

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
CURSO DE DIREITO

Vitor Hugo da Motta

**A ORIGEM DAS LEIS TRABALHISTAS, DA RIGIDEZ A FLEXIBILIZAÇÃO, UM
CONTEXTO IMPACTADO PELAS NOVAS RELAÇÕES PLATAFORMIZADAS**

Montenegro

2024

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
CURSO DE DIREITO

Vitor Hugo da Motta

**A ORIGEM DAS LEIS TRABALHISTAS, DA RIGIDEZ A FLEXIBILIZAÇÃO, UM
CONTEXTO IMPACTADO PELAS NOVAS RELAÇÕES PLATAFORMIZADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso em Direito,
modalidade monografia, apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul,
UNISC, como requisito parcial para obtenção de
título de Bacharel em Direito.

Prof. Orientador Ms^a. Simbard Jones Ferreira Lima

Montenegro/RS

2024

RESUMO

Este estudo abordou sobre as transformações nas relações de trabalho diante do surgimento das plataformas digitais e da economia sob demanda, também conhecida como "gig economy". A expansão dessas plataformas altera significativamente os conceitos tradicionais de emprego, subordinação e direitos trabalhistas, promovendo uma flexibilização e informalização do trabalho. O objetivo geral do estudo foi investigar os impactos dessas novas dinâmicas laborais sobre os direitos dos trabalhadores e os desafios impostos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com foco nas consequências da precarização e da subordinação algorítmica. A metodologia utilizada foi de caráter teórico, baseada em revisão bibliográfica e análise de jurisprudência sobre o tema. A conclusão aponta para a necessidade de adequar a legislação trabalhista às novas formas de trabalho, buscando garantir proteção social, dignidade e condições justas para os trabalhadores de plataformas digitais, além de reforçar a importância de soluções legislativas que preservem os direitos fundamentais dos trabalhadores em um cenário cada vez mais digitalizado.

Palavras-chave: Plataformização; flexibilização; subordinação algorítmica; precarização; economia Sob Demanda.

ABSTRACT

This study addressed the transformations in labor relations due to the emergence of digital platforms and the on-demand economy, also known as the "gig economy". The expansion of these platforms significantly changes the traditional concepts of employment, subordination, and labor rights, promoting the flexibilization and informalization of work. The general objective of the study was to investigate the impacts of these new labor dynamics on workers' rights and the challenges imposed on the Consolidation of Labor Laws (CLT), focusing on the consequences of precariousness and algorithmic subordination. The methodology used was theoretical in nature, based on a literature review and analysis of case law on the subject. The conclusion points to the need to adapt labor legislation to new forms of work, seeking to guarantee social protection, dignity, and fair conditions for digital platform workers, in addition to reinforcing the importance of legislative solutions that preserve the fundamental rights of workers in an increasingly digitalized scenario.

Keywords: Platformization; flexibilization; algorithmic subordination; precariousness; On-Demand Economy

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	DEFINIÇÃO DE TRABALHO	8
2.1	Evolução histórica no Brasil, as primeiras regulamentações	9
2.2	A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	12
2.3	Direitos do trabalho, após a constituição federal de 1988	13
3	MERCADO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS FORMAIS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO	16
3.1	Flexibilização dos contratos de trabalho. A onerosidade como ponto principal acerca do tema	18
3.1.1	Flexibilização na legislação na reforma trabalhista de 2017	19
3.1.2	Argumentos a Favor da Flexibilização	22
3.1.3	Argumentos Contra a Flexibilização	22
3.1.4	A MP 905/2019: O contrato de trabalho verde e amarelo	23
3.2	Informalidade	26
4	AS NOVAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: RELAÇÕES PLATAFORMIZADAS	27
4.1	A Nova Realidade do Trabalho, as Plataformas Digitais uma nova classe de trabalhadores	28
4.2	Os desafios impostos à CLT	29
4.2.1	Características das Plataformas Digitais	30
4.2.2	Autonomia do Trabalhador	31
4.2.3	Falta de Vínculo Empregatício	32
4.2.4	Economia Sob Demanda	33
4.2.5	Avaliação por Reputação	34
4.2.6	Baixos Custos Fixos para Empresas	35
4.2.7	Algoritmos e Gestão Automatizada	36
4.2.8	Precarização e Falta de Proteção Social	37
4.2.9	Escalabilidade Global	38
4.2.10	Trabalho Fragmentado	39
5	CONCLUSÃO	41
	REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

A evolução das leis trabalhistas no Brasil e no mundo reflete um processo histórico marcado por profundas transformações econômicas, sociais e tecnológicas. Desde a Revolução Industrial, que acelerou a exploração da mão-de-obra e incentivou a organização de movimentos operários, até o surgimento de plataformas digitais de trabalho, as relações laborais passaram por constantes adaptações. Inicialmente caracterizadas por uma rigidez normativa, as leis trabalhistas tinham como objetivo principal proteger os trabalhadores das severas condições impostas pelo capitalismo industrial (Pereira, 2014).

No Brasil, o marco desse protecionismo ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, instituída durante o governo de Getúlio Vargas. Essa legislação foi fundamental para garantir direitos básicos aos trabalhadores, como jornada limitada, descanso semanal e férias remuneradas (Esteban; Vartanian, 2019). Contudo, a partir da década de 1970, impulsionadas por crises econômicas e pela globalização, emergem discussões sobre a flexibilização das normas trabalhistas, com o argumento de que essa seria uma resposta necessária à nova dinâmica do mercado de trabalho, marcada por inovações tecnológicas e a crescente competitividade internacional (Oliveira, 2017; Trevizani, 2017).

A flexibilização trabalhista, no entanto, não é isenta de controvérsias. Se, por um lado, é defendida como uma estratégia para combater o desemprego estrutural e aumentar a eficiência econômica (Trevizani, 2017), por outro, levanta preocupações quanto à precarização das condições de trabalho, especialmente em relação ao princípio da dignidade humana e ao direito ao trabalho digno (D'Ângelo; Rabêlo, 2018; Pereira, 2014). Nesse sentido, a reforma trabalhista brasileira de 2017 representou um divisor de águas, flexibilizando diversos aspectos da CLT e abrindo espaço para novas formas de contratação e relações de trabalho menos rígidas (Yunis; Santos, 2021).

Esse processo de flexibilização foi amplamente acelerado pela ascensão das plataformas digitais de trabalho, também chamadas de "economia gig", que alteraram profundamente as relações trabalhistas tradicionais. Nessas plataformas, os trabalhadores encontram-se em uma posição ambígua, sem a segurança proporcionada por um vínculo empregatício formal e, ao mesmo tempo, submetidos à lógica de mercado e à competitividade global (D'Ângelo; Rabêlo, 2018). Este cenário

levanta novos desafios jurídicos e sociais, exigindo a adaptação das leis trabalhistas para equilibrar a proteção dos trabalhadores com a flexibilidade exigida pelas novas tecnologias e mercados.

Portanto, este estudo busca investigar a origem e evolução das leis trabalhistas, enfatizando o movimento de flexibilização iniciado nas últimas décadas e suas implicações, especialmente no contexto das relações de trabalho plataformizadas. A análise se baseou na articulação entre teoria e prática, observando como os impactos econômicos e sociais moldam as legislações e influenciam diretamente os direitos dos trabalhadores.

A metodologia utilizada neste estudo é de caráter qualitativo, por meio de uma revisão bibliográfica, a qual buscou identificar e analisar contribuições teóricas e empíricas sobre a origem, evolução e flexibilização das leis trabalhistas, com foco especial nas novas relações de trabalho surgidas no contexto das plataformas digitais. A pesquisa envolveu a consulta a livros, artigos acadêmicos, teses e dissertações, além de publicações em periódicos especializados na área de Direito do Trabalho e Economia. O método adotado permitiu uma abordagem crítica e aprofundada das principais discussões sobre o tema, garantindo a diversidade de perspectivas teóricas e a fundamentação adequada para o entendimento das mudanças legislativas e seus impactos sociais.

2 DEFINIÇÃO DE TRABALHO

A origem da palavra "trabalho", relacionada ao termo latino *tripalium*, de fato revela um contexto histórico de sofrimento e obrigação, associada a um instrumento de tortura. Isso mostra que, em tempos antigos, o trabalho era muitas vezes visto como uma atividade penosa, destinada principalmente aos menos favorecidos ou aos escravizados.

Weber (2004), ao analisar as transformações trazidas pela ética protestante e o espírito do capitalismo, argumentou que o trabalho passou a ser visto, em alguns contextos culturais e religiosos, como uma fonte de dignidade, moralidade e até salvação espiritual. A mudança de perspectiva exemplifica como o conceito de trabalho evoluiu ao longo do tempo, passando de uma punição ou obrigação para uma atividade que confere valor e identidade ao indivíduo dentro da sociedade moderna.

Assim desde os primórdios, o homem já busca formas de satisfazer suas necessidades, sua sobrevivência, o seu alimento, um abrigo, sendo tudo isso geralmente através de sua própria força, como a forma de alcançar o resultado. No decorrer do período, descobriu os utensílios, os quais facilitavam sua vida, também começaram a reunir-se em grupos ou bandos, iniciando aí, as primeiras lutas por domínio e poder, onde aqueles perdedores, geralmente os mais fracos tornavam-se os escravos dos mais fortes, surgindo assim, um regime de "escravidão". Essa escravidão era uma mão-de-obra submissa aos senhores da época, sem nenhuma espécie regulamentação ou remuneração, tampouco havia jornada de trabalho estabelecida, o escravo era tratado como uma mercadoria.

Posteriormente, no sistema de Feudalismo, ou feudal, já na Idade Média, a escravidão começou a perder forças. Sob uma forte influência pelo advento da Igreja, e as leis divinas Nesse sistema, não havia total liberdade do servo, que ficava preso a terra, e em troca de trabalho recebia proteção por parte do Senhor Feudal, diferentemente da escravidão, em que o "trabalhador" era tratado como como uma mercadoria (Castro, 2013).

Após a Revolução Industrial, originalmente iniciada na Inglaterra no século XVIII, o trabalho até então manual, começou a ser substituído por máquinas. Nesse momento começaram a aparecer os primeiros conflitos entre o "capital e o trabalho". A mão-de-obra, muitas vezes executada por mulheres e crianças (Tavares, 2022). Eles recebiam salários menores que os adultos homens, o que resultava em uma

precarização, com índices de desemprego ainda maiores, além do que, cada vez mais prejudicava sua saúde. Com o surgimento da eletricidade, as jornadas de trabalho, eram tidas como desumanas, pois muitas vezes ultrapassavam 12 horas (Nascimento, 2013).

O surgimento do Direito do Trabalho, como o conhecemos hoje, advém desse episódio da revolução Industrial, foi uma transição devido à necessidade de regular a relação entre os detentores dos meios de produção (burguesia) e aqueles que vendiam sua mão de obra (proletariados), uma vez que antes disso havia pouca ou praticamente nenhuma regulação trabalhista.

A mudança do Estado Liberal para um sistema de Neoliberalismo, onde o estado passa a controlar as relações econômicas sociais, mesmo que com limitações. Passa a regulamentar normas nas relações entre empregados e empregadores, impondo-lhes limites, para equilibrar as diferenças (Bernardini, 2016).

2.1 Evolução histórica no Brasil, as primeiras regulamentações

O fato de necessitar um regramento, consiste na posição de vulnerabilidade e inferioridade em que o trabalhador se encontra na relação de trabalho. Essa vulnerabilidade, foram mitigadas, com advento das leis, onde ficaram estabelecidas normas mínimas de proteção ao trabalhador, limitando assim, o poder do empregador. Os ideais de justiça social, tiveram um grande impacto, na elaboração das leis de regulamentação do trabalho, já que sua maioria eram baseadas nos direitos sociais.

As primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menor e das mulheres (Nascimento, 1996, p. 45).

Algumas Constituições, entre elas a Mexicana (1917), a de Weimar na Alemanha (1919), bem como a Carta Del Lavoro na Itália, trazem discussões nos campos dos direitos sociais, humanos e trabalhistas, elas influenciaram na criação das leis no Brasil (TRT 24ª Região, 2016).

No Brasil, a legislação trabalhista, tem seus primeiros passos, no Século XIX, começando a se desenvolver a partir a abolição da escravatura em 1888 e a Proclamação da República em 1889. Mesmo assim nesse período, ainda as desconheciam e as desrespeitavam, sendo que muitas limitações legais,

principalmente quanto à exploração dos trabalhadores, mulheres e crianças, jornadas excessivas (Brasil, 1891).

Em janeiro de 1891, quando o então presidente Deodoro da Fonseca, assina o Decreto nº 1.313/1891, começamos a termos as primeiras limitações legais acerca da proteção do trabalhador. O decreto versava sobre a proibição de menores de 12 anos trabalharem nas fábricas do Rio de Janeiro, na época capital Federal (Brasil, 1891).

O Decreto nº 979/1903, de 06 de janeiro de 1903, é sancionado por Rodrigues Alves, presidente da época. Nele foi regulamentado a criação dos primeiros sindicatos rurais (Brasil, 1903).

Na gestão do então Presidente Afonso Pena, nos anos entre 1906 e 1909, que surgiram as primeiras leis trabalhistas propriamente ditas. Durante o seu governo, em 1907 o Decreto nº 1.637/1907 entra em vigor, autorizando a criação de sindicatos para trabalhadores urbanos. Sua principal finalidade, era poderem organizar e defender os direitos (Brasil, 1907).

Delfim Moreira sanciona em 15 de janeiro de 1919, o decreto nº 3.724/1919, a partir daí, passa-se a ter regulação referente as obrigações em caso de acidentes de trabalho (Brasil, 1919).

No ano de 1923, Arthur da Silva Bernardes, pelo decreto nº 4.682, de 23 de janeiro de 1923 promulgava a criação dos fundos de pensões dos trabalhadores ferroviários, a mais conhecida Lei Eloy Chaves, que foi ponto inicial do nosso sistema Previdenciário (Brasil, 1923).

Seguindo, no ano de 1924, ainda sob a Presidência de Arthur da Silva Bernardes, é aprovado o decreto nº 16.388, em de 27 de fevereiro de 1924, ele aprova o regulamento do Conselho de proteção aos menores. Entre as suas principais funções estava a de fiscalizar os centros de ensino, bem como os locais de trabalho, impedindo os abusos contra menores. O decreto nº 4.859/1924, é definiu que 1º de Maio, seria dia da confraternidade das classes operarias (Hoje, popularmente, conhecido como Dia do Trabalhador) (Brasil, 1924).

O direito às férias, inicialmente, por um prazo de 15 dias, nasce no ano de 1925, através do decreto nº 4.982/1925 (Brasil, 1925).

A Reforma constitucional de 1926, que alterou a Reforma constitucional de 1981, estabeleceu no seu artigo 28, que competência para legislar sobre o Trabalho, ficaria a cargo do Congresso Nacional (Brasil, 1926).

A proibição total do trabalho de menores de 12 anos deu-se por definitivamente no ano de 1927, através do decreto nº 17.943-A/1927, onde consolida as leis de assistência e proteção aos menores. Entre outras situações regulamentava acerca do trabalho dos menores de 18 anos (Brasil, 1927).

Em 1929, o Brasil foi fortemente impactado pela crise econômica global, conhecida como a Grande Depressão, iniciada com a quebra da Bolsa de Valores de Nova York. Como o café era o principal produto de exportação do país, representando cerca de 70% das exportações brasileiras, a queda abrupta dos preços internacionais causou prejuízos imensos para os produtores de café e a economia nacional.

Além disso, o aumento do desemprego, a miséria e o fechamento de empresas geraram um descontentamento social generalizado. A incapacidade do governo de Washington Luís de lidar com a crise econômica e a instabilidade política intensificou as tensões. Essa grande crise foi o grande marco da revolução de 1930, o descontentamento geral da população, culminou com a deposição pelos ministros militares da época, do então presidente Washington Luís. Getúlio Vargas, assumiu a presidência em 1930, iniciando uma era de transformações profundas no Brasil. No mesmo ano, em 1930, pelo decreto nº 19.433/1930, institui-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O período que se seguiu foi marcado por mudanças políticas, econômicas e sociais, com Vargas permanecendo no poder até 1945.

Em 1932, pelo Decreto nº 21.175 (Brasil, 1932a), foi instituída a Carteira Profissional (posteriormente conhecida como Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS), que se tornou obrigatória para todos os trabalhadores a partir de 16 anos, sendo Vargas o 1º portador de carteira do trabalho. Esse decreto foi um marco importante na regulamentação do trabalho no Brasil, pois formalizava a relação entre empregadores e empregados, assegurando maior proteção e direitos aos trabalhadores. Essa proximidade com os trabalhadores fez com que Vargas, fosse conhecido por ser o “pai dos pobres” (Barbosa, 2021).

A partir de então, começaram as primeiras regulamentações trabalhistas. Em março de 1932, pelo decreto nº 21.186/1932, no qual regulamentava as jornadas de trabalho em 8 horas diurnas e 7 horas noturnas.

Em maio mesmo ano, uma grande vitória as trabalhadoras. Até então, as mulheres enfrentavam uma enorme discriminação salarial, recebendo remunerações significativamente menores do que os homens, mesmo quando desempenhavam as

mesmas funções, passaram após o decreto nº 21.417-A/1932, a ter igualdade salarial (Brasil, 1932b).

Além do mais, a Constituição de 1934, nos artigos 120 ao 123, trouxe as a regulamentação acerca dos avanços à proteção social dos trabalhadores. Surgindo de uma necessidade constitucional, fruto da criação da Justiça do Trabalho, (artigo 122, CF 1934), as leis trabalhistas têm como principal objetivo, o de regulamentar as relações ações de cada indivíduos e as coletivas advindas, do trabalho. Ali foram ali fixadas normas referentes à jornada de trabalho, o repouso semanal, o direito às férias remuneradas, bem como a ser indenizado por dispensa imotivada, sendo também fixado um salário-mínimo aos trabalhadores (art. 123/CF 34), que os garantisse condições de vida digna.

2.2 A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, foi um marco crucial na história dos direitos trabalhistas no Brasil. Embora a Constituição de 1934 já tivesse estabelecido diversos avanços na proteção social dos trabalhadores, as leis trabalhistas ainda estavam dispersas e fragmentadas, o que dificultava sua aplicação e a resolução de conflitos entre trabalhadores e empregadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (1943) é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram (Nascimento, 2013).

Desde então as leis trabalhistas já sobre, sofreram diversas alterações, com respeito a sua principal função, garantir ao homem o seu direito a subsistência, de modo digno através do seu esforço pelo trabalho.

No ano de 1946, tivemos a regulamentação do repouso semanal remunerado, estabilidade dos trabalhadores rurais e direito a greve. Em 1962, o então presidente João Goulart, institui a Gratificação Natalina, popularmente conhecida como 13º salário. Logo em seguida em 1963 pela lei nº 4.214, concede aos trabalhadores rurais o direito a carteira assinada e demais direitos, até então apenas concedidos aos trabalhadores urbanos. No ano de 1966, um dos principais direitos trabalhistas é

instituído pela lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, o FGTS, que entrou em vigor no ano seguinte (Costa, 2010).

A Constituição de 1967 não trouxe significativas alterações no cenário trabalhista, manteve os direitos, já adquiridos nas constituições anteriores. Regulamentou o direito das empregadas domésticas, dos trabalhadores rurais e as atividades dos trabalhadores temporários. Os trabalhadores domésticos até então, eram regulados pelo código civil, nos artigos 1216 ao 1236. A partir daí, começaram a ter uma regulamentação própria, de acordo com a lei 5.859 de 11 de novembro de 1972, com a garantia de seus direitos.

O “Golpe Militar” de 1969, em nada alterou direito do trabalho previstos na CF 1967, apenas dispôs sobre as contribuições sindicais e proibiu direito de greve dos servidores públicos prestadores de atividades essenciais (TRT 24ª Região, 2016).

2.3 Direitos do trabalho, após a constituição federal de 1988

O trabalho, que nos primórdios, tinha-se como principal sentimento, um sofrimento e esforço, de castigo, de escravidão, ganha, a partir de então, uma roupagem mais social. Ela está relacionada a um conceito de dignidade da pessoa humana, definido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, outrossim, é princípio fundamental e basilar. De forma muito peculiar, a constituição de 1988, foi perante todas as demais cartas constitucionais até então promulgadas, aquela que trouxe as mais significativas e importantes mudanças até então vistas nos cenários político-social Brasileiro. Ela, reforçou, em seu artigo 114, § 2º, a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho.

As mudanças advindas, de um novo processo de redemocratização, traziam a premissa em seu artigo 1º, dizendo claramente em seu parágrafo único: “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.” A valorização do homem era o cerne. “O empregado era tido como o centro da atenção nas relações trabalhistas” (Godinho, 2024, p. 49).

A ênfase nos direitos sociais e trabalhistas do cidadão, abandonava o individualismo, e valorizava a coletividade, sobressaindo o princípio da dignidade da pessoa humana. Foi nela as maiores e principais regulamentações, às garantias já existentes. Os sindicatos, passam a ter força e poder para negociar sem a intervenção estatal, valorizando as negociações coletivas entre o capital e trabalho, previstos no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e art. 8º, 9º, 10º, 11º, fazendo assim a negociação

coletiva acordo entre as partes, contando com uma participação maior dos trabalhadores no seu ambiente laboral.

Um rol de direitos e garantias foram ampliados. Os trabalhadores rurais passaram a ter isonomia, em relação aos urbanos, ampliou-se o rol dos direitos e garantias dos empregados domésticos, os trabalhadores avulsos, que são definidos como aqueles que prestam serviços a uma empresa de maneira eventual sem, possuir vínculo empregatício, possuído os mesmos direitos que os trabalhadores com vínculos; proteção à despedida imotivada também foi fruto de alteração; definição de piso salarial proporcional a categoria; limitação de jornada de trabalho; licenças paternidade e maternidade, (esta com período de 120 dias), além do mais proibiu a discriminação do trabalhador com deficiência.

A Constituição de 1988, e a atualmente vigente no país, trouxe maior segurança nas relações empregado-empregador. Por outro lado, tornou-se, o centro de um de inúmeras discussões, nos anos seguintes, principalmente a cerca do que ela estabelecia, na seara trabalhista. Sua rigidez constitucional, trouxe diversas implicações para o mercado de trabalho brasileiro. A rigidez, nesse contexto se refere à dificuldade de modificar normas constitucionais, uma vez que mudanças na Constituição exigem um processo legislativo complexo, como a aprovação de emendas constitucionais por quórum qualificado.

A rigidez da Constitucional de 1988, impacta diretamente o mercado de trabalho brasileiro, tanto em termos de proteção dos direitos dos trabalhadores quanto na criação de dificuldades para empregadores e no desenvolvimento de um mercado mais dinâmico e flexível, isso pode resultar em uma menor flexibilidade no mercado de trabalho, já que a criação de postos de trabalho formais é onerosa para as empresas. Empregadores, buscando evitar os custos associados ao emprego formal, optam por relações de trabalho informais, o que implica na ausência de garantias trabalhistas para muitos trabalhadores.

Após sua promulgação, a quase duas décadas atrás, o mundo não parou. O processo de globalização é uma realidade, temos integração entre os mais diferentes mercados produtores tanto como consumidores, a tecnologia encurtou as distâncias.

As reformas trabalhistas têm buscado um equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e a necessidade de flexibilidade para empresas em um mercado cada vez mais dinâmico. No entanto, essas mudanças continuam sendo objeto de intenso

debate na sociedade, especialmente em relação ao impacto real sobre a qualidade de vida e as condições de trabalho (Carvalho, 2017).

A partir dos anos 1990-2000, podemos observar inúmeros debates acerca do tema. Em uma sociedade passa por constantes adaptações, não seriam as relações de trabalho, que ficariam de fora dessas “mudanças”, sendo as significativas nos anos de 2013 e 2017.

Em 2013 quando a Emenda constitucional nº 72/13, popularmente mais conhecido como a “Pec. das domésticas”, ampliou os direitos aos trabalhadores domésticos, que tinham menos garantias do que outros trabalhadores. Ficando a partir daí, garantido a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, horas extras, adicional noturno, FGTS obrigatório e seguro-desemprego. Sendo que em 2015, a Lei Complementar 150, passa a regulamentar a Emenda Constitucional 72/2013.

A reforma trabalhista de 2017, concedida pela lei 13.467/17, foi onde tivemos as maiores e mais significativas mudanças no regramento trabalhista brasileiro. Foi nela, onde se permitiu uma maior flexibilização do mercado de trabalho, permitindo uma maior negociação entre as partes da relação trabalhista.

Diante disso, novas possibilidades de contratação foram criadas, tais como teletrabalho, trabalho intermitente, permitiu que o acordado prevalecesse sobre o legislado em vários aspectos, além de alterar regras sobre férias, jornadas de trabalho e a rescisão de contratos.

Essas reformas são criticadas por enfraquecer direitos dos trabalhadores. Para alguns a reforma seria um retrocesso aos direitos dos trabalhadores, e para outros a reforma é de extrema necessidade. Essa corrente é defendida principalmente e com maior ênfase, sendo um grande anseio dos Governos neoliberalistas, como forma de flexibilizar, a regulamentação trabalhista, à luz da realidade econômica, isso tudo, é consequência de uma economia globalizada.

Essa intervenção, e uma maior rigidez da regulamentação traz como consequência, um maior “custo” do empregado ao empregador. Uma maior flexibilização, seria uma forma de diminuir custos operacionais das empresas, e aumentar a competitividade empresarial. Esse processo se dá principalmente pelo dinamismo econômico. As reformas são esforços governamentais, para equilibrar em teoria, as demandas do mercado trabalho em relação a proteção social, advindas das leis trabalhistas (Campos, 2015).

3 MERCADO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS FORMAIS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO

A relação de trabalho e a relação de emprego são conceitos distintos dentro do Direito do Trabalho, embora frequentemente confundidos, a corrente doutrinária demonstra que estes não são sinônimos. Lélío Bentes Correa define a relação de trabalho como um “termo genérico, abrangente de quaisquer relações em que se verifique a prestação de serviços por uma pessoa física a terceiro, seja pessoa física ou jurídica” (Correa, 2005, p. 296)

Para obtermos uma relação de trabalho ou emprego necessitamos cumprir alguns requisitos, o que acaba diferenciando uma da outra. Sérgio Pinto Martins, define a relação de trabalho como o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, entre outros, enquanto, que a relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador (Martins, 2007).

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento conceitua a relação de emprego “a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado” (Nascimento, 2004, p. 500).

Na relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho que atende aos requisitos fáticos e jurídicos específicos definidos pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos bem que A própria lei define que o trabalho pode apenas ser executado por pessoa física, e não por pessoa jurídica, pois os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas (Godinho, 2024, p. 332)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

Pessoalidade: Apenas o empregado deve prestar o serviço pessoalmente, sem poder se fazer substituir por outra pessoa. Por isso Sérgio Pinto Martins afirma que “a prestação de trabalho pela pessoa física é *intuitu personae*, ou seja, não pode o empregado fazer-se substituir constantemente por outra pessoa” (Martins, 2007, p. 94), sob pena de o vínculo formar-se com a última.

Não eventualidade: O trabalho deve ser prestado com continuidade e habitualidade, não eventual. O contrato de trabalho é um contrato de duração, ou seja, de trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. Sergio Martins, traz que, “serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional” (Martins, 2012, p. 139).

Onerosidade: Deve haver contraprestação, ou seja, pagamento pelo serviço prestado. Segundo Alice Monteiro de Barros, “a onerosidade se vincula diretamente ao princípio da contraprestação. O empregador assume o compromisso de pagar ao trabalhador em virtude dos serviços que são prestados de maneira contínua” (Barros, 2014).

Subordinação:

A subordinação é um dos elementos essenciais da relação de emprego, prevista no contrato de trabalho. Ela se refere à obrigação do empregado de acatar as ordens, diretrizes e instruções do empregador no exercício de suas atividades, desde que essas ordens estejam dentro dos limites legais e contratuais (Martins, 2012, p. 140).

A **relação de trabalho** é todo e qualquer vínculo que tenha como objeto tenha uma prestação de serviço, realizada por uma pessoa física a outra pessoa física ou jurídica, com ou sem subordinação, e com ou sem vínculo empregatício, mediante remuneração. Diferente da relação de emprego, que possui requisitos específicos e é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a relação de trabalho é um gênero que abrange uma gama mais ampla de formas de contratação, tais como: trabalho autônomo, o contrato de estágio, o trabalho voluntário, o trabalho avulso, o trabalho eventual. O conceito de cada uma dessas espécies não foi abordado, pois, com exceção do trabalho autônomo (Cassar, 2017; Godinho, 2024).

Trabalho autônomo: O art. 12, inciso V, alínea “h”, da Lei n. 8.212/91 (Lei de Custeio da Seguridade Social) define o trabalhador autônomo como “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. O trabalhador atua de forma independente, sem vínculo de subordinação com o contratante. Ele organiza sua própria atividade, assumindo os riscos econômicos do negócio. Sérgio Pinto Martins (2007, p. 93) ressalta o fato de que:

[...] o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.

Trabalho eventual: de acordo com o art. 12, inciso V, aliena “g”, da Lei n. 8.212/91 define esta espécie de trabalhador como sendo “quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego” (Barros, 2008, p. 221). Caracteriza-se pela prestação de serviços de forma esporádica ou temporária, sem habitualidade e subordinação. Não há continuidade no vínculo com o tomador de serviços.

Trabalho avulso: O trabalhador presta serviços de forma eventual, mas intermediado por uma entidade sindical ou órgão gestor de mão-de-obra, sendo remunerado diretamente pelo tomador dos serviços, sem a caracterização de vínculo empregatício para Sérgio Martins Pinto (2007, p. 159),

a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão-de-obra.

Mauricio Delgado Godinho (2003, p. 338) ainda complementa que “o trabalhador avulso corresponde a modalidade de trabalhador eventual, porém o que os diferencia é a figura da entidade intermediária.” Exemplo: Estivadores que atuam em portos, contratados por meio de sindicatos.

3.1 Flexibilização dos contratos de trabalho. A onerosidade como ponto principal acerca do tema

A regulamentação de normas no mercado de trabalho, geralmente eleva e muito os encargos trabalhistas na constância da formalidade, encargos esses por muitas vezes transferidos ao próprio trabalhador. Nas últimas décadas pode-se observar a procura das grandes empresas pela diminuição de custos, principalmente na contratação de mão de obra mais barata em prol da sua competitividade.

Em seus artigos 1º, IV e 170, a Constituição Federal estabelece a valorização do trabalho e, também, a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III da Constituição Federal); direitos estes, indisponíveis não se admitindo sua renúncia nem a

determinação de obrigações destinadas essencialmente a fatores econômicos em prejuízo ao empregado.

3.1.1 Flexibilização na legislação na reforma trabalhista de 2017

A reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, conta com 6 artigos e promove alterações em mais de cem pontos da CLT. Entre as principais mudanças, destacam-se as que envolvem o Banco de Horas, Contribuição Sindical, Convenções e Acordos Coletivos, Danos Morais, Acordos para Demissão sem justa Causa, Multas por falta de registro de empregados, Férias, Trabalho de gestantes em ambientes insalubres, Trabalho em Home Office, Horas Extras, Intervalo Intra jornada, Intervalo para Amamentação, Jornada 12x36, Valores de Multas Administrativas, Prorrogações de Jornada em ambientes insalubres, Prêmios, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem, Quarentena para recontração de terceirizados, Reclamações Trabalhistas, Trabalho Autônomo, Trabalho em Tempo Parcial, Trabalho Intermitente, Horas *in itinere* e fornecimento de uniformes.

No que se refere aos temas de maior interesse para este estudo, a nova lei introduz o conceito de flexibilidade na Jornada de Trabalho com a modificação dos artigos 59, 59-A e 59-B da CLT. Antes da reforma, a jornada normal de trabalho era de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de até 4 horas extras por semana, limitadas a 2 horas por dia. Com a reforma, a legislação foi ajustada para permitir maior flexibilidade na compensação das horas extras por meio do banco de horas (Art. 59-A), possibilitar jornadas diárias de até 12 horas (regime 12x36, Art. 59-B) e introduzir o contrato de trabalho intermitente. Além disso, enquanto o banco de horas anteriormente só poderia ser estabelecido por convenção ou acordo coletivo, a reforma agora permite que ele seja firmado diretamente por acordo individual entre empregado e empregador.

Nesse contexto:

No que se refere à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a porosidade do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação

de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho (Teixeira et al., 2017, p. 74).

Em relação ao intervalo intrajornada, a CLT anteriormente estabelecia um período mínimo de descanso de uma hora para jornadas superiores a 6 horas. Com as mudanças nos artigos 71 e 611-A da CLT, o intervalo para jornadas acima de 6 horas pode ser reduzido para 30 minutos, desde que acordado entre o empregado e o empregador. Caso o intervalo não seja concedido, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo que foi suprimido (a diferença entre o tempo concedido e o tempo de descanso efetivo), com um acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

No que diz respeito ao trabalho em tempo parcial, as modificações nos artigos 58-A, § 4º do artigo 59, e artigo 143, § 3º da CLT, alteraram a definição. Anteriormente, o tempo parcial era limitado a 25 horas semanais, sem possibilidade de horas extras. Com as alterações, o empregado em regime de tempo parcial pode trabalhar em duas modalidades: até 30 horas semanais, sem direito a horas extras, ou até 26 horas semanais, com a possibilidade de fazer até 6 horas extras.

Por fim, o artigo 443 da CLT introduziu o contrato de trabalho intermitente, uma nova modalidade que não tinha previsão legal anteriormente. O trabalho intermitente, conforme o § 3º do artigo 443, é caracterizado pela prestação de serviços descontínua, com alternância de períodos de trabalho e inatividade, que podem ser definidos em horas, dias ou meses, independentemente da natureza da atividade do empregado ou empregador, exceto para aeronautas, que seguem legislação específica. Segundo o artigo 452 da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser formalizado por escrito e deve especificar o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo ou ao valor pago aos outros empregados da mesma função, sejam eles contratados de forma intermitente ou não.

Analisando o impacto da reforma trabalhista na terceirização e na jornada de trabalho, tem-se o seguinte:

Em relação à jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos trabalhadores terceirizados possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% no caso dos empregados dos tomadores de serviços.¹⁵

Ademais, em pesquisa realizada, verificou-se que os trabalhadores terceirizados realizam jornada de trabalho pelo menos três horas superiores à jornada contratada. Esse aumento de jornada, praticado continuamente, sem gozo seguro de férias, aprofunda o esgotamento físico e mental e favorece maior ocorrência de adoecimentos profissionais. Ao final dos contratos de menor duração, os trabalhadores terceirizados ainda se sujeitam a maior inadimplência de direitos rescisórios (aviso prévio, indenização, férias e décimo terceiro proporcionais etc.). Principalmente nos setores de vigilância e asseio e conservação, o desrespeito aos direitos dos empregados é constante, porque “[...] a empresa ‘desaparece’ e os trabalhadores(as) não recebem as verbas indenizatórias às quais têm direito com o fim do contrato.” Isso viola o direito à remuneração justa e proporcional ao trabalho realizado, previsto nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como veremos. Concluiu-se, portanto, que a remuneração e as condições de trabalho dos terceirizados são bastante inferiores do que aquelas verificadas entre os empregados dos tomadores de serviços (Porto, 2017, p. 156).

A autora complementa sua análise concluindo que, embora a reforma trabalhista tenha ampliado as possibilidades jurídicas da terceirização, permitindo sua aplicação nas atividades-fim das empresas, os dispositivos da nova lei violam os princípios de igualdade formal e material previstos em tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Isso resulta em discriminação com base na condição econômica, especialmente devido à possibilidade de aumento da jornada de trabalho sem o correspondente aumento salarial e a devida proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Rangel (2017) também destaca a ampliação da flexibilização negativa introduzida pela reforma, observando que essa flexibilização não pode ser aplicada de forma abrupta e agressiva. Ela deve ser negociada, respeitando o Princípio da Adequação Setorial Negociada, e focar exclusivamente nos direitos de indisponibilidade relativa. Assim, é essencial que se promova a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

A título de exemplo, no que tange aos direitos de indisponibilidade relativa, também se destaca:

Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88) (Delgado, 2012, p. 1416).

Assim, mesmo diante de flexibilizações negativas, como a possibilidade de redução salarial em períodos de crise ou a adoção de contratos intermitentes, é

fundamental garantir o respeito aos limites constitucionais absolutos, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança do trabalhador.

No cenário histórico e político da reforma trabalhista, é importante mencionar a Medida Provisória 808/2017, que, embora não esteja mais em vigor, foi relevante ao propor ajustes em pontos controversos durante a votação da reforma trabalhista.

A MP 808/17, publicada em 14 de novembro de 2017, três dias após a entrada em vigor da reforma, introduziu alterações significativas ao texto original da Lei 13.467/17. Entre essas mudanças, destacam-se a proibição de estabelecer a jornada 12x36 por meio de acordo individual, a definição de regras para a transição entre contrato de trabalho padrão e contrato intermitente, e a aplicação das normas aos contratos em vigor. No entanto, como a medida não foi votada, ela perdeu sua validade em 23 de abril de 2018, mantendo-se, assim, o texto original da reforma trabalhista conforme promulgado pela Lei nº 13.467/2017.

3.1.2 Argumentos a Favor da Flexibilização

Com contratos menos rígidos, as empresas têm mais liberdade para experimentar novas formas de organização do trabalho, o que pode levar a inovações e maior Novos Modelos de Trabalho

A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção de modelos de trabalho remoto e híbrido em diversos setores, que têm sido mantidos em muitas empresas devido à maior produtividade e satisfação dos funcionários.

Em vez de contratos permanentes, muitas empresas preferem contratar trabalhadores por períodos ou para projetos específicos, como parte de uma estratégia de maior flexibilidade nas contratações.

O crescimento de plataformas digitais como Uber, Rappi e Airbnb resultou em uma maior informalização e flexibilização do trabalho, com indivíduos assumindo papéis temporários ou esporádicos, sem vínculos tradicionais de emprego

3.1.3 Argumentos Contra a Flexibilização

A flexibilização pode levar à precarização, com empregos mais temporários, baixos salários e falta de benefícios e segurança, como aposentadoria e assistência médica. Trabalhadores podem ficar desprotegidos e sem uma rede de apoio social adequada. Além do mais, a flexibilização, tende a ampliar a desigualdade,

principalmente na faixa de trabalhadores, que se encontram em posições mais vulneráveis, com menor poder de negociação.

Isso tende a criar uma polarização entre trabalhadores altamente qualificados (que conseguem negociar melhores contratos) e os menos qualificados (que aceitam empregos em condições precárias), negociações individuais em vez de coletivas pode enfraquecer o poder dos sindicatos e reduzir a força de barganha dos trabalhadores. Isso pode resultar em condições de trabalho piores, com uma redução de direitos conquistados ao longo do tempo.

Trabalhos temporários ou flexíveis podem não oferecer a segurança necessária para o trabalhador planejar sua vida a longo prazo. A incerteza em relação à duração do emprego e à remuneração pode criar estresse e instabilidade.

A falta de previsibilidade no trabalho, com horários irregulares e jornadas prolongadas, pode impactar negativamente a qualidade de vida, dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e levando ao aumento do esgotamento e problemas de saúde.

3.1.4 A MP 905/2019: O contrato de trabalho verde e amarelo

O contrato de trabalho Verde e Amarelo foi criado pela Medida Provisória n. 905 em 11 de novembro de 2019, conforme descrito no Artigo 1º:

Fica instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (Brasil, 2019).

O objetivo dessa medida foi amenizar o desemprego entre os jovens e incentivar a contratação para o primeiro emprego formal na CTPS (excetuando-se menor aprendiz, contratos de experiência, intermitentes e avulsos, mesmo que registrados). Essa modalidade propõe encargos trabalhistas reduzidos e maior flexibilidade nos pagamentos (Resende, 2020).

Segundo Dutra e Jesus (2020), o contrato Verde e Amarelo é de prazo determinado, com duração máxima de até 24 meses, e pode ser utilizado para qualquer atividade, respeitando a jornada de trabalho normal da empresa. Há também a possibilidade de realizar horas extras, com acréscimo de até duas horas diárias. Nesse tipo de contrato, o pagamento pode ser de até 1,5 salário-mínimo vigente, sem

a necessidade de aplicação de equidade salarial. A empresa pode contratar até 20% do seu total de empregados, com base na média de funcionários registrados entre 1º de janeiro de 2019 e 31 de outubro de 2019. Para empresas com até 10 colaboradores, é permitido contratar até 2 empregados por meio dessa modalidade.

Além dessas regras, outras mudanças importantes foram introduzidas pela MP, conforme apresentado no Quadro 1:

Quadro 1 - Principais alterações no Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

VERBAS	CONTRATO INDETERMINADO	CONTRATO VERDE E AMARELO
FGTS	8%	2% - A redução da alíquota é independente do valor da remuneração.
Multa rescisória	40%	20% - Foi permitido o acordo entre empregado e empregador para o pagamento da multa rescisória antecipada mensalmente, de forma irrevogável em casos de demissão por justa causa.
13º	Anual	Permitido o pagamento proporcional mensalmente.
Férias + 1/3	Anual	Permitido o pagamento proporcional mensalmente.

Fonte: Adaptado de Dutra e Jesus (2020).

Embora o art. 4º da Medida Provisória mencione que os direitos garantidos pela Constituição Federal serão preservados, uma reflexão inicial envolve o direito à igualdade previsto no art. 5º, caput, da CRFB/88, uma vez que a medida incentiva a contratação de jovens, deixando de lado pessoas com mais de 30 anos.

Entre as particularidades dessa nova modalidade, destacam-se: a redução da alíquota de depósito do FGTS para 2% do valor da remuneração, conforme disposto no art. 7º; a dispensa da multa prevista no art. 479 da CLT, que determina que, em contratos por prazo determinado, o empregado tem direito a receber metade da remuneração devida até o término do contrato. Além disso, não se aplica a cláusula que assegura o direito recíproco de rescisão contratual, prevista no art. 481 da CLT (art. 11 da MP nº 905/2019). Outro ponto é o adicional de periculosidade, que deve ser de no mínimo 50% sobre o salário-base do empregado (art. 15, § 4º, da MP nº 905/2019), mas somente quando há exposição permanente, o que contraria a Súmula nº 364, I, do TST, que prevê o adicional também para exposição intermitente (Brasil, 2019).

A Medida Provisória mencionada reduz o depósito do FGTS do trabalhador de 8% para 2% sobre a remuneração e eleva o adicional de periculosidade para, no mínimo, 50% do salário-base — enquanto, na CLT, o percentual é de 30%, conforme o art. 193, §1º. Essa elevação no adicional de periculosidade foi alvo de uma proposta de emenda pelo deputado federal Beto Rosado, que justificou a necessidade de evitar discriminação entre trabalhadores que enfrentam as mesmas condições, o que poderia ser considerado inconstitucional à luz do art. 5º da Constituição Federal. Contudo, essa justificativa parece contraditória, já que a própria medida propõe discriminações entre trabalhadores com base no salário e na idade, além de reduzir o valor do depósito de FGTS na nova modalidade de contrato (Coelho; Carmo; Jesus, 2020).

Esse tipo de redução de direitos trabalhistas, que resulta em contratos de trabalho mais enxutos, reflete uma tendência própria da ideologia neoliberal, que visa reduzir custos para as empresas. A justificativa para a emenda também apontou que a MP permite "em alguns aspectos, um tratamento diferenciado e, em princípio, menos oneroso para as empresas" (Brasil, 2019), evidenciando a orientação pró-empregador da medida, em contradição com o princípio fundamental do Direito do Trabalho, que é a proteção da parte mais vulnerável na relação, o empregado.

A MP também alterou os artigos 47, 47-A, 51 e 55 da CLT, que previam multas para empregadores que não registrassem corretamente seus empregados ou que falsificassem ou perdessem a CTPS. Agora, essas infrações são regidas pelo art. 634-A, II, da CLT, incluído pela MP, que estipula multas variando de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, conforme a gravidade da infração.

Além disso, a MP autorizou o trabalho em domingos e feriados sem a necessidade de autorização prévia da autoridade competente, desde que haja pagamento em dobro ou compensação com outro dia de folga. Houve ainda mudanças na jornada de trabalho dos bancários, que anteriormente era de seis horas diárias sem a possibilidade de trabalho aos sábados. A MP alterou o art. 224 da CLT, permitindo o trabalho aos sábados e prevendo que apenas os caixas mantenham a jornada de seis horas, enquanto os demais podem ter uma jornada superior mediante acordo individual ou coletivo, reforçando o princípio do "negociado sobre o legislado" (Coelho; Carmo; Jesus, 2020).

Outro ponto relevante foi a alteração no papel do Ministério Público do Trabalho (MPT), com modificações nos arts. 627-A e 628-B da CLT e a inclusão do art. 627-B.

Isso pode enfraquecer sua atuação, limitando o valor das multas por descumprimento de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) a um máximo de 100 mil reais, e estabelecendo um prazo de vigência do TAC de dois anos, prorrogável por mais dois (Coelho; Carmo; Jesus, 2020).

3.2 Informalidade

A informalidade no Brasil é um fenômeno persistente e abrangente. Trabalhadores informais são aqueles que, por diversas razões, não possuem um vínculo empregatício formal, ou seja, não possuem carteira assinada e, portanto, não estão amparados pela CLT e seus direitos, como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego.

A informalidade coloca os trabalhadores em uma posição vulnerável, sem acesso à seguridade social, proteção trabalhista ou benefícios assistenciais. Isso significa que eles enfrentam maiores incertezas econômicas e condições precárias de trabalho.

A economia informal representa uma parte significativa da atividade econômica brasileira, mas ela também resulta em menos arrecadação de impostos e maior dificuldade de regulação, além de limitar o acesso dos trabalhadores a políticas de inclusão social.

4 AS NOVAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: RELAÇÕES PLATAFORMIZADAS

As novas relações trabalhistas no contexto das plataformas digitais, conhecidas como relações "plataformizadas", têm transformado significativamente o mercado de trabalho, alterando profundamente a maneira como trabalhadores se relacionam com o sistema produtivo e os empregadores. Essas mudanças são caracterizadas pela crescente utilização de plataformas digitais que intermedeiam a relação entre o trabalhador e o consumidor final, muitas vezes mascarando a verdadeira natureza do vínculo trabalhista.

O fenômeno da "uberização" do trabalho, por exemplo, refere-se à informalização e precarização da mão de obra, onde o trabalhador, embora subordinado às regras e algoritmos impostos pela plataforma, é classificado como autônomo. Essa subordinação algorítmica, conforme Barbosa (2022), representa uma forma de controle indireto, mas rígido, onde o trabalhador segue instruções fornecidas por sistemas automatizados, sem uma relação direta com um empregador tradicional. Nesse contexto, a relação de emprego é desfigurada, deixando o trabalhador sem direitos trabalhistas fundamentais, como férias, 13º salário ou seguro social.

Além disso, a relação de trabalho plataformizada promove uma nova dinâmica de controle e exploração do trabalhador. Justiniano e Lima (2023) argumentam que as plataformas digitais, ao mediar o trabalho por meio de aplicativos, reconfiguram o espaço urbano e as interações sociais, permitindo a intensificação do trabalho informal e aumentando a competitividade entre os trabalhadores. A plataformização também elimina os limites entre tempo de trabalho e tempo pessoal, impondo jornadas extenuantes e gerando consequências físicas e psicológicas.

Essas mudanças também geram disputas jurídicas. Delgado, Dias e Assis (2022) apontam que a Justiça do Trabalho tem sido desafiada a redefinir sua competência para julgar casos relacionados a esse novo modelo de relações trabalhistas. A subordinação algorítmica, essencial para entender a relação de emprego nessas plataformas, tem sido um tema central nesses debates, evidenciando a necessidade de adaptações na legislação trabalhista para atender a essas novas demandas.

Ad relações plataformizadas, assim, têm gerado uma complexa rede de questões trabalhistas que desafiam os conceitos tradicionais de emprego, exigindo

novas soluções jurídicas que assegurem os direitos dos trabalhadores, mesmo dentro dessas novas configurações digitais.

4.1 A Nova Realidade do Trabalho, as Plataformas Digitais uma nova classe de trabalhadores

As plataformas digitais emergiram como um fenômeno global no início do século XXI, impulsionadas pelo avanço da internet, pela disseminação dos smartphones e pela inovação tecnológica. Sua base está no uso de tecnologias digitais para conectar usuários a serviços ou produtos de forma direta, sem o intermédio dos mercados tradicionais.

Esse modelo se diferencia do emprego formal tradicional, oferecendo maior “liberdade e autonomia” aparente ao trabalhador, mas também introduzindo novos desafios em termos de segurança e proteção social.

Seu surgimento está intrinsecamente ligado à chamada economia gig ou economia sob demanda, caracterizada por trabalhos temporários, flexíveis e muitas vezes realizados sob demanda. Empresas como Uber, Airbnb, Rappi e iFood rapidamente se popularizaram, permitindo que trabalhadores e consumidores se conectassem de maneira rápida e eficiente.

Fundada em 2009, em São Francisco California, a *Uber Technologies Inc.* é uma empresa prestadora de serviços, de transportes privado, através de um aplicativo de transporte. Popularmente conhecido como carona remunerada, o Uber chega ao Brasil em 2014, na cidade do Rio de Janeiro. Rapidamente se espalhando por diversas cidades em território nacional.

Segundo IBGE (2022), há cerca de 1,5 milhões de pessoas trabalhavam em algum tipo de serviço através de plataforma, sendo a maioria 52% de motoristas de aplicativos em todo Brasil. Dados da própria empresa apontam que em até 2024, que pelo menos 5 milhões de pessoas já haviam auferido alguma fonte renda com a UBER

A chegada da Uber, trouxe um novo modelo para exploração de mão de obra ao mercado de trabalho, a relação plataformizada. Nesse sistema não há vínculo empregatício com a empresa, o empregado é um “parceiro” ou um “prestador”, sem nenhum tipo de seguro ou garantia, ou mesmo de nenhum tipo de encargo social.”. É um trabalho informal, sem carteira assinada ou qualquer contrato formal de trabalho. Ele se cadastra e começa a “trabalhar”, e a cada corrida, desprende um valor à plataforma.

No Brasil a crise de desemprego nos últimos anos, atrelado a pandemia de covid-19, fez com que essa modalidade de trabalho disparasse, como sendo uma busca por uma fonte de renda. Mas, contudo, essa busca colocou o trabalhador plataformizado à uma vulnerabilidade imensa. Sem nenhum tipo de regulamentação, a plataforma teria total liberdade de gerenciar sobre o “parceiro” ou “prestador”. Essa nova forma de trabalho também promove um afastamento das obrigações trabalhistas, sob a ótica que não há vínculo empregatício, apenas uma “parceria”.

Partindo do ponto de que o Direito do Trabalho, utiliza-se do princípio da “primazia da realidade”, significando que em matéria trabalhista é mais importante o que ocorre na prática. Neste princípio a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato. Não é bem isso que ocorre na prática. Podemos observar que de acordo com a CLT, em seu Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A empresa veicula a fala que é apenas uma facilitadora, entre o motorista e o tomador do serviço pelo aplicativo. E que a prestação do serviço é realizada pelo motorista parceiro. Além do mais, o motorista é por utilizar de meios próprios para o trabalho descaracterizaria a dependência. O trabalho por plataformas traz uma falsa sensação de autonomia, as baixas remunerações, fazem com que o trabalhador necessite realizar longas jornadas para receber um valor que possa realizar sua subsistência, realizando jornadas acima do permitido pela legislação trabalhista vigente

4.2 Os desafios impostos à CLT

As novas relações trabalhistas impostas pelas plataformas digitais apresentam desafios significativos para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente em relação à caracterização do vínculo empregatício, subordinação e direitos dos trabalhadores envolvidos. Com a chamada “uberização” do trabalho, o conceito tradicional de subordinação, um dos principais elementos que configuram a relação de emprego, tem sido transformado em subordinação algorítmica, na qual o controle sobre os trabalhadores é exercido por meio de sistemas automatizados que regulam suas atividades e decisões (Barbosa, 2022).

Esse modelo tem gerado debates sobre a falta de proteção laboral, já que as plataformas digitais tendem a classificar seus trabalhadores como autônomos, evitando assim a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista (Oliveira, 2023). A flexibilização do conceito de emprego, associada à utilização de algoritmos, despessoaliza a relação entre trabalhador e empregador, dificultando a fiscalização e proteção adequadas. Isso acentua a precarização do trabalho, transferindo riscos e responsabilidades para os trabalhadores, que muitas vezes ficam sem direitos básicos como férias, 13º salário e proteção social (Justiniano; Lima, 2023).

O desafio para a CLT reside na sua adaptação a essas novas formas de trabalho, que envolvem, além da subordinação algorítmica, a necessidade de novos parâmetros para caracterizar as relações de trabalho. O entendimento jurídico ainda enfrenta dificuldades em determinar até que ponto os trabalhadores de plataformas têm direito às garantias previstas na legislação tradicional, como a questão da autonomia versus subordinação. Essa complexidade jurídica, conforme Abílio, Amorim e Grohmann (2021), requer que o Direito do Trabalho avance para abarcar as especificidades do trabalho plataformizado, buscando equilibrar os interesses empresariais com a dignidade e a proteção dos trabalhadores.

As plataformas digitais de trabalho trouxeram novas dinâmicas para o mercado, mas também impuseram grandes desafios à legislação trabalhista, exigindo uma atualização contínua da CLT para acompanhar essas transformações e assegurar que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados.

4.2.1 Características das Plataformas Digitais

As plataformas digitais representam uma nova fase nas relações trabalhistas, que tem imposto desafios consideráveis à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil. A plataformização do trabalho, em particular, fragmenta as relações tradicionais de emprego, trazendo questionamentos sobre subordinação, autonomia e direitos trabalhistas. As plataformas operam como intermediárias entre trabalhadores e clientes, como exemplificado nos casos do Uber e iFood, criando um cenário onde os trabalhadores, muitas vezes, não são reconhecidos como empregados formais, mas sim como autônomos.

Essa mudança introduz dificuldades em aplicar as normas da CLT, que foram desenhadas para relações de trabalho tradicionais, baseadas em vínculo

empregatício formal, subordinação direta e remuneração fixa. Agora, trabalhadores de plataformas são geridos por algoritmos e sistemas de avaliação que controlam o acesso às oportunidades de trabalho e determinam a remuneração, sem um contrato formal de trabalho (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021; Barbosa, 2022).

A CLT, estruturada com base no modelo taylorista-fordista de produção, enfrenta dificuldades para regular essas novas formas de trabalho. A flexibilidade, que anteriormente era uma característica desejada apenas em situações específicas, tornou-se uma regra, deixando os trabalhadores à mercê das demandas de mercado e sem a proteção das leis trabalhistas tradicionais. A subordinação algorítmica, por exemplo, substitui a hierarquia clássica e impede que muitos trabalhadores de plataformas tenham direitos assegurados (Oliveira, 2023).

Com a disseminação do trabalho em plataformas, a precarização e a informalização tornam-se problemas centrais, já que esses trabalhadores enfrentam falta de garantias mínimas, como salário justo, jornada regulamentada e direito a benefícios. A CLT, portanto, precisa ser reformulada para enfrentar esses novos desafios e integrar os trabalhadores de plataformas ao arcabouço legal de forma mais protetiva (Delgado; Dias; Assis, 2022).

4.2.2 Autonomia do Trabalhador

O avanço das plataformas digitais trouxe transformações significativas nas relações trabalhistas, impondo desafios à CLT., que foi projetada para regular as relações de trabalho baseadas no modelo taylorista-fordista de produção em massa, caracterizadas pela previsibilidade e fixidez no tempo e no espaço de trabalho (Delgado; Dias; Assis, 2022). No entanto, as relações laborais contemporâneas, em grande parte influenciadas pela revolução digital, exigem uma maior flexibilidade no entendimento do que constitui trabalho, tornando as regras rígidas da CLT, em certos aspectos, inadequadas para as novas realidades (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

As plataformas digitais, como Uber e iFood, têm se consolidado como intermediadoras de serviços e impulsionadoras de uma nova forma de trabalho – a chamada "uberização" – onde trabalhadores autônomos executam atividades sob demanda. Essa forma de trabalho se caracteriza pela ausência de vínculo empregatício direto e pelo gerenciamento algorítmico (Justiniano; Lima, 2023). A gestão do tempo e da força de trabalho por meio de algoritmos desafiou as fronteiras

tradicionais do emprego, que envolvia jornadas fixas e o trabalho realizado sob supervisão presencial (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Essas plataformas trouxeram também novos dilemas jurídicos para o mundo do trabalho, como a definição de subordinação e a autonomia dos trabalhadores. Embora os trabalhadores de plataformas sejam, em teoria, autônomos, muitas vezes estão sujeitos a regras rígidas e controle indireto por parte das empresas, o que dificulta a distinção entre trabalho autônomo e assalariado. Este cenário evidencia que a CLT, com sua base voltada para relações de trabalho assalariado e urbano-industrial, enfrenta dificuldades em abarcar essas novas formas de trabalho, exigindo reformas para garantir direitos trabalhistas mínimos também para esses trabalhadores (Oliveira, 2023).

A precarização do trabalho nas plataformas digitais também contribui para a ampliação das desigualdades, uma vez que a flexibilização das relações trabalhistas, muitas vezes, resulta em perda de benefícios e garantias, como a proteção social, o que está em desacordo com o espírito original da CLT, de proteção ao trabalhador. Por isso, os desafios impostos pela plataformização exigem um diálogo contínuo entre legisladores, empresas e trabalhadores para encontrar soluções que protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores, sem prejudicar a inovação tecnológica e os modelos de negócio emergentes (Delgado; Dias; Assis, 2022).

4.2.3 Falta de Vínculo Empregatício

O fenômeno das plataformas digitais tem transformado radicalmente as relações de trabalho, introduzindo novos desafios à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As plataformas, como Uber, iFood e outras, apresentam um modelo de negócio baseado em trabalho sob demanda, também conhecido como "uberização". Esse tipo de organização do trabalho não segue os moldes tradicionais de vínculo empregatício, gerando uma relação de trabalho onde os direitos previstos na CLT não são claramente aplicáveis.

A principal característica dessas plataformas é a autonomia atribuída ao trabalhador, que pode decidir quando e onde prestar seus serviços. No entanto, essa autonomia é relativa, pois o gerenciamento do trabalho é feito por algoritmos, que determinam a distribuição das tarefas, os tempos de resposta e até mesmo as tarifas. Essa gestão algorítmica impõe, de certa forma, uma subordinação velada, já que os

trabalhadores, na prática, são controlados pelas plataformas, mesmo sem uma relação formal de emprego (Oliveira 2023; Delgado; Dias; Assis, 2022).

Outro desafio imposto pela digitalização e plataformização do trabalho é a falta de proteção social. Como esses trabalhadores são classificados como autônomos, não têm acesso a benefícios trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego, e, muitas vezes, enfrentam dificuldades para acessar o sistema previdenciário (Delgado; Dias; Assis, 2022; Dutra; Jesus, 2020). Isso coloca em xeque a função da CLT, criada em um contexto industrial e urbano, que agora precisa se adaptar às novas formas de organização laboral que estão emergindo.

Ademais, as plataformas digitais também desafiam o conceito de subordinação jurídica, um dos pilares do vínculo empregatício segundo a CLT. A jurisprudência brasileira tem debatido se os trabalhadores de plataformas são ou não subordinados, uma vez que a subordinação, no sentido tradicional, é substituída por uma "subordinação algorítmica" (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021; Coelho; Carmo; Jesus, 2020). Portanto, a ausência de um vínculo formal de emprego resulta em lacunas na regulação e na proteção dos trabalhadores, o que acaba gerando precarização nas condições de trabalho.

Esse cenário exige uma reavaliação das normas da CLT para se adequar às novas dinâmicas laborais que surgem com o avanço da tecnologia e das plataformas digitais, garantindo, ao mesmo tempo, a proteção dos trabalhadores e o desenvolvimento de novas formas de trabalho.

4.2.4 Economia Sob Demanda

A economia sob demanda, também conhecida como "*gig economy*", tem se consolidado nos últimos anos com o advento de plataformas digitais que conectam trabalhadores e consumidores de maneira ágil e flexível. Essa transformação econômica é caracterizada pela contratação de serviços sob demanda, onde os trabalhadores, em vez de terem vínculos empregatícios formais, atuam como freelancers ou autônomos, prestando serviços de acordo com a demanda gerada pela plataforma.

As plataformas digitais, como observado por Justiniano e Lima (2023), operam com base em um modelo que combina a flexibilidade da mão de obra com o uso intensivo de tecnologia, permitindo que serviços sejam prestados em tempo real e com

alta eficiência logística. No entanto, esse formato cria uma série de desafios, especialmente no que tange à precarização do trabalho, já que, frequentemente, os trabalhadores dessas plataformas não possuem garantias trabalhistas tradicionais, como seguro de saúde, férias remuneradas ou estabilidade empregatícia.

Além disso, como apontado por Abílio, Amorim e Grohmann (2021), a uberização do trabalho, que é um dos principais aspectos da economia sob demanda, transfere para os trabalhadores os custos e riscos associados à sua atividade. Isso inclui, por exemplo, a responsabilidade pela manutenção de equipamentos e veículos, ausência de seguro contra acidentes e a falta de compensações adequadas por períodos de baixa demanda. Esse cenário revela uma intensificação da informalidade e uma maior exploração da força de trabalho, que acaba por receber apenas pelos serviços prestados, sem qualquer tipo de segurança financeira.

Outro ponto relevante destacado por Dutra e Jesus (2020) é a forma como a economia sob demanda fragiliza as proteções sociais construídas ao longo do tempo, já que a lógica do trabalho intermitente, promovida por essas plataformas, tende a minar os direitos trabalhistas conquistados, colocando o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade, onde a previsibilidade de renda e estabilidade no emprego são substituídas por uma incerteza constante quanto à continuidade dos serviços.

Portanto, a economia sob demanda, enquanto facilita a prestação de serviços e amplia a oferta de empregos em áreas como transporte e entrega, impõe desafios significativos para a proteção dos direitos dos trabalhadores, que se veem cada vez mais expostos a condições de trabalho precarizadas e sem as garantias oferecidas pelas legislações trabalhistas tradicionais.

4.2.5 Avaliação por Reputação

A avaliação por reputação no contexto das plataformas digitais é um dos aspectos mais intrigantes e transformadores das novas relações de trabalho. Esse sistema de avaliação por meio de classificações e comentários feitos por clientes, característico da economia de plataformas, tem sido cada vez mais utilizado como um mecanismo central para determinar a performance e a qualidade dos serviços prestados por trabalhadores.

As plataformas digitais, como exemplificado por serviços de transporte e delivery, implementam sistemas de avaliação onde os trabalhadores são constantemente avaliados pelos usuários com base em suas experiências (Abílio;

Amorim; Grohmann, 2021). Esse processo afeta diretamente a visibilidade e as oportunidades de trabalho do trabalhador, já que as avaliações positivas garantem maior acesso a bons clientes e mais ofertas de trabalho, enquanto as avaliações negativas podem limitar essas oportunidades, gerando uma exclusão sutil, mas severa. Esse mecanismo reforça o controle sobre o trabalhador, transformando-o em um empreendedor de si mesmo, que deve gerenciar sua própria reputação para garantir sua sobrevivência no mercado.

Como observam Delgado, Dias e Assis (2022), a lógica por trás desse sistema de reputação também amplia o poder das plataformas sobre os trabalhadores, que se tornam ainda mais dependentes dessas avaliações para garantir a continuidade de sua prestação de serviços. A plataforma, muitas vezes, não precisa intervir diretamente, pois o próprio sistema de reputação se encarrega de disciplinar o comportamento dos trabalhadores, que buscam sempre manter uma alta pontuação para evitar penalidades ou, em casos extremos, o bloqueio de sua conta (Justianiano; Lima, 2023).

Portanto, a avaliação por reputação, além de ser um fator importante no controle e monitoramento do trabalho, também tem implicações diretas na autonomia dos trabalhadores, que precisam lidar com pressões adicionais para agradar clientes e evitar avaliações negativas, o que acaba por intensificar a precarização do trabalho e o isolamento do trabalhador nas plataformas digitais.

4.2.6 Baixos Custos Fixos para Empresas

A economia de plataformas digitais introduziu uma nova dinâmica nas relações de trabalho, sendo um dos principais atrativos para as empresas a redução significativa de custos fixos. Ao utilizar trabalhadores classificados como autônomos ou freelancers, as empresas conseguem evitar muitos dos encargos tradicionais associados ao vínculo empregatício, como contribuições previdenciárias, férias remuneradas, 13º salário e outros benefícios trabalhistas previstos na CLT.

Como destacam Abílio, Amorim e Grohmann (2021), esse modelo de negócios permite às empresas operar com maior flexibilidade financeira, uma vez que não precisam arcar com os custos fixos típicos das relações de emprego formal. Em vez disso, os trabalhadores são chamados apenas quando há demanda, o que reduz drasticamente os custos operacionais e permite que as plataformas aumentem sua rentabilidade sem comprometer-se com os direitos trabalhistas tradicionais.

Essa estrutura de baixos custos fixos também transfere os riscos financeiros para os trabalhadores, que passam a arcar com despesas relacionadas à sua atividade, como manutenção de veículos, compra de equipamentos e até mesmo despesas de saúde e segurança, muitas vezes sem contar com qualquer apoio ou seguro oferecido pelas plataformas. Como observam Justiniano e Lima (2023), a flexibilidade alegada pelas plataformas frequentemente se traduz em precarização, já que os trabalhadores ficam desprotegidos e à mercê da flutuação de demanda (Dutra; Jesus 2020).

Barbosa (2022) complementa essa análise ao observar que, ao operar com custos fixos reduzidos, as empresas de plataforma ganham uma vantagem competitiva no mercado, o que as torna altamente lucrativas. No entanto, esse modelo coloca os trabalhadores em uma situação vulnerável, já que sua remuneração depende diretamente do volume de trabalho que conseguem captar, sem qualquer garantia de estabilidade financeira (Coelho; Carmo; Jesus, 2020).

Portanto, os baixos custos fixos para as empresas, proporcionados pelo modelo de trabalho sob demanda, geram um grande atrativo para as plataformas, ao mesmo tempo em que criam um cenário de insegurança e precariedade para os trabalhadores, que acabam por assumir os riscos e responsabilidades que, em um modelo tradicional, seriam compartilhados ou cobertos pelos empregadores.

4.2.7 Algoritmos e Gestão Automatizada

A crescente utilização de algoritmos e a gestão automatizada pelas plataformas digitais têm trazido desafios significativos para as relações de trabalho, especialmente em relação à subordinação e controle dos trabalhadores. O gerenciamento algorítmico envolve o uso de tecnologias avançadas que controlam, monitoram e avaliam o desempenho dos trabalhadores de forma automatizada, sem a necessidade de supervisão humana direta.

Esse modelo de gestão, amplamente adotado por empresas como Uber e iFood, cria uma relação de trabalho altamente dependente de decisões algorítmicas, o que dificulta a transparência e a previsibilidade das condições de trabalho. Como apontado por Oliveira (2023), os trabalhadores são frequentemente submetidos a avaliações constantes, cujas regras e critérios são muitas vezes desconhecidos, gerando uma sensação de insegurança e precariedade nas condições de trabalho.

A automação das decisões de gestão também transfere os custos e riscos do trabalho para o trabalhador, sem que haja, muitas vezes, um vínculo empregatício formal reconhecido. Isso, segundo Lima e Silva Jr. (2020), intensifica a precarização, uma vez que os trabalhadores acabam sendo tratados como autônomos, mesmo que sua atividade seja rigidamente controlada pelos algoritmos da plataforma.

Essa situação é ainda mais crítica no que diz respeito ao uso de algoritmos para distribuir as tarefas e calcular a remuneração. A falta de transparência sobre como esses sistemas funcionam impede que os trabalhadores tenham controle real sobre suas jornadas e ganhos, o que contribui para uma intensificação do trabalho sem o devido reconhecimento ou compensação financeira justa (Oliveira, 2023).

Dessa forma, o uso de algoritmos na gestão do trabalho, enquanto promove eficiência para as empresas, gera desafios legais e sociais significativos, como a ausência de clareza nas regras de trabalho e a subordinação invisível, que muitas vezes fica fora do alcance das legislações trabalhistas tradicionais.

4.2.8 Precarização e Falta de Proteção Social

A precarização e a falta de proteção social são temas centrais no contexto das novas formas de trabalho, especialmente no âmbito das plataformas digitais e da economia sob demanda. O modelo de negócios dessas plataformas tem transformado significativamente as relações de trabalho, ao desestruturar a noção de emprego tradicional e transferir os riscos e custos do trabalho para os próprios trabalhadores.

As plataformas digitais, como observado em diversos estudos, utilizam a flexibilização das relações de trabalho para aumentar sua competitividade e reduzir os custos operacionais. No entanto, essa flexibilidade frequentemente resulta em uma precarização das condições laborais, uma vez que os trabalhadores não possuem vínculos empregatícios formais e, conseqüentemente, são excluídos de direitos sociais básicos, como previdência, férias remuneradas, seguro-desemprego e licenças médicas (Dutra; Jesus, 2020).

Essa falta de proteção social afeta diretamente a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Eles acabam por arcar com os custos de ferramentas de trabalho, como veículos e smartphones, além de estarem submetidos a jornadas longas e imprevisíveis. Estudos como os de Abílio, Amorim e Grohmann (2021) ressaltam que, além dos desafios financeiros, a ausência de um amparo social cria uma instabilidade

emocional, agravada pela constante incerteza sobre a renda mensal e a imprevisibilidade dos pedidos.

A precarização, segundo Dutra e Jesus (2020), reflete um movimento global de desregulamentação e flexibilização, impulsionado por políticas neoliberais que priorizam a eficiência econômica em detrimento da proteção dos direitos dos trabalhadores. Esses trabalhadores são muitas vezes classificados como autônomos, o que os impede de reivindicar os direitos típicos de um empregado formal, conforme descrito por Coelho, Carmo e Jesus (2020), que analisam o impacto dessas práticas na erosão dos direitos trabalhistas no Brasil.

Em suma, a precarização e a falta de proteção social no contexto da economia sob demanda criam um cenário onde os trabalhadores são submetidos a condições de trabalho instáveis, com direitos sociais reduzidos ou inexistentes, enquanto as plataformas se beneficiam da ausência de regulamentações mais rígidas que protejam esses trabalhadores.

4.2.9 Escalabilidade Global

As plataformas digitais introduziram uma nova dinâmica no mercado de trabalho, caracterizada pela ausência de vínculo empregatício tradicional, autonomia limitada dos trabalhadores e dependência da gestão automatizada via algoritmos. A falta de vínculo empregatício nessas plataformas, que empregam trabalhadores sob demanda, gera desafios significativos no que diz respeito à proteção social e aos direitos trabalhistas, especialmente em um contexto de economia digital e globalizada.

As plataformas digitais geralmente enquadram os trabalhadores como prestadores de serviços autônomos, isentando-se de responsabilidades típicas de uma relação empregatícia, como pagamento de férias, décimo terceiro salário e FGTS (Delgado; Dias; Assis, 2022). Isso resulta em uma precarização do trabalho, pois os trabalhadores ficam à mercê da demanda da plataforma, sem garantias de segurança ou estabilidade. Além disso, essa nova configuração de trabalho transfere muitos dos riscos e custos operacionais para os próprios trabalhadores, como manutenção de equipamentos e veículos, sem a contrapartida de direitos trabalhistas protegidos por lei (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Esse cenário é agravado pelo fato de que muitos trabalhadores em plataformas digitais, apesar de sua independência aparente, estão sujeitos ao controle rigoroso de algoritmos, que gerenciam e monitoram suas atividades. Essa forma de gestão

automatizada redefine a autonomia dos trabalhadores e intensifica a precarização, uma vez que eles não têm controle sobre os termos de seu trabalho e são avaliados constantemente por um sistema automatizado que determina seu desempenho e a continuidade da prestação de serviços (Justiniano; Lima, 2023).

Assim, as plataformas digitais conseguem minimizar os custos fixos para as empresas, que não precisam arcar com encargos trabalhistas tradicionais, enquanto os trabalhadores enfrentam falta de proteção social, gerando um debate sobre a necessidade de regulamentação mais robusta para garantir direitos mínimos nesse tipo de atividade (Dutra; Jesus, 2020). A combinação de baixos custos operacionais para as plataformas e ausência de proteção para os trabalhadores cria uma estrutura de trabalho onde a precarização é a regra, e não a exceção.

4.2.10 Trabalho Fragmentado

O trabalho fragmentado é uma característica central das novas relações laborais promovidas pelas plataformas digitais, como Uber, iFood e Rappi. Nessas plataformas, o trabalho é dividido em pequenas tarefas ou serviços esporádicos, prestados de acordo com a demanda e, muitas vezes, sem uma continuidade regular. Essa forma de organização difere profundamente do emprego tradicional, onde o trabalhador tem um horário fixo e uma carga de trabalho contínua.

Segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021), o trabalho fragmentado nas plataformas digitais é uma forma de flexibilização extrema, em que o trabalhador atua de maneira intermitente, apenas quando solicitado pela plataforma. Essa fragmentação desarticula a ideia de jornada de trabalho tradicional, eliminando a previsibilidade e o controle sobre o tempo dedicado ao trabalho, o que impacta diretamente a qualidade de vida e a capacidade de planejamento dos trabalhadores (Coelho; Carmo; Jesus, 2020).

Além disso, o trabalho fragmentado intensifica a precarização, uma vez que o trabalhador depende de uma série de microtarefas para compor sua renda, o que o torna mais vulnerável às oscilações do mercado e à demanda variável. Como destacado por Justiniano e Lima (2023), essa fragmentação do trabalho coloca o trabalhador em uma posição de constante incerteza, uma vez que a remuneração não é garantida e está diretamente atrelada ao volume de tarefas disponibilizadas pela plataforma (Lima; Silva Jr., 2020).

Barbosa (2022) acrescenta que essa forma de organização do trabalho fragmentado tem também o efeito de dificultar a organização coletiva dos trabalhadores. Ao realizar atividades isoladas e sob demanda, os trabalhadores têm menos oportunidades de interagir com colegas e organizar-se em torno de questões laborais, como reivindicações por melhores condições de trabalho ou remuneração justa. Isso enfraquece a capacidade de mobilização e dificulta a criação de uma identidade coletiva, um aspecto tradicionalmente presente em empregos formais.

A fragmentação do trabalho também exacerba o controle algorítmico, já que a gestão das atividades é feita por meio de algoritmos que determinam a alocação de tarefas e a avaliação do desempenho dos trabalhadores. Esse controle algorítmico, conforme observado por Oliveira (2023), intensifica a dependência do trabalhador em relação à plataforma, uma vez que o volume de trabalho oferecido pode ser influenciado diretamente pelas avaliações que recebe, reforçando a fragmentação e a precariedade.

Em síntese, o trabalho fragmentado promovido pelas plataformas digitais desestrutura as bases tradicionais das relações de trabalho, criando um ambiente de incerteza, precarização e isolamento. Esses fatores, combinados, apresentam desafios significativos para a regulamentação trabalhista e a garantia de direitos mínimos para os trabalhadores que operam nesse sistema.

5 CONCLUSÃO

A conclusão deste estudo destaca a profunda transformação que as relações trabalhistas enfrentam, especialmente com o surgimento das plataformas digitais e a chamada "economia sob demanda". Essas mudanças desafiam os conceitos tradicionais de emprego e subordinação, resultando em novas formas de trabalho que escapam ao escopo da legislação trabalhista vigente, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O estudo observa que a flexibilização e a informalização, características centrais do trabalho em plataformas, têm gerado precarização, aumentando a vulnerabilidade dos trabalhadores e transferindo para eles os riscos e responsabilidades antes arcados pelos empregadores.

Além disso, a subordinação algorítmica, onde o controle sobre o trabalhador é exercido por sistemas automatizados, demonstra a necessidade de adaptar a legislação às novas formas de trabalho, de forma a garantir proteção social e dignidade ao trabalhador. A ausência de vínculo empregatício formal e a fragmentação das relações laborais são questões centrais que precisam ser enfrentadas para evitar que a precarização continue a avançar.

O estudo conclui que, enquanto as plataformas digitais representam uma oportunidade de inovação e eficiência no mercado de trabalho, elas também impõem desafios substanciais aos direitos trabalhistas, exigindo que o ordenamento jurídico se adeque a essas novas realidades para preservar a proteção social e garantir condições justas de trabalho para todos.

Este estudo enfrentou algumas limitações que devem ser mencionadas. Primeiramente, a análise foi predominantemente teórica e baseada em literatura acadêmica e jurisprudência disponível, o que limita a compreensão prática das questões enfrentadas pelos trabalhadores das plataformas digitais no cotidiano. Além disso, o estudo focou-se majoritariamente no contexto brasileiro, sem explorar em profundidade as experiências e legislações de outros países que também lidam com a precarização do trabalho digital. A ausência de uma análise empírica sobre as percepções dos próprios trabalhadores e empregadores envolvidos na economia sob demanda também constitui uma limitação significativa, que poderia ter enriquecido a compreensão das consequências dessas transformações.

Futuros estudos poderiam focar em investigações empíricas que explorem as percepções dos trabalhadores de plataformas sobre as condições de trabalho,

remuneração e proteção social. Além disso, seria interessante comparar a legislação brasileira com as de outros países que estão implementando regulamentações para as plataformas digitais, a fim de identificar boas práticas e possíveis soluções legislativas. Outra linha de pesquisa promissora seria a análise do impacto a longo prazo da economia sob demanda nas relações sindicais e na capacidade de organização coletiva dos trabalhadores, bem como estudar a viabilidade de novos modelos de proteção social adaptados a esse novo cenário econômico.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai.-ago. 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Acesso em: 16 out. 2024.
- BARBOSA, C. **A história da carteira de trabalho no Brasil**. JusBrasil, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-historia-da-carteira-de-trabalho-no-brasil/1294991158>. Acesso em: 02 jul. 2024.
- BARBOSA, R. E. **Subordinação algorítmica como requisito para a caracterização da relação de emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.
- BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2014.
- BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008. p. 221.
- BERNARDINI, M. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. JusBrasil, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-historia-do-direito-do-trabalho-e-a-evolucao-do-direito-do-trabalho-no-brasil/402263779>. Acesso em: 22 jun. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 jun. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DPL&numero=979&ano=1903&ato=0dd0TPB5keZR1T7da>. Acesso em: 22 jun. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 22 jun. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919**. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 16.388, de 27 de fevereiro de 1924**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16388-27-fevereiro-1924-518280-republicacao-89481-pe.html>. Acesso em: 27 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925**. Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-norma-pl.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926**. Substituição de artigos e parágrafos da Constituição. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon_sn/1920-1929/emendaconstitucional-37426-3-setembro-1926-564078-publicacaooriginal-88097-pl.html. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927**. Consolida as leis de assistência e proteção a menores. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17943-a-12-outubro-1927-501820-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932a**. Institui a carteira profissional. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21175-21-marco-1932-526745-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 01 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932b**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Diário Oficial [da] União, 31 dez. 1932. Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/156573-regula-as-condicoes-do-trabalho-das-mulheres-nos-estabelecimentos-industriais-e-comerciais.html>. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467**: Altera a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 out. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019**. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 nov. 2019. Edição 219, Seção 1, p. 5. Disponível em:

www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-905-de-11-de-novembro-de-2019-227385273. Acesso em: 12 out. 2024.

CAMPOS, A. G. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Texto para Discussão. Rio de Janeiro: Ipea, jan. 2015. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf. Acesso em: 17 ago. 2024.

CARVALHO, S. S. de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho**, n. 63, out. 2017. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf. Acesso em: 17 ago. 2024.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14.ed. São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, B. R. L. **A evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. JusBrasil, 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil/111925458>. Acesso em: 20 jun. 2024.

COELHO, B. da P. de M.; CARMO, J. L. B.; JESUS, A. B. B. de. Verde e amarelo o contrato, vermelho o sangue: os possíveis impactos sociais e as inconstitucionalidades da MP 905/2019. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 1, jan./mar. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175672/2020_coelho_bruna_verde_amarelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 out. 2024.

CORREA, L. B. A Reforma Constitucional e a Justiça do Trabalho: perspectivas e desafios na concretização do ideal legislativo. In: FAVA, Marcos Neves; COUTINHO, Grijalbo Fernandes (coords.). **Justiça do Trabalho: competência ampliada**. São Paulo: LTr, 2005. p. 296.

COSTA, H. M. da. Evolução histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil. **JurisWay**, 17 ago. 2010. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553. Acesso em: 15 jul. 2024.

D'ANGELO, I. B. de M.; RABÊLO, R. Y. T. P. Desvendando a flexibilização do direito do trabalho como solução para a crise econômica brasileira: o que os noticiários não contam. **Revista Jurídica**, v. 04, n. 53, p. 275-305, Curitiba, 2018. DOI: 10.6084/m9.figshare.7627070.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. LTr, 2012.

DUTRA, R. Q.; JESUS, S. C. S. de. Medida provisória n. 905/2019 Programa Verde Amarelo: a reforma dentro da reforma trabalhista. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n.2, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v18n2/0102-6909-tes-18-2-e0026899.pdf>. Acesso em: 14 out. 2024.

ESTEVAM, A. G.; VARTANIAN, P. R. Flexibilização da legislação trabalhista e duração de crises: uma análise de países selecionados. In: **XV Jornada de Iniciação Científica e IX Mostra de Iniciação Tecnológica**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2019.

GODINHO, M. D. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 309.

GODINHO, M. D. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. rev., atualizada e ampl. Salvador: JusPodivm, 2024. p. 49.

IBGE. **PNAD Contínua: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/448a4b1b10d3cba64647966eb2772316.pdf. Acesso em: 16 out. 2024.

JUSTINIANO, R. M. C.; LIMA, M. do S. B. As plataformas digitais e as novas relações de trabalho e suas dinâmicas sobre o espaço urbano. **Espaço e Economia**, Rio de Janeiro, v. 25, 2023. Disponível em: <https://journals.openedition.org/espacoeconomia/23419>. Acesso em: 16 out. 2024.

LIMA, J. de; SILVA Jr., J. de L. A (In)Constitucionalidade do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e da MP nº 905/2019. **Revista JurES**, v. 13, n. 23, 2020.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 80.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 139.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 500.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, I. M. S. de. **Limites à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras: análise à luz do Princípio da Vedação do Retrocesso Social**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas) — Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017.

OLIVEIRA, J. M. de. **Uberização do trabalho: relação de emprego e subordinação algorítmica**. 2023. Artigo Científico (Trabalho de Curso II) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Goiânia, 2023.

PEREIRA, M. A. S. Os limites da flexibilização da legislação trabalhista: proposta da Confederação Nacional das Indústrias. **Revista SJRJ**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 41, p. 179-195, dez. 2014.

PORTO, L. V. Negociação coletiva como instrumento para superação de crise econômica: antes e pós-reforma trabalhista. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, n. 96, p. 119, jul./dez, 2017.

RANGEL, D. G. A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, n. 96, p. 156, jul./dez, 2017.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Método, 2020. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/cfi/6/2!/4/2/2@0:43>
.6. Acesso em: 12 out. 2024.

TAVARES, R. A evolução histórica do Direito do Trabalho e a reforma trabalhista. **Revista Capital Jurídico**, 23 jun. 2022. Disponível em:
<https://www.revistacapitaljuridico.com.br/post/a-evolu%C3%A7%C3%A3o-hist%C3%B3rica-do-direito-do-trabalho-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 jun. 2024.

TEIXEIRA, M. O. et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TREVIZANI, D. M. Flexibilização das leis trabalhistas e as consequências para o trabalhador. **Revista de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 2, n. 2, 2017. DOI: 10.21207/2675-0104.2017.667.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. **História: A criação da CLT**. JusBrasil, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em: 22 jun. 2024.

WEBER, M. **A Ética Protestante e o “Espírito” do Capitalismo**. São Paulo, Companhia das Letras, 2004.

YUNIS, J. E. D.; SANTOS, M. A. Dias dos. A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da COVID-19. **Revista TRT-2**, São Paulo, n. 25, p. 92-102, 2021.