. 561).

Em virtude das controvérsias judiciais a Súmula n. 256 foi substituída pela Súmula n. 331. Esta, passou por algumas reformulações até seu texto atual, sendo a mais recente, fruto de

uma decisão do STF na ADC 16, que afastava a responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização. Seu texto ficou da seguinte forma:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

De acordo com a interpretação desta Súmula, conclui-se, segundo Delgado (2019) que a Terceirização lícita é constituída por quatro grandes grupos de situações sociojurídicas delimitadas. Sendo: 1- Situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário; 2- Atividades de vigilância; 3- Atividades de conservação e limpeza; 4- Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Para fins de esclarecimentos, as atividades-fim funcionam como a identidade da empresa, são aquelas que justificam a existência do negócio, sua atividade principal. Por sua vez, as atividades-meio, são aquelas que não tem correlação com a produção final, apesar de ajudar no funcionamento da empresa. Em relação às terceirizações em atividades-fim das entidades tomadoras de serviços,

Em sessões sequenciais ocorridas em 29 e 30.08.2018, a Corte Máxima, por maioria de votos (vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio), decidiu ser “lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF — Informativo 913, Plenário, agosto/2018).(19) Nesse quadro, ao “fixar essa tese de repercussão geral (Tema 725), o Plenário, em conclusão de julgamento conjunto e por maioria, julgou procedente o pedido formulado em arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) e deu provimento a recurso extraordinário (RE) para considerar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio (Informativos 911 e 912)”. (DELGADO, 2019, p. 575).

Todo tipo de Terceirização que não se enquadre nessas situações sociojurídicas delimitadas, será considerada ilícita. A novidade é a jurisprudência firmada pelo STF que considera válida a terceirização de atividades-fim, em conformidade com a alteração trazida pela Lei n. 13.467/2017 que alterou o art. 4º-A, § 1º, da Lei n. 6.019/74. A Terceirização também será considerada ilícita nas seguintes situações: terceirização mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida; Quando a direção da prestação de serviços for exercitada pela própria entidade tomadora (empresa contratante); Quando a empresa prestadora de serviços não possuir capacidade econômica compatível com a execução do contrato de terceirização pactuado com a entidade tomadora. Sendo constatada a ilicitude na Terceirização,

determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante.(DELGADO, 2019, p. 567).

Em relação a Administração Pública, a CF/88 implantou um obstáculo ao reconhecimento de vínculos empregatícios em seus entes, mesmo que esteja caracterizada a ilicitude, pois em seu art. 37, II- a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público; e o § 2º diz que a não observância do disposto implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

Ainda dentro das peculiaridades da terceirização no tocante às entidades estatais, torna-se necessário registrar que o STF, ao julgar a ADC 16, em sessão de 24.11.2010, declarou constitucional o art. 71 da Lei n. 8.666/93. Nesse quadro, concluiu ser incabível fixar-se a automática responsabilidade das entidades estatais em face do simples inadimplemento trabalhista da empresa prestadora de serviços terceirizados. Para o STF, torna-se necessária a presença da culpa in vigilando da entidade estatal, ou seja, sua desídia fiscalizatória quanto ao preciso cumprimento das obrigações

trabalhistas da empresa terceirizante (responsabilidade subjetiva, derivada de culpa). (DELGADO, 2019, p. 573).

O que podemos perceber no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente nos últimos anos, é uma ampliação das possibilidades de terceirização. Nosso judiciário se vale de diversos argumentos para defender tal mecanismo, como podemos ver abaixo:

“A terceirização resulta em inegáveis benefícios aos trabalhadores, como a redução do desemprego, crescimento econômico e aumento de salários, a favorecer a concretização de mandamentos constitucionais, como a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, sem prejuízo da busca do pleno emprego.” (STF — Informativo 913, Plenário, agosto/2018). (DELGADO, 2019, p. 576).

Decisões favoráveis a Terceirização, podemos ver no julgamento do STF, da Ação Declaratória de Constitucionalidade- ADC nº 48 e da Ação Direta de Inconstitucionalidade- Adin nº 3961, em que foi reafirmada a constitucionalidade de toda e qualquer terceirização de atividade econômica. As ações tratavam sobre a constitucionalidade do art. 5º da Lei 11.442/2007, que define que as relações decorrentes de contrato de transporte de carga têm sempre natureza comercial e por isso, não caracteriza vínculo de emprego. No julgamento, a maioria do STF definiu a tese de que a Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda qualquer terceirização, nem de atividade-meio e nem de atividade-fim. Em recentes decisões, o STF também proferiu que em casos de comprovada relação comercial a competência material não é da justiça do trabalho e sim da justiça comum.

3.4 OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização foi implantada sob a justificativa de que alavancaria a economia nacional e faria aumentar o número de postos de trabalho. Ao longo de anos, foi constatado que essas justificativas não se consolidaram, pelo contrário. A terceirização não gera mais postos de trabalho, mas colabora para a substituição do trabalhador empregado diretamente por uma empresa, por um trabalhador terceirizado, com menos direitos trabalhistas, menores salários e uma pior qualidade laboral.

Em um universo em que a economia está sob comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho. Nesse contexto, a terceirização vem se tornando a modalidade de gestão que assume centralidade na estratégia empresarial, uma vez que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas em relações interempresas, baseadas em contratos por tempo

determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes, com consequências profundas que destruíram ainda mais a classe trabalhadora, seu tempo de trabalho e de vida, seus direitos, suas condições de saúde, seu universo subjetivo etc. (ANTUNES, 2020, p. 37)

O modelo trilateral que configura a terceirização, traz sérios impactos na vida dos trabalhadores. Esse modelo foge, inclusive, do objetivo principal do direito do trabalho, o de proteger o trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação. O crescimento do capitalismo e do neoliberalismo no mundo, trouxeram para o Brasil, a ideia de que legalizar e expandir a terceirização seria sinônimo de evolução e progresso para o país. O crescimento econômico e o aumento da lucratividade das empresas, está se sobrepondo a dignidade e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

De fato, a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material do trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços. Esse rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos [...]. (DELGADO, 2019, p. 541).

A terceirização acaba criando uma relação de trabalho, onde o produto da comercialização entre duas empresas é a mão de obra humana. O trabalhador, visto como uma mercadoria, literalmente, sofre perdas, não apenas relacionadas a proteção jurídica, mas também a qualidade de vida e a possibilidade de ascender profissionalmente. provoca a exploração e desvalorização do trabalhador, além de enfraquecer sua categoria profissional, que diante da desorganização da classe acaba perdendo voz e força sindical.

Dito de outro modo, com a Constituição de 1988 houve um processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, em função do que se pode dizer que, em linha de princípio, qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores que se robustecem na legislação infraconstitucional implica violação aos arts. 7º, caput, e 5º, § 2º, da CF. (LEITE, 2019, p. 580).

A Reforma Trabalhista com suas inovações referentes a terceirização, representa um retrocesso na questão da proteção social do trabalhador, deixando-o numa posição de vulnerabilidade frente os empregadores. O trabalhador, necessitado de um emprego, para garantir seu sustento e de sua família, não tem poder de negociação frente as empresas, e estas vão, sempre, escolher a forma mais barata para contratá-lo.

O direito do trabalho sempre teve o viés protetivo, por entender que o empregado na relação de trabalho não tem o mesmo poder de barganha que o empregador (paridade nas negociações), por isso então foi denominado de “hipossuficiente” e as normas trabalhistas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu

conjunto normas direitos, que além de proteger o empregado cria a ele obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Porém, a história mudou para esses trabalhadores, seja para o terceirizado quanto para o empregado que tenha vínculo empregatício diretamente nas funções da empresa (soma da terceirização com a reforma trabalhista). (AMORIM, 2019, p.49)

A empresas, atualmente, estão cada vez mais afastadas da sua função social e muito mais concentradas na inserção ao mundo globalizado. Tornar-se mais competitiva no mercado é a única coisa que interessa. A terceirização é resultado das políticas de flexibilização trabalhistas e a flexibilização leva a precarização do trabalho. Por que, então, os governos não têm agido para combater essa flexibilização? Simples, pois eles trabalham para as grandes corporações e os interesses delas estão em primeiro lugar.

Segundo dados levantados pelo IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada- em parceria com o DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos- publicados em PELATIERI (2018), em 2014, havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, as terceirizadas respondendo por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formal no Brasil. Dessas, nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que, de cada cem vínculos ativos, pouco mais de quarenta foram rompidos. Enquanto nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de cem vínculos ativos para oitenta rompidos. Mostrando para a gente o alto nível de rotatividade de trabalhadores terceirizados. E olhe, que esses dados são anteriores a Reforma Trabalhista, responsável por ampliar o segmento da terceirização em nosso país. Essa instabilidade, acarreta ao trabalhador, uma série de problemas, tanto emocionais e psicológicos, quanto sociais e econômicos.

A realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho. Ao contrário do prometido, precarizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho. (LEITE, 2019, p. 584).

Com relação a remuneração, constatou-se que a média salarial em atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, enquanto nas tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021. Em relação à jornada de trabalho, observou-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuíam jornada contratada na faixa de quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais, contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes. Maiores jornadas de trabalho e menores rendimentos, esta é a constatação da precarização trabalhista trazida pela terceirização.

As informações levantadas por pesquisas realizadas em todo o país nos últimos vinte anos evidenciam de forma unânime a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, em investigações tanto de natureza qualitativa, por meio de estudos de casos, como quantitativa, com o uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e do direito do trabalho. (ANTUNES, 2020, p. 177).

E não é só isso, o trabalhador terceirizado sofre uma maior incidência de acidentes no serviço e um tratamento diferenciado em comparação aos empregados contratados diretamente. A terceirização tem aumentado as desigualdades laborais e sociais, contribuindo significativamente para a precarização das relações trabalhistas.

É chegada a hora então de pensar o terceirizado como um trabalhador, dentro da categoria de precarizado. Quando falamos de pessoas com rendimentos menores, com jornadas de trabalho mais alargadas, por vezes sem o benefício do repouso necessário com as férias, em trabalhos com curta duração, constantes realocações de locais de trabalho, estamos fatalmente falando do conceito de precarizado, e como demonstrado anteriormente, são diversos e gravíssimos os problemas apresentados por essa classe. (MONTEIRO, 2019, p. 55)

O ordenamento jurídico brasileiro referente a terceirização, está cada vez mais distante dos quatro princípios básicos que regem a dignidade humana no trabalho: igualdade, liberdade, integridade física e moral e solidariedade.

Assim, ao estudar detidamente os contornos e promoção da terceirização, assim como da reforma trabalhista, “in totum”, tem-se verificado que a norma inovadora não tem promovido o trabalho humano em condições dignas (igualdade salarial, mesmas condições de emprego, melhoria das relações trabalhistas, mesma jornada de trabalho), pelo contrário trazem mitigações e desprezam direitos sociais básicos, quando da criação de uma subclasse denominada de “terceirizados”. (AMORIM, 2019, p.49).

Algo que se apresenta tão vantajoso para as empresas, dificilmente desaparecerá do nosso ordenamento jurídico, pelo contrário, a tendência é que se torne cada vez mais abrangente. Cabe a nós trabalhadores, nos unirmos para reivindicarmos nossos direitos, como sempre aconteceu ao longo da história. Infelizmente, em nosso país, a quantidade de trabalhadores analfabetos ou semianalfabetos é muito grande e isso dificulta a articulação sindical e a luta por melhorias trabalhistas.

CONCLUSÃO

O direito do trabalho surgiu com a finalidade de proteger os trabalhadores dos abusos cometidos pelos detentores do capital. Com a industrialização mundial e a consolidação do sistema capitalista, percebeu-se que se não existissem regras para a exploração do trabalhador, estes sofreriam e literalmente, morreriam de tanto trabalhar.

As preocupações com as condições de trabalho foram substituídas, na atualidade, pela preservação dos empregos e com essa nova perspectiva, começaram a implantar uma série de medidas voltadas a flexibilização trabalhista. O que posso concluir, depois de todas as pesquisas, é que essa política flexibilista tem atendido perfeitamente as demandas e interesses dos empregadores e que por isso, é difícil crer que elas possam recuar, pelo contrário, acredita-se na sua ampliação.

Diante de tudo que foi exposto neste trabalho, constata-se que vivemos tempos difíceis, os trabalhadores já perderam muitos direitos e estão sob risco constante de perder mais alguns. O que se espera do Estado é que ele seja o guardião dos direitos trabalhistas, que tenha como objetivo a promoção de um trabalho decente, entendido como aquele em que o trabalhador tenha liberdade de escolha no exercício do trabalho e sindical, boas condições de saúde, segurança e bem-estar no meio ambiente do trabalho, um salário adequado, além de um plano de seguridade social.

A relação entre empregados e empregadores é desigual. Um trabalhador em uma condição socioeconômica vulnerável, jamais vai ter força de negociação frente a patrões, detentores do poder econômico e que só estão preocupados em reduzir os custos de produção e aumentar os lucros. Por isso, o Estado não pode se ausentar dessa equação, ele tem que dar e garantir as condições ideais para a parte mais fraca, que é a classe trabalhadora.

As relações laborais estão cada vez mais fragilizadas e o direito do trabalho tem perdido a sua essência protecionista. Seis anos após a chamada reforma trabalhista e as promessas que foram utilizadas para justificar a sua implantação não se concretizaram. Não estamos crescendo mais economicamente e nem houve uma queda substancial nas taxas de desemprego.

Entretanto, a realidade mostra que o Estado não tem cumprido o seu papel de garantidor dos direitos trabalhistas, restando aos trabalhadores, aumentar os seus conhecimentos sobre seus direitos e se unirem na luta por melhorias de trabalho e de condições de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente**: revista eletrônica do TRT da 9ª região, vol. 08, n. 74, p. 54-73, jan., 2019.

AMORIM, Antônio Leonardo. **Terceirização trabalhista no Brasil e trabalho decente**. 2019. 140f. Dissertação (Mestrado em Direito) - UFMS, Campo Grande, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Portal da Legislação do Governo Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12/05/2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Diário Oficial da União. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa, e dá outras providências. Brasília, DF, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 15 abril 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 1986. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 1986. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em: 26 de setembro de 2023.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio. (org.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: gráfica e editora positiva, 2020, p. 173- 205.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CAVALCANTE, JORGE NETO. **Direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari et al (Org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-52.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. acesso em: 06 de maio de 2021.

IVO, Jasiel. **Reforma trabalhista de 2017: análise dos aspectos processuais e da conflituosidade em geral, na perspectiva do devido processo legal e do acesso à justiça**. 1ª ed. Campinas: Lacier, 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MACHADO, Sidnei; BRIDI, Maria Aparecida. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na COVID-19. In: KREIN, José Dari. et al. (org). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit, 2021, p. 187-218.

MENDES, Vitor Luan Marinho. **Uma análise sobre as consequências da nova regulamentação 13.467/17, denominada como reforma trabalhista**. 2018. 52f. Monografia (Graduação em Direito)- UniEvangélica, Anápolis, 2018.

MONTEIRO, Pedro Juan de Sousa. **A reforma trabalhista de 2017 e a terceirização: uma análise do fenômeno terceirizante sob o prisma do conceito de “precariado”**. 2019. 63f. Monografia (Graduação em Direito) - UFPB, Santa Rita, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo; BARRETO, Glaucia. **Manual de Direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010.

PELATIERI, Patrícia. Et al. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018, p. 11-32.

SANTOS, Artur Henrique S; JAKOBSEN, Kjeld A. O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio. (org.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: gráfica e editora positiva, 2020, p. 9- 29.

SANTOS, Daniel Moita Zechlinski dos. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil**. 2005. Dissertação (Mestrado em Direito)- Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2005.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. A escravidão legalizada: contrato intermitente e as novas regras que vulnerabilizam a relação de emprego e afrontam os direitos da personalidade. **Trabalho intermitente**: revista eletrônica do TRT da 9ª região, vol. 08, n. 74, p. 41-53, jan., 2019.

SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Neri. Flexibilização. **Revista Anamatra**, Brasília, ano XVIII, n. 53, p. 12-22, 2007.

SOUZA, Maicon de Souza e. **Uberização: um estudo à luz da reordenação do trabalho e da qualidade de vida no trabalho (QVT)**. 2020. 145 f. Dissertação (mestrado em Direito) – Universidade Salvador, Salvador, 2020.

VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Trabalho intermitente**: revista eletrônica do TRT da 9ª região, vol. 08, n. 74, p. 15-26, jan., 2019.