



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
FD/UnB

CHARLES LARA ALVES FERREIRA

**A CLT EM FACE DE OUTRAS FORMAS DE REGULAMENTAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: DIFUSÃO E IMPULSIONAMENTO DESSAS
"ALTERNATIVAS" ENTRE TRABALHADORES (AS) À MARGEM DA CLT**

Brasília
2023

CHARLES LARA ALVES FERREIRA

**A CLT EM FACE DE OUTRAS FORMAS DE REGULAMENTAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: DIFUSÃO E IMPULSIONAMENTO DESSAS
"ALTERNATIVAS" ENTRE TRABALHADORES (AS) À MARGEM DA CLT**

Monografia apresentada à Faculdade de
Direito da Universidade de Brasília como
requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Me. Adriana Avelar Alves

Brasília
2023

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**A CLT EM FACE DE OUTRAS FORMAS DE REGULAMENTAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: DIFUSÃO E IMPULSIONAMENTO DESSAS
"ALTERNATIVAS" ENTRE TRABALHADORES (AS) À MARGEM DA CLT**

BANCA EXAMINADORA

Professora Mestre Adriana Avelar Alves (Orientadora)

Professora Doutora Renata Queiroz Dutra (Examinadora)

Professor Doutor Antônio Sérgio Escrivão Filho (Examinador)

Brasília-DF, 20 de janeiro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Confesso que imaginei que seria menos desafiador descrever, lembrar e referenciar em poucas palavras tantos momentos de experiências únicas nesses últimos 5 (cinco) anos em que me foi permitido ver, viver e respirar o Direito diretamente ou indiretamente sob as suas diversas faces.

Seria imprudência de minha parte expor que a minha jornada até aqui não foi composta por desafios, inseguranças e incertezas, período marcado principalmente pela intercorrência da maior crise sanitária (Covid-19) da história do Brasil, em que nos restou o distanciamento social, sem aulas presenciais, em benefício da vida até que a ciência/pesquisa pudesse proporcionar novas alternativas para a superação. Registro os meus mais profundos sentimentos aos familiares das mais de 600.000 (seiscentas mil) pessoas que tiveram as suas vidas ceifadas pela Covid-19.

Em que pese todos os obstáculos durante a graduação do curso de Direito, compreendo que a oportunidade de apresentar/defender este trabalho hoje representa o fim de um ciclo de superações e acredito/quero estar pronto para os novos desafios da jornada da vida. Assim, agradeço a Deus, Pai Celestial, com todos (as) os (as) seus (suas) Santos (as) intercessores (as), por me proporcionarem a paz, sabedoria, saúde e oportunidades necessárias ao desfecho dessa história, para o início de outra que espero ser repleta de bênçãos.

Agradeço aos meus pais, Carlos e Rosilene, bem como ao meu irmão, Carlos Júnior, que por meio do amor incondicional, educação, apoio, incentivo, respaldo e escuta, empenharam imprescindíveis esforços materiais e imateriais para tornar essa jornada, que se iniciou com a minha mudança para Brasília-DF, o menos árdua possível em meu benefício. Espero, ainda, ser capaz de poder lhes retribuir por tudo e por tanto.

Com tal intensidade, também estendo os meus agradecimentos à minha “2ª (segunda) família” que encontrei aqui em Brasília-DF: Wilma Ávila, Divino Cardoso, Bruno Ávila e Lilian Cardoso. Eles e elas foram essenciais para o meu estabelecimento aqui, fornecendo a estadia e todas as informações/experiências necessárias para que eu pudesse iniciar e prosseguir com a minha jornada. Em verdade, acolheram-me e trataram-me como um verdadeiro filho.

Recordo, ainda, a necessidade de agradecer a minha querida e estimada orientadora, Profa. Mestra e Doutoranda Adriana Avelar Alves, que desde o nosso primeiro contato, em setembro de 2022, acolheu-me e sempre se mostrou solícita em poder somar e contribuir para a concretização deste trabalho. Os seus atentos apontamentos e ponderações, que possuíam uma precisão inexplicável, foram de suma importância. Agradeço por sua dedicação à docência e aos estudos do Direito Trabalho e desejo que gerem efeitos que possibilitem torná-lo a regra de amparo de direitos e garantias a todos (as) brasileiros (as) que algum dia o demandarem.

Ao meu parceiro profissional e mentor, Diogo Mesquita Póvoa, o meu agradecimento por ter acreditado em meu talento profissional desde fevereiro de 2020, ensinando-me a entender e superar os desafios da advocacia e, sobretudo, ressaltando que o Direito também é constituído por pessoas, seja quem o aplica e/ou o demanda.

Estendo os meus agradecimentos aos (às) meus (minhas) amigos (as), companheiros (as) e colegas que conheci ao longo da graduação, especialmente aqueles (as) que ainda permanecem em minha vida. Não me arriscarei a citar nomes, sob o risco de esquecer pessoas especiais. Foi enriquecedora e extremamente proveitosa a troca de experiências e/ou diálogos, seja a respeito da vida acadêmica e/ou da vida. Desejo que todos os seus objetivos possam se realizar e que sejam pessoas plenamente realizadas em suas vidas profissionais.

Agradeço à Universidade de Brasília, abrangida a Faculdade de Direito e a todos os (as) seus (suas) docentes, pela formação acadêmica de excelência por meio da tríade do ensino, da pesquisa e da extensão, que, sobretudo, evidenciaram que o Direito não é resumido em leis. E, que de maneira crítica e pragmática, foi demonstrado que devem ser empenhados todos os esforços necessários para a manutenção do Estado Democrático de Direito.

Por fim, e não menos importante, agradeço à banca examinadora pela disposição e leitura.

Seguimos a jornada da vida!

*“O correr da vida embrulha tudo,
a vida é assim: esquenta e esfria,
aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta.
O que ela quer da gente é coragem (...).”*

Guimarães Rosa

*“Cada um de nós compõe a sua história,
Cada ser em si carrega o dom de ser capaz,
De ser feliz.”*

Almir Sater / Renato Teixeira

RESUMO

Até 1988, eram favoráveis os movimentos constitucionais e legais para o fortalecimento de direitos e garantias relacionadas ao Direito do Trabalho no Brasil. Entretanto, essa tônica não esteve isenta de insidiosos movimentos de flexibilização e/ou (des)regulamentação, concretizados principalmente por meio das denominadas “reformas trabalhistas”. Para tanto, eram impostas ao (à) trabalhador a legalização de medidas de austeridade, que objetivavam, sobretudo, a redução dos custos do tomador de serviços com as relações de trabalho, o que supostamente também viabilizaria a superação da crise. Além do mais, foi possível perceber que embora o projeto de crise seja ocasionado pelos próprios defensores das flexibilização e/ou (des)regulamentação do Direito do Trabalho, é o (a) trabalhador (a) quem principalmente suporta os ônus e os prejuízos, acarretando uma verdadeira precarização do Direito do Trabalho. Apesar de toda essa precarização do Direito do Trabalho, foi possível perceber que o (a) trabalhador (a), especialmente aqueles (as) à margem da CLT, ainda anseiam pela incidência de uma regulamentação pública do trabalho em suas relações de trabalho, especialmente a CLT. Assim, é realizada a análise bibliográfica de textos científicos pertinentes a este trabalho, bem como são apresentados relatos de trabalhadores (as) à margem da CLT.

Palavras-chave: flexibilização; (des)regulamentação; precarização; pauperização; cooptação.

ABSTRACT

Until 1988, the constitutional and legal movements for the strengthening of rights and guarantees related to Labor Law in Brazil were favorable. However, this tonic was not exempt from insidious movements of flexibility and/or (de)regulation, materialized mainly through the so-called “labor reforms”. To this end, the legalization of austerity measures was imposed on the worker, which aimed, above all, at reducing the costs of service takers with labor relations, which supposedly would also make it possible to overcome the crisis. In addition, it was possible to perceive that although the crisis project is caused by the defenders of the flexibilization and/or (de)regulation of Labor Law, it is the worker who mainly bears the burdens and losses, leading to a real precariousness of Labor Law. Despite all this precariousness of Labor Law, it was possible to perceive that the worker, especially those outside the CLT, still yearn for the incidence of public regulation of labor in their labor relations, especially the CLT. Thus, a bibliographical analysis of scientific texts relevant to this work is carried out, as well as reports of workers outside the CLT.

Keywords: flexibility; (de)regulation; precariousness; pauperization; co-option

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I - O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DA ASCENSÃO DE DIREITOS E GARANTIAS AO PROCESSO DE RELATIVIZAÇÃO	10
1.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: POSITIVAÇÃO DE DIREITOS E MARCOS CONSTITUCIONAIS	10
1.2 O (IN)ALCANCE DOS DIREITOS E GARANTIAS TRABALHISTAS AOS (ÀS) BRASILEIROS (AS) E O GATILHO PARA O DESENVOLVIMENTO DE NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
1.3 O CONTEXTO BRASILEIRO A PARTIR DA DÉCADA DE 1990 E A INFORMALIDADE: INCENTIVOS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	18
CAPÍTULO II - ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NO MODELO JUSTRABALHISTA BRASILEIRO A PARTIR DA DÉCADA DE 1990 E A CRISE COMO FATOR DETERMINANTE: FLEXIBILIZAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO DE GARANTIAS TRABALHISTAS	22
2.1 AS “NOVAS” MODALIDADES DE TRABALHO: ANALISANDO AS (DES)REGULAMENTAÇÕES SOBRE CONTRATAÇÕES EM DETRIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	28
CAPÍTULO III - A LATENTE REALIDADE DAS CONDUTAS DE (DES)REGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: QUEM SÃO AS PESSOAS ATINGIDAS	42
CAPÍTULO IV - DIFUSÃO E IMPULSIONAMENTO DESSAS "ALTERNATIVAS" DE TRABALHO ENTRE OS (AS) TRABALHADORES (AS): OS ANSEIOS DE TRABALHADORES (AS) À MARGEM DA CLT	52
4.1 ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS DE TRABALHADORES (AS) À MARGEM DA CLT NO ÂMBITO TRANSPORTE ESCOLAR DO MUNICÍPIO DE CÁSSIA-MG ..	55
4.1.1 Metodologia	55
4.1.2 Resultados	56
CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
APÊNDICE	72

INTRODUÇÃO

Desde a década de 1990, foram substanciais as alterações promovidas no sistema normativo-trabalhista, com destaque para a denominada Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), baseadas em uma retórica e promessa de que eram necessárias para a “superação da crise” nos contextos em que ocorreram. Referidas “reformas” foram norteadas pela implementação de condutas de austeridade de custos com as relações de trabalho, especialmente os decorrentes da remuneração, da carga horária e os direitos e garantias inerentes ao vínculo empregatício, em que supostamente seriam capazes de viabilizar a manutenção e/ou criação de postos de trabalho e de maneira consequente/simultânea propiciar a retomada do crescimento econômico.

Aliado a isso, entende-se necessário compreender a quem referidas “reformas” mais impactaram, bem como esclarecer e dimensionar os impactos de tais alterações normativas entre os trabalhadores. Afinal, seria contraditório simplesmente não observar como profundas mitigações de direitos e garantias trabalhistas se difundiram e se impulsionaram entre as partes mais vulneráveis das relações de trabalho. E, sobretudo, analisar como esses (as) trabalhadores (as) passaram a enxergar/aceitar o Direito do Trabalho brasileiro “pós-reforma”, com especial enfoque a respeito da regulamentação pública do trabalho.

À vista disso, é que este trabalho de conclusão de curso foi dedicado a compreender esse fenômeno de flexibilização e/ou (des)regulamentação de direitos e garantias constitucionais trabalhistas no Brasil, expondo os principais interessados e os efeitos sobre a classe trabalhadora brasileira. E, assim, alcançar o objetivo de expor se há a demanda/aceitação de incidência de uma das formas de regulamentação pública do trabalho, especialmente por meio da CLT, por parte dos (as) trabalhadores (as).

Para tanto, com base na revisão bibliográfica de literatura científica concernente aos temas de reformas trabalhistas, novas modalidades de trabalho e precarização do trabalho, foi possível delinear em um primeiro momento um processo que se iniciou com a construção, positivação e fortalecimento dos direitos e garantias trabalhistas no âmbito brasileiro e que foi alterado no decorrer dos anos por uma perspectiva favorável à relativização das normas protetivas do trabalho.

Com relação a esse último aspecto, foram descritas as principais alterações de direito material no sistema justralhista brasileiro a partir da década de 1990, esclarecendo-se tratar de flexibilizações e/ou (des)regulamentações. Além do mais, são apresentadas as legalizações/admissões das “novas” modalidades de relações de trabalho decorrentes desses processos de reformas implementados nos últimos anos.

Prosseguindo com a análise, são apresentadas reflexões a respeito do porquê de as crises que motivam as “reformas trabalhistas” ocorrerem, de maneira que são evidenciados os principais responsáveis pelo seu desencadeamento, além de ser ponderado se cada crise deve ser motivo para a realização de “reformas trabalhistas”. Pontua-se que esse processo de flexibilização e/ou (des)regulamentação trabalhista pelas “reformas” ocasionou a denominada precarização social do trabalho, representada em 6 (seis) tipologias, que atingem de maneira mais severa as pessoas negras e as mulheres no mercado de trabalho.

Em virtude desse processo de precarização do trabalho, que, em verdade, impõe ao (à) trabalhador (a) todos os ônus e prejuízos decorrentes das crises e as consequentes “reformas trabalhistas”, foram feitas colocações a respeito de como essas “alternativas de trabalho” impostas se disseminam e são impulsionadas entre os (as) trabalhadores (as). Observou-se ao longo do estado da arte deste trabalho, que há uma narrativa direta ou indireta de cooptação da subjetividade dos (as) trabalhadores (as) para que se submetam a condições de trabalho precarizadas, como alternativa ao desemprego ou desocupação.

Em face dessa consumada pauperização do trabalho, mostrou-se relevante apresentar alguns pontos de vista de trabalhadores (as) informais a respeito do Direito do Trabalho, mais especificamente quanto à presença de uma regulamentação pública sobre as suas relações de trabalho. Referida perspectiva adquiriu relevância durante o período de reflexões para a delimitação do tema deste trabalho de conclusão de curso, pois em uma análise preliminar/informal das condições de trabalho de pessoas no ramo de transporte de passageiros em Cássia-MG, foi percebida a sua condição de informalidade, de maneira que inquietou-me compreender as suas percepções a respeito do Direito do Trabalho como é disposto hoje, se o rejeitam ou não, considerando a precariedade de direitos decorrentes da informalidade.

Para tanto, com base em estudos empíricos, foram incorporados 4 (quatro) relatos desses (as) trabalhadores (as) do ramo de transporte escolar em condição de informalidade. E, assim, percebeu-se que a despeito de todo o processo e esforço de precarização/desconstrução do trabalho nos últimos anos, por meios das insidiosas “reformas trabalhistas”, ainda prevalece entre os (as) trabalhadores (as) o sentimento de respaldo por uma regulamentação pública em suas relações de trabalho, por meio da CLT.

CAPÍTULO I - O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DA ASCENSÃO DE DIREITOS E GARANTIAS AO PROCESSO DE RELATIVIZAÇÃO

1.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: POSITIVAÇÃO DE DIREITOS E MARCOS CONSTITUCIONAIS

Enquanto ramo autônomo da ciência jurídica brasileira, até adquirir referida condição, pontua-se que o Direito do Trabalho como conhecemos atualmente é o resultado de décadas de arranjos e desarranjos sociopolíticos, em que se tenta de maneira constante conciliar minimamente os conflitantes interesses das partes integrantes das relações de trabalho.

A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por Getúlio Vargas na década de 1930 pode ser definida como o marco inicial da oficialização e/ou da formalização do Direito do Trabalho no Brasil, considerando que as esparsas legislações até então vigentes que faziam alguma alusão ao trabalho não eram capazes, por si só, de configurarem como um sistema de efetiva proteção dos trabalhadores (ROMAR, 2021).

A partir da década 1930 disposições normativas relacionadas ao Direito do Trabalho adquirem maior densidade, podendo ser exemplificadas com a regulamentação da sindicalização (Decreto 19.770, de 19/3/1931), reestruturação dos fundos de aposentadoria e pensões (Decreto 20.465, de 1/10/1931 e Decreto 22.042, de 3/11/1932), regulação e controle dos horários e jornadas de trabalho (Decreto 21.186, de 22/3/1932 e Decreto 21.364, de 4/5/1932) e o estabelecimento de

parâmetros mínimos de trabalho das mulheres na indústria e no comércio (Decreto 21.417-A, de 17/5/1932) (NETO; CAVALCANTE, 2018).

Em que pese a tendência de constitucionalização e positivação de garantias trabalhistas, reiterada pelas menções previstas nas Constituições de 1934 e 1937 e concomitantes legislações, referido processo é resultado da tentativa de conciliação de divergentes perspectivas e influências sociais-trabalhistas que vigoravam à época, principalmente as decorrentes das cartas constitucionais de *Weimar* (social-democrata), dos Estados Unidos da América (liberal-individualista) e da *Carta del lavoro* (Itália Fascista) (SÜSSEKIND, 1999 *apud* NETO; CAVALCANTE, 2018).

Nada obstante, o fato de as normatizações na seara trabalhista terem sido editadas de maneira esparsa e em diferentes conjunturas, ainda que em um curto período de tempo, gerava a necessidade de serem reunidas em um único conjunto normativo (SÜSSEKIND, 1998 *apud* ROMAR, 2021). Os destinatários, intérpretes e aplicadores eram submetidos a um verdadeiro estado de confusão diante das regulamentações trabalhistas vigentes, de maneira que a imprecisão e a incerteza eram a regra quanto a efetividade e o alcance de tais regulamentações.

Após o trabalho de uma comissão que reuniu cerca de 10 (dez) membros, em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-lei n.º 5.452, é aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que a partir de então passou a reunir em um só diploma normativo direito individual, coletivo e processual concernentes ao Direito do Trabalho (NETO; CAVALCANTE, 2018).

A CLT se revelou como um microssistema jurídico, ao passo que as principais previsões de direito material, seja no âmbito administrativo ou judicial, foram reunidas em um único texto que autonomamente é capaz de gerar efeitos jurídicos, de maneira que:

proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos (SÜSSEKIND, *at al.*, 1999, p. 169 *apud* NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 36).

Embora o modelo justtrabalhista concebido pela CLT tenha sido construído sob um regime político centralizador (1930 a 1945), com o risco de as suas normatizações serem a concretização da perpetuação de ideais de outros regimes autoritários, por

exemplo o modelo sindical estabelecido ser a representação da influência fascista, referido sistema evidenciou um verdadeiro aspecto de “resiliência normativa” (RODRIGUES, 1974 *apud* DELGADO, 2019).

Isso porque nos anos subsequentes em que o sistema político brasileiro foi de uma democracia (1945) a uma ditadura militar (1964), até uma posterior redemocratização em 1988, a CLT recebeu singelas alterações, sendo a mais significativa a alteração no sistema previdenciário, de maneira que a sua essência e/ou o seu substrato de proteção e regulamentação trabalhista permaneceram inalterados (DELGADO, 2019). Ou seja, os diferentes ideais sociopolíticos que vigoraram no Brasil entre 1945 e 1988 não foram capazes de gerar mudanças significativas na CLT, se é que possuíam alguma intenção nesse sentido, sendo a CLT um dos poucos diplomas normativos com a essência resistente no referido contexto.

A promulgação da Constituição Federal em 1988 representou outro relevante marco para a compreensão e construção do modelo justralhista brasileiro. Em um aspecto geral, tem-se que o texto constitucional se incumbiu da tarefa de incorporar e dispor a respeito de normas do Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho, de modo que foram aprofundadas para ampliar, aperfeiçoar, estender e/ou criar direitos trabalhistas¹.

Observa-se que as disposições trabalhistas estabelecidas na Constituição Federal de 1988 são resultados da concretização de princípios humanistas e sociais que norteiam/permeiam o texto constitucional, em que se buscou reconhecer a relevância do trabalho humano no ambiente socioeconômico e na ordem jurídica, recompensada por um *mínimo* de direitos e garantias (RESENDE, 2020). Perspectiva que é corroborada pelo preâmbulo da Constituição Federal:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte

¹ TST – Tribunal Superior do Trabalho. Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores. **Tribunal Superior do Trabalho - TST**, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores>. Acesso em: 10 nov. 2022.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (BRASIL, 1988)

Para além do extenso rol de direitos *mínimos* trabalhistas estabelecidos de maneira pormenorizada no artigo 7º e seguintes da Constituição Federal (BRASIL, 1988), como por exemplo férias, seguro-desemprego, disposições relacionadas ao fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), proteção e valorização do salário mínimo e regulamentação de jornadas de trabalho, outros aspectos merecem destaque nesse processo de compreensão e estudo do Direito do Trabalho no aspecto constitucional.

É que o princípio da isonomia passa a ser especialmente materializado nas disposições normativas constitucionais do modelo justralhista. Nesse sentido, vale observar que trabalhadores urbanos e rurais passaram a ter igualdade de tratamento e na concessão de direitos (art. 7º, *caput*, BRASIL, 1988), e, mais, foram estabelecidas condições para mitigar a discriminação em razão do gênero nas relações trabalhistas, como pode ser extraído do art. 7º, inc. XX e XXX, da Constituição Federal (GURGEL, 2013).

Importa destacar que a igualdade de direitos e obrigações para homens e mulheres (art. 7º, inc. XXX) (BRASIL, 1988), não se trata de uma perspectiva em que se objetiva apenas a impor “regras iguais” entre homens e mulheres. Pelo contrário, o objetivo constitucional é afastar condutas discriminatórias impostas às mulheres, justamente decorrentes da condição do gênero feminino (MORAES, 2022).

Tendo em vista que a mitigação das formas de discriminação é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, especialmente àquelas sofridas pelas mulheres, devem ser adotadas condutas que assegurem a justa e devida equanimidade entre mulheres e homens. Oportunamente, o conjunto de disposições constitucionais autoriza que as mulheres recebam tratamento que objetivem equalizar e compensar eventuais diferenças e/ou desvantagens que as mulheres, em razão de sua condição, possuam em face dos homens, sobretudo fisiológicas e/ou sociais².

² BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Recurso Extraordinário (RE) 658312/SC-RG (Tema 528). Recorrente: A Angeloni & Cia Ltda. Recorrida: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Min. Dias Toffoli. Brasília-DF, 27 de novembro de 2014, Tribunal Pleno. Acórdão eletrônico repercussão geral, DJe Divulgação em 9 de fevereiro de 2015 e Publicação em 10 de fevereiro de 2015. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&p>>

Conforme a denominação intuitiva, o mencionado patamar mínimo de direitos e garantias trabalhistas estabelecidos pela Constituição Federal para as relações trabalhistas, em tese, não pode ser objeto de supressão ou de desconfiguração da essência da norma, motivo pelo qual diversos dispositivos da CLT foram revogados e/ou perderam a sua eficácia no momento da promulgação da Constituição Federal na medida em que contrariasse esse patamar mínimo (ROMAR, 2021).

Portanto, esse processo de formulação e de definição do modelo justralhista no âmbito brasileiro, até o advento da Constituição Federal de 1988, representou a concretização de um ideal de amparo com direitos mínimos aos (às) trabalhadores (as) que historicamente eram a parte mais fraca e injustiçada das relações de trabalho, de maneira que foi reconhecida a relevância do trabalho para o desenvolvimento da ordem econômica e financeira do Brasil (BRASIL, 1988).

1.2 O (IN)ALCANCE DOS DIREITOS E GARANTIAS TRABALHISTAS AOS (ÀS) BRASILEIROS (AS) E O GATILHO PARA O DESENVOLVIMENTO DE NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Até o advento da Constituição Federal de 1988, combinado com a CLT, há a concretização de um sistema público normativo que tem como objetivo amparar o (a) trabalhador (a) e diminuir/suprir as disparidades que suporta frente ao empregador/tomador de serviços, em que os direitos e garantias estabelecidos para o Direito do Trabalho deveriam abranger de maneira equânime e indistinta “o *trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso*” (art. 7º, inc. XXXIII) (BRASIL, 1988).

Por outro lado, é oportuna e devida a reflexão: os direitos mínimos do trabalho estabelecidos na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional, à época, foram desenvolvidos para efetivamente contemplarem toda e qualquer relação de trabalho?

Antes de prosseguir com uma resposta objetiva ao supracitado questionamento, cumpre observar que a regulamentação do trabalho pode ser

compreendida como o estabelecimento de um conjunto de regras com parâmetros de como o trabalho deve ser desenvolvido, ou seja, são condições de direitos e obrigações, permitindo ou proibindo determinadas práticas, que vão nortear o modo com que a relação de trabalho será desenvolvida (GONZALEZ, *et al*, 2009).

Apesar de a regulamentação do trabalho poder ser externalizada por meio da pactuação de diretrizes entre as partes diretamente envolvidas na relação de trabalho, por exemplo com a estipulação do salário e determinação de uma jornada, na medida em que essa discricionariedade é diminuída por disposições normativas e administrativas, tem-se a configuração da regulação pública do trabalho (GONZALEZ, *et al*, 2009). Isto é, na medida em que diretrizes normativas de origem estatal (Constituição, leis, atos normativos) incidem e são observadas nas relações de trabalho, há a participação e em certa medida o controle do Estado sobre os vínculos trabalhistas constituídos sob o referido contexto.

Por conseguinte, os direitos e as garantias trabalhistas oriundos da Constituição Federal e demais legislações específicas só incidirão sobre aquelas relações de trabalho ao passo que aderem à regulamentação pública do trabalho. Perspectiva que é corroborada pelo fato de que:

o emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. É óbvio que não se trata do único veículo de afirmação econômico-social da pessoa física prestadora de serviço, uma vez que, como visto, o trabalho autônomo especializado e valorizado também tem esse caráter. Mas, sem dúvida, trata-se do principal e mais abrangente veículo de afirmação socioeconômica da ampla maioria das pessoas humanas na desigual sociedade capitalista (DELGADO, 2007, p. 19).

À vista disso, é possível inferir que os direitos mínimos trabalhistas definidos no ordenamento jurídico brasileiro até 1988 contemplavam os (as) trabalhadores (as) submetidos à alguma regulamentação pública do trabalho, em que “a correta leitura constitucional do princípio da valorização do trabalho conduz à noção de valorização do trabalho regulado” (DELGADO, 2007, p. 19).

Com tal intensidade, não obstante a genérica previsão de ausência de distinção de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso (art. 7º, inc. XXXIII), o texto constitucional de 1988 não tratou de maneira mais específica

e pormenorizada o modo com que esses direitos mínimos alcançariam os trabalhadores avulsos, mormente os autônomos e os informais (GONZALEZ, *et al*, 2009).

E, é com base nesse último aspecto, que se coloca que dentre os (as) trabalhadores (as) submetidos à regulamentação pública do trabalho os direitos e garantias trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 são direcionados de modo mais específico e efetivo àqueles (as) com relação trabalhista constituída com base em vínculo empregatício, ressalvadas profissões que possuam regulamentação própria e inerentes às especificidades da relação de trabalho ali constituídas³.

Isso porque, considerando que a CLT enquanto forma de regulamentação pública do trabalho associa cada direito constitucional trabalhista ao termo “empregado” como condição para a sua concessão, tem-se que é a forma mais facilitada e notória com que esse conjunto de *direitos mínimos* trabalhistas simultaneamente alcançam esses (as) trabalhadores (as). Além do mais, o vínculo empregatício é o meio mais adequado e de facilitação para o controle, aferição e fiscalização da efetiva incidência dos referidos direitos trabalhistas.

Diante do modelo capitalista vigente, era difusa a ideia de que a presença dos critérios para a constituição do vínculo empregatício, pessoa física que de maneira pessoal e mediante contraprestação onerosa desempenha regularmente determinada atividade subordinada a comandos/condições estabelecidos por aquele que oferece o trabalho (art. 3º, CLT) (BRASIL, 1943), é que representava a perspectiva ideal para a concessão dos *mínimos direitos* constitucionais e legais (DELGADO, 2007). Por consequência, pode-se dizer que havia a prevalência do incentivo/fomento para que as relações de trabalho constituídas fossem baseadas na regulamentação pública empregatícia, inclusive, tornando-se a regra/padrão na fiscalização de observância de direitos trabalhistas.

De maneira concomitante ao modelo de tutela de direitos trabalhistas mínimos concebido pela Constituição Federal de 1988, movimentos de flexibilização trabalhista ganharam impulso nos países centrais do capitalismo no mundo, especialmente na Europa Ocidental, em virtude do exaurimento do padrão de crescimento econômico

³ Como exemplo, menciona-se a Lei n.º 13.475, de 28 de agosto de 2017, que dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta.

do pós-guerra acarretando em crises econômicas iniciadas por volta da década de 1970. Referida situação pode ser descrita assim:

Este se caracterizava pela expansão da produção em massa, em que os ganhos de produtividade estavam ligados à ampliação da escala, o que, por sua vez, requeria expansão contínua do mercado de consumo pelo aumento dos salários reais e pela redução do preço dos bens. A partir de meados dos anos 1970, a saturação de mercados e o acirramento da competição internacional começou a corroer este arranjo – a desaceleração da produção e a diminuição dos lucros combinaram-se com o crescente endividamento público e com a inflação, resultando na estagnação econômica mundial desencadeada a partir do fim do padrão monetário de Bretton Woods (1971), dos dois choques do petróleo (1973 e 1979) e do aumento da taxa de juros norte-americana (1980). (GONZALEZ, *et al*, 2009, p. 90)

As tentativas de flexibilização de diretrizes impostas às relações de trabalho, enquanto solução à mitigação dos efeitos do supracitado cenário de crise que não evidenciava o aumento significativo dos níveis de produção, objetivavam, sobretudo, assegurar a diminuição dos custos e os encargos das empresas concernentes às relações de trabalho que mantinham (GONZALEZ, *et al*, 2009). E, o amparo para esses movimentos de flexibilização estava na perspectiva de que a menor onerosidade trabalhista a ser suportada diminuiria o número de fechamento de postos de trabalho, além de viabilizar no médio prazo o incentivo a novas contratações (D'ANGELO, RABÊLO, 2018).

A identificação com esse incentivo à flexibilização trabalhista no mencionado contexto é que permite a avançarmos até ao neoliberalismo, que possui como característica a utilização da máquina estatal para fomentar e incentivar os setores que sejam do seu interesse em detrimento da presença estatal em políticas sociais (VALIM, 2017 *apud* DUTRA, 2021). Assim, em razão de sua influência sobre o Estado, os neoliberais agiam para que os seus interesses de flexibilização trabalhista se tornassem pauta de implementação pelo Estado, em que, inclusive, à época diversos países promoveram mudanças em suas respectivas legislações trabalhistas, assegurando a diminuição dos custos para o empregador (D'ANGELO, RABÊLO, 2018; GONZALEZ, *et al*, 2009).

Ocorre que o modelo normativo trabalhista brasileiro pós 1988, que preconizava a presença da regra da regulamentação pública empregatícia, não estava isento dos efeitos diretos ou reflexos da crise econômica ocorrida a partir 1970, de maneira que

a realidade brasileira a partir de 1990 evidenciou condições favoráveis para a efetiva implementação dos ideais neoliberais de flexibilização do Direito do Trabalho que reverberam sobre o país desde o processo constituinte.

Assim, veremos que o cenário a partir da década de 1990 foi propício à promoção de alterações sobre direitos e garantias trabalhistas, de maneira que serão exemplificados e analisados o conjunto de fatores determinantes.

1.3 O CONTEXTO BRASILEIRO A PARTIR DA DÉCADA DE 1990 E A INFORMALIDADE: INCENTIVOS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O padrão do mundo globalizado quanto à integração mútua da economia entre países capitalistas também pôde ser observado no Brasil no decorrer da década de 1990. A concretização do marco de alteração no cenário econômico e produtivo brasileiro decorreu de um processo de combinação de abertura comercial, mediante a redução de barreiras não tarifárias, e financeira, com alterações na política cambial para estimular a entrada e saída de capitais entre residentes e não residentes do Brasil (GONZALEZ, *et al*, 2009; CORSEUIL, KUME, 2003).

Referido processo de abertura econômica brasileira gerou, em síntese, o significativo aumento nas importações, assim representado:

Em consonância com a valorização cambial iniciada em 1992, já no início da década de 1990 houve mudança na tendência de queda das importações verificada ao longo da década de 1980. A penetração de importações na manufatura, setor mais afetado pela reforma comercial, duplicou em apenas cinco anos, saltando de 5,5%, em 1990, para 10,7%, em 1995. As exportações, por outro lado, tiveram modesto crescimento, o que levou, já em 1995, à reversão do saldo da balança comercial, que estivera positivo desde o início da década de 1980 (ARBACHE, 2003, p. 116).

O supracitado processo de abertura econômica do Brasil se deu de forma repentina e indiscriminada, em que não foram estabelecidas medidas de prevenção às consequências negativas que a economia interna brasileira poderia suportar. Ocorre que a possibilidade de inserção de produtos e serviços estrangeiros no Brasil gerou um cenário de concorrência predatória suportada pelo setor produtivo nacional, que permanecia em patamar de desvantagem e não conseguia acompanhar o

binômio “custo x qualidade” (GONZALEZ, *et al*, 2009). Isto é, produtos e serviços estrangeiros passaram a ter a preferência de consumo no âmbito brasileiro visto que possuíam qualidade igual e/ou superior aos nacionalmente gerados e a custos semelhantes e/ou menores.

Por consequência, esse conjunto de abertura comercial e com a ausência de políticas de reestruturação industrial ativa, de condutas de proteção do mercado interno e de políticas sociais compensatórias provocou a falência e descontinuidade de várias atividades produtivas nacionais em benefício das internacionais (POCHMANN; BORGES, 2002 *apud* GONZALEZ, *et al*, 2009), que melhor pode ser representado:

Quanto à abertura comercial, a rapidez do processo e a ausência de políticas de apoio à reestruturação das empresas, combinadas com o caráter recessivo das suas medidas de estabilização, acarretaram progressivamente a inviabilização de inúmeros negócios que não conseguiram adaptar-se ao contexto mais competitivo (GONZALEZ, *et al*, 2009, p. 117)

Por outro lado, ainda, as empresas que continuaram a exercer suas atividades no Brasil necessitavam reestruturar a sua cadeia produtiva, mediante incorporação de novas tecnologias e desenhos organizacionais flexíveis, além da otimização dos custos com mão de obra (GONZALEZ, *et al*, 2009), tudo como meio para resistirem aos efeitos concorrenciais estrangeiros

A seara trabalhista não se mostrou imune aos efeitos do referido processo de abertura internacional da economia brasileira, principalmente pelo fato da significativa redução no número de trabalhadores (as) empregados (as), refletindo em desemprego, tendo em vista o supracitado processo de reestruturação produtiva, que assim pode ser quantificado em um primeiro momento:

O comércio internacional eliminou cerca de 1,6 milhão de postos de trabalho, o que representou redução de 3% do estoque de emprego. A mudança tecnológica eliminou em torno de 3,8 milhões de postos de trabalho, reduzindo o emprego em 7% (ARBACHE, 2003, p. 116).

Outra consequência que merece ser observada dessa conjuntura de abertura econômica do mercado brasileiro foi a substancial expansão dos níveis de informalidade (PEREIRA; CABRAL, 2019). Tendo em vista a redução dos postos de

trabalho, além de serem demandados (as) trabalhadores (as) mais qualificados (as) e polivalentes e quanto aos que remanesciam/surgiam, observou-se a tendência de diversos brasileiros e brasileiras recorrerem à informalidade como alternativa para desenvolver algum tipo de atividade e suprir as suas necessidades que dependiam do auferimento de renda (LIRA, 2012 *apud* PEREIRA; CABRAL, 2019).

Frisa-se que, embora não seja possível exaurir o tema neste trabalho, a informalidade historicamente atravessou de maneira mais substancial a trajetória laboral da população negra brasileira, visto que em virtude do racismo estrutural dificilmente conseguem alcançar/usufruir de oportunidades de trabalho que lhes garantam a subsistência e a dignidade, isso quando conseguem obter oportunidades de trabalho. Consequentemente, a informalidade torna-se uma alternativa para auferirem ganhos para a sua sobrevivência (ALVES, 2022).

Ainda nesse percurso da informalidade, a partir da década de 1990, onde o fenômeno passa a atingir em larga medida os (as) trabalhadores (as) que o debate passa a entrar na pauta por soluções que pudessem mitigar o fenômeno. Houve um movimento por parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para objetificar e/ou estabelecer padrões que permitissem o enquadramento de determinada atividade como informal, de modo a possibilitar que os países tivessem parâmetros mínimos e adequados para mensurar referido setor em suas economias. Desse modo, o setor informal passou a ser descrito como “um conjunto de unidades que se dedicam à produção de bens ou à prestação de serviços com o objetivo principal de gerar emprego e renda para as pessoas envolvidas nesta atividade” (ILO, 2000, p. 2 *apud* SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017, p. 222).

Entretanto, a definição e a mensuração do setor informal com base em características de unidades produtivas geraram o risco de uma mensuração excludente e uma compreensão parcial e ilusória do fenômeno, em que posteriormente a OIT ampliou o conceito/entendimento da informalidade considerando as novas configurações do mercado de trabalho (BARBOSA, 2011 *apud* SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017). Ainda, na Conferência Internacional do Trabalho de 2002, a OIT pondera que o termo “setor informal” não representava a dinamicidade, heterogeneidade e complexidade atreladas à informalidade, que não se restringia a um “setor” econômico (SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017).

À vista disso, a OIT passou a adotar a terminologia “economia informal” como complemento ao “setor informal”, de maneira que a economia informal passou a ser caracterizada como “todas as atividades econômicas realizadas pelos trabalhadores e as unidades produtivas que – na lei e na prática – não estão cobertos ou que estão insuficientemente cobertos por sistemas formais” (HUSSMANN, 2004, p. 2 *apud* SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017, p. 223). Ou seja, adota-se o entendimento de que a informalidade pressupõe o exercício de determinada atividade com o objetivo de auferir renda, mas que é desenvolvida sem o amparo de um sistema formal de regulação do trabalho, especialmente o estatal.

Na verdade, a atividade exercida sob o bojo da informalidade representa uma das formas mais precarizadas de relações de trabalho conhecidas, decorrente do desemprego, apresenta elementos que são a representação da própria degradação do princípio da dignidade da pessoa humana (OLIVEIRA; CUNICO, 2010). O trabalho informal não permite que a pessoa tenha o mínimo de segurança de direitos e garantias fundamentais trabalhistas, questão que é ilustrada pelo seguinte trecho em que trabalhadores (as) informais explicam o porquê de não quererem permanecer em tal condição de maneira perpétua:

As justificativas apresentadas pelos trabalhadores expulsos (em sua maioria, permanentemente, como é o caso dos idosos e/ou menos escolarizados) do mercado formal para não quererem continuar na informalidade (o discurso do “provisório”) é a precariedade própria da atividade: a ação repressora do poder público por meio dos fiscais da prefeitura; a exposição às intempéries climáticas, à falta de higiene e de iluminação; os frequentes furtos e assaltos; e, sobretudo, os “sobressaltos e incertezas quanto ao amanhã-próximo e ao futuro-distante, fazendo que o que é ‘permanente’ seja vivido sob o signo do ‘provisório’” (DRUCK; OLIVEIRA, 2008, p. 17 *apud* PERES, 2015, p. 279).

Considerando que o (a) trabalhador (a) necessita de maneira mais célere possível voltar a perceber renda para custear a sua subsistência e de sua família, pode se inserir em uma situação em que aceita qualquer proposta de trabalho sem nenhuma garantia ou proteção futura previstas no modelo justtrabalhista brasileiro, exemplificado principalmente pelos baixos salários (GHISLENI, 2006). Evidenciando-se que a informalidade é uma relação de trabalho que paulatinamente deixa o (a) trabalhador (a) em uma situação de precariedade, visto que os encargos e riscos da execução da atividade recaem sobre ele (a).

Assim, diante os efeitos negativos da abertura econômica brasileira para o empresariado, percebido no fechamento de empresas e adoção de alternativas para superar a concorrência internacional predatória, e que de maneira consequente refletiu sobre os trabalhadores, com o aumento do desemprego e inserção na economia informal, começa a ganhar impulso a perspectiva neoliberal para a implementação de uma modernização da legislação trabalhista (GONZALEZ, *et al*, 2009), como mecanismo de superação da crise instalada. O que já permite pressupor que o modelo normativo trabalhista vigente após a Constituição de 1988 não foi capaz de contemplar de maneira plena a abertura econômica brasileira e a complexificação das relações trabalhistas ocorridas dali em diante.

CAPÍTULO II - ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NO MODELO JUSTRABALHISTA BRASILEIRO A PARTIR DA DÉCADA DE 1990 E A CRISE COMO FATOR DETERMINANTE: FLEXIBILIZAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO DE GARANTIAS TRABALHISTAS?

Conforme exposto no capítulo anterior, a crise que estava instalada no Brasil na década de 1990, percebida na impossibilidade de as empresas contraporem a concorrência internacional, com o simultâneo desemprego e a elevação da informalidade, a perspectiva de necessidade de “modernização trabalhista”, evidencia-se nas normatizações vigentes que viabilizaram a redução dos custos trabalhistas para o enfrentamento da concorrência e manutenção dos postos de trabalho, ganha impulso (D’ANGELO, RABÊLO, 2018). E, assim, o Poder Executivo Federal adota diversas iniciativas de mudanças das normas trabalhistas compactuando significativamente com as perspectivas neoliberais (GONZALEZ, *et al*, 2009).

Referidas alterações trabalhistas podem ser agrupadas em 3 (três) temas principais, quais sejam: matéria salarial, flexibilização/controle da jornada de trabalho e incentivo a negociações, em detrimento do legislado (BUSNELLO, 2013). Acrescenta-se, ainda, temas referentes à obstaculização do acesso a direitos e o enfraquecimento da formação vínculo empregatício.

As alterações normativas concernentes à matéria salarial defendidas pelos propagadores da visão neoliberal, objetivavam, sobretudo, vincular a quantificação

dos ganhos à produtividade real do trabalhador, de maneira que o nível de atividade do empregador (vendas, produção, etc) é que determinaria o valor da remuneração, evitando-se o pagamento de verbas em caráter permanente ao trabalhador sem o seu efetivo trabalho (BUSNELLO, 2013). Nesse sentido, a alteração legislativa pode ser exemplificada com a Medida Provisória n.º 794 referente à participação nos lucros ou resultados, que em suma diz:

a adoção desse instrumento por parte das empresas permitiria a elas fazer variar seus custos salariais em função dos resultados obtidos. Desse modo, em momentos de bons resultados, esses custos aumentariam, mas as empresas teriam condições de suportá-los. Inversamente, em períodos de retração, os custos salariais seriam reduzidos, possibilitando às empresas melhor adaptação — em termos de custos — às flutuações dos mercados em que atuam (DIEESE, 1998, p. 12 *apud* BUSNELLO, 2013, p. 37).

Observa-se que tal mudança impactou em perda de ganho ao (à) trabalhador (a), pois lhe era gerada a insegurança a respeito de quanto perceberia de participação nos lucros e resultados, considerando que critérios objetivos e de previsibilidade de quantificação foram mitigados em benefício das condições de mercado.

Referente à flexibilização/controle da jornada de trabalho, defensores de alterações legislativas nesse sentido defendem a perspectiva de se eliminar ao máximo a possível ociosidade do (a) trabalhador (a) eventualmente percebida em uma jornada comum. Assim, há a redução, ampliação e até repartição da carga horária conforme a conveniência do (a) empregador (a), que está atrelada à demanda, evitando-se o gasto com horas suplementares em momento de maiores produtividades (BUSNELLO, 2013). Referida perspectiva pode ser exemplificada com a alteração do art. 59 da CLT, por meio da Lei n.º 9.601/1998, com a regulamentação do chamado “banco de horas”, em que o prazo de compensação das horas extras passou de 1 (uma) semana para 120 (cento e vinte dias). Nesse sentido:

verifica-se que as horas pagas e não-trabalhadas nos momentos de baixa atividade são compensadas — sem remuneração — nos períodos de maior atividade. Assim, se o trabalhador realizar, num determinado período, jornada inferior à ordinária (por haver diminuído a demanda dos produtos da empresa e, em virtude disso, caído a produção) ficará devendo horas ao empregador. De tal modo que, quando a demanda retornar aos seus padrões regulares, o trabalhador será chamado a repor essas horas, ou seja, trabalhará além da jornada normal, até completar as horas desfalcadas, sem receber, como extraordinárias, as excedentes às normais (TEIXEIRA FILHO, 1998, p. 159 *apud* BUSNELLO, 2013, p. 36).

Em que pese a influência nas relações de trabalho, alterações legislativas atenderam ao anseio neoliberal de incentivo às negociações entre a empresa e o seu trabalhador, em detrimento de uma possível negociação coletiva, viabilizando a ágil e máxima possibilidade de flexibilização de condições do trabalho em benefício da realidade da empresa, com a racionalização dos custos e não restrição no processo de tomada de decisões quanto à produção e investimento (BUSNELLO, 2013). Tal situação pode ser retratada pela Medida Provisória n.º 1.053/1995 que suprimiu a política de reajuste salarial do Estado e vedou o emprego de cláusulas de reajuste vinculadas a índices de preços e/ou produtividade, ressalvados indicadores objetivos empregados pela empresa, provocando a livre negociação sem o estabelecimento de normas que de modo concomitante elevassem a atuação sindical (GONZALEZ, *et al*, 2009).

Alterações normativas concernentes à obstaculização do usufruto de direitos trabalhistas podem ser representadas por um conjunto de encaminhamentos autônomos ou que podem se vincularem e/ou dialogarem entre si de maneira simultânea e/ou intercalada, quais sejam: supressão deliberada e/ou dissimulada de garantias trabalhistas, aumento do poder empregatício e esvaziamento dos órgãos de fiscalização e aplicação do Direito do Trabalho.

A supressão deliberada e/ou dissimulada de direitos e garantias trabalhistas pode ser conceituada como aquela em que é notória a redução da tutela trabalhista e/ou uma reforma legislativa é apresentada como “inovação” ou “algo bom”, sendo uma dissimulação para se retirar mais direitos trabalhistas. Esta última é a mais insidiosa, porquanto possui uma maior complexidade em ser identificada, que pode ser melhor descrita com a análise das alterações promovidas pelas Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Para aquela, exemplifica-se com a mudança trazida pela Emenda Constitucional n.º 28/2000 que passou a equiparar o trabalhador rural ao urbano quanto ao prazo prescricional para o direito de ação (5 – cinco – anos), com prescrição bienal após a rescisão (GONZALEZ, *et al*, 2009), de maneira que as condições singulares que levaram a vulnerabilidade do trabalhador rural deixaram de ser determinantes para o usufruto do direito.

Referente ao aumento do poder empregatício, tem-se que as alterações normativas possibilitaram ao tomador de serviços exercer seus poderes de

direcionar/organizar/fiscalizar/regulamentar/punir a relação de trabalho de maneira unilateral, de acordo com a sua conveniência e objetivando o atendimento aos seus interesses, ainda que ocasionem prejuízo ao (à) trabalhador (a). Tal perspectiva pode ser demonstrada pela denúncia da Convenção 158 da OIT em 1996. Apesar da ratificação e promulgação pelo Brasil da referida norma de direito internacional que estabelecia parâmetros restritivos para a dispensa imotivada, em 1996 o governo federal deixou de seguir o tratado internacional justificando a suposta incompatibilidade com a globalização e as relações de trabalho (GONZALEZ, *et al*, 2009), sendo reiterada a autonomia do tomador de serviços em prosseguir com dispensas imotivadas.

Quanto ao esvaziamento dos órgãos de fiscalização e aplicação do Direito do Trabalho, observa-se a criação de obstáculos e impedimentos para que atuem de modo a efetivamente intervirem e equilibrarem as relações de trabalho, em que, muitas vezes, o tomador de serviços é o beneficiado (GONZALEZ, *et al*, 2009).

Ainda sobre as alterações legislativas trabalhistas, a partir de 2016 passa a adquirir ênfase no contexto brasileiro correntes de pensamento favoráveis à promoção de mais alterações no sistema normativo trabalhista, amparadas em argumentos não muito divergentes dos elencados na década de 1900, quais sejam, *necessidade de redução de custos com a relação trabalhista para assegurar a manutenção e a abertura de postos de trabalho*, além a tentativa de regulamentação de meios capazes de possibilitar a absorção daqueles trabalhadores inseridos na economia informal.

E, a concretização desses ideais neoliberais que ganharam destaque no período recente é representada principalmente pela Lei n.º 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e pela Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Os pontos alterados pela referida reforma também podem ser agrupados de acordo com os supracitados temas das alterações normativas da década de 1990, o que remete à perspectiva de que de tempos em tempos são semelhantes, ganham força e se repete a tendência de movimentos de flexibilização/desregulamentação sobre áreas/matérias/objetos pré-determinados do Direito do Trabalho.

Referente a alterações legislativas a respeito de matéria salarial pela Reforma Trabalhista destaca-se os seguintes pontos:

- i) afastamento da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (nova redação do § 4º do art. 71 da CLT);

- ii) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (nova redação do art. 457 da CLT);
- iii) impossibilidade de incorporação da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (nova redação do § 2º do art. 468 da CLT) (DELGADO, 2019).

Ainda, a Reforma Trabalhista também possui concretizações de alterações normativas quanto ao cômputo da jornada de trabalho, nesse sentido se exemplifica:

- i) redução do conceito do “tempo à disposição”, evitando-se que mesmo dentro dos limites físicos da empresa não seja computada como hora devida pelo empregador (nova redação do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT);
- ii) exclusão da possibilidade de as horas de deslocamento ao trabalho serem consideradas como efetivo trabalho/devidas (nova redação do § 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do § 3º desse mesmo preceito legal) (DELGADO, 2019).

Além do mais, destaca-se que o incentivo a negociações em detrimento do legislado pode ser demonstrado pela nova redação do art. 611-A da CLT, em que são elencadas hipóteses que sendo objeto de acordo coletivo de trabalho e/ou convenção coletiva de trabalho têm prevalência sobre a lei, mais uma mudança que vem fragilizar essa regulação jurídica do trabalho (BRASIL, 2017; FERNANDES, 2018).

Por fim, o conjunto de supressão deliberada e/ou dissimulada de garantias trabalhistas, aumento do poder empregatício e esvaziamento dos órgãos de fiscalização e aplicação do Direito do Trabalho, representado na obstaculização do usufruto de direitos e garantias trabalhistas, podem ser descritos quando da:

- i) previsão da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista, evitando-se (nova redação do art. 11-A da CLT);
- ii) previsões mais restritivas quanto à configuração necessidade de reparação por danos morais e/ou matérias nas relações de trabalho (Título II-A da CLT, art. 223-A até art. 223-G);
- iii) possibilidade de estipulação de cláusulas menos favoráveis ao empregado relativamente mais qualificado e conseqüentemente remunerado, provocando situação de segregação (nova redação do parágrafo único do art. 444 da CLT);
- iv) eliminação da necessidade de homologação de rescisões contratuais pelo respectivo sindicato da base territorial, cuja ausência de assistência impede a análise de eventuais direitos e garantias trabalhistas violados (nova redação do art. 477 da CLT); v) equiparação jurídica entre dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo art. 477-A da CLT); (DELGADO, 2019)
- vi) diminuição do valor de verbas rescisórias na hipótese de rescisão por acordo entre empregado e empregador (novo art. 484-A da CLT);
- vii) estabelecimento de novos critérios para a concessão da justiça gratuita e de tratamento para os beneficiários (nova redação e inserções na Seção III do Capítulo I do Título X da CLT) (DELGADO; DELGADO, 2018).

Embora não sejam exauridas todas as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, os supracitados pontos evidenciam uma noção do alcance, direcionamento e reprodução das mudanças normativas trabalhistas, que conduz a uma nova reflexão: afinal, trata-se flexibilização ou desregulamentação do Direito do Trabalho?

O conceito de flexibilização de normas de Direito do Trabalho pode ser representado como o processo no qual normas estatais e/ou coletivas atenuam o alcance e a abrangência de certos direitos trabalhistas previamente legislados/regulados, de maneira que é essencialmente diminuída a influência estatal na observância e aplicação de referidas garantias trabalhista, sem, contudo, deixar de existir um parâmetro mínimo balizador das desigualdades entre tomadores de serviço e trabalhadores (CREPALDI, 2001 *apud* NASCIMENTO, 2018). Ou seja, é verificada a “diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada” (DELGADO, 2019, p. 72).

É oportuno observar que se a diminuição da imperatividade de normas trabalhistas versar a respeito do momento de constituição ou extinção de um contrato de trabalho, por exemplo, permitindo o emprego de diretrizes que o processo de rescisão do contrato de trabalho em face de outra que era vigente, trata-se de uma modalidade de flexibilização externa. Por outro lado, se a atenuação do alcance das normas trabalhistas se tratar da redução de custos e a tentativa de maximização dos recursos do trabalho em uma empresa, tem-se a caracterização da flexibilização interna (ORTEGA, 2019).

Por outro lado, a desregulamentação trabalhista pode ser compreendida e observada na circunstância em que uma legislação posterior é instituída para afastar a incidência de disposições do sistema normativo justralhista sobre relações socioeconômicas ou demais segmentos de relação do trabalho (DELGADO, 2019). Isto é, verifica-se a “revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva” (CASSAR, 2014, p. 78 *apud* NASCIMENTO, 2018, p. 116).

Assim, conclui-se que se tratam de distintas situações entre a flexibilização a desregulamentação quando da alteração de disposições normativas do Direito do

Trabalho, de modo que se faz necessária a análise de cada nova redação para ser verificada de qual circunstância se trata.

2.1 AS “NOVAS” MODALIDADES DE TRABALHO: ANALISANDO AS (DES)REGULAMENTAÇÕES SOBRE CONTRATAÇÕES EM DETRIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

É oportuno analisar que o supracitado processo de flexibilização e/ou desregulamentação não se restringiu a alterar pontualmente determinados direitos e garantias trabalhistas, tem-se que esse processo foi além, na medida em que também gerou efeitos diretos sobre a possibilidade ou não de se admitir formas de contratação dissonantes daquelas baseadas no vínculo empregatício.

Conforme anteriormente exposto, o patamar mínimo de direitos e garantias trabalhistas constitucionalmente definidos e regulamentados está disposto de maneira a contemplar as relações de trabalho decorrentes de vínculo empregatício, motivo pelo qual era o mais bem aceito administrativa e judicialmente para regulamentar as relações de trabalho, e, de maneira concomitante, também representava a forma mais onerosa para o tomador de serviços no empenho de recursos para o trabalho.

Embora os direitos materiais da relação empregatícia tenham sido objeto de flexibilização e/ou desregulamentação, referida “concessão normativa” não foi suficiente para afastar o anseio dos tomadores de serviços por novas formas/possibilidades de angariar forças de trabalho em seu benefício. Em suma, permanecia a perspectiva de que o vínculo empregatício já não era mais capaz de atender às suas necessidades, observado o objetivo de redução de custos com as relações de trabalho e naquilo em que forem gastar que seja o equivalente ao efetivamente entregue pelo trabalhador (KREIN, 2018; GOMES, BERTOLIN, 2016).

Nesse sentido, os movimentos neoliberais buscavam a legitimação/legalização de práticas de contratação de força de trabalho diametralmente diversas da proteção mínima oferecida de vínculo empregatício (KREIN, 2018), embora tais preservam em sua essência características intrínsecas ao vínculo empregatício, questão que será abordada de maneira aprofundada em breve. A Professora Dra. Renata Dutra elucida a constituição de tal fenômeno:

As novas modalidades de terceirização, parcerias, facções, pejetização, trabalho autônomo, trabalho por demanda nada mais são do que formas de distorcer ou mascarar o fenômeno da subordinação para, assim, afastando seu pressuposto, afastar também as possibilidades protetivas do contrato de trabalho. A reforma trabalhista brasileira de 2017 caracterizou-se notadamente pela legitimação desse cardápio precário de contratações, aprofundadas por medidas provisórias editadas durante o governo Jair Bolsonaro (sem partido). (DUTRA, 2021, p. 88)

Ocorre que a existência fática das supracitadas formas de contratação desprovidas de qualquer regulamentação pública do trabalho insere quem as pratica no contexto da economia informal, ou informalidade, conforme anteriormente apresentado. E, é intrínseca a correlação entre a informalidade e a precarização, em que a insegurança e a vulnerabilidade se tornam regras de caracterização dessa modalidade econômica (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021).

Por consequência, a formalização do informal⁴ (GAIGER, 2021) também foi impulsionada em razão da possibilidade de redução da precarização do trabalho que esse processo poderia proporcionar, tendo em vista que ocorrida a regulação pública do trabalho passava-se a oferecer um instrumento, ou seja, uma institucionalidade que, em tese, seria capaz de assegurar a proteção e a legalização das operações para os trabalhadores inseridos no referido contexto de economia informal (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021).

Acrescenta-se a essa perspectiva o fato de ser latente o interesse estatal em diminuir os números da informalidade, em razão do temor entre a associação do governo ao estigma de precarização no tratamento das questões trabalhistas. Assim, o simples fato de existir uma norma disposta sobre determinada modalidade de contratação já a qualifica como *regulada* e de maneira concomitante retira o (a) trabalhador (a) do contexto da informalidade, gerando a substancial queda de indicadores da economia informal, ainda que feito de maneira artificial no que diz respeito à efetiva concessão de um patamar mínimo direitos trabalhistas⁵.

⁴ Entende-se que a regulação pública do trabalho, enquanto conjunto de normas estatais que permitem a participação e o controle do Estado sobre as relações de trabalho na fiscalização e/ou concessão de direitos e garantias, é o que torna determinada atividade como formal. À vista disso, o processo de *formalização do informal* pode ser compreendido como o fenômeno em que há a normas e legislações estatais legalizam/formalizam atividades que antes eram tidas como informais, ou seja, aquelas desenvolvidas sem a regência de quaisquer critérios e diretrizes que possam regular a atividade.

⁵ Nesse sentido, pode ser exemplificado com a seguinte notícia do Portal G1: “Desemprego recua para 8,9% em agosto com recorde de trabalhadores sem carteira assinada, aponta IBGE (...) O Brasil começou o segundo semestre deste ano com índices de desemprego mais baixos em sete anos,

Observa-se uma dissimulada conciliação de interesses entre a corrente neoliberal e o Estado. Isso porque os movimentos neoliberais patrocinam as supracitadas formas desregulamentadas de contratação de força de trabalho, colocando o(a) trabalhador(a) em condição de precariedade, enquanto o Estado concede em momento posterior a condição de *regulamentação* a esses (as) trabalhadores (as), ficando prejudicado o fortalecimento da constituição de vínculos empregatícios, que como defendido, é uma das poucas formas regulamentadas de trabalho capaz de simultaneamente proporcionar os direitos e garantias trabalhistas constitucionalmente previstos.

É interessante observar que apesar da recente regulamentação/legitimação das mencionadas formas de angariação de força de trabalho, é possível presumir que tal situação ocorreu de forma tardia e foi concebida de forma defasada. Isso porque quando ocorreu a regulação estatal sobre as novas formas de contratação patrocinadas pelo neoliberalismo já vigoravam sobre as relações de trabalho os novos paradigmas da 4ª Revolução Industrial com a conseqüente ascensão da economia plataformizada, que atualmente carecem de um efetivo amparo estatal (ROMAR, 2021).

Os avanços tecnológicos decorrentes da Indústria 4.0, para além de instrumento para a execução das atividades trabalhistas a que se propõem, paulatinamente se tornaram uma dissimulada e costumeira modalidade de contratação de mão de obra, complexificando ainda mais a possibilidade ou não de incidência das disposições protetivas trabalhistas. Nesse sentido,

a economia das plataformas, devido à sua grande variedade e possibilidades, assenta-se em modelos de trabalho muito diversificados que não têm, ainda, no âmbito do Direito do Trabalho em vigor, um regramento bem estabelecido, isto é, reina a precariedade do trabalho como regra. Trabalho independente, trabalho inter-mitente, trabalho contributivo, trabalho a pedido, entre outras, são modalidades que vêm sendo adotadas nos diversos países e que têm gerado grandes discussões sobre a existência ou não de vínculo de emprego na forma tradicionalmente reconhecida. (TST, 2017 *apud* ROMAR, 2021, p. 20)

consolidando tendência de recuperação do mercado de trabalho. Em contrapartida, bateu recorde histórico o número de trabalhadores sem carteira assinada no país. É o que apontam os dados divulgados nesta sexta-feira (30) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo o levantamento, realizado por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), a taxa de desemprego em agosto caiu para 8,9%, a menor desde julho de 2015, quando ficou em 8,7%” (SILVEIRA, 2022: s/p).

Tendo em vista a prática e a legitimação de outras modalidades de contratação de força de trabalho em detrimento da constituição de vínculos empregatícios, é que se passa a analisar brevemente o contexto, evolução e as definições de cada uma no âmbito brasileiro, especialmente daquelas que possuem em sua essência características inerentes às relações de emprego, e, que apesar disso, possuem o afastamento de referida condição.

A terceirização pode ser caracterizada pela situação em que uma determinada empresa contrata uma outra empresa, com o objetivo de que esta passe a desempenhar determinadas atividades no âmbito daquela (RENZETTI, 2021), de maneira que a contratante possui apenas a responsabilidade da remuneração e a contratada prestadora de serviços se torna integralmente responsável por manejar todos os recursos, inclusive de mão de obra, para a consecução da atividade para a qual foi contratada.

Nessa prática de mercado, o (a) trabalhador (a) torna-se parte do processo produtivo do tomador de serviços (contratante) sem que haja a possibilidade de constituição do vínculo empregatício com este, em que a sua subordinação e as demais repercussões trabalhistas estarão atreladas/direcionadas a uma pessoa jurídica terceira (intermediadora). Observa-se que a terceirização é baseada em uma relação tripartite:

- i) há uma pessoa física (obreiro/prestador de serviços), efetivamente responsável por desempenhar as atividades na empresa tomadora de serviços;
- ii) há uma empresa intermediadora (terceirizante), que é responsável pela contratação do obreiro e por todos os encargos trabalhistas, bem como é responsável por celebrar os contratos/parceiras que direcionarão para quais empresas a pessoa física será conduzida;
- iii) e, por fim, a empresa tomadora de serviços que é quem será beneficiada pelo desempenho das atividades designadas a outrem, sem, contudo, viabilizar a constituição de vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

Insta observar que referida possibilidade de triangulação de relações de trabalho não era prevista na CLT (BARROS, 2006; DELGADO, 2006 *apud* CAMPOS, 2018), mas que começou a ganhar relevância no Brasil a partir da década em 1970 com o Decreto n.º 200/1967 e a lei n.º 5.645/1970, momento em que passou a ser permitido que a Administração Pública adquirisse os denominados serviços “instrumentais”, ou seja, era possível que a Administração Pública designasse a

terceiros a responsabilidade pela execução de tarefas que não estavam contempladas por sua especialidade, tais como limpeza, transporte de pessoal, manutenção de equipamentos (CAMPOS, 2018).

Por outro lado, esse fenômeno de tripartição da relação de trabalho passou a ser observada com bons olhos pelo setor privado, especialmente porque representava um mecanismo de redução de riscos e custos com a mão de obra em razão da maior flexibilidade gerada nas formas contratuais, nas remunerações e jornadas de trabalho (OLIVEIRA, 2019). E, a transcendência da mencionada relação de trabalho para o setor privado foi representada pela Lei n.º 6.019/1983, que permitia a aquisição de trabalho instrumental temporário de qualquer natureza, enquanto a Lei n.º 7.102/1983 e Lei n.º 8.863/1994, referiam-se à contratação de serviços permanentes de segurança (CAMPOS, 2018).

Em que pese tais regulamentações de relações de trabalho tripartites tenham ocorrido, em sua maioria, no período anterior à Constituição de 1988, é oportuno observar que não se tratava da legalização da terceirização tal qual conhecemos hoje. Com base nas referidas legislações, via de regra, a essência de intermediação de mão de obra era proibida no Brasil, porquanto não havia autorização legal de relações de trabalho para além das bilaterais (CLT) e as demais legislações vigentes versavam apenas sobre casos excepcionais em que poderiam ocorrer (DELGADO, 2015 *apud* OLIVEIRA, 2019).

Assim, acirraram-se os debates e os movimentos sobre as possibilidades e alcances da prática e adoção da terceirização por empresas privadas no Brasil, bem como quanto à possibilidade ou não da regulamentação. Referido cenário evidencia o Poder Executivo e Legislativo patrocinando a aprovação e aplicação de normas que ampliassem as hipóteses do trabalho intermediado, enquanto Ministério Público e Poder Judiciário adotavam medidas mais conservadoras para ao menos mitigar o avanço da referida possibilidade de trabalho (CAMPOS, 2018).

Considerando que o Poder Judiciário em alguma medida tentou dirimir algumas controvérsias a respeito da terceirização, a jurisprudência trabalhista foi construída objetivando conciliar essa figura jurídica com as disposições justralhistas vigentes, aproximando-a da relação de emprego observando a isonomia remuneratórias entre os trabalhadores e os empregados originários da empresa tomadora de serviços e fazendo prevalecer em certa medida a responsabilização do tomador de serviços

pelas obrigações trabalhistas (DELGADO, 2015 *apud* OLIVEIRA, 2019). Nesse sentido, vale observar a construção jurisprudencial, especialmente quanto ao enunciado de súmula n.º 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho:

Enunciado 331 do TST. Contrato de Prestação de Serviço. Legalidade. Revisão do Enunciado nº 256. 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 03.01.74). II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta. IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93) (Alterado pela Res. Nº 96, de 11.09.00, DJ 19.09.00) (TST, 1993 *apud* OLIVEIRA, 2019, p. 27)

Em suma, a regra era que a terceirização representada na modalidade de efetiva intermediação de mão de obra era proibida, ressalvados casos expressamente previstos em lei, situações de limpeza e conservação, realizados sem pessoalidade e subordinação, além de casos de serviços instrumentais adquiridos por [órgãos governamentais (CAMPOS, 2018).

Após anos de debate e movimentos para a flexibilização e ampliação das relações de trabalho amparadas na terceirização, o ano de 2017 representou o marco temporal em que tais perspectivas neoliberais foram concretizadas, especialmente pela Lei n.º 13.429/2017, concernente às contratações temporárias, e pela Lei n.º 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), a respeito da terceirização trabalhista em seu aspecto geral, ambos diplomas legais promoveram alterações na Lei n.º 6.019/1974 (DELGADO, 2019).

As supracitadas normas passaram a estimular a terceirização trabalhista na medida em que restrições jurisprudencialmente sedimentadas ao longo dos anos, mormente a circunstância de terceirização ilícita estabelecida pelo enunciado de súmula n.º 331/TST, foram afastadas (DELGADO, 2019). Nesse aspecto, merece especial atenção a inovação que passou a proporcionar a possibilidade de a empresa

terceirizar de maneira irrestrita as suas atividades, sejam meio ou fim, com redação dada ao artigo 4º-A pela Lei n.º 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

A terceirização perdeu a qualidade de ser utilizada/empregada de maneira excepcional, visto que se legitimava “na medida indispensável à promoção daquelas finalidades gerenciais” (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 76). Em verdade, ainda que constitucionalmente aceita pelo Supremo Tribunal Federal:

a prática da terceirização na atividade-fim esvazia a dimensão comunitária da empresa, pois a radicalização desse mecanismo pode viabilizar a extrema figura da empresa sem empregados, que terceiriza todas as suas atividades, eximindo-se, por absoluta liberalidade, de inúmeras responsabilidades sociais, trabalhistas, previdenciárias e tributárias (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 80)

Por fim, merece destaque que a Reforma Trabalhista mitigou a possibilidade de isonomia salarial entre trabalhadores (as) terceirizados (as) e empregados (as) da tomadora de serviços, como era jurisprudencialmente garantido no enunciado de súmula n.º 331/TST, em que passou a ser definido que a isonomia salarial em tal situação pode ocorrer mediante a conveniência e a oportunidade da empresa tomadora de serviços e a intermediadora do trabalho terceirizado, com redação dada ao art. 4º, § 1º, pela Lei n.º 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

Outro fenômeno que tem impactado nessas formas de precarização é a pejetização, que embora possua certa semelhança com a terceirização, no sentido de que uma empresa tomadora de serviços externaliza/designa determinadas atividades de seu âmbito a uma outra pessoa jurídica, o fenômeno conhecido como “pejetização” possui características próprias que permitem a sua dissociação da terceirização (BARBOSA; ORBEM, 2015). Na “pejetização” o que prevalece é uma relação bilateral, “na qual uma empresa contrata uma pessoa física, que prestará serviços de forma pessoal, sob a forma de pessoa jurídica” (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 842).

Isto é, trata-se de uma situação em que o (a) trabalhador (a) se torna detentor (a) de uma pessoa jurídica, constituída sob um número de Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), para utilizá-la com a estrita finalidade de intermediar a venda de sua força de trabalho. Assim, tem-se duas pessoas jurídicas, um tomador e um prestador de serviços, amparadas em um contrato de prestação de serviços de natureza civil com obrigações mútuas, cujas atividades nele acertadas serão

desempenhadas de forma pessoal/direta pelo trabalhador titular da pessoa jurídica (FERREIRA; SANTOS, 2021).

Vale ponderar que a “pejotização” é bem aceita pelos tomadores de serviços, na medida em que lhes é permitido o alcance de resultados e usufruto de serviços análogos aos que obteriam caso fossem responsáveis por manterem uma relação de emprego. Isso sem mencionar a elevada redução de sua responsabilidade por encargos trabalhistas e fiscais⁶, reduzindo os custos de suas operações (BARBOSA; ORBEM, 2015), bem como a possibilidade de em certa medida continuarem a exercer seu poder empregatício e/ou de subordinação, visto que seja na fase de negociação do contrato de prestação de serviços ou até mesmo durante a sua execução, as condições colocadas pelo tomador de serviços se tornam aceitas pelo (a) trabalhador (a) “pejotizado (a)”.

A constituição da mencionada relação de trabalho começou a adquirir características de legalidade com a edição da Lei n.º 11.196/2005, em seu art. 129, que passou a autorizar a contratação de trabalhadores (as) por meio de pessoa para o desempenho de serviços de natureza intelectual, abrangidos os de natureza científica, artística ou cultural, ainda que desempenhassem em caráter personalíssimo ou não tais atividades (BRASIL, 2005).

Poucos anos depois, a edição da Lei Complementar n.º 128/2008 inseriu no ordenamento jurídico brasileiro a figura do microempreendedor individual (MEI), criado com o objetivo de formalizar e regulamentar atividades e operações de trabalhadores autônomos inseridos na informalidade, fornecendo de maneira concomitante proteção previdenciária (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021). Entretanto, a regulamentação do MEI também gerou um efeito oposto ao seu objetivo inicial, a fomentação à “pejotização”, para além da hipótese anteriormente mencionada.

⁶ Nesse sentido, Barbosa e Orbem (2015, p. 842) esclarecem que: “para a empresa que contrata um “pejota” não haverá pagamento dos encargos trabalhistas e fiscais, passando a usufruir de uma carga tributária reduzida, além de contar com uma prestação de serviço ininterrupta pelos 12 (doze) meses do ano, já que a empresa contratada não tem direito ao gozo de férias. Desta forma, estará liberada do pagamento da contribuição de 20% para o INSS sobre a folha, da contribuição para o Sistema “S” sobre este prestador de serviços, não precisará pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS–Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, nem a indenização de 40% sobre o total dos valores depositados em caso de rescisão contratual, como também estará livre do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e, por fim, como não há pagamento de salário não estará obrigada a efetuar o reajuste salarial na data base”.

Tem-se que as comodidades viabilizadas pelo MEI, especialmente quanto à facilidade de sua abertura, a lista de atividades passíveis de enquadramento, o recolhimento previdenciário e tributário em cargas menores por meio do SIMPLES NACIONAL, conjugadas com o discurso de se transformar “em um “empreendedor de si mesmo”, “senhor de seu tempo e de suas decisões” e com “horizontes abertos para o sucesso pessoal”” (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021, p. 57-58), têm sido fatores relevantes e atrativos para o(a) trabalhador(a) optar por ofertar a sua mão de obra pela “pejotização”.

Além do mais, observa-se a “pejotização” como um mecanismo de fraude em sua realidade, considerando que a angariação de força de trabalho por meio de pessoa jurídica é feita para dissimular a relação de emprego e de certa maneira afastar a subordinação, “forjando a inexistência do requisito inerente à relação de emprego, qual seja a prestação de serviço por pessoa física, pois, formalmente, tem-se uma situação fático jurídica de natureza cível/comercial” (DELGADO, 2019 *apud* FERREIRA; SANTOS, 2021, p. 104).

Para além da contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços intelectuais (Lei n.º 11.196/2005), não há uma legislação que efetivamente regule e/ou admita a “pejotização”. Nada obstante, é dada aparência de legalidade à “pejotização” quando se tenta enquadrá-la como situação de terceirização, situação que se tornou facilitada como a nova redação do art. 4º-A da Lei n.º 6.019/1974, dada pela Reforma Trabalhista, ao passo que a condição de pessoa jurídica de direito privado é permissiva para a prestação de serviços de maneira irrestrita com relação à empresa tomadora de serviços (BRASIL, 2017).

Embora a Reforma Trabalhista tenha tentado estabelecer certas condições e óbices ao enquadramento nessa modalidade de contratação, quais sejam: para uma pessoa jurídica ser considerada como prestadora de serviços (4º-B da Lei n.º 6.019/1974) e vedação à prestação de serviços por empregado, na condição de prestador de serviços, à empresa tomadora que o tenha demitido nos últimos 18 (dezoito) meses, período de restrição contado a partir da data da demissão (art. 5º-D da Lei n.º 6.019/1974) (BRASIL, 2017), o faz de maneira singela e meramente simbólica⁷, porquanto se tratam de disposições normativas que não possuem eficácia

⁷ Menciona-se o termo “simbólico” com base no conceito estabelecido pelo Professor Dr. Marcelo Neves em sua obra “A Constitucionalização Simbólica”, no sentido de que apesar da existência de disposições

plena no sentido de preservar direitos e garantias fundamentais trabalhistas por alguns motivos:

- i) as supracitadas condições estabelecidas pela Reforma Trabalhista são facilmente alcançadas e satisfeitas por quem objetiva aderir e praticar a “pejotização”/terceirização;
- ii) o mencionado critério temporal de vedação de prestação de serviços ao tomador se refere somente à hipótese de empregado demitido, deixando de contemplar as situações em que o empregado é pressionado/coagido a pedir demissão;
- iii) tratam-se de medidas que tentam evitar a “pejotização” no curso da relação de trabalho, não versando sobre a prevenção da “pejotização” no início da relação de trabalho, ou seja, quando a constituição e uma pessoa jurídica é condição estabelecida pelo tomador dos serviços para conceder ao trabalho (FERREIRA; SANTOS, 2021).

Outro fator que foi cooptado nessas modalidades de contratação é a autonomia, que torna comum a figura do (a) trabalhador (a) autônomo (a) e a questão “pejotização”, que embora sejam fenômenos distintos no âmbito do Direito do Trabalho se interseccionam na medida em que proporcionam certa autonomia sobre como o (a) trabalhador (a) poderá desempenhar as suas atividades. Em ambos, não é presente o critério da subordinação que se refere ao acolhimento do direcionamento empresarial pelo prestador de serviços quanto ao modo que a atividade será desenvolvida, a autonomia exige que o prestador de serviços apenas entregue o resultado da atividade que se propôs a desempenhar, cuja técnica e ônus de desenvolvimento é inteiramente seu (DELGADO, 2019).

Ao aceitar desempenhar determinada atividade, o (a) trabalhador (a) recebe a condição de autônomo (a) por assumir os riscos do negócio, executando as atividades de maneira discricionária quanto ao tempo, modo e lugar, além de possuir organização e iniciativa próprias, sem o controle ou gerência sobre o seu trabalho, em que, inclusive, pode substituir a si mesmo por outrem (LEAL, 2019). Por conseguinte, ao ser ausente o elemento da subordinação, não será configurada a relação de emprego, ainda que outros elementos caracterizadores estejam presentes (DELGADO; DELGADO, 2017 *apud* LEAL, 2019).

normativas/constitucionais concedendo/prevedo direitos e garantias, na prática a legislação não gera os efeitos nela própria previstos. Assim, a legislação simbólica “Considera-se que a atividade legiferante constitui um momento de confluência concentrada entre sistemas político e jurídico, pode-se definir a legislação simbólica como produção de textos cuja referência manifesta à realidade é normativo-jurídica, mas que serve, primária e hipertroficadamente, a finalidades políticas de caráter não especificamente normativo-jurídico (NEVES, 2007, p. 30 *apud* NETO, 2008, p. 184-185).

Eram poucas e esparsas as legislações que regulamentavam as circunstâncias e/ou profissões em que o desenvolvimento de determinado trabalho poderia ser considerado autônomo (LEAL, 2019), exemplificadas com a Lei n.º 4.594/1964 e a Lei n.º 6.530/1978, que dispõem respectivamente sobre o exercício da profissão de corretor de seguros e de imóveis, cujas profissões são exercidas com independência e sem configurar vínculo empregatício. Consequentemente, pontua-se que as demais atividades exercidas com autonomia, ainda que de acordo com as supracitadas características, estavam inseridas no contexto da economia informal, ou informalidade, justamente em virtude da ausência de uma *regulamentação pública* que delimitasse o seu alcance.

A inserção do art. 442-B na CLT pela Reforma Trabalhista gerou a regulamentação pública do trabalho autônomo, em que foi delineada e explicitada formalidades inerentes a essa forma de trabalho (LEAL, 2019), o que torna possível o seu afastamento da economia informal. Para tanto, a norma cuidou de dissociar o trabalho autônomo do vínculo empregatício, ao passo que basta o cumprimento das formalidades legais durante a contratação de um autônomo (Portaria n.º 349/2018 – MTE), independentemente de exclusividade ou caráter contínuo do trabalho (BRASIL, 2017).

A supracitada inovação/legalização quanto ao trabalho autônomo, inclusive com a criação do denominado autônomo exclusivo, gera debates a respeito de sua finalidade de conferir uma efetiva regulamentação, visto que a norma autoriza a contratação de trabalhadores sem a qualidade de empregado, ainda que latentes elementos capazes de configurar o vínculo empregatício. Nesse sentido

a possibilidade de o trabalho autônomo ser prestado com exclusividade e continuidade é controversa, posto que, conquanto não caracterizem, isoladamente, o vínculo de emprego, são indícios de trabalho subordinado por conta alheia, por ser a exclusividade confundível com a dependência econômica do trabalhador para com o tomador de seus serviços e a continuidade muito semelhante a não eventualidade do empregado, da qual é presumida a subordinação havendo a inserção deste em atividade empreendedora alheia (LEAL, 2019, p. 88-89)

Portanto, a ausência de subordinação, que é a principal característica que afasta o trabalho autônomo do vínculo empregatício, pode não se configurar de acordo com o permissivo colocado pelo art. 442-B da CLT. Consequentemente, abrindo-se a possibilidade de contratação de trabalhadores (as) como autônomos (as), sendo que,

em verdade, pode ser configurada a relação de emprego, não havendo a tutela de direitos e garantias conferidos pelo sistema justralhista brasileiro (SOUSA, 2017 *apud* LEAL, 2019).

Embora no momento não existam regulamentações estatais a respeito das relações de trabalhos amparadas no emprego de plataformas digitais, tal fator não é óbice ao fato de que é uma tendência mundial com potencial de alcançar de maneira generalizada todas as relações de trabalho, especialmente no contexto brasileiro (ABILIO, 2020), razão pela qual é conveniente a análise dessa “nova” modalidade de trabalho.

O conceito do trabalho plataformizado ou “uberizado” pode ser vinculado ao modelo de negócios da empresa “Uber”, pioneiro na inserção social do referido fenômeno e que possibilitou a sua visibilidade, estudo e caracterização. Trata-se de um fenômeno social que complexificou as relações de trabalho, na medida em que uma empresa/plataforma digital é detentora novos processos capazes de controlar, gerenciar e organizar o trabalho, mas que os referidos processos não se restringem à empresa detentora e que simultaneamente não se iniciam com elas quanto às suas aplicações (ABILIO, 2020).

Para tanto, as plataformas digitais se apresentam como empresas de tecnologia responsáveis por promover/intermediar de maneira eficiente a oferta e a demanda (ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Isto é, as empresas detentoras de plataformas digitais transmitem a perspectiva de que são o meio/instrumento que o trabalhador utilizará para prestar o seu serviço a quem o demandar. Em um aspecto mais coloquial, a plataforma digital seria uma mera ferramenta de trabalho.

E, referida perspectiva adquire de maior crédito e verdade quando se observa o modo com que o trabalhador é inserido na plataforma e a utiliza:

- i) não há um prévio recrutamento, seleção e/ou contratação da força de trabalho;
- ii) a angariação da força de trabalho é prescindida de um quadro de vagas e/ou processo seletivo;
- iii) apenas é necessário o cadastro do trabalhador na plataforma digital para que possa empregar os seus processos;
- iv) a permanência do trabalhador na plataforma é condicionada e regida por um contrato de adesão, que dentre as suas principais disposições, está a de transferir ao trabalhador todo o ônus da atividade intermediada (ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Também se observa no trabalho “uberizado” a presença da característica do trabalho *jus-in-time* (ABILIO, 2020 *apud* ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021), ao passo que o trabalhador submetido a plataformas digitais só é remunerado por aquilo que efetivamente emprega/utiliza dos processos plataformizados.

À vista disso e com base na premissa de que as empresas detentoras de plataformas digitais são apenas mediadoras, ilustra-se:

- i) circunstância em que determinada pessoa deseja auferir renda e dispõe de um veículo;
- ii) assim, ela se cadastra em uma plataforma que possui o objetivo de conectá-la com as demandas de consumidores por transporte;
- iii) após se cadastrar, passa a empregar os processos da plataforma e de maneira concomitante suporta todos os custos relacionados à atividade intermediada, ao caso: combustível, manutenção do veículo e afins;
- iv) é remunerada apenas pelo período equivalente à efetiva utilização da plataforma.

Por outro lado, essa reiterada postura de se apresentarem como empresas de tecnologia que conectam o (a) trabalhador (a) a uma demanda para prestarem o seu serviço possui um objetivo específico: afastar a configuração do vínculo empregatício e a relação de trabalho ser regida pela CLT. Para tanto, sustentam que essa atividade de intermediação e a autonomia conferida ao plataformizado é que seriam capazes de afastar o elemento da subordinação, deixando de ser caracterizado o vínculo empregatício (ABILIO, 2020).

Nada obstante, é possível a extração do elemento da subordinação nessa relação de trabalho, ainda que materializado em formas que não são tão conhecidas, sendo potencial a caracterização do vínculo empregatício, tendo em vista que as empresas detentoras de plataformas de intermediação

detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho (ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 39).

Para além das controvérsias a respeito da caracterização da relação de trabalho amparada na economia de plataformas, entende-se que um motivo tem sido determinante para o fortalecimento da “uberização”: o célere retorno financeiro. Com base na conjugação de fatores como a ausência de emprego, a prescindibilidade de alta qualificação, a necessidade de auferir recursos para a subsistência, a facilidade para a adesão e as comodidades por ela oferecidas, ainda que insidiosas, o trabalhador médio vê a plataforma como o meio ideal, único e oportuno para desenvolver o seu trabalho⁸.

A perspectiva de continuar a se admitir a execução da referida forma de trabalho sem o efetivo controle da observância à concessão dos direitos mínimos trabalhistas fere preceitos constitucionais, conduzindo para uma perspectiva de precarização do trabalho, embora tal modalidade de tenha indícios para a configuração do vínculo empregatício⁹. Deve ser considerado que a tecnologia deve ser utilizada para proporcionar maiores comodidades no atual contexto social, e, não como mecanismo de verdadeira precarização do trabalho (SOUSA; MEINBERG, 2020).

⁸ Referida perspectiva pode ser corroborada e ilustrada pelo seguinte trecho: “com a alta do desemprego e o fechamento de vários negócios com a pandemia de covid-19, muitos brasileiros precisaram improvisar para garantir o sustento. Eles viram nos aplicativos uma alternativa de renda e passaram a depender dele parcial ou até totalmente. Uma pesquisa do Instituto Locomotiva mostrou um crescimento de sete pontos percentuais no número de trabalhadores que recorreram a essas ferramentas entre fevereiro de 2020 e março de 2021. Antes eram 13% e agora são 20% -um em cada cinco trabalhadores. Hoje 20% da população adulta já faz parte desse grupo. No ano passado, antes da pandemia, eram 13%. São 32,4 milhões de pessoas que recebem renda por algum aplicativo, dos quais 11,4 milhões aderiram ao serviço após o início da pandemia. Aplicativos mais usados - quatro aplicativos lideram o ranking dos mais utilizados, segundo a pesquisa: redes sociais, como Facebook e Instagram (34% entre quem usou os apps para renda), apps de conversa, como o Whatsapp (33%), de transporte (28%), como Uber e 99, e de venda online, como Mercado Livre e iFood (26%). Facebook e WhatsApp são usados para oferecer produtos e serviços. Para 15,7% dos trabalhadores que usam os apps, essas plataformas são a única fonte de renda. Para 15%, os apps representam a maior fonte de renda e, para 14,6%, metade dos ganhos. Para 30,8%, aplicativos representam a menor parte da renda, e 23,8% usam apps para um trabalho eventual” (CAVALCANTE, 2021: s/p).

⁹ Situação que é percebida principalmente com a denominada “subordinação algorítmica”, em que “ao contrário do que muitos da doutrina e jurisprudência acreditam, a atuação dos algoritmos nessas atividades não se limita ao fornecimento de dados, mas funciona como verdadeira pedra de toque decisiva no lugar do poder diretivo do empregador, pois, além de controlar, o algoritmo também avalia o serviço prestado, podendo aplicar penalidades típicas da relação de emprego, como advertência, suspensão e até mesmo a demissão – nesse caso, pelo desligamento do aplicativo” (CASTILHO, 2021 *apud* ANDREONI; MANESCHY, 2021: s/p).

CAPÍTULO III - A LATENTE REALIDADE DAS CONDUTAS DE (DES)REGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: QUEM SÃO AS PESSOAS ATINGIDAS?

O contexto de crise, seja de ordem econômica e/ou social, é um dos fatores determinantes que amparou as substanciais alterações no sistema justralhista brasileiro na década de 1990 e com a Reforma Trabalhista em 2017 (D'ANGELO, RABÊLO, 2018). Para tanto, as referidas alterações são efeitos da implementação das denominadas políticas de austeridade, sendo um processo de adoção de procedimentos e medidas que norteiam a contenção econômica, social e cultural (FERREIRA, 2012 *apud* DUTRA, 2021).

Ao passo que as reformas de austeridade são um dos mecanismos usados para redução despesas, com a ideia de viabilizar o crescimento econômico, e, a consequente superação da crise que amparou a sua implementação, não de maneira diversa que as políticas de austeridade são o instrumento por meio do qual o neoliberalismo obtém êxito na alteração de disposições normativas trabalhistas que sejam de seu interesse (DUTRA, 2021). Nesse sentido, em tese, a solução para a crise econômica com a consequente criação de oportunidades de trabalho seria a redução dos custos com as relações de trabalho/emprego em benefício do tomador de serviços, viabilizada justamente pelas flexibilizações e/ou (des)regulamentações do Direito do Trabalho.

Quem lê este trabalho já deve ter ouvido mais de uma vez nos últimos anos por exemplo que “agora a crise vem” ou “o país está em crise”. Essa perspectiva é o indicativo de que crises são cíclicas, de maneira que elas ocorrerão em algum momento, o que muda é a maneira como é enfrentada pelas autoridades políticas e a

sua intensidade de efeitos¹⁰. E, por que não ir além pontuando que a crise é um projeto¹¹?

Quando se trata da análise entre políticas de austeridade e crise, observa-se que esta muitas vezes é engendrada pelas políticas do próprio sistema financeiro capitalista/neoliberal (DUTRA, 2021), enquanto aquelas são implementadas com o objetivo impor uma política de arrocho como mecanismo de alternativa à crise (DUTRA, 2021), em que:

representam um discurso de sacrifício que Mark Blyth (2018, l. 416) adequadamente denomina de “dor virtuosa após a festa imoral”, uma vez que imputa aos mais vulneráveis o sacrifício, em direitos e garantias sociais, para o equilíbrio fiscal abalado justamente pelos arroubos do sistema financeiro (DUTRA, 2021, p. 139-140).

Pontua-se que a crise é um projeto justamente pelo fato de que o sistema financeiro capitalista/neoliberal possui a consciência de que não suportarão as consequências de suas decisões, cujo ônus sempre recai sobre a parte mais vulnerável, no caso com a mitigação de direitos e garantias trabalhistas. E, justamente por terem a perspectiva de que não suportarão de maneira direta a maior parte dos efeitos de uma crise, é que tampouco mensuram as consequências com potencial de dissuasão de suas atitudes.

Por conseguinte, caso continue a vigorar de maneira irrestrita a perspectiva de se atribuir o ônus de uma crise ao (à) trabalhador (a), a cada crise que ocorrer os defensores de políticas capitalistas/neoliberais não hesitarão em patrocinar políticas de austeridade que mais lhes convenham, principalmente aquelas que permitam a manutenção de suas margens de lucro, ainda que prejudiciais ao (à) trabalhador (a).

Não se discorda que a *regulamentação pública* do trabalho no Brasil demanda alterações naquilo em que já não mais se adequa entre o contexto em que foi

¹⁰ Nesse sentido, recorda-se a crise econômica brasileira entre os anos de 2014 e 2017, analisada por Fernando Barbosa de Holanda (<https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890006>). Menciona-se, ainda, a crise econômica ocorrida em 2020 em razão da pandemia de Covid-19 (<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/12/12/como-a-pandemia-baguncou-a-economia-brasileira-em-2020.ghtml>). E, por fim, os efeitos da crise mais recente (2022) desencadeada pela Guerra da Ucrânia (<https://veja.abril.com.br/mundo/guerra-na-ucrania-gerou-pior-crise-alimentar-global-desde-2008-diz-fmi/>).

¹¹ Observadas as devidas proporções, mencionada perspectiva decorre da analogia com a frase do antropólogo, historiador, sociólogo e político Darcy Ribeiro: “a crise da educação no Brasil não é uma crise; é um projeto”.

desenvolvida e as novas condições de mercado e a complexificação das realidades sociais baseadas no fator regional, empresarial e profissional em que o (a) trabalhador (a) está inserido (a), observada a inserção de novas tecnologias e métodos de trabalho que simultaneamente assegurem a viabilidade financeira do tomador de serviços e a manutenção de postos de trabalho (SUSSEKIND, 2001 *apud* OLIVEIRA; CUNICO, 2010). Isso com o objetivo de viabilizar que a proteção normativa e os benefícios da regulamentação pública do trabalho continuem a alcançar de maneira efetiva e ampla os (as) trabalhadores (as).

A natural necessidade de flexibilização e inserção de novas regulamentações do Direito do Trabalho, ainda que para conciliar com interesses neoliberais, “deve ser tratada, observando-se, de forma precípua, os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da produção da justiça social. Em suma, a elevação do nível de vida do trabalhador” (OLIVEIRA; CUNICO, 2010, p. 135). Isto é, o texto constitucional de 1988 estabelece limites por meio de seu conjunto de regras e princípios para que alterações no sistema justralhista ocorram, em que se veda que tais alterações sejam um retrocesso à condição social do (a) trabalhador (a) em benefício apenas da redução de custos com as relações de trabalho (OLIVEIRA; CUNICO, 2010).

Ocorre que as alterações normativas trabalhistas promovidas na década de 1990 e em 2017 com a Reforma Trabalhista, representadas em medidas de austeridade como alternativa à crise, não consideraram os limites constitucionais de preservação e amparo à digna condição social do (a) trabalhador (a). Pelo contrário, conduziram para inserir tais trabalhadores (as) em uma condição de precarização, entendida como “o modo de dominação que institui uma situação generalizada e permanente de insegurança, com o objetivo de obrigar os trabalhadores à submissão e aceitação da exploração” (BOURDIEU, 1998 *apud* DAMASCENA; VALE, 2020, p. 3).

Percebe-se que a precarização em um primeiro momento é a representação da concretização da exploração da vulnerabilidade do (a) trabalhador (a) exemplificada em aspectos de insegurança quanto à percepção de remuneração e/ou manutenção da relação de trabalho, ausência de uma *regulamentação pública* do trabalho que efetivamente assegure o acesso a direitos e garantias fundamentais e dificuldade de associação/representação legal do (a) trabalhador (a) (SOUZA, 2021a). E, de maneira

consequente, em momento posterior, o (a) trabalhador (a) se vê compelido a se submeter a tais condições de exploração.

A precarização do trabalho ocorrida nos últimos anos no Brasil pode ser identificada e compreendida com base em 6 (seis) tipologias desenvolvidas e descritas pela Professora Dra. Graça Druck, sendo elas:

- i) vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais;
- ii) intensificação do trabalho e terceirização;
- iii) insegurança e saúde no trabalho;
- iv) perdas das identidades social e coletiva;
- v) fragilização da organização dos trabalhadores;
- vi) condenação e descarte do Direito do Trabalho (DRUCK, 2012).

A respeito da modalidade de precarização quanto à *vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais* diz respeito à perspectiva de que embora o (a) trabalhador (a) desenvolva alguma atividade econômica e esteja exercendo alguma ocupação, é precária a maneira com que o seu trabalho é fornecido/regido, porquanto não usufruem da proteção social do trabalho conferida pela regulamentação pública do trabalho (DRUCK, 2012). Nesse sentido, as alterações no sistema justalhistas brasileiro provocaram a redução no número de relações de trabalho amparadas no vínculo empregatício¹² em favor de outras modalidades de trabalho, principalmente a pejotização e o trabalho autônomo.

Sucedem que o privilégio dado a essas modalidades de trabalho que por vezes não possuem em suas regulamentações a previsão da manutenção e concessão dos direitos constitucionais mínimos trabalhistas, deixando o (a) trabalhador (a) em uma condição de incerteza de quando e quais direitos poderá reclamar, se é que é possível vislumbrar a concessão de algum direito. Além do mais, é gerado o descompasso de parametrização e equanimidade entre rendimento e produtividade do (a) trabalhador (a), ao passo que poderá produzir em uma escala maior e perceber uma remuneração proporcionalmente menor e incompatível.

¹² ALVARENGA, Darlan; CAVALINI, Marta. Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos; informalidade e conta própria crescem. **G1**, 18 mai. 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml>>. Acesso em: 15 dez. 2022.

Concernente à precarização representada na *intensificação do trabalho e da terceirização*, observa-se que é resultado das alterações legislativas promovidas que cancelaram as condutas subversivas do capital e viabilizaram o aumento do poder patronal (FERREIRA, 2012 *apud* DUTRA, 2021). Isso porque para as relações empregatícias houve o afastamento dos óbices legais quanto à implementação de padrões de gestão e organização por parte do patronato que passaram a exigir do (a) trabalhador (a) a maximização do tempo, em benefício de altas taxas de produtividade e redução dos custos com o trabalho, por exemplo mediante a estipulação de metas inalcançáveis e a extensão da jornada de trabalho com base na compensação de banco de horas (DRUCK, 2012).

Ainda que existam resistências quanto à imposição da referida modalidade de gestão sobre os vínculos empregatícios, as “novas” modalidades de trabalho permitem o seu emprego de maneira irrestrita, especialmente na terceirização, no trabalho autônomo e na “pejotização” (DRUCK, 2011b *apud* DRUCK, 2012), ao passo que a atual *regulamentação* dessas modalidades de trabalho não estabelecem limites para o tomador de serviços estabelecer a condição de maximização do tempo e a otimização dos custos do trabalho, e, tampouco, possui mecanismos eficazes para impedir a preterição do vínculo empregatício em favor dessas “novas” modalidades de trabalho.

A representação da precarização na *insegurança e saúde do trabalho* pode ser compreendida sob a perspectiva dos prejuízos que a relação de trabalho ocasiona à integridade física e mental do (a) trabalhador (a) (DRUCK, 2012). Nesse sentido, essa tipologia de precarização pode ser elucidada pelo fato de que as alterações no sistema justalinhista brasileiro impulsionaram o adoecimento dos (as) trabalhadores (as), com elevação dos registros dos números de acidentes de trabalho¹³, sem mencionar os acidentes ocorridos nas modalidades de trabalho diversas do vínculo empregatício que raramente são notificados/registrados (DRUCK, 2012).

Por outro lado, as modificações na legislação trabalhista brasileira são singelas quanto à atribuição da responsabilidade/dever de implementação de padrões de

¹³GARCIA, Sâmia de Christo. Abril Verde: Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior. **TRT da 4ª Região**, 01 mai. 2022. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143#:~:text=Segundo%20dados%20do%20Observat%C3%B3rio%20de,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20ano%20anterior>>. Acesso em: 15 dez. 2022

treinamento, informações de riscos e prevenção nas relações de trabalho, com o objetivo de justamente remediar ou impedir ofensas à integridade do (a) trabalhador (a) (DRUCK, 2012), bem como deixou de flexibilizar e prever situações para a concessão do respectivo adicional de compensação pelos riscos suportados pelo trabalho. Pelo contrário, foram acrescentados dispositivos que passaram a considerar como legais situações de trabalho de verdadeiro risco aos (às) trabalhadores (as), por exemplo incluindo previsões que facilitavam que gestantes e lactantes pudessem exercer suas atribuições em condições de insalubridade¹⁴, conforme a redação do art. 394-A da CLT (BRASIL, 2017).

As alterações promovidas no âmbito do Direito do Trabalho provocaram a quarta tipologia da precarização representada na *perda das identidades individual e coletiva*, decorrente da exploração da condição de desemprego e da ameaça permanente da perda do emprego (DRUCK, 2012). Isso porque as “novas” relações de trabalho impulsionam o isolamento do (a) trabalhador (a) e impedem a constituição de vínculos com o tomador de serviços, tendo em vista a sua alta rotatividade e o medo da perda do posto de trabalho, não ocorrendo a concretização de um senso de pertencimento e até mesmo uma identidade coletiva para se analisar o alcance de objetivos e direitos comuns (DRUCK, 2012), de maneira a dificultar a visualização de quais direitos e garantias eventualmente estão sendo violados.

Acrescenta-se que referida tipologia de precarização sobretudo retrata a perspectiva em que os (as) trabalhadores (as) são colocados em condições de contrariedade entre si. Essas novas modalidades de trabalho facilitam a alta rotatividade e estimulam a substituição da força de trabalho, como se fosse uma mera mercadoria, gerando uma concorrência entre os (as) próprios (as) trabalhadores (as) que não estão amparados pelo vínculo empregatício, em que por estarem necessitados (as) do trabalho passam a colocar flexibilizações desfavoráveis no momento da oferta de seu trabalho, para assim alcançarem o objetivo de serem contratados (as), por exemplo, a redução do preço de seu serviço em face de outro (a) trabalhador (a) que prestaria em condições semelhantes para ser contratado (a) (OIT; CEPAL; PNUD, 2008; DRUCK; OLIVEIRA; SILVA, 2010 *apud* DRUCK, 2012).

¹⁴ Observa-se que os trechos do mencionado artigo da CLT que facilitavam que gestantes e/ou lactantes trabalhem em condições de insalubridade foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal ao julgar a ADI n.º 5938 – Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

Observa-se que a quinta tipologia de precarização do trabalho se refere à *fragilização da organização dos (as) trabalhadores (as)*, no sentido de que nos últimos anos houve o aumento das dificuldades para a organização sindical e representação dos trabalhadores de maneira coletiva (DRUCK, 2012). Tal situação pode ser descrita pela extinção da contribuição sindical obrigatória pela Reforma Trabalhista em 2017, que gerou o sufoco financeiro das entidades sindicais, na medida em que uma de suas principais fontes de custeio deixou de existir comprometendo o exercício de suas atividades (FERRARI, 2020). Além do mais, as “novas” possibilidades de relações de trabalho atualmente vigentes, especialmente a terceirização dificultam o exercício e a manutenção da atividade sindical, pois:

o enquadramento sindical dos terceirizados a partir da atividade da prestadora de serviços dificulta a organização e militância sindical, bem como a negociação coletiva desses trabalhadores, na medida em que a força de trabalho, muitas vezes, fica pulverizada entre as diversas empresas tomadoras de serviço (DELGADO; AMORIM, 2015 *apud* ANDRADE, 2018, p. 270).

Portanto, o atual contexto remete ao desafio a ser suportado pelas entidades sindicais ainda remanescentes para se redescobrir e se adequar às peculiaridades normativas impostas no Direito do Trabalho brasileiro, de maneira que consiga efetivamente abranger e representar os (as) trabalhadores (as) de sua base territorial, e, ainda, consiga despertar nesses (as) trabalhadores (as) um senso de efetiva organização e representação para a consecução das atividades sindicais.

A sexta tipologia da precarização do Direito do Trabalho se refere à rejeição da essência protetiva do Direito do Trabalho, em que o mercado reitera uma perspectiva de que o Direito do Trabalho está em crise, com o questionamento de sua tradição e existência, com base no patrocínio de medidas que objetivem a alteração da regulamentação pública do trabalho, “cujas leis trabalhistas e sociais têm sido violentamente condenadas pelos “princípios” liberais de defesa da flexibilização, como processo inexorável trazido pela modernidade dos tempos de globalização” (DRUCK, 2012, p. 52).

Ou seja, essa tipologia de precarização pode ser decorrente dos interesses neoliberais que objetivam esvaziar os direitos e garantias trabalhistas, concretizados com base na utilização do aparato estatal para a aprovação de normas que alcancem

tal finalidade e na difusão de uma narrativa de que o Direito do Trabalho é ineficaz na oferta de benefícios imediatos ou não aos (às) trabalhadores (as).

Cumprir observar que essas tipologias da precarização podem ser resumidas em aspectos de incerteza e imprevisibilidade (KALLENBERG, 2010 *apud* SOUZA, 2021a), ao passo que cada concretização remete à alguma perspectiva de insegurança laboral quanto ao acesso de direitos e garantias fundamentais trabalhistas (SOUZA, 2021a). Para além da compreensão desse fenômeno paulatino de desmonte da estrutura protetiva trabalhista brasileira, que, frise-se, nunca abrangeu de maneira plena e generalizada o (a) trabalhador (a) brasileiro (a) (DUTRA, 2021), convém propor um breve recorte de raça e gênero a respeito de quem tais (des)regulamentações mais atingem.

Nesse contexto, observa-se que apesar das alterações no sistema justrabalhista brasileiro, especialmente as ocorridas no período recente, a desocupação e a realização de trabalhos sob o bojo da informalidade, aspectos precarizados do trabalho, possui índices substancialmente relevantes sobre a população negra brasileira¹⁵ (SILVA; SILVA, 2021).

Sob outra perspectiva, elucida-se o alcance da precarização do trabalho sobre a população negra com maior intensidade com base em contextos de crise e o amparo ao (à) trabalhador (a). Desse modo, observa-se que entre o primeiro e segundo semestre de 2020 houve maiores índices de desemprego e de alterações da jornada de trabalho entre negros do que brancos (SOUZA, 2021b), conduzindo para uma perspectiva de que em uma crise será o (a) trabalhador (a) negro (a) será o (a) primeiro (a) e o (a) mais afetado (a) por seus efeitos¹⁶.

¹⁵ Referida perspectiva pode ser elucidada com o seguinte trecho a respeito da análise da “Tabela 1” referente aos “dados de ocupação por cor ou raça e sexo (2020)” presentes na bibliografia em análise: “as pessoas que se declararam pretas e pardas correspondiam em junho de 2020 a 54,9% da força de trabalho, sendo 52,5% dos ocupados e 60,3% dos desocupados. Durante os primeiros meses da pandemia no país, a taxa de desocupação cresceu para todos os grupos de cor ou raça, com média geral passando de 10,7% para 13,1% entre maio e julho. Considerando-se somente a população negra – homens e mulheres –, essa elevação foi ainda superior: passou de 10,7% e 13,8% para, respectivamente, 12,7% e 17,6% (tabela 1)” (SILVA; SILVA, 2021, p. 47).

¹⁶ Vide gráfico em Souza (2021b, p. 38), que, inclusive, apresenta a conclusão de que “embora o tema mereça aprofundamento, esse padrão parece ser parcialmente explicado por diferenças nos tipos de vínculo de trabalho. Dado o histórico de desigualdade racial do Brasil, trabalhadores negros são majoritários entre assalariados informais e trabalhadores por conta própria, duas categorias fortemente atingidas pela eliminação de postos de trabalho na pandemia” (SOUZA, 2021b, p. 39).

Além do mais, aliado ao recorte de raça e gênero, é possível afirmar que nas atividades exercidas por mulheres a precarização aparece com maior ênfase, de maneira que se tornou um de seus elementos constituintes (BETTI, 2016 *apud* SOUZA, 2021a). No contexto histórico do mercado de trabalho brasileiro, o fator de gênero feminino já colocava a mulher em condição de desigualdade e discriminação, visto que as maiores taxas de desemprego eram percebidas entre as mulheres, e, as que conseguiam exercer algum tipo de atividade, ficavam em sua maioria com atividades precárias e com o recebimento de salários mais baixos (YANNOULAS, 2002 *apud* TOKARSKI; PINHEIRO, 2021).

Sucedem que as alterações normativas ocorridas nos últimos anos não foram capazes de equalizar a condição de desvantagem sofridas por mulheres, especialmente as negras no mercado de trabalho, quando comparadas com os demais grupos de gênero e raça da sociedade brasileira (FONSECA; JORGE, 2022). Pelo contrário, por exemplo, as mulheres são proporcionalmente mais afetadas do que os homens com a perda do emprego em contextos de crise (BARBOSA *et al.*, 2020; ALON *et al.*, 2020 *apud* TOKARSKI; PINHEIRO, 2021), continuam a ter baixa taxa de participação no mercado de trabalho, embora estejam em idade ativa (HECKSHER, 2020 *apud* TOKARSKI; PINHEIRO, 2021) e continuam a receber salários inferiores, em que pese a semelhança de atribuições com homens (ONU, 2022).

É utópico acreditar que “reformas trabalhistas” com o precípua objetivo de austeridade, conforme o recente caso brasileiro de 2017, gerarão condições de amparo e proteção ao (à) trabalhador (a) para que possa viver de maneira digna, fator agravado com a legalização de precárias relações de trabalho, conforme já mencionado. Em verdade, “a mudança legislativa não estancou o desemprego e ainda criou um enorme rebaixamento salarial, inclusive para postos de trabalho mais qualificados, criando uma instabilidade permanente” (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 301).

Para além desses aspectos de precarização de direitos materiais e das relações de trabalho com as reformas perpetradas nos últimos anos, de maneira concomitante abriu-se espaço para a concretização do fenômeno da “nova informalidade”, que assim pode ser compreendido:

A nova informalidade, que o direito do trabalho não tem conseguido alcançar, traduz-se naquelas relações subordinadas, vinculadas à economia organizada, que, ao invés de seguirem o enquadramento lógico jurídico do assalariamento, são, por força de artifícios, fraudes e burlas patronais, colocados à margem da tela de proteção trabalhista e “forçados” na informalidade.

Assim são os trabalhadores da indústria têxtil contratados por meio de contratos de facção, trabalhadoras que se ativam como revendedoras de cosméticos para grandes empresas do setor, pejotizados, trabalhadores contratados como autônomos mas que mantem cadeias vivas de subordinação eletrônica em relação a empresas plataformas (como motoristas e entregadores de aplicativos), trabalhadores que são seduzidos pelo discurso do empreendedorismo para relações laborais de intensa violência e exploração (DUTRA, 2021, p. 131-132).

Pode-se observar que a “nova informalidade” é decorrente de um processo de supressão de direitos e garantias individuais e coletivas trabalhistas em patamares que colocam o (a) trabalhador (a) em condições análogas à informalidade, ainda que estejam regidos (as) por uma *regulamentação pública do trabalho*.

Em razão disso, não foi exagerado o debate para a alteração da definição de trabalho escravo, de maneira a ampliar a sua abrangência, tendo em vista que as profundas alterações promovidas pelas reformas trabalhistas permitiram formas tão precárias e rudimentares de trabalho e remuneração quanto à escravidão (MENDONÇA, 2017; SOUSA, 2018 *apud* SOUSA; MEINBERG, 2020). E, mais, os resultados decorrentes da vigência da “nova informalidade”, especialmente aqueles oriundos das “economias de plataforma” “não indicam qualquer aumento das posições de trabalho nem um estímulo ao crescimento econômico” (SOUSA; MEINBERG, 2020, p. 122), evidenciando que as “reformas trabalhistas” não viabilizam a ascensão social do (a) trabalhador (a).

Assim, conclui-se que a concretização da perspectiva defendida pelo neoliberalismo de adoção de condutas de austeridade com as denominadas “reformas trabalhistas” só lhe é interessante se imposição do ônus ocorrer apenas ao (à) trabalhador (a), de maneira que o empresariado não quer sofrer os prejuízos das crises que ele próprio, na maioria das vezes, causa.

CAPÍTULO IV - DIFUSÃO E IMPULSIONAMENTO DESSAS "ALTERNATIVAS" DE TRABALHO ENTRE OS (AS) TRABALHADORES (AS): OS ANSEIOS DE TRABALHADORES (AS) À MARGEM DA CLT

As alterações promovidas no sistema justralhista brasileiro geram prejuízos e ônus aos (às) trabalhadores (as), situação verificada através do crescimento da precarização, que se constitui em um grande obstáculo ao acesso às condições dignas de trabalho. Assim cabe a reflexão: como essas “reformas trabalhistas” são difundidas e impulsionadas entre os (as) trabalhadores (as) se não lhes são benéficas?

A incidência do pensamento neoliberal na realidade brasileira é uma das principais razões para a promoção e o impulsionamento de políticas de austeridade no âmbito do Direito do Trabalho. Isso porque um de seus objetivos é a obtenção de força de trabalho a custos menores, sem afetar a manutenção e o aumento de seus ganhos. Nesse sentido:

O projeto econômico, político, social e ideológico que se intitula neoliberalismo se sustenta em “um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência” (Dardot; Laval, 2016, p. 17), o qual tem se concretizado por meio da exploração do trabalho humano com limites cada vez mais débeis e com o amparo de um modelo de regulação propício à acumulação financeira – e, portanto, intencionalmente contrário aos paradigmas de proteção social. (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 290)

Além do mais, a perspectiva de austeridade de custos trabalhistas do pensamento neoliberal é a solução imposta para a superação das crises que de tempos em tempos surgem no Brasil, em que os seus interesses e os da sociedade brasileira são diretamente e/ou indiretamente afetados. Situação que é exemplificada no fato de a manutenção e/ou abertura de postos de trabalho ocorrer mediante a desprezível condição de flexibilização e/ou (des)regulamentação de direitos e garantias trabalhistas (D'ANGELO, RABÊLO, 2018). Por consequência, supostamente gerando o benefício do trabalho ao (à) cidadão (ã) brasileiro (a), bem como gerando a manutenção da atividade (lucros) do tomador de serviços.

E, a supracitada perspectiva adquire propulsão pela maneira com que o Direito do Trabalho é tratado pelos meios de comunicação brasileiros, no sentido de que não

se incumbem da responsabilidade de informar ao (à) brasileiro (a) a respeito da essencialidade da preservação e acesso aos direitos e garantias trabalhistas. Pelo contrário, enaltecem e conferem legitimidade aos ideais neoliberais em detrimento do Direito do Trabalho. A Professora Dra. Renata Dutra de maneira didática esclarece que:

É nessa oportunidade e com grande dose de oportunismo que o discurso neoliberal se vale da merecida crítica ao sistema de proteção para oferecer uma solução simples para um problema que, como visto, é complexo: o que dizem é que se o sistema de proteção não funciona, melhor que ele não exista e que, portanto, se deixe o sistema de mercado funcionar sem peias, gerando novas “oportunidades” para os sujeitos. Não é isso que temos ouvido repetidamente nos discursos midiáticos e, desde as reformas laborais de 2017, nas manifestações de algumas autoridades públicas? (DUTRA, 2021, p. 133)

Somado a isso, é latente o incentivo à oferta do trabalho pela via da “autonomia”, “informalidade” e/ou “autoempreendedorismo”, visto que é apresentado aos (às) trabalhadores (as) a simbólica e atrativa narrativa de que o trabalho com autonomia é benéfico, tornando-se um padrão de si mesmo (a) para exercer suas atividades conforme a sua conveniência e oportunidade, aliada à possibilidade de obtenção de maiores ganhos e com redução de despesas, considerando que, “por exemplo, os encargos sociais a serem recolhidos como empresário são menores quando comparados ao de um trabalhador formal” (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 843).

Isto é, as notícias veiculadas pela mídia brasileira conduzem para a criação de uma impressão e uma expectativa no (a) trabalhador (a) de que o Direito do Trabalho, especialmente as disposições da CLT, não lhe é benéfico, em que a sua força de trabalho só será contratada e/ou observada na medida em que ofertar e amparar à margem das garantias constitucionais e legais trabalhistas.

Necessário observar, ainda, a postura contramajoritária do Poder Judiciário quanto à preservação e manutenção de direitos fundamentais trabalhistas, especialmente das Cortes Superiores, que possuem a tendência de proferirem decisões em consonância com os projetos dominantes e nobres ao mercado, especialmente aqueles referentes à corrente neoliberal, em detrimento do projeto de direitos e garantias sociais estabelecidos pela Constituição Federal (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019). Consequentemente, “configurando aquilo que se denomina de um

“processo desconstituinte” (VALIM, 2017, p. 52 *apud* DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 292).

Oportunamente, é que se apresenta o exemplo da improcedência das Ações Diretas de Inconstitucionalidade n.º 5.735, 5.695, 5.687, 5.686 e 5.685, nas quais o Supremo Tribunal Federal declarou ser constitucional a terceirização da atividade-fim de uma empresa, previsão inserida no ordenamento jurídico brasileiro com a Lei n.º 13.467/2017 (STF, 2018). Referida decisão é uma das maneiras de concretização do mencionado “processo desconstituinte”, no qual o Poder Judiciário brasileiro deixa de dar primazia e até nega direitos e garantias constitucionais aos (às) trabalhadores em benefício dos interesses do mercado.

Com base na conjugação entre a implementação/legalização das perspectivas de austeridade de custos do trabalho, aliada à construção e difusão de um discurso midiático divergente dos direitos e garantias trabalhistas, bem como por um Poder Judiciário que deixa de observar as normas trabalhistas em benefício de interesses mercadológicos, é que se tem o cenário propício à difusão e impulsionamento dessas “alternativas” de relações de trabalho entre os (as) trabalhadores (as).

Sobretudo, observa-se a concretização de uma verdadeira cooptação do (a) trabalhador (a) a se submeter a essas condições exploratórias de trabalho perpetradas com as “reformas trabalhistas”, especialmente aquelas decorrentes de uma narrativa de empreendedorismo e autonomia laboral (DUTRA, 2021). Isso porque, diante de sua condição de vulnerabilidade que impedem o (a) trabalhador (a) de se contrapor a esses “novos” modelos/reformas de trabalho, agravada pela pulverização da mobilização coletiva, percebe-se que restou ao (à) trabalhador (a) apenas se sacrificar e se tornar controlado (a)¹⁷, direta ou indiretamente, por esse sistema de austeridade paulatinamente concretizado nos últimos anos, para, assim, continuarem a possuir a

¹⁷ Nesse sentido, a Professora Dra. Renata Dutra pontua que “fenômenos recentes do mundo do trabalho, como a uberização, somente podem ser compreendidos a partir das ferramentas disponibilizadas pela racionalidade neoliberal: a fuga promovida por grandes conglomerados econômicos em relação ao aparato regulatório estatal (enquanto garantia do conjunto de direitos dos trabalhadores); a conversão desse comportamento empresarial numa narrativa de que se tratam de empresas de logística generosas ofertando oportunidades de trabalho autônomo a uma massa de desempregados que não confia nas perspectivas de ação estatal ou coletiva em relação à questão social; e a cooptação dos indivíduos vulneráveis, sacrificados e hipercontrolados por esse modelo expliatório de trabalho voltado a uma perspectiva falsa de empreendedorismo e autonomia laboral” (DUTRA, 2021, p. 143).

remota possibilidade de ofertar o seu trabalho e garantir a sua subsistência, ainda que em níveis prejudicados de dignidade.

A conduta de imposição de ônus, prejuízos e transferência da responsabilidade aos (às) trabalhadores (as) apenas gera mais inseguranças e incertezas a respeito de como a dinâmica do trabalho se desenvolverá e a maneira e o quanto terão de trabalhar para conseguirem garantir a sua subsistência. Essa ideia de reduzir custos com as relações de trabalho em benefício do tomador de serviços gera o sentimento no (a) trabalhador (a) de ser o (a) único (a) responsável por seu sucesso ou fracasso, capaz de lhe gerar um comportamento de competitividade ao ponto de enfraquecer as organizações de trabalhadores (as) e de até causar danos/prejuízos a outro (a) trabalhador que esteja em condições análogas (SOUSA; MEINBERG, 2020).

4.1 ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS DE TRABALHADORES (AS) À MARGEM DA CLT NO ÂMBITO TRANSPORTE ESCOLAR DO MUNICÍPIO DE CÁSSIA-MG

Em face do exposto, é que surgiu a inquietação a respeito da maneira com que os (as) trabalhadores (as) se veem em face do Direito do Trabalho após essa cooptação de difusão e impulsionamentos das medidas “reformistas” trabalhistas. E, a referida questão adquire ainda mais relevância quando se considera aqueles (as) trabalhadores em uma condição mais extremada de vulnerabilidade de regulamentação pública do trabalho, ou seja, trabalhadores (as) informais.

À vista disso, é que se mostrou oportuna a realização de diálogos/entrevistas com trabalhadores (as) informais como tentativa de ao menos esclarecer e compreender suas perspectivas a respeito do Direito do Trabalho, especialmente de observarem a relevância ou não de estarem regidos por alguma regulamentação pública do trabalho. Assim, é que se demonstra a **justificativa e/ou motivação**.

4.1.1 Metodologia

Para tanto, foram selecionados (as) e ouvidos (as) 4 (quatro) trabalhadores (as) que se autodeclararam/veem como informais e que exercem atividades relacionadas ao transporte escolar no município de Cássia-MG. Esclarece-se que o número reduzido de participantes é justificado pelo fato de o referido grupo ter sido o único localizado

quando da realização das conversas de maneira presencial e semipresencial entre o período de 24 de dezembro de 2022 e 4 de janeiro de 2023.

Além do mais, o **recorte geográfico** decorreu a partir da perspectiva de que as supracitadas inquietações surgiram com base na análise/observância preliminar/informal da realidade desses (as) trabalhadores (as) no âmbito do município de Cássia-MG durante o período de preparação para a delimitação do tema deste trabalho de conclusão de curso, em meados de setembro de 2022. Rememoro que sou natural da cidade de Cássia-MG e oportunamente estava no município durante o referido período.

Frisa-se que esses (as) trabalhadores (as) consentiram em contribuir com as suas perspectivas para este trabalho por meio da assinatura de “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, modelo anexo, condicionado ao fato de que a participação tinha caráter estritamente pedagógico/educacional e que não seriam divulgados/mencionados dados e/ou informações que permitissem a sua identificação.

À vista disso, os (as) participantes serão referenciados (as) pelo termo “entrevistado (a)”, observada a ordem em que as entrevistas foram realizadas:

- i) entrevistado 1;
- ii) entrevistado 2;
- iii) entrevistada 3;
- iv) entrevistada 4.

Exposta a aplicação da metodologia e cujas respostas estão em posse do autor deste trabalho e armazenadas em meio digital, em atenção ao “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, é que se prossegue com a análise dos resultados.

4.1.2 Resultados

O grupo participante é composto por 2 (dois) homens com idade média de 48 (quarenta e oito) anos. E, também é composto por 2 (duas) mulheres com idade média de 25 (vinte e cinco) anos com escolaridade de nível médio. Informaram que dedicam cerca de 5h por dia quando efetivamente exercem a atividade e com uma remuneração que no final do mês pode variar entre R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) e R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais).

Oportunamente se apresenta o perfil dos (as) entrevistados (as):

Entrevistado 1 Idade: 50 anos Função: Motorista Gênero: Masculino Autodeclarado: Branco Escolaridade: Fundamental incompleto (4ª série) Carga horária média: 5h Salário médio mensal: R\$ 1.250,00	Entrevistado 2 Idade: 47 anos Função: Motorista Gênero: Masculino Autodeclarado: Pardo Escolaridade: Fundamental incompleto (6ª série) Carga horária média: 5h Salário médio mensal: R\$ 1.250,00	Entrevistada 3 Idade: 26 anos Gênero: Feminino Função: Monitora de crianças Autodeclarada: Parda Escolaridade: Ensino médio completo Carga horária média: 5h Salário médio mensal: R\$ 880,00	Entrevistada 4 Idade: 24 anos Gênero: Feminino Função: Monitora de crianças Autodeclarada: Parda Escolaridade: Ensino médio incompleto Carga horária média: 5h Salário médio mensal: R\$ 880,00
---	--	---	---

Fonte: o autor

Conforme se observa, para as funções de motoristas há a tendência de serem homens de raça parda ou branca, com idade média por volta dos 48 (quarenta e oito) anos e com escolaridade de nível fundamental incompleto. Por outro lado, as funções de monitoras são predominantemente exercidas por mulheres, com idade média por volta dos 25 (vinte e cinco) anos e com escolaridade de nível médio.

De acordo com as respostas apresentadas, foi possível perceber que todos (as) participantes concordam que a CLT (regulamentação pública do trabalho) possui relevância nos dias atuais. Para tanto, os entrevistados 1 e 2, além da entrevistada 4, esclareceram que a relevância é concretizada no sentido de que CLT é um meio para a manutenção de direitos e garantias trabalhistas, além de proporcionar ao (à) trabalhador (a) a segurança a respeito de quais direitos poderá suscitar. Por sua vez, a entrevistada 3 vislumbra a relevância da CLT nos dias atuais, pois também percebe que o registro na CLT pode ser uma referência para outras futuras oportunidades de trabalho.

Observado esse consenso de que a CLT “possui relevância”, “gera maior segurança” e/ou “proporcionada novas oportunidades”, mostrou-se relevante a análise a respeito do quanto esses (as) trabalhadores (as) conhecem a respeito de direitos e garantias trabalhistas, especialmente aqueles previstos na CLT, e foram mencionados os seguintes exemplos pelos (as) participantes:

entrevistado 1: FGTS; 13º; férias; tempo de contribuição para o INSS para fins de aposentadoria;

entrevistado 2: FGTS; seguro desemprego; INSS se precisar de licença; contribuição previdenciária para fins de aposentadoria;

entrevistada 4: FGTS; hora-extra; férias; 13º salário.

Com base nos exemplos dados pelos (as) participantes, observa-se que detêm um certo conhecimento a respeito de direitos e garantias trabalhistas, ainda que esparsos, observados que não foram mencionados exemplos como férias remuneradas acrescidas de adicional de $\frac{1}{3}$ (art. 7º, inc. XVII, CF), adicional noturno (art. 7º, inc. IX, CF) e eventuais adicionais de periculosidade e/ou insalubridade pelas atividades exercidas (art. 7º, inc. XXIII, CF).

Ao ser elaborada a mesma questão à entrevistada 3, ela manteve-se em silêncio. Posteriormente, informou que não seria capaz de fornecer exemplos de direitos e garantias trabalhistas, pois aos 26 (vinte e seis) anos de idade nunca havia laborado com carteira assinada, estando na informalidade por toda a sua vida.

Com efeito, entende-se que a supracitada colocação da entrevistada 3 é decorrente de situações em que o (a) trabalhador (a) sequer é capaz de imaginar e/ou mensurar os danos e prejuízos que essa deturpação de direitos e garantias trabalhistas poderá ocasionar em sua vida, observada a imposição dessa retórica pró-afastamento da regulamentação pública do trabalho e até mesmo no âmbito de uma relação de trabalho já firmada nesse sentido. Isso se dá em razão de sua vulnerabilidade de acesso a postos formais de trabalho, sendo a "inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de obter informações precisas acerca de seu trabalho e de seus direitos trabalhistas" (ALVES, 2019, p. 125).

Vê-se que a exploração dessa vulnerabilidade do (a) trabalhador (a) coloca-o (a) em uma condição de submissão e o tolhimento de seus direitos e garantias trabalhistas. Por conseguinte, é devida a adoção de medidas que permitam a diminuição dessa discrepância de acesso a direitos e informação, viabilizando ao (à) trabalhador (a) que esteja devidamente amparado (a) para agir contra eventuais abusos.

Em que pese os insidiosos esforços para a deturpação da regulação pública do Direito do Trabalho, é urgente e necessária a adoção de medidas que sejam capazes

de impedir a propulsão e a difusão dessas “alternativas” impostas pelas “reformas trabalhistas”, bem como aproximar o Direito do Trabalho ao (à) trabalhador (a).

É urgente que se evite que o (a) próprio (a) trabalhador (a) passe a rejeitar “voluntariamente”¹⁸ a regência de sua relação de trabalho por meio de uma regulamentação pública do trabalho, especialmente a decorrente da CLT. Isto é, o (a) trabalhador estará tão iludido (a) e/ou seduzido (a) por uma retórica de que outras formas de trabalho lhes trarão mais “benefícios” imediatos, que poderão optar pelo afastamento da regência da CLT para regular a sua relação de trabalho, conseqüentemente renunciando explícita ou tacitamente aos demais direitos e garantias trabalhistas constitucionais e legais¹⁹.

Nesse contexto, chama a atenção os relatos do entrevistado 1 que não vê tanta urgência para sair da informalidade no âmbito do transporte de passageiros, porquanto já possui um MEI para o exercício de atividades de comercialização de roupas e que conseqüentemente contribui mensalmente para a previdência, em que supostamente os riscos de falta de seguridade social estariam mitigados. Além do mais, a entrevistada 4 explicitou estar em uma situação mais cômoda com a informalidade, visto que recebe a sua remuneração em dinheiro é de maneira “livre”, o que acredita ser mais benéfico, pois “qualquer dinheiro a mais no mês ajuda”.

Quando perguntados sobre possuírem algum temor/inquietação quanto à falta de acesso a algum direito trabalhista no futuro, diante de sua condição de informais, os (as) trabalhadores (as) apresentaram perspectivas distintas, mas que se convergem quanto ao fato de possuírem sim algum temor/inquietação.

O entrevistado 1 esclareceu que apesar de sua contribuição para a previdência por meio do MEI não se relacionar com a atividade de transporte de passageiros, sair

¹⁸ Frisa-se que a referida voluntariedade é oriunda da combinação do descrito processo de pauperização e cooptação presentes no âmbito do Direito do Trabalho nos últimos anos, razão pela qual é usada aspas.

¹⁹ Nesse sentido, é que se exemplifica: i) 13º salário; ii) férias remuneradas, acrescidas do 1/3 constitucional sobre o salário; iii) depósitos no FGTS; iv) usufruto do seguro-desemprego, quando cabível; v) contribuição e cômputo de tempo de atividade para fins de concessão de aposentadoria; vi) usufruto de benefícios decorrentes do amparo pela seguridade social, como auxílio-doença e licença-maternidade; vii) recebimento de adicionais salariais como maneira de compensação pelo desgaste físico/emocional do exercício das atividades, por exemplo: adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988)

da informalidade por meio da CLT seria uma alternativa para contribuir mais para a previdência, a fim de aumentar os seus proventos no futuro.

Por sua vez, o entrevistado 2 apontou que a atividade de transporte de passageiros é de alto risco e teme que em algum momento poderá sofrer acidente de trabalho e não tenha o amparo necessário, por exemplo, a percepção de auxílio-doença e até mesmo o custeio com as despesas médicas. Ademais, esclareceu que não é contribuinte da previdência social, motivo pelo qual o tempo de trabalho até aqui exercido não será computado para a concessão do benefício de aposentadoria.

A entrevistada 4 reconhece que na circunstância de cessação de suas atividades no âmbito do transporte de passageiros não perceberá nenhuma verba securitária para lhe amparar durante o período em que não encontrar outra oportunidade de trabalho. Possui o temor de ser prejudicada financeiramente e ficar desamparada para prover o sustento seu e de sua família.

Por fim, a entrevistada 3 apresentou a preocupação de não conseguir outro trabalho na eventual circunstância de não desempenhar mais funções com o transporte de passageiros, observado que a ausência de um registro formal do trabalho, aliado à sua idade de 26 (vinte e seis) anos, não gera referências para outro tomador de serviços contratá-la. Em que pese o desconhecimento dos benefícios da CLT, esclarece que possui a intuição que de alguma forma ficará desamparada, especialmente pelo fato de que pretende se tornar mãe até dezembro de 2023 e não sabe como fará para perceber remuneração durante o período em que não estiver trabalhando.

Portanto, com base nos supracitados relatos, tem-se que apesar de todo o processo de precarização/pauperização exposto neste trabalho de maneira a impor prejuízos, ônus e desestímulo aos (às) trabalhadores (as), observa-se a tendência de que o (a) trabalhador (a), especialmente o (a) informal, ainda anseia/demanda por uma regulamentação pública do trabalho para amparar as atividades trabalhistas que desenvolvem, representada especialmente por meio da CLT para o usufruto de benefícios da seguridade social.

Com efeito, ainda que o Direito do Trabalho apresente contradições, não sendo capaz de abranger de maneira plena e efetiva todo (a) cidadão (ã) brasileiro (a), gerando-se grandes disputas a respeito da necessidade de sua expansão e/ou restrição em face dos diferentes interessados, tomadores de serviços e/ou

trabalhadores (as) (DUTRA, 2021), seria pior afastá-lo por completo das relações de trabalho. As disposições constitucionais e legais trabalhistas não perderam a capacidade de assegurar o amparo e proteção social do (a) trabalhador (a) no Brasil.

CONCLUSÃO

Prosseguindo para a conclusão, a despeito dos favoráveis movimentos e legislações de avanços até 1988, essa tônica não se manteve alheia aos ataques que foram sendo dirigidos às conquistas históricas de direitos trabalhistas.

Observou-se que a partir do processo de abertura da economia brasileira em 1990, ganhou impulso no âmbito brasileiro a implementação de condutas/perspectivas/pensamentos neoliberais especialmente quanto à operacionalização de medidas de austeridade com relação aos custos das relações de trabalho. Tinha-se a necessidade de reformulação da cadeia produtiva das empresas que ainda remanesciam no país, englobado os (as) trabalhadores (as), de maneira a fazer frente e suportar as novas características econômicas e concorrenciais que ganhavam impulso em face do processo de abertura.

Com base no discurso “da superação da crise” foram inúmeras as alterações legislativas de flexibilização e/ou desregulamentação de normas trabalhistas referentes a temas de salário, flexibilização/controlado da jornada de trabalho e incentivo a negociações, em detrimento do legislado, mais evidentes na década de 1990 e em 2017 com a denominada “Reforma Trabalhista”.

As referidas alterações no direito material do trabalho obtiveram êxito em reduzir os custos das relações de trabalho com os tomadores de serviços, avançando no sentido do enfraquecimento do Direito do Trabalho. Isso porque, foram (des)regulamentadas e legalizadas “novas” modalidades de relações de trabalho que sobretudo não garantem o acesso do (a) trabalhador (a) ao patamar mínimo de direitos e garantias sociais.

O conjunto desse paulatino processo de flexibilização e (des)regulamentação do Direito do Trabalho, baseado em uma justificativa de crise que o (a) trabalhador (a) sequer é o (a) responsável, gerou aquilo que foi denominada de precarização social do trabalho e que abriu espaço para a ascensão da “nova informalidade”, que, em

suma, impõe ao (à) trabalhador (a) todos os ônus e prejuízos advindos das “reformas trabalhistas”, que são motivadas por crises e/ou projetos de crise que recaem sobre o (a) trabalhador (a) sequer é responsável. De outro modo, em momentos de crise, busca-se a manutenção dos interesses do mercado por meio da precarização do trabalho, sendo os (as) principais afetados (as): as pessoas negras e as mulheres.

Por outro lado, não deve ser esquecido que os (as) trabalhadores (as) são verdadeiramente cooptados (as) a se submeterem e a aceitarem esses precarizados processos de “reformas”, que dentre as faces de sua concretização está a difusão e impulsionamento da perspectiva de que o ordenamento jurídico trabalhista, especialmente a CLT, não é capaz de lhe proteger.

Ou seja, tenta-se criar a impressão entre os (as) trabalhadores de que a CLT, com o vínculo empregatício, não lhe é benéfica, de maneira que a criação e/ou estabelecimento de relações de trabalho só se tornam viáveis por outras formas precárias de regulação do trabalho, quando há regulamentação. No entanto, pelo extraído brevemente das falas apresentadas, é possível perceber que ainda há o desejo pela regulamentação pública do trabalho prestado.

Nesse sentido, considera-se que há uma verdadeira exploração da vulnerabilidade do (a) trabalhador (a), com ênfase à vulnerabilidade de acesso a direitos e informação, visto que é impossibilitado dimensionar os prejuízos que a legalização e a prática das “reformas” lhe causam, principalmente quando é sobrecarregado (a) por uma retórica de aumento de seus ganhos e de usufruto de autonomia no desempenho de suas atribuições. Nesse sentido, a fala da entrevistada 4 reflete essa retórica quando menciona ser mais cômodo permanecer na informalidade, dizendo que é remunerada de maneira “livre”, sem descontos de contribuição social e/ou de imposto de renda, sendo que “qualquer dinheiro a mais no mês ajuda”. Por conseguinte, nos planos individual e coletivo, são inviabilizadas posturas mais assertivas de contestação das referidas “reformas”.

Cumprir observar que apesar da pretensa ideia dos “benefícios imediatos” inerentes ao discurso neoliberal pró-austeridade, quando analisados no médio e longo prazo, em verdade, geram verdadeiros prejuízos ao (à) trabalhador (a), ou melhor, não gerarão substanciais benefícios ao (à) trabalhador (a). Note, para o usufruto do “benefício imediato” de suposta remuneração maior o (a) trabalhador (a) terá de renunciar direta ou indiretamente a diversos direitos e garantias trabalhistas que o

vínculo empregatício poderia propiciar, exemplificando, a seguridade social, férias remuneradas, 13º salário dentre outros.

Acrescenta-se que em igual medida a obtenção de autonomia em outras formas de regulamentação do trabalho não se dá de maneira plena. Conforme pontuado, o tomador de serviços ainda continuará a exercer suas condições sobre o (a) trabalhador (a) e sem mencionar que a autonomia pode representar a necessidade do aumento da prestação do trabalho a outros tomadores, sem efetivamente aumentar de maneira proporcional os ganhos quando comparado à relação de trabalho baseada no vínculo empregatício.

Por fim, ainda que o sistema justabalhista brasileiro demande revisões para de fato se adequar às novas realidades sociais no Brasil, tal não deve ser feito de maneira a ofender o patamar mínimo de direitos e garantias trabalhistas e sequer para impor os ônus e prejuízos àqueles (as) que são mais vulneráveis. O Direito do Trabalho deve estar próximo daqueles (as) que precipuamente busca proteger.

Assim, é possível concluir que a despeito do atual cenário de pauperização trabalhista brasileira, com todas as insidiosas posturas de desmonte, não foi modificado o sentimento dos (as) trabalhadores (as), especialmente os (as) informais, que ainda demandam e reconhecem a importância da incidência de uma regulamentação pública do trabalho nas atividades que desempenham, que conforme os relatos apresentados seria a CLT. Ou seja, ainda não foi concretizada a situação de o (a) trabalhador (a) se tornar alheio ao Direito do Trabalho, que, inclusive, ainda resiste e continua a desempenhar papel fundamental para amparar e conceder direitos e garantias sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDREONI, Elisa Maria Secco; MANESCHY, Amanda Barros. Subordinação algorítmica nas (novas) relações de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, 3 dez. 2021. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57804/subordinao-algoritmica-nas-novas-relaes-de-trabalho>>. Acesso em: 11 jan. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 34, n. 98, 2020, p. 111-126. ISSN 1806-9592. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>. Acesso em: 8 dez. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, [S. l.], v. 23, n. 57, mai.-ago. 2021, p. 26-56. ISSN 1807-0337. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em: 09 dez. 2022.

ANDRADE, Viviane Oliveira de. O controle civilizatório da terceirização à luz do direito fundamental à norma coletiva de trabalho: um estudo sobre o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 84, n. 1, jan/mar 2018, p. 255-278. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/138253?locale-attribute=es>>. Acesso em: 21 dez. 2022.

ALVARENGA, Darlan; CAVALINI, Marta. Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos; informalidade e conta própria crescem. **G1**, 18 mai. 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml>>. Acesso em: 15 dez. 2022.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, maio/ago. 2019, p. 111-139. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>>. Acesso em: 8 jan. 2022.

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, [S. l.], v. 25, n. 2, 2022, p. 212-221. ISSN 1982-0259. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84641>>. Acesso em: 11 jan. 2023.

ARBACHE, Jorge Saba. Comércio internacional, competitividade e mercado de trabalho: Algumas evidências para o Brasil. In: CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; KUME, Honorio. **Abertura comercial brasileira nos anos 1990: impactos sobre emprego e salário**. Rio de Janeiro: IPEA, 2003. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2511>>. Acesso em: 17 nov. 2022.

BARBOSA, Attila Magno e Silva.; ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: Precarização das Relações de Trabalho, das Relações Sociais e das Relações

Humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, [S. l.], v. 10, n. 2, 2015, p. 839–859. DOI: 10.5902/1981369420184.** Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>>. Acesso em: 4 dez. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. **Lei n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005**, Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; altera o Decreto-Lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967, o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, o Decreto-Lei nº 2.287, de 23 de julho de 1986, as Leis nºs 4.502, de 30 de novembro de 1964, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.245, de 18 de outubro de 1991, 8.387, de 30 de dezembro de 1991, 8.666, de 21 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, 9.249, de 26 de dezembro de 1995, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.311, de 24 de outubro de 1996, 9.317, de 5 de dezembro de 1996, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 9.718, de 27 de novembro de 1998, 10.336, de 19 de dezembro de 2001, 10.438, de 26 de abril de 2002, 10.485, de 3 de julho de 2002, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.833, de 29 de dezembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.925, de 23 de julho de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 11.051, de 29 de dezembro de 2004, 11.053, de 29 de dezembro de 2004, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 11.128, de 28 de junho de 2005, e a Medida Provisória nº 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; revoga a Lei nº 8.661, de 2 de junho de 1993, e dispositivos das Leis nºs 8.668, de 25 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, e da Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm>. Acesso em: 04 dez. 2022.

_____. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário (RE) 658312/SC-RG (Tema 528)**. Recorrente: A Angeloni & Cia Ltda. Recorrida: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Min. Dias Toffoli. Brasília-DF, 27 de novembro de 2014, Tribunal Pleno. Acórdão eletrônico repercussão geral, DJe Divulgação em 9 de fevereiro de 2015 e Publicação em 10 de fevereiro de 2015. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP&classeNumerolncidente=RE%20658312>. Acesso em: 11 jan. 2022.

BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, [S.l.], n. 9, v. 14, 2013, p. 25-45. Disponível em: <<https://doi.org/10.21527/2176-6622.2000.14.%25p>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

CAMPOS, André Gambier. A terceirização no Brasil e as propostas de regulação. In: _____ (coord.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: IPEA, 2018, p. 145-156. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8710>>. Acesso em: 03 dez. 2022.

CAVALCANTE, Luciana. Do WahstApp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda. **UOL Economia**, 12 mai. 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/12/do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-brasileiros-usa-apps-para-ter-renda.htm>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; KUME, Honorio. **A abertura comercial brasileira nos anos 1990: impactos sobre emprego e salário**. Rio de Janeiro: IPEA, 2003. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2511>>. Acesso em: 17 nov. 2022.

D'ANGELO, Isabele B. de Moraes; RABÊLO, Rebeqa Y. T. Pereira. Desvendando a flexibilização do direito do trabalho como solução para a crise econômica brasileira: o que os noticiários não contam. **Revista Jurídica – UNICURITIBA**, vol. 04, n. 53, Curitiba, 2018, p. 275-305. DOI: 10.6084/m9.figshare.7627070. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3219/371371736>>. Acesso em: 15 nov. 2022.

DAMASCENA, Dhuliane Macêdo; VALE, Paulo Roberto Lima Falcão do. Tipologias da precarização do trabalho na atenção básica: um estudo etnográfico. **Trabalho, Educação e Saúde**, [S. l.], v. 18, n. 3, 2022. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00273. Disponível em: <<https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/766>>. Acesso em: 18 dez. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 75-89. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71080>>. Acesso em: 03 dez. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

_____: Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. *In*: **FDV – Faculdade de Direito de Vitória. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 2, 2007, p. 11-40. Disponível em: <<https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i2.40>>. Acesso em: 13 nov. 2022.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**, 2ª edição, rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 24, n. 1, 2012, p. 37-57. DOI: 10.9771/ccrh.v24i1.19219. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19219>>. Acesso em: 19 dez. 2022.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 32, n. 86, 2019, p. 289–305. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.30518. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30518>>. Acesso em: 3 jan. 2023.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica**, 1ª edição. Belo Horizonte: Editora RTM, 2021.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. Aspectos da prevalência o negociado sobre o legislado e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, jan./jun. 2018, p. 127-165. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/145530>>. Acesso em: 12 jan. 2023.

FERRARI, Hamilton. Imposto sindical cai 96% em 2 anos, de R\$ 3,64 bilhões para R\$ 128,3. **Poder 360**, 29 jan. 2020. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/#:~:text=A%20obrigatoriedade%20do%20imposto%20sindical,do%20governo%20de%20Michel%20Temer.&text=Os%20sindicatos%20para%20trabalhadores%20viram,97%25%20de%202017%20para%202019.>>>. Acesso em: 21 dez. 2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e Relações de Trabalho. **REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO**, [S. l.], v. 1, n. 54, 2021, p. 99–116. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n54.53463. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FONSECA, Edna Silva; JORGE, Marco Antônio. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho: uma análise comparativa do rendimento no trabalho na Bahia versus Brasil no período de 2001 e 2015. **Planejamento e Políticas Públicas**, [S. l.],

n. 60, 2022, p. 265-302. DOI: 10.38116/ppp60art9. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1351](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1351). Acesso em: 3 jan. 2023.

GAIGER, Luiz Inácio. Informalidade, Trabalho e Economia Solidária. **Mercado de Trabalho – conjuntura e análise**, [S. l.], n. 71, mar. 21, 16 p. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10659>. Acesso em: 29 nov. 2022.

GARCIA, Sâmia de Christo. Abril Verde: Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior. **TRT da 4ª Região**, 01 mai. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143#:~:text=Segundo%20da dos%20do%20Observat%C3%B3rio%20de,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20ano%20anterior>. Acesso em: 15 dez. 2022.

GHISLENI, Maria Salete Dalla Vecchia. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Disponível em: http://www.univates.br/files/files/univates/graduacao/direito/FLEXIBILIZACAO_DO_DIREITO_DO_TRABALHO.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Desafios para a regulação: trabalho autônomo e o direito do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S. l.], v. 2, n. 2, jul./dez. 2016, p. 79 - 95. DOI: 10.21902. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1234>. Acesso em: 28 nov. 2022.

GONZALEZ, Roberto; GALIZA, Marcelo; AMORIM, Bruno. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, v. 2, n. 17, 2009. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4333/1/bps_n.17_vol02_trabalho_renda_v02.pdf. Acesso em: 13 nov. 2022.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Discriminação nas relações de trabalho por motivo de gênero. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S. l.], v. 3, n. 01, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/4333>. Acesso em: 12 jan. 2023.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, 2018, p. 77-104. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>. Acesso em: 28 nov. 2022.

LEAL, Diego Pinto de Barros. Trabalhador autônomo exclusivo: maior segurança jurídica para o contratante ou melhor disfarce para a relação de emprego?. **Laborare**, [S. l.], v. 2, n. 3, 2019, p. 81-105. ISSN 2595-847X. Disponível em: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2019-36>. Acesso em: 05 dez. 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559771868. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771868/>>. Acesso em: 12 jan. 2023.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, [S. l.], v. 64, n. 97, jan./jun. 2018, p. 107-125. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/40446>>. Acesso em: 24 nov. 2022.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>>. Acesso em: 08 nov. 2022.

NETO, Manoel César de Alencar. A constitucionalização simbólica: a periferização do centro e o estado de exceção como paradigma de governo. **Revista Direito e Liberdade**, Mossoró-RN, v. 9, n. 2, jul/dez 2008, p. 175-194. ISSN Eletrônico 2177-1758. Disponível em: <http://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/viewFile/119/138>. Acesso em: 11 jan. 2022.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. Trabalho precário e informalidade: desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA**, Rio de Janeiro, dez. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10948>>. Acesso em: 29 nov. 2022.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de. Terceirização do trabalho no Brasil: a regulamentação em disputa. **Teoria Jurídica Contemporânea**, [S. l.], v. 4, n. 2, 2019, p. 10-39. Disponível em: <<https://doi.org/10.21875/tjc.v4i2.24401>>. Acesso em: 03 dez. 2022.

OLIVEIRA, Lourival José de; CUNICO, Dayane Souza. Os limites da flexibilização no direito do trabalho sob uma perspectiva constitucional. **Revista da SJRJ**, [S. l.], n. 27, 2010, p. 119-138. Disponível em: <<https://www.jfrj.jus.br/revista-sjrrj/artigo/os-limites-da-flexibilizacao-no-direito-do-trabalho-sob-uma-perspectiva>>. Acesso em: 19 nov. 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas Brasil. Relatório da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do que homens. **Nações Unidas Brasil**, 19 set. 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/199919-relatorio-da-oit-aponta-que-mulheres-recebem-20-menos-do-que-homens>>. Acesso em: 3 jan. 2022.

ORTEGA, Fernando Fita. Flexibilidade Brasil 2019. **Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 1ª ed., 2017. Disponível em:

<<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/378/edicao-1/flexibilidade-brasil-2019->>. Acesso em: 24 nov. 2022.

PEREIRA, Sandra de Oliveira Gomes; CABRAL, José Pedro Cabrera. Informalidade e crise do emprego no Brasil. **Revista Humanidades e Inovação**, [S. l.], v. 6, n. 18, 2019. Disponível em:
<<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/1753>>. Acesso em: 19 nov. 2022.

PERES, Thiago Brandão. Informalidade: um conceito em busca de uma teoria. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 14, n. 2, 2016. Disponível em:
<<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/27956>>. Acesso em: 19 nov. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555591293. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>>. Acesso em: 08 nov. 2022.

SANTIAGO, Carlos Eduardo Pinto; VASCONCELOS, Ana Maria Nogales. Do catador ao doutor: um retrato da informalidade do trabalhador por conta própria no Brasil. **Nova Economia**, [S. l.], v. 27, n. 02, 2017, p. 213-246. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1590/0103-6351/2588>>. Acesso em: 19 nov. 2022.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro Pereira. Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da PNAD Covid-19. *In*: IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Boletim de Análise Político-Institucional**: n. 30, nov. 2021, p. 45-54. Disponível em:
<<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10923>>. Acesso em: 2 jan. 2023.

SILVEIRA, Daniel. Desemprego recua para 8,9% em agosto com recorde de trabalhadores sem carteira assinada, aponta IBGE. **G1**, 30 set. 2022. Disponível em:
<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/30/desemprego-recua-para-89percent-em-agosto-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 11 jan. 2023.

SOUSA, Euzebio Jorge Silveira de; MEINBERG, Marcio Ortiz. A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. **Princípios - Trabalho e proletariado no século XXI**, [S. l.], v. 39, n. 159, ago. 2020, p. 107 - 125, 25. Disponível em:

<<https://doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.005>>. Acesso em: 3 jan. 2023.

SOUZA, Lucas. Os contornos da pejetização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho. **Revista Eletrônica Discente do Curso de História – UFAM**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2021a, p. 105-122. Disponível em: <<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/manduarisawa/article/view/9079>>. Acesso em: 19 dez. 2022.

SOUZA, Pedro. H. G. Ferreira de. A pandemia de Covid-19 e a desigualdade racial de renda. *In*: Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da PNAD Covid-19. *In*: IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Boletim de Análise Político-Institucional**: n. 30, nov. 2021b, p. 37-44. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10923>>. Acesso em: 3 jan. 2023.

STF - Supremo Tribunal Federal. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429&ori=1>>. Acesso em: 4 jan. 2022.

TOKARSKI, Carolina; PINHEIRO, Luana. Trabalho doméstico remunerado e Covid-19: aprofundamento das vulnerabilidades em uma ocupação precarizada. *In*: IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Boletim de Análise Político-Institucional**: n. 30, nov. 2021, p. 55-64. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10923>>. Acesso em: 3 jan. 2023.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores. **Tribunal Superior do Trabalho - TST**, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores>. Acesso em: 10 nov. 2022.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S. l.], v. 45, 13 jul. 2020. ISSN 2317-6369. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>>. Acesso em: 08 dez. 2022.

ZANDONAI, C. D. A ampliação da vulnerabilidade do trabalhador intermitente no contexto da pandemia Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 2, n. 4, 2020, p. 19–43. Disponível em: <<https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/89>>. Acesso em: 6 dez. 2022.

APÊNDICE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: A CLT em face de outras formas de regulamentação das relações de trabalho: difusão e impulsionamento dessas "alternativas" entre trabalhadores (as) à margem da CLT.

Nome da Orientadora: Adriana Avelar Alves

Nome do Pesquisador: Charles Lara Alves Ferreira

1. **Natureza da pesquisa:** *o sra (sr.) está sendo convidada (o) a participar desta pesquisa que tem como finalidade a coleta de informações a respeito da visão do (a) trabalhador (a) do transporte escolar em face da CLT.*
2. **Participantes da pesquisa:** 4 participantes, todos responsáveis por exercerem atividades relacionadas ao transporte de passageiros.
3. **Envolvimento na pesquisa:** *ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que o (a) pesquisador (a) lhe faça perguntas previamente estabelecidas. A sra (sr.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a sra (sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone do (a) pesquisador (a) do projeto e, se necessário através do telefone do Comitê de Ética em Pesquisa.*
4. **Sobre as entrevistas:** as entrevistas serão realizadas de maneira presencial e gravadas por áudio.
5. **Riscos e desconforto:** *a participação nesta pesquisa não traz complicações legais, tampouco lhe gerará prejuízos quanto ao trabalho exercido pela (o) sra. (sr.). Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.*
6. **Confidencialidade:** *todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o (a) pesquisador (a) e o (a) orientador (a) terão conhecimento dos dados.*
7. **Benefícios:** *ao participar desta pesquisa a sra (sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre a percepção do (a) trabalhador (a) a respeito da CLT, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa viabilizar a construção e o enriquecimento acadêmico, onde pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos.*
8. **Pagamento:** *a sra (sr.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.*

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Assinatura do (a) Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador

Assinatura da Orientadora