

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Juliane Neumann

**CARÁTER EXPANSIVO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE DA ÓTICA DOS DIREITOS SOCIAIS**

Santa Cruz do Sul

2022

Juliane Neumann

**CARÁTER EXPANSIVO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA ÓTICA DOS DIREITOS SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Elia Denise Hammes

Santa Cruz do Sul
2022

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda parte.” (Martin Luther King)

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como foco discutir as mudanças no mundo do trabalho com uma agenda ampla de reformas e perdas de direitos da classe trabalhadora, acentuados a partir de 2017, com justificativas pautadas na criação de novos postos de trabalho. O método de pesquisa adotado é o dedutivo, partindo da análise das normas legais que formalizaram tal agenda de reformas que atingem o trabalhador brasileiro. A partir das significativas alterações nas leis, que compreendem os novos preceitos legais trabalhista, previdenciário, além das leis da Liberdade Econômica e Terceirização, tem-se uma acentuada precarização dos direitos trabalhistas e um desmonte dos direitos sociais por consequência. Nos últimos 5 anos, o mundo do trabalho convive muito mais com relações precárias que atingem o trabalhador, sendo que este passou a ficar à margem da proteção legal e social. A tendência é contrária ao que se viu com a Constituição de 1988, que garantiu uma gama de direitos sociais. A pressão do mercado exige que o trabalho seja executado com seus riscos assumidos pelo próprio trabalhador, considerando a ausência de contratos formais de trabalho em repetidos cenários. Porém, a precarização das relações de trabalho tanto na informalidade como nas atividades por conta própria como o Microempreendedor Individual-MEI e na terceirização, se mostram ineficientes em garantir as condições de trabalho mínimas, inclusive como o direito ao descanso, remunerações justas capazes de atender necessidades básicas e acesso aos direitos sociais, entre eles, os previdenciários que requerem contribuição.

Palavras-chave: Direitos sociais. Informalidade. Precarização. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

The present monographic work focuses on discussing changes in the world of work with a broad agenda of reforms and loss of working class rights, accentuated from 2017, with justifications based on the creation of new jobs. The research method adopted is the deductive one, based on the analysis of the legal norms that formalized such an agenda of reforms that affect Brazilian workers. From the significant changes in the laws, which include the new legal precepts of labor, social security, in addition to the laws of Economic Freedom and Outsourcing, there is a marked precariousness of labor rights and a dismantling of social rights as a result. In the last 5 years, the world of work has lived much more with precarious relationships that affect the worker, and he has been left on the sidelines of legal and social. The trend is contrary to what was seen with the 1988 Constitution, which guaranteed a range of social rights. The pressure of the market demands that the work is performed with its own risks assumed by the worker, considering the absence of formal employment contracts in repeated scenarios. However, the precariousness of labor relations, both in informality and in self-employed activities such as the Individual Micro Entrepreneur-MEI and outsourcing, are shown to be inefficient in guaranteeing minimum working conditions, including the right to rest, fair remuneration capable of meet basic needs and access to social rights, including social security that require contributions.

Keywords: Social rights. Informality. precariousness. Labor reform. protection.

SUMÁRIO

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 06 |
| 2 | CONTEXTO DA CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS..... | 08 |
| 2.1 | A trajetória dos direitos trabalhistas..... | 09 |
| 2.2 | Direitos Sociais: avanços e retrocessos..... | 15 |
| 3 | PONTOS SENSÍVEIS DA REFORMA LEGISLATIVA..... | 22 |
| 3.1 | Alterações da Lei nº 13.467/17 e seus efeitos na vida do trabalhador..... | 23 |
| 4 | IMPACTOS COM O RECRUDESCIMENTO DA AGENDA DE REFORMA.... | 35 |
| 4.1 | As modalidades do trabalho precarizado..... | 36 |
| 4.1.1 | Trabalho Informal..... | 36 |
| 4.1.2 | Uberização..... | 35 |
| 4.1.3 | Contrato intermitente..... | 37 |
| 4.1.4 | Terceirização..... | 40 |
| 4.1.5 | Pejotização e seus aspectos ardis..... | 41 |
| 4.1.6 | Microempreendedor Individual-MEI..... | 44 |
| 4.2 | Informalidade e os aspectos sociais..... | 47 |
| 4.3 | Repercussão da desproteção social..... | 50 |
| 4.4 | Perspectivas de acesso aos direitos previdenciários..... | 52 |
| 5 | CONCLUSÃO..... | 55 |
| | REFERÊNCIAS..... | 57 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda as alterações de textos legais que balizam o mundo do trabalho nos últimos 5 (cinco) anos. A discussão se estabelece a partir da reforma trabalhista e uma nova condição que tem impacto sobre os direitos dos trabalhadores, atingindo inclusive, os direitos previdenciários. Os últimos anos trazem um contexto de descalabros de precarização aviltante das relações de trabalho.

A principal reforma se refere ao texto legal da Lei n. 13.467/2017 que alterou mais de 100 dispositivos, sendo em sua esmagadora maioria, prejudiciais à parte hipossuficiente da relação de trabalho. Apesar do discurso de “aumentar o número de empregos”, de fato, o objetivo foi flexibilizar as relações de trabalho, permitindo que os acordos atendam aos interesses do mercado.

A agenda de reformas realizadas sem discussão prévia com a sociedade e aprovadas em tempo recorde, afetam a proteção social dos trabalhadores. E nesse sentido, há ainda a situação de perdas de direitos de seguridade social, que tiveram seu auge na constituição de 1988, tendo sucessivas alterações nos textos de lei e na prática cotidiana, culminando em uma maior situação de exposição e riscos sociais, além da desigualdade social construída nesse processo.

Considerando o papel do direito do trabalho de democratizar as relações dentro do capitalismo e assim, distribuir renda, mesmo que em patamares irrisórios frente aos ganhos de quem detêm os meios de produção, buscou-se analisar as consequências e os principais impactos da reforma trabalhista, enquanto desmonte dos direitos dos trabalhadores, abordando o mercado de trabalho a partir da precarização.

Para tal, buscou-se criar no primeiro capítulo uma linha do tempo da construção dos direitos trabalhistas enquanto direito social, os avanços e retrocessos desses direitos a partir da Constituição Federal de 1988 .

No segundo capítulo, o foco se dirige em demonstrar a alteração da reforma trabalhista, indicando alguns pontos que demonstram maiores impactos nas relações trabalhistas. Enquanto que havia uma ratificação dos direitos trabalhistas e ampliação destes a partir da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no foi criada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente

Getúlio Vargas, a partir de 2017 o declínio da proteção social foi determinado por uma agenda de reformas.

A partir das alterações houve expansão da precarização nos aspectos que se referem a informalidade, terceirização, a atividades autônomas do MEI. Neste sentido, cabe reforçar o quão assombroso pode ser a flexibilização profunda trazida nos últimos anos. O contexto da terceirização em suas diferentes configurações e os contratos intermitentes, respondem positivamente ao intuito dos empresários. É possível analisar brevemente que se criou um ambiente de desresponsabilização com os encargos trabalhistas e assim, há uma condição inversa, que expõem os trabalhadores.

Finda-se assim, com o terceiro capítulo, trazendo as particularidades da “pejotização” e “uberização” e as perspectivas de acesso aos direitos previdenciários nesse contexto. A pejotização escancara um aspecto fraudulento empreendido com o objetivo de diminuir a tributação. Já a “uberização” é a total desregulamentação e condições de extrema exposição do trabalhador aos riscos cotidianos de quem não possui direitos trabalhistas, contribuição previdenciária e proteção social.

O tema abordado traz as consequências para a classe trabalhadora num cenário que escancara um modelo marcado pela dominação e exploração na constituição sócio-histórica do Brasil e que é potencializado a partir de uma agenda de reformas que atende ao capitalismo neoliberal.

Assim, apesar de 1988 consolidar direitos fundamentais e trazer o Estado para agir a partir da Constituição ora ainda em vigor, a pressão do neoliberalismo traz nos últimos anos, muitas reformas que retiram direitos dos trabalhadores e uma lógica de imposição quanto a um Estado com mínima intervenção.

A precarização dos contratos formais e a expansão dos cenários de informalidade limitam o acesso aos direitos previdenciários. A dimensão dessas consequências ainda não podem ser sentidas na integralidade, mas irão repercutir ao logo da vida do trabalhador brasileiro e suas famílias.

2 CONTEXTO DA CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

A construção do Estado Democrático de Direito no Brasil é consequência de lutas e anseios que perpassam o último século. Trazem consigo a opressão da escravidão e a condição de miserabilidade e abandono da população brasileira. A classe trabalhadora neste país, historicamente tem sua mão de obra explorada e condições de vida social muito aquém de patamares básicos .

O Brasil sem dúvida tem um cenário de reformas de sua legislação inigualável. As reformas não se restringem a matérias obsoletas, superadas e sem aplicação com o passar do tempo. Neste país se reforma o velho e o novo, o errado e o certo. Mas as reformas mexem nos galhos, sem reforçar a nutrição das raízes, ou como menciona Silva (2017), há reformas do telhado, sem terminar o alicerce.

Se constantemente vivemos com reformas e desmonte de direitos, o processo de construção dos direitos trabalhistas e sociais teve seu auge com a Constituição Federal de 1988 e são reflexo de disputas políticas, pressões populares e negociações entre patrões e empregados, através de seus sindicatos. Mas evidencia-se que houve contribuição direta com sugestão de mais de 70 mil cidadãos comuns.

Mesmo que muitos dos direitos trabalhistas já constavam na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT de 1943, foi na Constituição Federal de 1988 que muitos direitos receberam o status constitucional. Esse status trouxe segurança aos trabalhadores e garantiu direitos que possibilitam que cada um de nós possa alcançar melhores condições de vida. Foi a partir dela, que houve regulamentação das oito horas de trabalho diárias e 44 semanais, da licença maternidade de 120 dias, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, entre outras.

A “Constituição Cidadã” construída com participação direta da população também passou a assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania. Esses direitos de segunda geração, que incluem os direitos do trabalho, trouxeram a esperança num país periférico como o Brasil, de diminuir o abismo que há entre as classes sociais.

2.1 A trajetória dos direitos trabalhistas

O ato de realizar atividade laboral é uma criação essencial do ser humano e traz no cerne, uma dimensão complexa e dinâmica que retirou a existência humana da condição meramente biológica. É também um elemento ontologicamente indispensável na organização social. Trabalhar perpassa técnica, e tem na sua importância, dimensões psicológicas, fisiológicas, sociais e econômicas. Assim, a dimensão econômica, adota um valor de mercadoria, baseado na valoração (desigual) da força de trabalho em troca de salário.

Os conflitos em voga estão baseados no trabalho com fins únicos na obtenção e satisfação das necessidades criadas pelo homem. Essas necessidades passam a ser infinitas e tornam a relação com viés de dependência, remetendo a ideia de que o trabalho é um castigo, conforme definição tida na Antiguidade.

O trabalho como motor da vida é intrínseco à civilização, havendo descrição de suas formas nos primórdios. "Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços." (LEITE, 2022, p. 36).

É através do trabalho que cada um busca a satisfação pessoal, a superação de condições desfavoráveis de vida e a construção de novos desafios. No entanto, as condições de trabalho nem sempre possibilitam as mesmas. A criação de condições de trabalho para a população perpassa os detentores dos meios de produção. O estado teve e tem papel fundamental para que haja um mínimo equilíbrio entre estes.

Na verdade, o crescimento desordenado do Estado, com a criação de centenas de empresas estatais durante duas ditaduras, muito pouco contribuiu para amenizar a miséria e as gritantes desigualdades sociais que são o flagelo do nosso sofrido povo. Mas, por outro lado, não é aniquilando o Estado ou eliminado os seus deveres sociais que o problema vai se resolver, pois o mercado, sozinho, não soluciona, mas antes agrava a injustiça social. (SARMENTO, 2001, p. 15)

Entre esses deveres sociais do Estado, o Direito do Trabalho surge tendo seus marcos em três importantes fatos e causas históricas.

[...] econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político. (LEITE, 2022, p. 39).

O trabalho penoso e fadigante e tantos outros aspectos que permeiam a relação capital x trabalho, reforçam a desigualdade no processo de troca dessa força de trabalho por um sistema que tende a buscar a exploração e muitas vezes em sua condição mais limitante. O contraponto está no capital que é monopolizado e com vistas ao acúmulo de riquezas. O Estado, tendo seu papel de intervir na relação, estabelecendo direitos básicos através do “direito do trabalho”.

O problema é que em uma sociedade fundada na troca entre capital e trabalho, na qual o trabalho não é apenas um meio de realização do ser humano, mas principalmente uma forma (no mais das vezes, a única forma) de subsistência física, o trabalhador sem uma proteção minimamente adequada será transformado em coisa (mercadoria) durante o tempo de trabalho. Não é difícil perceber que essa é uma característica objetiva da relação social que se estabelece entre trabalho e capital. Para o capital, o melhor empregado será sempre aquele que mais conseguir anular sua condição humana enquanto trabalha: que não for tantas vezes ao banheiro, não adoecer, não conversar com os colegas, não manifestar queixas, não faltar ao trabalho, não comentar problemas pessoais. Aquele que render mais, que trabalhar de forma incessante, que evitar intervalos. E isso, é bom que se sublinhe, independe da bondade ou da maldade de qualquer dos sujeitos dessa relação, uma vez que se trata de efeito da lei tendencial da competição econômica pautada pela exploração do trabalho, que praticamente anula a retórica da modernidade em torno do respeito à dignidade e do ideal de uma vida minimamente boa para todos (MAIOR, J. L. S.; SEVERO, V. S., 2017, p. 25-26).

Apesar da formal abolição da escravatura há mais de 130 anos no Brasil, sendo este um marco na construção da história dos direitos trabalhistas neste país, estamos vivenciando bem recentemente, a perda acentuada de direitos trabalhistas que atendem (como sempre) ao capital.

Os direitos trabalhistas têm seus marcos históricos no Brasil delimitados por fases, conforme Leite (2022, p. 39):

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias. Nas duas primeiras fases ainda não existia a nossa disciplina tal como a conhecemos hoje. A partir da Revolução de Trinta é que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país.

A legislação trabalhista esparsa foi sistematizada e complementada em 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-lei 5.452. Mesmo havendo o marco da Constituição Federal de 1988 e sendo essa reconhecida como a Constituição Cidadã, já em 1990 iniciou-se o processo de perdas de direitos a partir da precarização do trabalho, que vem gerando um contingente de trabalhadores informais.

O direito do trabalho, a partir da ideia construída por Rosso (2017) tem o viés de delimitar o avanço dos ganhos do mercado em detrimento da vida desse trabalhador, sob aspectos que vão além do valor atribuído à venda de sua força. A sobrevivência encara aspectos obscuros.

Mas o processo da construção dos direitos é balizado pelos fenômenos da sociedade. Pela necessidade de responder às suas necessidades conforme explicita Bobbio (2004, p. 8).

Do ponto de vista teórico, sempre defendi — e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos — que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

E enquanto necessidade de responder aos aspectos mais perversos da utilização pela economia da força de trabalho, fixou-se desde logo, controles ao sistema. “O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria [...]” (DELGADO, M. G, 2020, p. 96).

A vida do ser humano é (ou deveria ser) muito mais que trabalhar e acessar meios de sobrevivência. O trabalho pode ser a mais cruel das formas de alienação, porque explicita a mediocrização do homem, a sua desumanização.

Mas enquanto construção histórica, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem fundamental papel de vanguarda no sistema normativo de proteção ao trabalho humano em condições de dignidade como nos lembra Delgado, G. N.; Delgado, M. G. (2017, p. 69).

Do ponto de vista técnico-jurídico, ainda cabe destacar o importante papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - fundada em 1919 pelo Tratado de Versalhes - em direção ao reconhecimento, declaração e institucionalização de documentos normativos internacionais de direitos humanos trabalhistas. Nesse largo grupo de documentos internacionais lançados pela OIT, destacam-se quase duas centenas de Convenções Internacionais aprovadas pela entidade e ratificadas por inúmeros Estados durante praticamente um século de existência da Organização Internacional do Trabalho.

A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. No Brasil também atuam para que haja diálogo social entre os atores do mercado de trabalho.

A constitucionalização dos direitos trabalhistas propriamente ditos, teve seus principais marcos na Constituição de 1934, trazendo avanços sociais como o instituiu o salário-mínimo, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Também foi em 1934 que se criou a justiça trabalhista no Brasil.

Os direitos trabalhistas também foram sendo incluídos, ampliados e lapidados nas Constituições de 1937, 1946 e 1967. Podendo destacar na de 1946 no aspecto de integrar o seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social. Já na de 1967 avanços como a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, limitação a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, o direito ao seguro-desemprego (mas este só foi realmente criado em 1986), aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho e a previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Mas foi na Constituição Federal de 1988, promulgada em 5 de outubro de 1988 pela Assembleia Nacional Constituinte que se dá a positivação de um rol extenso de direitos sociais, entre eles, os trabalhistas, que buscam assegurar aos brasileiros direitos essenciais à dignidade da pessoa humana.

No entanto, o movimento que se adotou a partir de 2014 e que se concretizou em 2017 é justamente o de diminuir a importância dos direitos sociais conquistados ao longo das décadas que antecederam 1988. Após positivação, houveram necessários movimentos para instrumentalizar as políticas públicas e efetivar os direitos referidos.

A Lei n. 13.467/17 fere a proteção do trabalhador e escancara a desigualdade material e formal na relação de trabalho. A reforma trabalhista recente também trouxe mudanças que evidenciam o desrespeito à saúde do trabalhador pelo conjunto embutido de precarização e fragilização dos apoios atinentes. Essas recentes agressões nos coagem a revisitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, onde o trabalho é definido como um Direito Humano, da mesma forma que a Constituição Federal no Brasil, o reconhece como Direito Fundamental.

O mercado de trabalho, apesar de ser cíclico, tem sofrido processos contínuos de encolhimento em números de vagas de emprego formal e jogado para a massa de subempregados, que se tornam órfãos de uma atividade regularizada em função do desemprego estrutural, expondo uma situação de desproteção social

O recrudescimento desta desigualdade é também trazida por Carvalho (2017, p. 81).

O Brasil, por meio da Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017, acaba de passar pelas mais profundas alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT2 e mudará de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro.

A lei n. 13.467 sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer, passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, embute uma nova perspectiva, havendo desde logo, direitos que passam a não ser mais objeto de intervenção estatal. Os acordos entre as “partes” passou a ter valores que se

sobrepõem a positivação das leis, sendo o artigo 611-A da Lei 13.467/17, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”, exemplo indubitável das mudanças temerárias em vigor.

Você vai criar uma situação de aparente regulamentação, mas será de fato uma clara desregulamentação das condições de trabalho de todos os trabalhadores e trabalhadoras. No fundo significa rasgar a CLT no aspecto que ela tem de mais positivo, qual seja, no aspecto em que ela cria um patamar básico de direito do trabalho, que vai ser eliminado. Porque se você permite a terceirização de tudo, basta ver o que todas as pesquisas sérias, e não as patronais, mostram, os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados recebem menos, em média, quase 30% a menos; trabalham, em média, quase 30% mais, acidentam-se mais. (ANTUNES, 2015, p. 01).

A flexibilização das leis do trabalho arranca a capa protetora de uma massa de trabalhadoras desprovidas de ferramentas para negociar a venda da força de trabalho. “Os seres humanos podem emprestar uma parte limitada do tempo de suas vidas ao trabalho, condição que cada vez mais anseiam reduzir” (ROSSO, 2017, p. 74).

Mas há um contraponto dessa condição. O mercado tem interesse em legislação flexível que se adéque às suas necessidades, sendo que estrangular a capacidade laboral do trabalhador tem o viés de acumular capital, de acordo com a lógica do sistema. Para corroborar com a afirmação, tem-se em voga a “Lei da Liberdade Econômica” que entrou em vigor em 2019 (Lei nº 13.784/19).

Por outro lado, há um impacto também sobre a massa de trabalhadores desempregados, que não conseguem ser inseridos pois a lógica é justamente que menos trabalhadores concentrem mais atividades. Esse excedente de mão de obra é a fonte necessária para acumulação de mais-valia e para facilitar a negociação para reformas.

Conforme Martins (2013), a flexibilização das normas que regulamentam as relações de trabalho tem motivação nas expressivas mudanças, cabendo citar principalmente as crises econômicas, a globalização e o avanço tecnológico. E traz a visão de quem defende as pautas da flexibilização, pois segundo estes,

o excesso de proteção, que teria efeitos perversos, resultando mesmo em diminuição dos postos de trabalho, com o aumento do subemprego e do

trabalho informal; o excessivo ônus gerado pelos encargos sociais; o aumento desproporcional do número dos que procuram amparo na seguridade social, levando-a à atual crise etc. (MARTINS, 2013, p. 356).

Ressalta-se que a adequação da legislação trabalhista a modernização e tecnologia do mercado, assim como, as demais mudanças cíclicas inerentes têm uma alegação aceitável e necessária. No entanto, é atoarda arrazoar que a flexibilização é imprescindível para evitar a extinção das empresas, que refletiriam nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas. Ainda, convém a muitos, uma desproteção do Estado em detrimento da adição de desregulamentação à classe patronal.

a chamada flexibilização do Direito do Trabalho é tema que não encontra consenso na doutrina; ao contrário, revela-se polêmico, porque, enquanto alguns autores vislumbram mera modernização das relações de trabalho ditada pelas conjunturas da atualidade, outros contestam tal entendimento supondo tratar-se de pura desregulamentação do aparato protetor, como consequência da onda neoliberal, induzindo a verdadeira “precarização” do Direito do Trabalho. (MARTINS, 2013, p. 357)

As dificuldades enfrentadas pelo Direito do Trabalho, além da força do capitalismo neoliberal, perpassam a ampla diversidade de relações trabalhistas. São diversas categorias profissionais diante de inúmeras empresas com distinções quanto ao porte, finalidade, responsabilidades, capitais etc.

Sendo a Constituição de 1934 a que inaugurou os direitos decorrentes das relações econômicas de produção de bens e prestação de serviço, estamos presenciando, principalmente a partir de 2014, um forte movimento contrário, com um Estado que tem apresentado uma ação tímida e restrita no que se refere a tutelar o trabalhador.

2.2 Direitos Sociais: avanços e retrocessos

Após um período de Regime Militar que tolheu direitos e garantias individuais, a Constituição de 1988 recuperou estas e foi a “que mais avançou na direção de um Estado social” (BONAVIDES, 2013, p. 59). Os direitos de segunda geração foram os que ganharam terreno diante de uma parcela considerável da população vivendo à

margem, em situações de extrema vulnerabilidade, ausentes condições básicas de saúde, educação, alimentação, habitação entre outros.

No que concerne ao processo de elaboração da Constituição de 1988, há que fazer referência às circunstâncias de que esta foi resultado de um amplo processo de discussão oportunizado com a redemocratização do País após mais de 20 anos de ditadura militar, o que refletiu diretamente na configuração do catálogo de direitos fundamentais e no sistema de garantias. (SARLET, 2013, p. 184)

Assim, a Constituição Cidadã de 1988 passou a assegurar direitos sociais essenciais para o exercício da cidadania, e com isso, “as políticas públicas sociais, passam a ter grande importância para a dignificação e sobrevivência das pessoas sobre o território, servindo, inclusive, como forma de amenizar o desequilíbrio econômico” (HAMMES, 2018, p. 93).

Dentre os direitos sociais incorporados pela Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas receberam especial atenção. O texto reafirmou direitos trabalhistas basilares e embutiu o direito do trabalho no título de Garantias Fundamentais, consagrando este como direito humano e social fundamental do Estado Democrático de Direito.

Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais. Todavia, com a “queda do muro de Berlim” e, conseqüentemente, o declínio (ou quase desaparecimento) do modelo socialista, bem como a proliferação dos chamados grandes blocos econômicos mundiais, fenômeno chamado midiaticamente de globalização, fala-se atualmente em flexibilização, desregulamentação, privatização do Estado, desconstitucionalização e terceirização dos direitos trabalhistas. (LEITE, 2022, p. 51).

A Constituição brasileira atualmente em vigor, também consolidou igualdade de gêneros e direitos sociais, como educação, saúde e trabalho a todos os cidadãos e tem clara sintonia com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

A ordem constitucional, portanto, estabelece o mínimo de garantia aos trabalhadores, abaixo do qual nenhuma lei ordinária ou norma criada de forma autônoma pode atuar. Mesmo as normas coletivas (convenções ou acordos) estão previstas na Constituição como direito dos trabalhadores

e, portanto, precisam observar a ordem expressa do caput do artigo 7o. (MAIOR, J. L. S.; SEVERO, V. S., 2017, p. 23).

A Carta Magna trouxe o *status* constitucional a CLT, incluindo e ampliando direitos. A sua elaboração teve efetiva participação popular e se deu em um campo de disputas e debates patronais e sindicais. Esse movimento é antagônico ao que ocorreu recentemente, podendo haver essa comparação, por se tratar de mudanças profundas dos direitos da classe trabalhadora.

A Constituição Brasileira de 1988, alterando radicalmente a ideologia que foi observada nas Cartas anteriores, tradicionalmente individualistas e que, por tal razão, excluíam os direitos sociais do elenco dos direitos humanos, inseriu esses mesmos direitos (arts. 6º, 7º *usque* 11; 170 *usque* 232) no rol dos direitos e garantias fundamentais (Capítulo II do Título II da CF) (LEITE, 2022, p. 85)

A Constituição Federal de 1988 ampliou direitos aos trabalhadores em diversas esferas. Com alterações significativas podendo citar a licença-maternidade, a licença-paternidade, férias remuneradas e a redução da jornada de trabalho de quarenta e oito horas semanais para quarenta e quatro horas. Este fator teve repercussão natural na qualidade de vida dos trabalhadores e teve efetivo aumento de postos de trabalho criados. Assim, tem-se parâmetros para afirmar que garantir direitos trabalhistas traz fatores positivos para a economia.

Assim, tem-se na constituição atual, um marco de avanços na positivação de direitos sociais pelo seu caráter de certificação dos direitos fundamentais. Entre estes, o direito do trabalho que é um poderoso mecanismo de democracia social e de cidadania.

Os direitos sociais nasceram a partir da luta de classes após a Revolução Industrial com o “nascimento” do proletariado. A partir disso, diante da crise política e econômica na França (1789) que em seu movimento pôs fim à monarquia, instituiu também os princípios de liberdade, igualdade e fraternidade, estes que permeiam nossa sociedade até hoje.

Bobbio, (2004, p. 7), anuncia que no início da idade moderna, houve uma significativa mudança na perspectiva dos direitos sociais e coletivos.

No plano histórico sustento que a afirmação dos direitos do homem deriva de uma radical mudança de perspectiva, característica da formação do estado moderno, na representação da relação política, ou seja, na relação Estado/cidadão ou soberano/súdito: relação que é encarada, cada vez mais, do ponto de vista dos direitos dos cidadãos não mais súditos, e não do ponto de vista do direito do soberano, em correspondência com a visão individualista da sociedade

E foi no período pós Primeira Guerra Mundial que tivemos os marcos do constitucionalismo social (Constituição Mexicana de 1917 e Constituição de Weimar de 1919). “A primeira Constituição que atribuiu o caráter de fundamentalidade aos direitos sociais, ao lado das liberdades públicas e dos direitos políticos, foi a ‘Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos’, de 1917” (MARTINS, 2022, p.31).

Em sua dimensão mais ampla, os direitos sociais entraram na história do constitucionalismo moderno com a Constituição de Weimar. A mais fundamentada razão da sua aparentemente contradição, mas real complementaridade, com relação aos direitos de liberdade é a que vê nesses direitos uma integração dos direitos de liberdade, no sentido de que eles são a própria condição de seu exercício efetivo. Os direitos de liberdade só podem ser assegurados garantindo-se a cada um o mínimo de bem-estar econômico que permite uma vida digna. (BOBBIO, 2004, p. 93)

Os direitos humanos fundamentais são fruto do processo histórico e trazem nesse processo de evolução, as modificações na realidade social, política e econômica. Um processo secular, de rupturas e conseqüentemente de novas exigências sociais no campo dos direitos.

No Brasil, a mesma tendência de constitucionalização verificou-se: começada em 1934, foi mantida em todas Constituições posteriores, mesmo as de natureza autocrática (1937, 1967, 1969). Entretanto, tal tendência adquiriu novo status com a Constituição de 1988. É que esta, em inúmeros de seus preceitos e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade — grande parte desses princípios elevando ao ápice o trabalho e o emprego, tal como a matriz do pós-guerra europeu. (DELGADO M. G., 2020, p. 89).

No entanto, “no caso brasileiro, por exemplo, nossas primeiras Constituições (1824 e 1891), eminentemente liberais, previam, ainda que de forma incipiente, alguns direitos sociais, como a educação primária gratuita.” (MARTINS, 2022, p. 29).

Em 1934 a Constituição teve alguns avanços formais no que se referem a família, cultura e educação. Apesar de ser vista como muito progressista, teve sua implementação prática interrompida logo em seguida com a vigência do Estado Novo em 1937, que não tinha características nada democráticas, limitando os direitos e garantias individuais.

No campo dos direitos e garantias do cidadão, muito embora a existência, na Carta Imperial de 1824, de algumas posições jurídicas, isoladas e pontuais, atinentes à categoria dos direitos sociais, foi apenas na Constituição de 1934 que o comprometimento (ao menos formal) com a noção de um Estado Social e com a ideia de direitos sociais passou a ser incorporada [...] (SARLET, 2022, p.564).

O direito social ao trabalho, foi positivado apenas na Constituição de 1988 e estabelece necessariamente uma ação positiva do Estado na intenção de estabelecer a igualdade social.

Os direitos sociais foram inseridos na Carta Magna de 1988 no artigo (6º) sexto. Todos podem ser titulares destes direitos. A partir da sua constitucionalização os direitos sociais deveriam gozar de uma proteção no que se refere ao princípio da vedação do retrocesso social e superação da desigualdade social.

Já a perspectiva objetiva das normas de direitos sociais reflete o estreito liame desses direitos com o sistema de fins e valores constitucionais a serem respeitados e concretizados por toda a sociedade (princípio da dignidade da pessoa humana, superação das desigualdades sociais e regionais, construção de uma sociedade livre, justa e solidária) [...] possuem uma eficácia dirigente ou irradiante, decorrente da perspectiva objetiva, que impõe ao Estado o dever de permanente realização dos direitos sociais, além de permitir às normas de direitos sociais operarem como parâmetro, tanto para a aplicação e interpretação do direito infraconstitucional quanto para a criação e o desenvolvimento de instituições, organizações e procedimentos voltados à proteção e promoção dos direitos sociais. (SARLET, 2022, p.1616).

No entanto, a agenda de retrocessos tem se apresentado avassaladora nos últimos anos. O direito do trabalho e o direito previdenciário foram alvos diretos de alterações que afetam seus destinatários. Esses direitos nasceram concomitantemente e tendem a ser feridos da mesma forma e com a mesma urgência.

Na mesma direção dos direitos trabalhistas, os direitos previdenciários foram evoluindo diante de um contingente de trabalhadores, que por motivos diversos,

passam a estar impossibilitados de realizar suas atividades laborais e assim, de acessar os direitos básicos para manutenção. “[...] os dois segmentos jurídicos praticamente nasceram do mesmo processo de intervenção do Estado no mercado de trabalho, a partir da segunda metade do século XIX, na Europa [...]”. (DELGADO, M. G. 2020, p. 94).

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou Direito da Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. (DELGADO, M. G, 2020, p. 95).

Os direitos sociais “embora haja críticas por parte de alguns autores, costuma-se classificar os direitos fundamentais em ‘gerações’ ou ‘dimensões’.” (MARTINS, 2022, p. 37). Os direitos sociais estão classificados como os de 2ª geração ou dimensão e requerem a intervenção do Estado. Já os direitos de 1ª geração são efetivados com a mínima intervenção estatal, pois tratam dos direitos individuais. Enquanto os de 3ª geração, buscam proteger grupos indeterminados de indivíduos, o meio ambiente, a busca da paz mundial.

Assim, tem-se a linha do tempo dos surgimento dos direitos sociais que nasceram após a concretização dos direitos individuais, mas que por sua condição de não intervenção estatal, exigiram um novo movimento para dar conta das necessidades de uma sociedade com diferenças sociais que impedem que haja o desenvolvimento almejado.

A globalização econômica trouxe à tona a necessidade de consolidar direitos que escancararam as mazelas sociais.

No entanto, o processo de globalização das economias e de privatização da infraestrutura pública, apesar de trazerem vários benefícios à eficiência econômica, têm gerado uma tendência mundial de aumento do desemprego formal e crescente flexibilização da mão-de-obra. Como consequência, os governos acabam inevitavelmente pressionados a garantir certa proteção social às crescentes populações carentes, sem coerência com seus recursos orçamentários fragilizados pela meta imperiosa de contenção dos deficit. O não-atendimento a essas expectativas têm gerado progressivo aumento da dissonância entre populações e governos, com impactos futuros não-desprezíveis. (DUPAS, 2001, p. 133)

No Brasil, os direitos de 2ª geração tiveram um status constitucional histórico contemplado no artigo 6º. Sendo estes assim elencados: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade, proteção à infância e assistência social

Já os artigos 7º a 11 contemplam os principais direitos para os trabalhadores. No entanto, isso não garante trabalho a todos os brasileiros e muito menos trabalho formal, que está revestido dos direitos elencados na Carta Maior. E por consequência, também não garante direito ao acesso à previdência social. Logo, sem estes, não há muitos outros direitos garantidos como alimentação, moradia, lazer...

Diante de um cenário de acirramento político e econômico, o texto constitucional de 1988 que é um marco na democratização e no reconhecimento dos direitos sociais está ameaçado, sendo fragmentado e constantemente agredido. As reformas têm tolhido muitos direitos, sendo os sociais o mais visados.

3 PONTOS SENSÍVEIS DA REFORMA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em breve completa seus 80 anos, já sofreu mais de 3 (três) mil alterações. As principais foram em momentos-chave como a promulgação da Constituição de 1988 e a Reforma Trabalhista de 2017 que culminou na lei 13.467 com mais de 100 (cem) pontos alterados sendo em sua maioria, desfavoráveis ao trabalhador.

Essa última, foi uma reforma realizada com muita pressa, com justificativas infundadas e sem haver discussões e submissão a um processo democrático. As justificativas usadas transitaram em atualizar a legislação trabalhista que ainda seriam regidas pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a necessidade de criar postos de trabalho e estimular a economia.

Sabe-se que, no entanto, essa propaganda não se sustenta. Desde 1943 houve milhares de alterações na legislação trabalhista, sendo que a Constituição de 1988 alterou diversos dispositivos, trazendo para uma realidade de fato mais próxima. Ainda, a criação de novos postos de trabalho necessita muito mais que regras flexibilizadas no vínculo trabalhista, perpassando desenvolvimento econômico e social. A mudança beneficiou, sim, a classe patronal enquanto a classe trabalhadora ficou lesada.

Já se tem elementos para afirmar que a reforma trabalhista diminuiu as remunerações, trouxe insegurança para os trabalhadores considerando, por exemplo, o trabalho intermitente e uma série de situações de desigualdade ainda maior em relação ao empregador. Tudo isso se reflete em uma economia mais frágil no país, estando na contramão da propaganda do governo antes de aprovada a reforma de 2017.

A reforma trabalhista acarreta significativas perdas de direitos sociais. A segurança formal alcançada com o contrato de trabalho tem se dissipado com as alterações sucessivas nas legislações com uma proteção unilateral. O conjunto de mudanças tem direção e objetivo traçado: deixar o mercado “mais” competitivo. Para tal, tem-se mitigado a proteção dos trabalhadores.

A Lei n. 13.429/2017, também conhecida como Lei da Terceirização foi sancionada antes mesmo da Lei nº 13.467/17 e iniciou um período de desmontes

sociais que tiveram ritmo galopante. Estas e outras mudanças implicam claramente em renda mensal inferior, os reflexos nas demais verbas e ainda, uma arrecadação menor pelo Estado.

Portanto, a justificativa de ampliar vagas de trabalho e movimentar positivamente a economia tem fortes indicadores de insucesso e possível manipulação. As formas da relação de trabalho são altamente desproporcionais, pois de um lado temos o capitalismo aviltante e de outro, uma massa de trabalhadores que acabam por se sujeitar às condições do mercado pela necessidade de sobrevivência. Vejamos a seguir, onde podemos identificar os principais espaços da precarização.

3.1 As alterações da Lei n. 13.467/2017 e seus efeitos na vida do trabalhador

O cenário em que decorreu essa mudança legal com roupagem de modernização do mundo do trabalho, foi amplamente favorável à proteção do Capital e estrategicamente adotou o formato “sigiloso” de sua elaboração, discussão legislativa e aprovação. Segundo Leite (2022) os princípios que corroboram o interesse “anti” trabalhadores é a liberdade, segurança jurídica e simplificação, havendo assim, a inversão dos valores, princípios e proteção, extrapolando assim, os limites da reforma da CLT.

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. (DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G., 2017, p. 39-40)

A aprovação de mudanças tão profundas em tempos de crises econômica recorrente, ou ainda, podendo dizer permanente, são taxativamente contraditórias, uma vez que redução de salários, de postos de trabalho e de perdas significativas de direitos, aprofundam ainda mais os impactos, pois desaquece o mercado de consumo.

Além disso, tem-se uma afronta a um dos princípios fundamentais do direito do trabalho que se refere a “proteção ao hipossuficiente” que se propõe a assegurar os

direitos da parte frágil da relação de emprego, sempre tendo como fundamento basilar, o da dignidade do ser humano.

A aprovação nos traz ainda uma retórica incredulidade, quando nos deparamos com o questionamento:

Onde você estava? A Lei 13.467/17 tramitou em tempo recorde, ainda mais considerando sua amplitude, e isso só foi possível porque os diretamente interessados em sua aprovação não pouparam esforços e meios, sabendo que não teriam muito tempo para completar essa obra, já que, quanto mais demorassem para aprovar a lei, mais a população poderia ter conhecimento da sua perversidade (MAIOR, J. L. S.; SEVERO, V. S., 2017, p. 13)

É evidente que a construção dessa e das demais reformas que atacam os direitos sociais nos apresenta uma construção estratégica entre aqueles que se favorecem destas mudanças e que adotam manobras que possibilitam que os lesados não tenham o conhecimento do que se discute, até o momento em que já esteja tão sólido, que movimentos e discussões da sociedade não surtem mais efeito.

A classe política atende aos interesses patronais (muitos deles mesmos) e tem poder de manipular a imprensa, que seria capaz de abrir essa caixa (mas também tem seus interesses). Não há sequer sinais de um sistema democrático das relações de trabalho no Brasil.

Impressiona, assim, o açodamento com que essa ampla e profunda modificação na legislação foi aprovada na Câmara de Deputados, sem o efetivo e necessário debate democrático, por meio de texto bastante diverso e muito mais amplo do que a versão inicial apresentada. (GARCIA, 2017, p. 19).

O processo foi e é verticalizado. A perda de direitos tem impactos diretos na saúde do trabalhador, um aspecto que vem sendo atingido mesmo antes da reforma trabalhista. Os dados do governo (MTP) mostram que nos 5 anos que antecederam a reforma, foram emitidas mais de 3 (três) milhões de Comunicações de Acidentes do Trabalho (CATs), demonstrando a vulnerabilidade do trabalhador e as implicações diversas.

Os principais pontos que propõem-se a discutir e que tem impactos severos no mundo do trabalho e principalmente na vida do trabalhador, irão além da saúde do trabalhador.

A terceirização está se consolidando no processo econômico. A ausência de adequada regulamentação acabou legitimando algumas empresas a se utilizarem desse processo como expediente de fraude de toda ordem, o que, por si, não justifica a reação de condená-la à fogueira, como nos processos da Santa Inquisição. Daí a importância e atualidade do Projeto do Governo brasileiro com vistas a regular a terceirização, no lugar de sua execração ou puro e simples banimento, em que pese a necessidade de sua revisão, cabendo aos pensadores do Direito contribuir para o aperfeiçoamento do Projeto. (MARTINS, 2013, p. 451).

Mas ao se ater ao que Martins preconizava em 2013, percebe-se que o aperfeiçoamento não foi objeto central das reformas. Assim como a terceirização, a flexibilização é uma medida nitidamente contraditória perante os objetivos econômicos almejados pela Lei.

Ela ameniza o rigor nas normas jurídicas e coloca em desequilíbrio ainda mais acentuada a relação de capital *versus* trabalho, o que se reflete no mercado de consumo. Já a desregulamentação é uma supressão de direitos que coloca o empregado como um agente que deve estabelecer as regras dessa relação, como se houvesse um patamar aceitável de igualdade para tal. Como se o trabalhador pudesse se rebelar sem consequências diretas na obtenção de suas necessidades básicas.

Com isso, o princípio da proteção do Direito do Trabalho, já não está explícito na aplicação da norma mais favorável ao empregado, escancarando a vulnerabilidade destes, como expressa Garcia (2017).

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G., 2017, p. 40).

As alterações aprofundam a desigualdade da relação e conseqüentemente, a desigualdade social econômica. Mesmo que as adequações legais sejam

necessárias, pois visam atender as mudanças da sociedade, percebe-se sem haver necessidade de aprofundamento neste estudo, que a reforma trabalhista extrapolou ao limite no que diz respeito à exploração da mão de obra humana e sua condição social que é diretamente afetada.

Mesmo sendo uma previsão já expressa no ordenamento jurídico, o trabalho autônomo recebeu uma nova roupagem em suas definições. O artigo 442 - B, traz em sua leitura a previsão de trabalho contínuo na prestação de serviços, mas sendo autônomo. Logo, a condição de trabalho é análoga à de empregado.

[...] não é possível que o ordenamento jurídico diga que uma situação fática gera efeitos jurídicos distintos. Se o empregado, nos termos da lei, é aquele que presta serviços de forma não eventual (contínua), subordinada e remunerada, não se pode considerar um profissional, trabalhando nas mesmas condições, como autônomo. A exclusividade nunca foi elemento caracterizador (ou descaracterizador) da relação de emprego, mas a continuidade gera a não eventualidade, da qual se presume a subordinação, que nada mais é do que a inserção na atividade empreendedora alheia. Assim, quando a lei tenta dizer que um empregado, cujas características continuam estabelecidas nos artigos 2o e 3o da CLT, não é um emprego, suas possibilidades de aplicação são nulas. (MAIOR, J. L. S.; SEVERO, V. S., 2017, p. 39).

Diante da releitura feita, a contratação de trabalhador autônomo na forma proposta segue todos os elementos de fato e de direito da relação de empregado, como figura o conteúdo do artigo 3º da CLT

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm).

Desde já, pode-se afirmar que as mudanças afetam também os direitos previdenciários, pois sem contribuição direta decorrente da relação de trabalho como empregado formal, o indivíduo passa a ficar sem a proteção da previdência social, que se constitui pelo caráter contributivo, pois é condição intrínseca que o trabalhador esteja filiado ao regime geral da previdência social para que possa acessar os benefícios previdenciários, conforme artigo 201 da Constituição Federal de 1988.

Numa das alterações que é tida como a “pior”, o trabalho intermitente é absolutamente precário, tendo seus efeitos fortemente estendidos aos direitos previdenciários, uma vez que não há a necessária contribuição mensal com valores que atingem o salário-mínimo nacional vigente. Vejamos a letra da lei solidificando essa precarização aviltante;

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

[...]

(BRASIL, 2017, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm).

A previsão dessa relação de trabalho deixa o trabalhador com uma restrição de renda e de proteção da previdência social, além de limitar as perspectivas enquanto a segurança necessária para atender as necessidades básicas de sua família.

As regras a partir da mudança deste artigo (que já existia com texto diverso) mas que foi reafirmado e ampliado, rompe com direitos valiosos do trabalhador, e fere noções jurídicas no que tange o excesso de poder e uma relação desigual e cada vez mais instável do trabalhador.

Já no outro polo, tem-se a perspectiva conveniente da empresa, pois “a regra trazida na “reforma”, tal como prevista, busca evitar que o empregador assuma o risco da atividade, pois tenta permitir que ele remunere o trabalho apenas quando dele efetivamente precisar.” (MAIOR, J. L. S.; SEVERO, V. S., 2017, p. 68).

Trata-se do trabalho intermitente, que vincula o trabalhador a empresa, mas que não garante trabalho e renda capaz de atender as necessidades básicas dele e de sua família. Se antes as atividades eram organizadas para serem realizadas ao longo de uma semana, hoje é provável que se acumulem e seja sua prestação exigida em 2 dias, sobrecarregando o trabalhador e desonerando o empregador.

Em diversos argumentos tendenciosos e parciais, é possível encontrar a validade dessa modalidade. No entanto, a falácia de que as reformas geram postos de trabalho e reduzem o contingente de desempregados nesse país, é facilmente aniquilada, e até mesmo contraditória, visto o aumento de desemprego, sendo essa condição esmiuçada por Maior, J. L. S. e Severo, V. S. (2017, p. 69):

A alteração legal é justificada com o argumento de que pode gerar novos postos de trabalho. A questão é justamente que tipo de vínculo seria criado, pois da forma como previsto, se aplicado sem a necessária contaminação pelas normas e princípios que orientam e justificam o Direito do Trabalho, exigiria dos empregados que mantivessem pelo menos quatro ou cinco vínculos, para que pudessem ter alguma previsibilidade de remuneração (e contribuição previdenciária) suficiente para sua subsistência física. Então, o que aparentemente é apontado como uma vantagem, concretamente apresenta-se como a mágica da multiplicação dos postos de trabalho sem aumentar, de fato, o número de empregados, podendo até, ao contrário, provocar maior desemprego, no sentido da eliminação dos empregos efetivos, que se substituiriam por esses precários.

Além disso, a Lei visa também enfraquecer as entidades sindicais, de distintas maneiras, podendo citar a eliminação do financiamento compulsório dos sindicatos, sendo agora facultativa. E tratando-se do campo do Direito Coletivo do Trabalho,

a nova lei não autoriza a cobrança, em face dos trabalhadores representados, da cota de solidariedade (também chamada de contribuição negociada ou contribuição assistencial), que é fixada em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho como fórmula de reforço do sindicalismo, após alcançada a vitória na negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G., 2017, p. 45)

A Lei nº 13.467/2017 é absolutamente tendenciosa a dar prevalência às regras negociadas pelas partes, o que abranda a interferência estatal nas relações de trabalho e contraria o princípio da proteção, embutido no artigo 7º da Constituição Federal. Por mais que haja necessária homologação, muitos pormenores serão anulados nestas negociações em desfavor do trabalhador.

O artigo 611 - A da CLT é o ponto que traz diretamente a imperiosa prevalência dos objetivos do negociado em face do legislado. Assim, prevalece acima da segurança jurídica imposta pela Lei, a negociação realizada com as

partes, ou seja, uma negociação com os polos em forças distintas. A empresa tende a se beneficiar com as cláusulas contratuais.

De forma geral, houve também na reforma, uma contestação dos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, assim como, manifesta tentativa de restrição e enfraquecimento da Justiça do Trabalho, conforme artigo 8º §§ 2º e 3º exemplificativamente. Além disso, os artigos 702, I, "f", §§ 3º e 4º 855-A até 855-E, 878, entre outros.

No âmbito do processo do trabalho, a imposição pelo legislador de honorários sucumbenciais ao reclamante reflete a intenção de desestimular lides temerárias e volta a empurrar o trabalhador a perdas financeiras.

A perversidade legal estende-se aos honorários advocatícios devidos pelo beneficiário da justiça gratuita. Ao invés de serem naturais encargo da União (art. 52, LXXIV, CF; Súmula n. 457, TST, por analogia, se for o caso), respeitados patamares monetários módicos previamente fixados por regra jurídica - tal como hoje acontece com os honorários periciais -, o beneficiário da justiça gratuita sucumbente em honorários advocatícios mantém-se, pela nova lei, como efetivo devedor (novo § 42 do art. 791 -A da CLT). Dessa maneira, responderão pelo seu encargo processual os seus créditos obtidos no respectivo processo ou em outro processo (art. 791-A, § 42, CLT). Mais do que isso: não havendo tais créditos, a pessoa humana beneficiária da justiça gratuita poderá ser excutida nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que certificou a referida obrigação, se o advogado credor demonstrar "que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade" (novo § 42 do art. 791 -A da CLT). (DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G., 2017, p. 50).

Em 2021, necessariamente, esse assunto entrou em forte discussão e foi considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal-STF. Os artigos 790-B e 791-A da lei que versavam sobre pagamento de honorários foram derrubados pela mais alta instância do judiciário brasileiro. Estes trechos da lei restringiam o acesso à Justiça do Trabalho.

Na análise dos aspectos da terceirização relativizada com a lei n. 13.467/17, percebe-se uma tendência à prática desenfreada e mais direitos afetados. Além disso, o texto legal amplia a terceirização de quaisquer atividades, inclusive atividade principal. E claramente essa "subcontratação" tem seus interesses explícitos, que se expõem no pagamento de salários muito reduzidos, perdendo-se o equilíbrio e a paridade dos salários pagos entre empregados e terceirizados.

Consoante com a defesa de um sistema equilibrado, Delgado, G. N. e Delgado, M. G. (2017, p. 200), sintetizam que “[...] um sistema de propriedade privada e de livre iniciativa que se harmonize com esse elenco notável de princípios humanísticos e sociais não é compatível com o artifício jurídico da terceirização trabalhista desenfreada.”

A terceirização é uma das formas que estão em voga no processo de flexibilização de direitos. Tem na prática uma relação frágil, remunerações reduzidas entre outros fatores que pretendem unicamente reduzir custos para a empresa, aumentando seus lucros em detrimento da venda “leiloadas” da força de trabalho da população.

Assim, Leite (2022, p. 987-988) atribui robustez à impiedade do sistema capitalista.

Sendo a competitividade a palavra de ordem ditada pelo processo de globalização e da ideologia neoliberal, diversas empresas passaram a ver a terceirização como única forma de reduzir custos, momento encargos sociais, trabalhistas e fiscais, procurando, com tal prática, diminuir o quantitativo de empregados e contratar com número cada vez maior de “colaboradores” autônomos ou pequenos empresários.”

A reforma teve a justificativa fundamentada para regularizar as contas públicas, estimular a economia e criar empregos. Para empresários, a reforma cria um ambiente competitivo, com a diminuição de encargos trabalhistas, além de dar segurança jurídica ao empregador.

Alguns meses antes da aprovação da Lei n. 13.467/17 que teve uma avalanche de modificações da CLT, já havia sido aprovada a Lei nº 13.429/2017, também conhecida como Lei da Terceirização.

Na prática, houve um aumento significativo de cadastros de Microempreendedor Individual-MEI. O MEI é uma categoria empresarial, com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica-CNPJ, destinada a empreendedores individuais que exercem determinadas atividades por conta própria e possuem faturamento anual limitado a R\$ 81 mil.

Mas a simplicidade em ser um “empresário” tem desvantagens diretas, principalmente quando forem acessar os benefícios previdenciários que serão

pagos com valores de salário-mínimo nacional vigente. Além de claro, não possuem férias remuneradas, 13º salário, fundo de garantia, entre outros.

Além disso, há de se citar que esse aumento exponencial reflete a transformação dos modelos capitalistas que têm sido construídos entre empresários e Legislativo, focando no aumento do capital em detrimento de direitos sociais básicos da população.

O regime de acumulação flexível, que vem moldando o território global, resulta em altos índices de trabalho informal. Esse regime exige dos territórios nacionais flexibilização das normas nacionais a fim de que o capital possa se estabelecer sem confrontar com as regras nacionalistas que incidem sobre territórios dos Estados-nação. Assim, com a tendência de reduzir o número de trabalhadores formais vinculados às empresas, a subcontratação de pequenas empresas e de trabalhadores informais para a produção e a prestação de serviços vem cada vez mais sendo utilizada pelas grandes corporações que atuam na escala global. A transformação do capitalismo de um modelo fordista para o modelo de acumulação flexível do capital envolve a flexibilidade de contratos de trabalho dos empregados, em que as empresas se aproveitam das altas taxas de desemprego e passam a oferecer maior número de vagas temporárias, de carga horária parcial e também de trabalho subcontratado, com arranjos flexíveis de trabalho. (HAMMES, 2018, p. 18)

Para efetivar a desresponsabilização e a redução de encargos, as empresas passaram a planejar a contratação de microempreendedores, mesmo que não possam exigir desses profissionais uma relação de trabalho típica do regime CLT.

Mas contratar MEI pode configurar vínculo empregatício caso haja subordinação, habitualidade e pessoalidade. Na prática, sabe-se que as contratações que ocorrem hoje, tem presentes esses pressupostos e em caso de lide deve haver o reconhecimento de vínculo pela justiça do trabalho.

Outra discussão em voga, traz elementos quanto a níveis potencializados de “pejotização” através dessa tendência. Mesmo que o assunto não seja abertamente admitido pelas autoridades.

No esforço de trazer o contraponto positivo dessa reforma a partir da perspectiva dos direitos do trabalhador, encontram-se alguns fragmentos. Um dos proveitos, é citado por Delgado, M.G. e Delgado, G.N. (2017, p. 52-53), mas que traz logo em seguida, o quão perversa é a lei no aspecto humanista

[...] a Lei da Reforma Trabalhista também procurou regular aspectos do contrato de trabalho anteriormente sem normatização explícita pela legislação federal. Nesse sentido, pode-se argumentar que veio suprir lacuna existente na ordem jurídica do País. Entretanto, no preenchimento dessas lacunas normativas, o fato é que o novo diploma legal também se perfilou por espírito anti-humanista e anti social, buscando, em praticamente todas as situações contempladas, assegurar um modesto padrão de proteção e garantias ao valor trabalho e à pessoa humana trabalhadora.

Vale lembrar que a reforma trabalhista teve uma rapidez incomparável e uma formatação e aprovação inacreditáveis. O “velho” sistema trabalhista foi desmontado e o novo, traz elementos de dinamismo e liberdade, mas que são favoráveis aos empresários e extremamente danosos aos trabalhadores. (MARTINS, 2017). As sequelas desse sistema ainda não estão consolidadas, mas sabe-se que não são simpáticas à garantia de direitos.

E diante desse cenário, abordar-se-á, como na prática, a reforma trabalhista tem mudado os cenários do mundo do trabalho e as consequências específicas nas situações em que não tem a proteção como valor central.

A classe trabalhadora brasileira tem tido recentes potencializações das dificuldades no que se refere ao atendimento às necessidades básicas. O desemprego em elevação e a precarização das relações de trabalho são as causas mais impetuosas.

Se no século XIX o trabalho subordinado maturou, surgindo de forma predominante a relação empregatícia, hoje conhecemos o processo inverso de uma forma bem acelerada. Mesmo que a relação de trabalho formal e subordinado ainda seja predominante, estamos acompanhando lacunas consideráveis desta relação hegemônica dos últimos 2 séculos.

De acordo com o autor,

a relação de emprego erigindo-se a partir do trabalho livre, mas simultaneamente subordinado, permite ao empreendedor capitalista usufruir do máximo de energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humana, dando origem ao mecanismo de integração da pessoa ao sistema produtivo dotado de potencialidade máxima no tocante a geração de bens e serviços da sociedade histórica (DELGADO, M. G., 2022, p. 103).

Diante de um sistema de produção mais tecnológico e um sistema capitalista perverso que tem como foco a acumulação de capital, a relação de emprego já não

exibe uma importância fundamental. A exploração do trabalho agora tende a ser realizada sem a vinculação direta. Os riscos do “negócio” passaram a estar mais presentes do lado do trabalhador.

Numa tendência neoliberal, a Lei nº 13.784/19 “Lei da Liberdade Econômica” autoriza a flexibilização em uma de suas formas mais diretas. Com ela, há simplificação dos negócios, mas principalmente, uma desresponsabilização mediante os riscos dos empresários. Em detrimento a isso, há um risco potencial aos trabalhadores.

Além dos trabalhadores “por conta própria”, temos ainda o contingente incontável de trabalhadores informais, que sequer possuem registros de suas atividades e que por consequência da informalidade e da baixa renda, não contribuem para o sistema previdenciária. Estes são ainda mais empurrados à margem do que aqueles, havendo ausência total dos direitos trabalhistas.

Com discursos neoliberais em voga, tem-se como necessidade para fomentar o capitalismo e sua competitividade econômica, um Direito do trabalho flexibilizado para um acúmulo de lucros pelas minorias detentoras dos meios de produção. Porém, essa flexibilização causa uma precarização de direitos, colocando o trabalhador numa condição de retrocesso.

A ideia difundida de autonomia é ilusória. O trabalhador apenas usa a roupagem de pessoa jurídica. “Fato é que a subordinação jurídica passou a estar escondida na fachada da autonomia.” (MARTINEZ, 2018, p.284). No entanto, a subcontratação tem apenas uma das partes em vantagem. Ora, contratar uma mão de obra, sem nenhuma obrigação, além do salário mensal, é o ideal para acumulação capitalista.

Tem-se assim, um movimento de regresso. Mesmo que ainda não tenhamos tido uma efetiva evolução e abandono completo da escravidão, tem-se acompanhado notícias recorrentes de uma “escravidão moderna”, mas que na sua essência, não permite a dignidade e o acesso aos direitos básicos desse trabalhador. E pior, tem restrição de sua liberdade.

Vislumbra-se assim, um movimento de retrocesso ao que conhecemos como evolução do trabalho e sua construção nos direitos sociais:

A ressignificação da palavra “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão. (MARTINEZ, 2022, p.80-81).

Assim, pode-se afirmar que atualmente vivemos um novo movimento e este em sentido contrário, baseado na informalidade, flexibilização de contratos de trabalho e de seus direitos. E são os trabalhadores que já reúnem menos benefícios e direitos, que estão sendo atingidos.

Um sujeito que não goza de direitos perante situações de incapacidade, ou seja, um “máquina” que precisa produzir e está diretamente atrelada a sua utilidade.

4 IMPACTOS COM O RECRUDESCIMENTO DA AGENDA DE REFORMA

O trabalho tem um valor social atribuído por permitir acessos e cumprir um conjunto de funções sociais. Mas foi a partir do iluminismo da Idade Moderna, que o trabalho passou a ter essa valoração, considerando que antes era considerado uma forma de tortura.

Tem-se o direito do trabalho como um dos direitos que inaugurou os direitos sociais. No entanto, a partir deles, tem-se a necessidade de outros direitos de proteção, podendo citar a educação que sustenta o trabalho mais complexo e instrumental, assim como, o direito a previdência social que se propõem a proteção dos trabalhadores e sua família, garantindo acesso aos meios indispensáveis de manutenção das necessidades básicas por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, morte e outros.

As demais garantias sociais que se consolidaram nas últimas décadas no Brasil, principalmente com a positivação da Constituição Federal de 1988, têm tido recentes e significativas perdas. Assim como o Direito do Trabalho “inaugurou” os principais direitos sociais há um século, tem-se uma tendência de que é por ele que se inicia um movimento de desconstrução da proteção social proposta pelos direitos sociais.

Para que haja o alcance idealizado do mercado, a forma encontrada é reduzir os custos diretos com a mão de obra. Perder a vinculação jurídica com a empresa tomadora, através de intermediação de contratação de mão de obra, ocasiona relações frágeis e insegurança aos trabalhadores. É uma relação não padronizada no mundo do trabalho.

A flexibilização das relações de trabalho se ampliam com a reforma trabalhista, concretizadas pelo acréscimo nas possibilidades de terceirização, pela legalização do trabalho intermitente e pelas jornadas parciais. Sem falar na ampliação gradativa da pejetização.

Tornar os trabalhadores seus “próprios empregadores” é consequência de uma multidão de trabalhadores fora do mercado formal e que buscam formas precárias para obter renda, que dificilmente ultrapassam os parâmetros mínimos no quesito de necessidades para sobrevivência.

4.1 As modalidades de trabalho precarizado

O processo do mundo do trabalho, assim como toda a dinâmica da sociedade, tem-se modificado de forma vertiginosa. Desse modo, tem-se modalidades e conversões surgindo a todo momento. A própria pandemia da COVID 19 fez acelerar mudanças como o home office, sendo necessário, a legislação trazer aporte para responder às demandas concretas.

Por sua vez, em contraponto, o emprego padrão, formal e integral, que possibilita direitos sociais que garantem segurança e condições básicas, já pode ser visto como condição anômala em alguns casos.

4.1.1 Trabalho Informal

O trabalho informal se caracteriza pela ausência de vínculo de trabalho e a desresponsabilização do contratante, ou seja, não há registros na carteira de trabalho ou em contrato.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o trabalho informal se refere a categoria que engloba trabalhadores empregados no setor privado sem carteira assinada, empregados domésticos sem carteira assinada, empregador sem registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica-CNPJ, trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ e trabalhador familiar auxiliar.

No Brasil, tem um contingente gigante desses trabalhadores. O IBGE ainda traz uma caracterização muito pertinente e incômoda

unidades econômicas que produzem bens e serviços com o principal objetivo de gerar ocupação e rendimento para as pessoas envolvidas, operando, tipicamente, com baixo nível de organização, com alguma ou nenhuma divisão entre trabalho e capital como fatores de produção, e em pequena escala, sendo ou não formalmente constituídas. (IBGE, 2022, <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/setor-informal.html>)

A expressão “baixo nível de organização”, perpétua na atividade laboral, seu planejamento e sua manutenção como atividade. Mas além disso, em regra, há uma

dificuldade de organização na gestão familiar e financeira, pois não há, garantia de trabalho e por consequência, de renda.

O trabalho informal impacta na vida de toda sociedade brasileira. É um contingente da sociedade que necessita de forma recorrente de proteção social e acesso às políticas públicas. Além disso, na economia não são uma parcela que fomenta consumo e a produção.

A informalidade, apesar de não ser invisível, não é mapeada e assim, não há investimento em políticas públicas nesses setores de produção. Isso impõe dificuldade a longo prazo aos limites enfrentados por esta condição de trabalho. Não se tem informações suficientes para que haja investimentos em possível elevação de escolaridade, capacitações profissionais e conhecimento de demandas do próprio mercado.

4.1.2 Uberização

As transformações no mundo do trabalho fazem parte de um processo histórico que alteram a sociabilidade. Dentre estas, tem se como um fenômeno contemporâneo, a desregulamentação, que se caracteriza pela ausência total da intervenção do Estado nas normas trabalhistas, deixando a cargo dos trabalhadores e seus contratantes (entre estes os “aplicativos/plataformas digitais”).

Essa condição de trabalho ignora os princípios que regem o direito do trabalho, em especial o Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Esse novo modelo de trabalho em voga, o profissional presta serviços conforme a demanda e sem que haja vínculo empregatício.

A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. (FERRAZ; FRANCO, 2019, p. 845).

A prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais não se restringe apenas ao UBER, do qual se extrai o termo em debate. O modelo de atividades laborais e negócios tem em si a total desregulamentação de direitos, expondo o trabalhador a todos os riscos e a nenhum direito.

Diante das mudanças impostas pelo capital e uma maior acumulação num ideário ultraliberal, tem-se na mesma proporção, a maior exposição do indivíduo, engolindo conquistas sociais da classe trabalhadora.

Tem-se números expressivos desta categoria de trabalhadores que estão numa condição à margem da formalização.

Em termos comparativos, pode-se dizer que os trabalhadores de entrega e transporte por aplicativos representam 6% daqueles que estão sob a categoria conta própria somado à categoria empregado do setor privado sem carteira, resultando 32,3 milhões de trabalhadores. (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA-IPEA, 2021, p. 4).

Assim, o Direito do Trabalho requer uma adaptação para que este consiga impedir a aniquilação dos direitos e romper barreiras diante de um mercado que impõem a exploração do trabalho e a acumulação do capital. A política de austeridade econômica afeta a coletividade e seus direitos mais fundamentais.

Um trabalhador exposto que assume na sua integralidade os riscos da atividade. Além de não acumular capital (longe disso), responde pelos riscos pessoais e de terceiros. Responde por sua contribuição social. Responde pela oscilação da demanda e todos os aspectos que estão inseridos na condição precária e de incertezas com a própria manutenção das necessidades básicas. Tem-se assim, uma superexploração.

4.1.3 Contrato intermitente

O contrato intermitente é uma das novas modalidades de trabalho e implica em trabalho não continuado, ou seja, de forma esporádica e de extrema instabilidade e incerteza. “Trata-se de novíssima figura jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, sem dúvida, mas claramente instigadora de grave precarização no mundo do trabalho do País.” (DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G., 2017, p. 54).

O trabalho do intermitente tem como sua característica principal, alternância de períodos entre a atividade e inatividade. Esses períodos de inatividade, não são remunerados. Há um vínculo por demanda. E a ocupação tende a ter períodos menores dentro do mês.

Rompe-se assim, de acordo com Delgado G. N. e Delgado M. G. (2018) com direitos justralhistas tidos como estruturais do Direito do Trabalho, sendo os dois principais: a jornada e o salário.

Assim, tem-se uma remuneração também muito inferior, ou seja, garante-se apenas as horas trabalhadas, o que de forma geral, não totaliza o valor do salário-mínimo nacional vigente recebido por mês, considerando que as horas trabalhadas são de forma geral, também inferiores a 220 horas/mês.

O empregado poderá ter vários vínculos, devendo ser convocado com 3 (três) dias de antecedência e recebendo todas as verbas rescisórias proporcionais no final de cada período.

Os problemas não se limitam a baixa remuneração mensal, mas tem implicações também no acesso ao benefício previdenciário, caso requerido.

Imagine-se que um empregado contratado para a prestação de trabalho intermitente receba em determinado mês apenas meio salário mínimo e apenas sobre esta base tenha contribuído juntamente com seu empregador. Esse empregado, conseqüentemente, não terá reconhecido como tempo de contribuição o referido mês, pois a contribuição feita não superou a contribuição mínima mensal exigida. (MARTINEZ, 2020, p.466)

Além disso, o trabalhador intermitente não tem direito ao seguro-desemprego, sendo mais uma das graves conseqüências.

De acordo com os dados do Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados-CAGED, em 2021 foram realizadas mais de 22 mil admissões na modalidade intermitente. (CAGED, 2021).

Mas no site oficial do governo, os dados constam como “Modernização Trabalhista”, mas tem-se uma concepção um pouco mais crítica sobre a situação. Se antes havia um contrato formal e continuado, hoje a tendência é do empregador enxugar ao máximo a quantidade de empregador e agrupar determinadas tarefas e atividades em dias determinados. Paga-se assim, muito menos pela mão de obra do trabalhador.

4.1.4 Terceirização

Entre as modalidades em voga, temos a Terceirização que é tida como forma clássica de precarização das relações de trabalho. A terceirização é uma das configurações que tem ganhado terreno neste processo do mundo contemporâneo do trabalho. Iniciou com limitações quanto às áreas em que poderia ser usada, mas se ampliou no campo fático e nas regulamentações. Hoje tem um vasto campo de inserção.

Atualmente, portanto, a definição de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é a seguinte: técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade principal. (MARTINEZ, 2018, p. 670).

No entanto, a terceirização é um modelo muito distinto ao que era costumeiro até as últimas décadas do século XX. De acordo com a definição de Delgado M. G. (2022, p. 549): “[...] para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”.

A relação de trabalho passou a ter um encadeamento com 3 lados e não mais a relação bilateral anteriormente tida como única possibilidade, inclusive sendo essa a contida na CLT em seus Artigos 2º e 3º. Ao passo que as empresas tomadoras diminuem suas responsabilidades diretas com o trabalhador, também há uma lacuna na proteção social aos trabalhadores.

Tem-se na terceirização, como principais problemas do ponto de vista da classe trabalhadora, os baixos salários e ausência de vantagens remuneratórias e proteção, a insegurança do trabalho (maior incidência de acidentes e doenças decorrentes do trabalho) e a fragilidade dos contratos em si.

De acordo com Barbosa e Orbem (2015, p. 5), “na terceirização parte das atividades da empresa são transferidas para que empregados de uma empresa terceirizada os executem a um custo menor para a empresa contratante”.

As oportunidades remotas de formação/qualificação incentivada, além da rotatividade alta desses trabalhadores que corroboram com o que se tem de principal característica: a fragilidade e desorganização coletiva dessa relação.

A par disso, a fórmula terceirizante enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente – e mesmo simbolicamente, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista. Se não bastasse, trata-se de ladina fórmula de desorganização coletiva do segmento profissional e social dos trabalhadores, por esvaziando conceito de categoria profissional, rompendo a linha histórica de conquistas trabalhistas. (DELGADO, M. G., 2022, p. 550).

Ao mesmo tempo que o trabalhador perde direitos, como a renda e os demais benefícios sociais decorrentes, fortalece-se os empresários e seu acúmulo de riquezas. Não bastasse, esse movimento resulta na desarticulação das categorias profissionais, enfraquecendo lutas e resistências.

A reforma trouxe ares muito densos sobre o tema, quando autorizam a terceirização também para as atividades principais

A inovação jurídica promovida pela Lei 13.467/2017 – entre tantas maléficas medidas, talvez a mais perversa - reside na autorização da terceirização de serviços até mesmo relativamente à atividade principal da empresa tomadora (novos arts. 4º-A, caput, e 5º-A, caput, da Lei n. 6.019/1974, conforme redação inserida pelo art. 2º da Lei n. 13.467/2017). Se não bastasse isso, o novo diploma legal elimina a imperatividade da isonomia salarial entre empregados terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços, tomando tal garantia jurídica mera opção contratual entre as próprias empresas (art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo redação introduzida pela Lei n. 13.467/2017). (DELGADO, M. G., 2017, p. 56)

Diante disso, na busca pelos direitos trabalhistas mediante a ausência do cumprimento integral das verbas, tem-se uma dificuldade de efetivar o pagamento das verbas, considerando que as prestadoras de serviços terceirizados tem de forma geral, uma menor organização e capital.

4.1.5 Pejotização e seus aspectos ardis

A flexibilização das relações de trabalho tem adotado diversas formas e tem criado os mais diversos e atípicos contratos de trabalho. Atendem aos interesses do

mercado na reestruturação produtiva e assenta uma assimetria na relação mercado de capital x trabalhador.

Mesmo que este fenômeno não seja novo, é, com certeza, muito mais presente nos últimos anos. Não deixa de se assemelhar com a terceirização, se distinguindo apenas pela relação bilateral. Tem-se também um desequilíbrio com o ônus que também fica a cargo do trabalhador. Já na terceirização, tem-se uma relação tridimensional, com direitos trabalhistas, mas com salários e reflexos extremamente baixos.

Tem se entre a precarização das relações de trabalho, a contratação direta do trabalhador com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica-CNPJ. Assim, “na pejetização a empresa contratada é uma pessoa física sob a forma de pessoa jurídica para que esta preste serviço de forma pessoal”. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p.7).

Este fica responsável pela mão de obra, pelos encargos trabalhistas, diga-se, inclusive as férias e o 13º salário. Ainda, os encargos fiscais, a contribuição previdenciária é dele também. Não terá recolhimento do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço-FGTS. Não terá garantias, segurança e capacidade de negociação, afinal, nada impede a empresa de trocar o “número” do trabalhador.

Por conseguinte, ao deixar de utilizar uma relação de trabalho para usar uma relação comercial a empresa contratante reduz custos com suas operações, visto que tal modalidade de contratação não aparecerá mais no setor de recursos humanos, mas sim no setor de compras da empresa. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 5).

Tem se um trabalhador prestando serviços diretos para a empresa, mas deixa-se de ter uma relação de trabalho. Logo o Direito do Trabalho não tem atuação nessa relação, cabendo ao Direito Civil as lides que decorrem dessa relação. Não há garantias, mesmo que haja uma relação desequilibrada entre as partes no que tange a relação trabalhista. “Todavia, no contexto do Direito do Trabalho a “pejetização” ainda não dispõe de viabilidade legal como forma de trabalho regulamentado por lei trabalhista, não havendo a incidência de qualquer direito juslaboral. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 11).

Apesar de a lei impor limites à contratação por CNPJ, ela acabou por legalizá-la. Desde 2017 é permitido a realização de todas as atividades (inclusive atividades fim). Existe a necessidade de lapso temporal de 18 meses para que o então empregado, possa passar a prestar serviços a mesma empresa.

À vista disso, a Justiça do Trabalho tem comprovado que a contratação de uma pessoa jurídica para prestação de serviços personalíssimos vem sendo usada para substituir o contrato de emprego, na tentativa de descaracterizar o vínculo de emprego, através da utilização de um contrato de prestação de serviços de natureza civil. Por tal razão, entende como “pejotização” apenas quando a prática está ligada a uma conotação negativa, isto é, só compreende como “pejotização” quando a pessoa jurídica é usada para mascarar a relação de emprego, fraudando a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 11).

Tem se um conjunto de leis recentemente aprovadas que institucionalizam a precarização. Assim como a terceirização, o trabalho intermitente, a Pejotização, escancara os efeitos da liberdade econômica e a flexibilização dos direitos trabalhistas. Não há sindicato, não há organização e pertencimento de classe e não há proteção social.

Além disso, há uma aparente fraude tributária, diante da desoneração das empresas: “[...] acontece quando empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica (pejotização) especialmente empreendida com o objetivo de diminuir a incidência de tributação”. (MARTINEZ, 2022, p.535)

O aspecto fraudulento dessa prática perpassa as diferentes dimensões. Traz uma grave fragilidade aos trabalhadores que não possuem direitos trabalhistas apesar de estarem na condição de hipossuficientes nessa relação capital x trabalho e causam impactos negativos no sistema tributário, assim como, trazem prejuízos sociais que ultrapassam a individualidade.

A fraude tem sido inclusive, fundamento para ingressar em juízo, conforme decisão em segundo grau do Tribunal Regional do Trabalho-TRT.

EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. PERÍODO POSTERIOR À ANOTAÇÃO DA CTPS. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. Admitida a prestação de serviços pelas reclamadas em período posterior àquele que consta na CTPS, é ônus das mesmas, nos termos do art. 818, II da CLT, do art. 373, II do CPC e do

princípio da continuidade da prestação de serviços, insculpido na Súmula 212 do TST, a prova de que a relação mantida com o trabalhador deixou de possuir caráter empregatício após a sua despedida. Todavia, de tal ônus não se desincumbiram, presumindo-se pela continuidade da prestação de serviços pelo reclamante, nos mesmos moldes em que antes prestados. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020543-53.2021.5.04.0292 ROT, em 28/10/2022, Desembargador Carlos Alberto May). (RIO GRANDE DO SUL, 2022, <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/46Jl7zFJQCzLUK7RWMVN8w>).

As ações têm-se proliferado no sentido de criar mecanismos que almejam extrair ao máximo a mais-valia. Para tal, “extingue-se” os direitos trabalhistas sem perder a força de trabalho e fraudar o fisco, havendo prejuízos indiretos na aplicação de políticas públicas, que são em sua maioria, por demanda e necessidade, voltadas aos trabalhadores assalariados.

4.1.6 Microempreendedor Individual-MEI

O Microempreendedor Individual é pessoa jurídica que realiza suas atividades por conta própria, sendo essa uma possibilidade real de obter acesso à previdência social, o que se torna um importante mecanismo de inclusão e garantia de direitos.

No entanto,

[...] se, de um lado argumentos para a aprovação da figura do MEI no Brasil sustentam a figura do MEI no sentido de transmitir uma imagem social e inclusiva do instituto, provocando a formalização de pequenas atividades empresariais, concedendo-lhes cobertura previdenciária, além de outros benefícios gozados pelos empreendedores formalizados, há, por outro lado, argumentos que elam a concluir que esta política pública nacional é consequência de um contexto global e está diretamente relacionada ao regime de acumulação flexível do capital, que se manifesta no território global. (HAMMES, 2018, p. 154).

A perspectiva do mercado, diante de um contingente de desempregados, tem se inclinado para burlar a situação de fato, “romantizando” um cenário de desemprego, e para tal, vem divulgando uma ideia de empreendedorismo e criatividade da população. No entanto, é mais uma das modalidades de precarização.

A figura do MEI foi criada com a publicação da Lei Complementar de n. 128 de 19 de dezembro de 2008. Posteriormente sofreu alteração na Lei Complementar n. 147 de 07 de agosto de 2014.

Essa mesma Lei Complementar nº147 trouxe também uma melhor compreensão do instituto do MEI. Esclarece a nova legislação em seu art. 18-E, e seus parágrafos, que o “MEI é uma modalidade de microempresa”, e que “o instituto do MEI é uma política pública que tem por objetivo a formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária”. (HAMMES, 2018, p. 136).

Posteriormente ainda houve alterações nas Leis Complementares n. 123 de 2006 e n. 155 de 2016. Dentre as principais alterações, pode-se citar a ampliação significativa das atividades que podem aderir a esta categoria.

No site da Receita Federal do Brasil, em 10 de setembro de 2022, a formalização de microempreendedores individuais beira os 15 (quinze) milhões. De acordo com Hammes (2018), com dados extraídos do Portal do Empreendedor, em 31 de dezembro de 2017 o número de MEIs era de sete milhões.

Os números se avolumam mensalmente, impondo um desafio nos aspectos do fisco, considerando a desoneração fiscal concedida pelo Estado Brasileiro que acaba por ser repassada a toda sociedade, mas que desonera também o sistema capitalista, por ser uma forma de contratação de trabalho a baixo custo.

Em relação a uma hierarquização dos fatores considerados para se formalizar, destacaram-se: (1) segurança jurídica, (2) acesso aos serviços bancários e (3) cobertura previdenciária. Esses fatores, sob o ponto de vista do empreendedor, podem ser considerados como objetivos, no que se refere à proteção junto aos órgãos públicos (judiciário, Previdência Social e bancos federais). Não raro, verifica-se que a percepção desses benefícios é relativamente remota, entretanto se verifica maior apreço a essas condições por parte do MEI como na busca de cobertura previdenciária para a segurança da família, caso o provedor do lar venha a falecer, ou na questão do acesso a algum bem por meio de linhas de crédito, alternativas virtualmente inviáveis anteriormente [...]. (TELLES, 2016, p. 20)

Enquanto política pública, a inclusão de trabalhadores, antes no mercado informal tem efeitos positivos, considerando principalmente, o acesso aos benefícios previdenciários a partir de uma tributação baixa.

Mas sendo o processo de formalização simples e sem custos diretos, há de se discutir a “banalização” e “desvirtuação” dessa política pública. Existem milhões de cadastros, mas com uma parcela considerável destes, inadimplentes.

Hammes, (2018, p. 161), problematiza também os aspectos fiscais.

No caso da política pública do MEI, há, como já dito, diversos benefícios cujo custo é assumido pelo próprio Estado, no sentido federado, ou seja, cada ente federado assume uma parte desse ônus, gerando ao grande capital um aumento da capacidade de contratação desse trabalhador cujo custo é subsidiado pelo Estado.

Além disso, a partir da figura do MEI, o mercado passou a ter uma possibilidade adicional de realizar contratações de serviços a custos baixos e sem a eles garantir direitos que seriam devidos ao trabalhador formal na condição de empregado.

Essa fraude trabalhista tem sido muito comum. No entanto, o MEI pela sua característica de pessoa jurídica, não tem ou não deveria ter, relação de subordinação, personalidade e os demais aspectos elencados no artigo terceiro da CLT. No entanto, tem se com essa fraude, uma demanda crescente de reclamações na justiça do trabalho, quanto ao reconhecimento de vínculos.

A característica do empregado que consta no artigo segundo da CLT é o que baliza a condição de existência de vínculo de emprego quando este assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Assim, tem-se decisões que vem reconhecendo essa prática como uma relação de emprego, havendo necessariamente, pagamento dos direitos trabalhistas em sua integralidade.

EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SERRALHEIRO. A existência de microempresa constituída pelo trabalhador não é suficiente para afastar a relação de emprego quando demonstrado que o trabalho se dava com subordinação. Comprovado que era a reclamada quem detinha os instrumentos necessários ao desempenho da atividade, atuando o reclamante nas dependências e sob as ordens da reclamada. Recurso da reclamada desprovido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020698-85.2020.5.04.0811 ROT, em 29/04/2022, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper) (RIO GRANDE DO SUL, 2022, <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/-f9is4B4GYrMliQMPm2Lkw>)

Todos os membros da sociedade têm o dever de proteger os direitos trabalhistas, numa perspectiva de Direitos Humanos. A dignidade do indivíduo importa a todos e é o equilíbrio do desenvolvimento e progresso da coletividade.

4.2 Informalidade e os aspectos sociais

O Brasil possui patamares de desemprego flutuantes. De acordo com Dupas (1988, p. 139), o desemprego caiu drasticamente para o patamar de 4% durante a década de 1980, em um período de construção da atual Constituição, no qual permaneceu nesses patamares até 1990. O mercado de trabalho brasileiro tem tido recente queda no desemprego, estando com patamares em torno de 10% (09/2022).

No entanto, a informalidade chega a patamares atuais de 40%. Apesar de gerar renda e atender as necessidades da população, apenas garante os mínimos sociais. (DUPAS, 1998).

A informalidade se estabeleceu ao longo da história do trabalho, não podendo ser analisada como um fenômeno contemporâneo. Também não é característico de algumas localidades. Entre 1991 e 1997 houve “uma perda de 2,2 milhões de postos de trabalho no setor formal e um ganho de 1,7 milhões no informal” (DUPAS, 1998, p. 142).

Mas com certeza, o fenômeno da informalidade é consequência das crises econômicas e se perpetua pelo sistema econômico capitalista que acentua a mais valia a partir da força de trabalho excedente. O desemprego, a precarização do trabalho em suas diferentes formas, impedem uma organização dos trabalhadores e possibilitam a maior exploração da mão de obra destes.

O mercado de trabalho informal se caracteriza pelo baixo nível de organização, tanto na organização de produção, como nas questões que envolvem a condição do capital financeiro. No Brasil, as taxas de trabalho informal parecem sempre ter características estruturais. “Historicamente, o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por baixos rendimentos, elevada desigualdade entre

trabalhadores e marcante heterogeneidade entre as atividades econômicas.” (IBGE, 2021, p. 15).

A estrutura produtiva brasileira ainda carrega elementos e relações trabalhistas características de economias subdesenvolvidas, como por exemplo, o grande número de trabalhadores em Serviços domésticos, 4,9 milhões em 2020 (ou 5,7% dos ocupados), sendo essa uma atividade essencialmente constituída de ocupações desempenhadas por mulheres (4,5 milhões). A Construção, atividade também caracterizada por baixos rendimentos e alta informalidade, por sua vez, ocupou 6,2 milhões de pessoas, dos quais 6,0 milhões do sexo masculino, em 2020. (IBGE, 2021, p. 25).

Além do contingente histórico na informalidade, tem-se uma característica presente no mercado de trabalho nos momentos de incerteza, que desaceleram a contratação formal de trabalhadores. Ou seja, na iminência de assumir custos que possam não ser suportados, o mercado tende a não contratar formalmente. Quando houver momentos econômicos recessivos, a tendência é de desemprego, redução de renda e precarização nas relações de trabalho.

Além disso, tem-se outros elementos que implicam de forma negativa para os trabalhadores. A renda baixa e incerta, além da falta de contribuição previdenciária e os riscos e prejuízos da condição de não ser segurado do sistema público da Previdência Social merecem destaque. Também não pode-se deixar de mencionar que todos os direitos trabalhistas passam a não coexistir diante de um trabalho informal.

O rendimento médio dos trabalhadores por conta própria que começaram o trabalho nessa posição nos últimos dois anos equivalia a 69,1% do recebido por aqueles que estavam nessa condição há dois anos ou mais, segundo dados do quarto trimestre de 2021. (DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS-, 2022, p.1).

Também não pode-se deixar de mencionar que todos os direitos trabalhistas passam a não coexistir diante de um trabalho informal. Tem-se uma condição de precariedade em todos os aspectos da vida. Sem trabalho formal, não há garantias de acesso às necessidades básicas.

Ainda, mesmo que haja formalização do trabalho por conta própria em alguns casos, como pode-se citar o MEI que tem crescido exponencialmente, a grande

maioria dos trabalhadores vive à margem dos direitos trabalhistas e previdenciários, de acordo com o DIEESE (2022, p. 2).

Entre os trabalhadores por conta própria que estão nessa condição há menos tempo, 74,2% não tinham CNPJ e não contribuíam com a previdência social [...] O percentual é baixo também daqueles que apenas contribuem com a previdência: 7,9% entre os mais recentes e 14,9% entre os trabalhadores por conta própria mais antigos. Essa categoria de trabalhadores, que contribuem com a previdência, abarca também aqueles inscritos como MEI (microempreendedores individuais), que têm garantidos alguma proteção social, como auxílio-acidente, licença-maternidade, entre outros, além da contagem de tempo para aposentadoria – isso tudo se a contribuição estiver em dia.

A agenda de reformas trabalhistas e previdenciárias, mediante uma condição de instabilidade das condições do mercado trazem para o Brasil, um quadro recente extremamente alarmante quanto a condições de vida da população.

O empobrecimento de parcela expressiva dos trabalhadores brasileiros é visível. Segundo pesquisa da Rede Penssan (Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional), 40% dos domicílios brasileiros convivem com algum tipo de insegurança alimentar, o que é equivalente a cerca de 125,2 milhões de pessoas, mais da metade da população do país. Cerca de 15% dos brasileiros, equivalente a 33 milhões de pessoas, passam fome. (DIEESE, 2022, p. 3).

A informalidade não se restringe a questões econômicas, mas principalmente sociais. Além disso, o governo não arrecada impostos e se cria uma fila cada vez maior diante de políticas públicas, principalmente na assistência social, onde as possibilidades dentro os programas, projetos e serviços não garantem o acesso básico às necessidades da população.

Assim, segundo dados do IBGE, correspondentes a junho de 2022, tem-se:

Trabalhador por conta própria sem CNPJ – 19,2 milhões; Empregados no setor privado sem carteira assinada – 13 milhões; Empregados domésticos sem carteira assinada – 4,3 milhões; Trabalhador familiar auxiliar – 1,7 milhão; Empregador sem registro CNPJ – 800 mil. (IBGE, 2022, <https://www.ibge.gov.br/calendario-estudos-e-pesquisas-estruturais-e-especiais>).

É de conhecimento público e notório que grande parte dessa quantidade massiva de trabalhadores tem em sua maioria um baixo grau de escolaridade, provenientes de regiões com baixa oferta de mão de obra e de patamares de

distribuição de renda extremamente desiguais. Essa condição claramente possibilita que o mercado contrate mão de obra mediante suas próprias condições, com contraprestações baixas.

4.3 Repercussão da desproteção social

O Estado Social surge a partir de uma pressão da população para que haja intervenção do Estado na garantia de condições mais igualitárias. A Constituição de 1988 foi fruto de uma construção social nas décadas anteriores. A intervenção do Estado ganhou espaço no mundo após a Primeira Guerra Mundial e se consolidou no período da 2ª Guerra Mundial. No Brasil, teve seu movimento acentuado após o Regimes Militares e seu autoritarismo.

Já o Estado Liberal tem suas características na mínima intervenção do Estado e na autorregulação do mercado.

A Previdência Social Brasileira é um sistema contributivo, ou seja, apesar de ser política pública, somente alcança aquele que contribui para o sistema.

No Brasil, por exemplo, a Previdência Social se amolda ao modelo meritocrático-particularista já que somente os contribuintes do sistema têm acesso a benefícios previdenciários (art. 201, caput, da Constituição Federal e arts. 10 a 16 da Lei 8.213/91). Isso significa que apenas aqueles indivíduos inseridos no mercado de trabalho farão jus a benefícios previdenciários e apenas em situações ou eventos nos quais o mercado não mais lhes garanta a subsistência (incisos I a V do art. 201 da Constituição Federal). (MORAES, 2014, p. 276).

No entanto, o desemprego estrutural e as diversas formas de flexibilização e precarização das relações de trabalho implicam diretamente na perda de proteção social. A informalidade ganhou terreno e traz consequências imediatas na contribuição à previdência social.

Segundo o DIEESE nº 22 (2022, p. 22)

[...] entre os trabalhadores por conta própria que estão nessa condição há menos tempo, 74,2% não tinham CNPJ e não contribuíam com a previdência social. Entre os mais antigos, o percentual era de 58,3%. Entre os mais recentes, apenas 12,7% tinham CNPJ e contribuíam com a previdência, enquanto entre os antigos, eram 20,6% nessa situação.

“A recuperação da ocupação via trabalho por conta própria, portanto, tem se apresentado como alternativa precária aos trabalhadores. A remuneração é baixa, o que dificulta a contribuição à previdência, e as ocupações são de baixa qualificação” (DIEESE, 2022, p. 6). O trabalho formal garante a contribuição previdenciária e por resultância, o acesso aos benefícios previdenciários como aposentadorias, pensão por morte, auxílio-reclusão, auxílio-maternidade, benefícios por incapacidade, entre outros.

Com um cenário de trabalho terceirizado em cascata, intermitente, e “empreendedor” dos MEIs ou a pejetização, além da obscuridade da informalidade, o acesso à garantia desse direito tem se afastado dos trabalhadores.

Os efeitos da “pejetização” são sentidos em todas as áreas da vida comum, diante da fragilidade da seguridade social com seu enfraquecimento econômico, já que a fraude afeta a todos os contribuintes do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, pois é o total arrecadado de todos que será repartido para quem necessita usufruir dos benefícios. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 13).

Além disso, tem-se o recrudescimento dessa política, que com sua reforma em 2019, tornou-se ainda mais limitada quanto ao acesso da população brasileira. Além do novo e precário mundo do trabalho, tem-se os mesmos aspectos para os direitos previdenciários, uma vez que a informalidade como mais grave condição da precariedade, exclui esses trabalhadores da proteção previdenciária. A exclusão desse contingente populacional é potencialmente destrutivo e complexo na perspectiva da proteção social.

Tem-se identificado demandas judiciais que enfrentam uma tendência impiedosa na retirada de direitos em suas mais diversas estratégias. Empresas que demitem para contratar pessoas jurídicas para as mesmas atividades cometem fraude, conforme já reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Ementa. VÍNCULO DE EMPREGO. FRAUDE ATRAVÉS DE “PEJOTIZAÇÃO”. 1. A “pejetização” é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão-de-obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atraindo, pois, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar,

impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação." 2. A constituição de pessoa jurídica, nestes casos, funciona como máscara da relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma. 3. A existência de empresa constituída em seu nome não indica, por si só, que o empregado tenha interesse em prestar serviços na condição de empreendedor, mas sim a modalidade de labor imposta para manter a atividade remunerada pela parte ré, transmutada de vínculo para a "pejotização", que é fórmula de fraude aos direitos sociais, mediante a qual transformam-se os trabalhadores em "sócios" meramente formais de empresas terceirizadas, implicando a sonegação da paga de FGTS, gratificação natalina, férias, vale-transporte, etc. 4. Restando comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade à ré em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da demandada de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. 5. O Decreto n.º 9.571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo, inclusive às empresas. O trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente no que se refere ao próprio reconhecimento do vínculo de emprego. Todos os membros da sociedade tem esse importante dever, inclusive, o Poder Judiciário, que não pode se esquivar de tal leitura essencial na análise de relações de trabalho. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020990-42.2020.5.04.0012 ROT, em 25/02/2022, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso) (RIO GRANDE DO SUL, 2022, https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Kj8li_XFyOSmBQIfAOKVw).

As políticas neoliberais concretizadas com a agenda de reformas, achatam de forma contínua os direitos alcançados na Constituição Federal de 1988.

4.4 Perspectivas de acesso aos direitos previdenciários

A Previdência Social brasileira é a principal política de distribuição e redistribuição de renda no Brasil. No entanto, assim como os demais direitos sociais conquistados e consolidados com a Constituição de 1988, vem apresentando perdas em sua capacidade de proteção. A agenda de reformas tem ido na contramão desse progresso.

O reconhecimento dos direitos sociais foi uma dura conquista da humanidade. Porém, conquista ainda muito mais importante é a de transpor o abismo que separa a norma da realidade social, para assegurar concretamente estes direitos, num mundo em que bilhões de pessoas vivem abaixo da linha da miséria. (SARMENTO, 2001, p. 16)

Assim, se a condição de trabalho formal insere o trabalhador automaticamente na proteção e cobertura previdenciária, os trabalhadores informais não gozam dessa segurança. A Previdência Social brasileira concede benefícios que visam a garantia de renda, momentânea ou permanente através do sistema contributivo, sendo a política pública que mais distribui renda no país.

A política pública da Previdência Social está positivada na Lei n. 8.213/91 tem caráter contributivo e solidário. Tem papel de extrema relevância na proteção social do Brasil e cumpre o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, condição essa é razão suficiente para a defesa da Previdência Social pública.

Em 2019, com a Emenda Constitucional-EC de número 103, de 12 de novembro de 2019, popularmente denominada reforma da previdência, disciplinou mudanças significativas no cálculo de diversos benefícios e alterou trechos que trouxeram exigências mais severas.

Além disso, a EC 103/2019, alterou o Art. 195, §14 da Constituição Federal, vedando a utilização de contribuições inferiores ao valor do salário da categoria profissional correspondente.

Tem-se assim, uma nova e excludente previsão legal. O trabalhador que tiver contribuição proporcional no mês e não atingir os valores de referência da sua categoria profissional, não poderá contar o período como carência e logo, não entrará para cômputo da qualidade de segurado.

O trabalhador intermitente é diretamente atingido por essa previsão, considerando que suas atividades não são continuadas, logo, dificilmente atingirá um salário de valor integral. Assim, mediante necessidade do reconhecimento do direito a um benefício, terá seu pedido indeferido. Mesmo em condição de incapacidade de trabalho temporária, passará a não ter renda. Afeta imediatamente o acesso às necessidades básicas e deixa de movimentar a economia.

Tratando-se de um contingente cada vez maior nessa modalidade de trabalho precarizado, logo, os efeitos se avolumam. Apesar de haver previsão de complementação e agrupamento para que se atinja os valores necessários, nem sempre o trabalhador tem estes disponíveis.

Enquanto os trabalhadores intermitentes têm restrições no acesso, os trabalhadores informais sequer contam com a possibilidade dos benefícios previdenciários. Num país como o Brasil, a política pública de Previdência Social é um grande instrumento de distribuição de renda, mas tem tido severas limitações.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho permitiu responder ao questionamento elencando as principais mudanças na legislação e pautar os impactos práticos na vida do trabalhador. As alterações no mundo do trabalho que acontecem em todo o mundo e tendem a inclinar para a acumulação do capital, tem como marco, no Brasil, a reforma trabalhista e seus aspectos abrangentes, a reforma previdenciária e as leis da Liberdade Econômica e da Terceirização, a partir de 2017.

A reforma trabalhista pode ser lida de uma forma geral, como a ampliação da discricionariedade do empregador sobre os contratos de trabalho, o que acentuou a fragilização do empregado. A ausência de garantia de vínculo formal e renda mínima mensal no trabalho intermitente e a precarização na relação como autônomos, são uma clara afronta aos princípios do trabalho implícitos e explícitos no texto constitucional.

Sabe-se que a reforma trabalhista de 2017 teve um objetivo antagônico em relação a alteração substancial anterior, ocorrida em 1988. A constituição de 1988 trouxe uma gama de garantias fundamentais a dignidade da pessoa com previsão expressa, contida inicialmente já no artigo 6º, como a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade entre tantos outros. Essa linha do tempo de construção dos direitos sociais, em especial os direitos trabalhistas, foram abordados no capítulo um.

No segundo capítulo, abordou-se a agenda de reformas, elencando-se os textos legais que entraram em vigor dentro de um rol abrangente de ataque à proteção social dos trabalhadores. Dedicou-se uma análise mais extensiva ao que está expresso na Lei n. 13.467/17 e alguns pontos que nela são considerados mais danosas aos trabalhadores.

As reformas foram incluídas nas discussões com promessas de aumentar a competitividade do Brasil a níveis internacionais, e para tal, desregular as relações de trabalho. Prestes a completar 5 anos, as expectativas de avanços obviamente não se concretizaram. Não se tem aumento de postos de trabalho, muito menos de

renda dos trabalhadores. As taxas de desemprego em ascensão têm sido noticiadas diariamente.

A precarização das relações trabalhistas é o que nos salta aos olhos e as configurações práticas foram problematizadas no terceiro capítulo. O mercado é o principal beneficiário. Tem-se como principais meios dessa condição de precarização, a informalidade e suas novas roupagens, assim como, as relações precárias na terceirização, contratos intermitentes e um contingente gigante de trabalhadores por conta própria através do MEI.

Sem relação formal de trabalho, com rendas que não atingem patamares que possibilitem dar conta de grande parte das necessidades humanas, não há possibilidades de contribuição à previdência social e por consequência, não há o que se buscar enquanto benefícios por incapacidade, aposentadorias, maternidade.

As famílias e os dependentes destes trabalhadores, na falta deste, passarão a não contar com os mínimos sociais, pois não haverá a renda, mesmo irregular e baixa e muito menos, qualquer benefício a estes dependentes.

O trabalhador informal, em suas diferentes configurações, passou a responder pelos riscos da atividade e diante das novas lógicas de controle e gestão, já não é capaz de atender as necessidades básicas do indivíduo e sua família. Tem-se um gigante contingente de brasileiros à margem dos direitos sociais com tendências de aceleração e acirramento.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. Entrevista à Esquerda Diário. Não se deve jamais regulamentar a terceirização, mas impedi-la. **Esquerda Diário.com. br**, [s.l.], 2015. Disponível em:
<http://www.esquerdadiario.com.br/Ricardo-Antunes-Nao-se-deve-jamais-regulamentar-a-terceirizacao-mas-impedi-la>. Acesso em: 08 maio 2022.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- AQUINO, Cássio Adriano Braz *et al.* Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 16, n. 2, p. 133, jun. 2016. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a03.pdf>. Acesso em: 08 maio 2022.
- BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. DOI:
<https://doi.org/10.5902/1981369420184>. Disponível em:
<https://doaj.org/article/e93fc3f2eb7347fc80e0ad583531cf85>. Acesso em: 09 out. 2022.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. A Constituição de 1987-1988 e a restauração do Estado de Direito. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes (org.) *et al.* **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 53-59.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2020.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Coletânea de legislação: edição federal. São Paulo: Lex:, 1943. v. 7. Acesso em: 28 mar. 2022.
- BRASIL. **Emenda Constitucional n. 103**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 10 out. 2022.
- BRASIL. **Lei 8.313, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da

República, [2022]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 07 de set. 2022.

BRASIL. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n^o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 07 de set. 2022.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n^o 5.452, de 1^o de maio de 1943, e as Leis n^o 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. **Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis n^{os} 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei n^o 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n^o 5.452, de 1^o de maio de 1943; revoga a Lei Delegada n^o 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei n^o 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei n^o 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 10 set. 2022

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **InscriçãoMEI** [online]. Disponível em:

<http://www22.receita.fazenda.gov.br/inscricaoimei/private/pages/relatorios/relatorioMesDia.jsf>. Acesso em: 10 set. 2022.

BRASIL.. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. **Processo n^o 0020990-42.2020.5.04.0012 (ROT). VÍNCULO DE EMPREGO. FRAUDE ATRAVÉS DE "PEJOTIZAÇÃO"**. : [...]. Recorrente: Luiz Cesar da Costa Filho. Recorrido: Fundação de Amparo Social Moinhos de Vento, Associação Hospitalar Moinhos de Vento. Relator: Marcelo Jose Ferlim D'Ambroso, Porto Alegre, 2022. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Kj8li_IXFyOSmBQIfAOkVw. Acesso em: 02 nov. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. **Processo n^o 0020543-53.2021.5.04.0292 (ROT). VÍNCULO DE EMPREGO. PERÍODO**

POSTERIOR À ANOTAÇÃO DA CTPS. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. [...] Recorrente: Fábio Buttenbender, IMEX Metalurgica LTDA , Sul Extrusão Manutenção de Maquinas EIRELI. Recorrido: Fábio Buttenbender, IMEX Metalurgica LTDA , Sul Extrusão Manutenção de Maquinas EIRELI. Relator: Carlos Alberto May, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trelatort4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/46Jl7zFJQCzLUK7RWMVN8w>. Acesso em: 02 nov. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0020698-85.2020.5.04.0811 (ROT). EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. SERRALHEIRO. A existência de microempresa constituída pelo trabalhador não é suficiente para afastar a relação de emprego quando demonstrado que o trabalho se dava com subordinação.** [...] Recorrente: Airam Pinheiro Medeiros. Recorrido: Samoel da Rosa da Silva. Relator: Angela Rossi Almeida Chapper, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/-f9is4B4GYrMliQMPm2Lkw>. Acesso em: 02 nov. 2022

CAGED. **Cadastro geral de empregados e desempregados:** CAGED. Brasília: MTE, 2022. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2021/1-sumarioexecutivo.pdf. Acesso em: 10 out. 2022.

CANOTILHO, José J. Gomes; *Et al.* **Comentários à Constituição do Brasil.** São Paulo: Saraiva/Almedina. 2013.

CARVALHO, Sandro Sachet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **IPEA**, Brasília, 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 08 maio 2022.

CASTRO, H. R. de; Costa, J. R. C. Os impactos da reforma trabalhista no âmbito do direito previdenciário. **Revista Brasileira de Direito Social**, Rio Grande, 2020. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/110>. Acesso em: 09 maio 2022.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo, SP: LTr, 2020.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Boletim Emprego em Pauta. Trabalho por conta própria cresce na pandemia e fica mais precarizado. **DIEESE**, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2022/boletimEmpregoemPauta22.html>. Acesso em: 08 out. 2022.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Boletim de Conjuntura. Emprego, renda e projeto nacional de desenvolvimento. **DIEESE**, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2022/boletimconjuntura35.html>. Acesso em: 08 out. 2022.

DUPAS, Gilberto. A lógica da economia global e a exclusão social. **Estudos Avançados**, [s. l.], v. 12, n. 34, p. 121-159, 1998. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9085>. Acesso em: 23 out. 2022.

DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social**: pobreza, emprego, estado e o futuro do Capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FRANCO, David Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Caderno EBAPE.BR FGV**, v. 17, ed. Especial, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 out. 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**: análise crítica da Lei 13.467/2017. 2. ed. Salvador-BA: JusPODIVM, 2017.

HAMMES, Elia Denise. **Norma e território**: a implementação da política pública nacional do microempreendedor individual na escala local. 2018. 263 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE [online]**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 12 set. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE [online]**. Síntese de Indicadores Sociais Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>. Acesso em: 08 out. 2022. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa da Economia Informal Urbana - ECINF 2003. **IBGE [online]**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv6150.pdf>. Acesso em: 08 de out. 2022.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **IPEA [online]** Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10658/1/bmt_71_trabalho.pdf. Acesso em: 10 out. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Ltr. 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: Ltr. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/790031?title=Curso%20de%20direito%20do%20trabalho>. Acesso em 06 out. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: entenda o que mudou CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books/790031>. Acesso em: 09 out. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma da previdência**. São Paulo: Saraiva, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/719734?title=Reforma%20da%20previd%C3%Aancia>. Acesso em: 28 ago. 2022.

MARTINS, Flávio. **Direitos Sociais em tempos de Crise Econômica**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*. Disponível em: [https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/781161?title=Direitos Sociais em tempos de Crise Econômica](https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/781161?title=Direitos%20Sociais%20em%20tempos%20de%20Crise%20Econ%C3%B4mica). Acesso em: 02 nov. 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto: **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Empresa e Trabalho**. Estudos em homenagem a Amador Paes de Almeida. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. *E-book*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/582648?title=Empresa%20e%20Trabalho%20-%20Estudos%20em%20homenagem%20a%20AMADOR%20PAES%20DE%20ALMEIDA,%201%C2%AA%20edi%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 09 set. 2022.

MORAES, Ricardo Quartim de. A evolução histórica do Estado Liberal ao Estado Democrático de Direito e sua relação com o constitucionalismo dirigente. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 51, n. 204, p. 269-285, out./dez. 2014. Disponível em: file:///C:/Users/marce/Downloads/ril_v51_n204_p269.pdf. Acesso em: 11 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Paris: Assembleia das Nações Unidas, 1948. Disponível em: http://www.mp.go.gov.br/portaIweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf. Acesso em: 08 maio 2022.

PEREIRA, Leonel. **Pejotização** - o Trabalhador como Pessoa Jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013. *E-book*. Disponível em : <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books?query=pejotiza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 09 out. 2022.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SARMENTO, Daniel. **Direitos sociais e globalização**: limites éticos-jurídicos ao realinhamento constitucional. Rio de Janeiro: FGV, 2001. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/48317/46511>. Acesso em: 22 out. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TELLES, Renato *et al.* Formalidade ou informalidade? Análise sobre os fatores presentes na decisão do microempreendedor brasileiro. **Alicance (Revista)**, Itajaí, v.23, n.2, p.189-213, 2016. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/6818>. Acesso em: 09 out. 2022.

VIANNA, Rodrigo. Ricardo Antunes: Terceirização é a escravidão do século 21. **Revista Forum [online]**, 2015. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/blogs/escrivinhador/2015/4/13/ricardo-antunes-terceiriza-o-escravido-do-seculo-21-42245.html>. Acesso em: 17 maio 2022.