

FACULDADES INTEGRADAS RUI BARBOSA - FIRB

GILBERTO PINHEIRO DE LIMA

**FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA À LUZ DA LEI 13.467/2017:
AVANÇO OU RETROCESSO?**

Andradina – SP

Junho/2024

GILBERTO PINHEIRO DE LIMA

**FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA À LUZ DA LEI 13.467/2017:
AVANÇO OU RETROCESSO?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado nas Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, sob orientação do Professor Mestre Antonio Ricardo Chiquito, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Andradina – SP

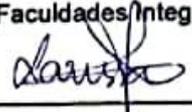
Junho/2024

GILBERTO PINHEIRO DE LIMA

**FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA A LUZ DA LEI
13.467/2017: AVANÇO OU RETROCESSO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora como requisito parcial para obtenção do Bacharelado em Direito nas Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB. Defendido e aprovado em 25 de junho de 2024 pela banca examinadora constituída por:

Prof. MSc. Antônio Ricardo Chiquito (Orientador)
Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB
Assinatura: 

Profª. MSc. Larissa Satie Fuzishima Komuro
Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB
Assinatura: 

Profª. MSc. Maria Fernanda Paci Hirata Shimada
Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB
Assinatura: 

NOTA: 10,0 (x) Aprovado () Reprovado

Andradina-SP, 25 de junho de 2024.

AGRADECIMENTO

A Deus Pai, pois dele emana toda a sabedoria.

Ao meu amado pai, (in memória). A minha amada mãe, sem eles, com certeza não estaria aqui. Obrigado pai e mãe por terem me ensinado o real significado da dignidade e da perseverança.

Ao Professor, Mestre Antonio Ricardo Chiquito, mais do que um mestre e orientador, um amigo de longa data, que nunca mediu esforço para ajudar e orientar este aluno.

Ao amigo e colega de sala, Valter Domingues de Amorim, pelo companheirismo e parceria ao longo do curso.

Ao amigo e parceiro, Jose Cecilio da Silva Filho, pela confiança e incentivo na realização deste sonho.

A Faculdades FIRB - seus professores e todos colaboradores que de todas as formas contribuíram para a idealização deste projeto.

DEDICATÓRIA

À Marcela Aparecida Camilo Correa Lourenço, minha companheira e amada esposa, as minhas filhas Rafaela e Melissa, meu coração fora de mim, pela compreensão e incentivo, devido ausência para com vocês, pois muitas das vezes abdicaram de seus momentos.

“Tem fé no Direito como melhor instrumento para convivência humana; na Justiça, como destino normal do Direito; na paz como instrumento benevolente da Justiça e, sobretudo tem fé na Liberdade, sem a qual não há Direito, nem Justiça, nem Paz.”

(EDUARDO COUTURE)

RESUMO

LIMA, G.P. **FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA À LUZ DA LEI 13.467/2017: AVANÇO OU RETROCESSO?** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, 2024.

O objetivo deste trabalho é analisar as implicações da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, nas relações de trabalho no Brasil, avaliando se as mudanças representam um avanço na modernização das relações laborais ou um retrocesso nos direitos dos trabalhadores. A pesquisa enfoca a flexibilização das leis trabalhistas, introduzida pela reforma, que visa adaptar a legislação às novas exigências do mercado global e tecnológico, mas que também gera preocupações significativas quanto à proteção dos trabalhadores. A reforma alterou profundamente aspectos fundamentais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo que acordos coletivos tenham prioridade sobre as leis trabalhistas existentes. Essa mudança é vista tanto como um meio de aumentar a flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados quanto um potencial ameaça à segurança e aos direitos dos trabalhadores. Além disso, a reforma enfraqueceu a influência dos sindicatos e modificou a estrutura de contribuição sindical, o que pode diminuir a capacidade de negociação coletiva efetiva e proteção dos trabalhadores. As novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, introduzidas pela reforma, são apontadas como elementos de maior flexibilização, mas também de potencial precarização das condições de trabalho. A pesquisa destacou também o impacto social da reforma, indicando que as alterações podem afetar desproporcionalmente trabalhadores em posições mais vulneráveis. O estudo aponta que, embora a reforma vise modernizar as relações de trabalho e aumentar a competitividade econômica, é crucial avaliar se os benefícios alcançados não são ofuscados pelos custos sociais, sugerindo a necessidade de revisões futuras que assegurem um equilíbrio entre flexibilidade econômica e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, flexibilização, direitos dos trabalhadores, legislação trabalhista.

ABSTRACT

LIMA, G.P. FLEXIBILIZATION OF LABOR LEGISLATION IN LIGHT OF LAW 13,467/2017: ADVANCE OR RETRACESION? Course Completion Work (Graduate in Law). Rui Barbosa Integrated Colleges – FIRB, 2024.

The aim of this study is to analyze the implications of Law No. 13.467/2017, known as the Labor Reform, on labor relations in Brazil, assessing whether the changes represent an advancement in the modernization of labor relations or a regression in workers' rights. The research focuses on the flexibilization of labor laws, introduced by the reform, which aims to adapt legislation to the new demands of the global and technological market, but also raises significant concerns about the protection of workers. The reform profoundly altered fundamental aspects of the Consolidation of Labor Laws (CLT), including the prevalence of negotiated agreements over legislated laws, allowing collective agreements to take precedence over existing labor laws. This change is seen both as a means to increase flexibility in negotiations between employers and employees and as a potential threat to the safety and rights of workers. Additionally, the reform weakened the influence of unions and modified the structure of union contributions, which could diminish the capacity for effective collective bargaining and protection of workers. New forms of employment, such as intermittent and telework, introduced by the reform, are pointed out as elements of greater flexibilization, but also of potential precarization of working conditions. The research also highlighted the social impact of the reform, indicating that the changes may disproportionately affect workers in more vulnerable positions. The study points out that, although the reform aims to modernize labor relations and increase economic competitiveness, it is crucial to assess whether the benefits achieved are not overshadowed by social costs, suggesting the need for future revisions that ensure a balance between economic flexibility and protection of workers' rights.

Keywords: Labor Reform, flexibilization, workers' rights, labor legislation.

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 RELAÇÃO DE EMPREGO, FLEXIBILIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA	12
2.1 <i>Da Relação de Emprego e seus Elementos Fáticos-Jurídicos.....</i>	12
2.2 <i>Noções Gerais Sobre a Flexibilização do Direito do Trabalho</i>	15
2.3 <i>A Lei nº 13.467/2017 e a Flexibilização do Trabalho no Brasil.....</i>	18
3 A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	23
3.1 <i>Reforma Trabalhista e suas Alterações.....</i>	23
3.2 <i>A Prevalência do Negociado sobre o Legislado</i>	27
3.3 <i>A Precarização do Trabalho e seus Efeitos.....</i>	30
4 UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E A DESPROTEÇÃO DO TRABALHADOR BRASILEIRO	35
4.1 <i>A Informalidade como Tendência da Uberização no Mundo do Trabalho</i>	35
4.2 <i>Transformação Produtiva e os Reflexos na Precarização do Trabalho.....</i>	37
4.3 <i>A Desproteção do Trabalhador no Contexto da Reforma Trabalhista de 2017</i>	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

A análise dos impactos da Lei nº 13.467/2017 na legislação trabalhista brasileira é de fundamental importância para a sociedade e o campo jurídico. Do ponto de vista social, esta lei afeta diretamente uma ampla gama de relações laborais, que são a base da estrutura socioeconômica do Brasil. Trabalhadores e empregadores são diretamente influenciados pelas mudanças legislativas, que podem reconfigurar direitos e deveres em um cenário já complexo de desigualdades.

Além disso, o Brasil possui um histórico de lutas trabalhistas que levaram à criação de uma série de direitos visando a proteção do trabalhador. A Lei nº 13.467/2017, ao propor uma flexibilização dessas relações, gera debates sobre se essa mudança é realmente uma evolução, ou se representa um retrocesso que pode prejudicar uma grande parcela da população que depende de empregos assalariados para sua subsistência.

No contexto jurídico, a pesquisa é relevante porque a Lei nº 13.467/2017 modifica diversos artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e outras normativas que regem as relações de trabalho no Brasil. Estas alterações requerem uma análise cuidadosa para entender como elas se alinham, ou não, com princípios constitucionais, tais como o da dignidade humana e da vedação ao retrocesso social.

A importância do estudo também reside na necessidade de se compreender como a flexibilização trabalhista pode afetar as relações laborais em um período em que o país enfrenta desafios econômicos. Essa é uma questão crítica para a formulação de políticas públicas, pois as mudanças legislativas podem ter efeitos cascata em outras áreas, como a previdenciária e a assistencial.

A Reforma Trabalhista, além disso, pode ter um impacto significativo na justiça social, afetando de maneira desproporcional trabalhadores em posições mais vulneráveis, como jovens, mulheres e minorias. Assim, entender esses impactos pode ser fundamental para a criação de estratégias que mitiguem possíveis efeitos negativos da lei.

Por fim, dada a polarização do debate público sobre a flexibilização das leis trabalhistas, este estudo busca trazer uma análise imparcial e fundamentada, contribuindo assim para um entendimento mais profundo sobre o tema. Isso é essencial para que se possa fazer escolhas legislativas e políticas mais informadas no

futuro.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar as mudanças e implicações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, no ambiente laboral brasileiro, determinando se tais alterações representam uma progressão para relações de trabalho mais flexíveis e modernas ou um retrocesso que compromete direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os objetivos específicos são: Examinar o contexto em que a Lei nº 13.467/2017 foi sancionada e identificar as principais alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que ela trouxe; Avaliar especificamente como a Lei nº 13.467/2017 altera os direitos considerados fundamentais aos trabalhadores, tais como jornada de trabalho e férias; Investigar se as mudanças propostas pela Lei nº 13.467/2017 estão em conformidade ou conflito com os princípios constitucionais do Brasil, com foco especial na vedação ao retrocesso social.

Neste estudo, o método dedutivo será a abordagem primária para analisar e interpretar as questões propostas no campo do Direito. A escolha deste método permite uma investigação que parte de teorias e princípios gerais para a formulação de hipóteses específicas, as quais serão então testadas e examinadas à luz das informações e exemplos coletados. O método dedutivo será de grande importância para assegurar que a análise e conclusões sejam rigorosas e bem fundamentadas, e permite uma estrutura lógica que facilita a compreensão dos resultados e de suas implicações (BITTAR, 2016).

No que concerne às técnicas de pesquisa, será empregada uma pesquisa bibliográfica para reunir dados e outras informações relevantes à investigação. A pesquisa bibliográfica abrangerá uma ampla gama de fontes, incluindo doutrinas, artigos acadêmicos e outras publicações especializadas no campo do Direito. A seleção de materiais será guiada tanto pela relevância ao tema quanto pela credibilidade e rigor acadêmico. Este levantamento bibliográfico permitirá não apenas fundamentar as hipóteses deduzidas, mas também contextualizar o estudo dentro do discurso acadêmico mais amplo (BITTAR, 2016).

2 RELAÇÃO DE EMPREGO, FLEXIBILIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA

2.1 Da Relação de Emprego e seus Elementos Fáticos-Jurídicos

A relação de emprego sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o vínculo por meio do qual um indivíduo, ao atender aos critérios estabelecidos pela regulamentação jurídica, garante a proteção estatal, principalmente consagrada na CLT. O artigo 3º da CLT define o empregado como o sujeito detentor dos direitos previstos neste ordenamento jurídico da seguinte forma: "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).

Dessa forma, a proteção estatal e, por conseguinte, os direitos trabalhistas são garantidos ao trabalhador, desde que a relação de trabalho seja caracterizada como emprego, de acordo com os critérios estabelecidos no artigo 3º da CLT. Este referido artigo não apenas define o conceito de empregado, mas também estabelece os requisitos que permitem identificar a existência de uma relação de emprego. Esses requisitos compreendem: prestação de serviços por uma pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; e subordinação (MORAES FILHO *et al*, 2020).

Antes de explorar mais detalhadamente cada um desses requisitos, é relevante ressaltar que eles representam um fenômeno sociojurídico. Esse fenômeno é caracterizado pela união de elementos fundamentais, conhecidos como elementos fático-jurídicos, que possibilitam a formação da relação de emprego regida pela CLT. Em termos mais simples, os elementos fático-jurídicos recebem essa denominação porque não são uma criação exclusiva do direito, mas sim uma realidade que ocorre no âmbito dos fatos e, devido à sua importância no contexto sociojurídico, são igualmente significativos no campo jurídico, sendo incorporados e reconhecidos pelo sistema legal (DELGADO, 2019).

Os elementos fático-jurídicos conferem à relação de trabalho, observada no contexto dos fatos, a natureza do vínculo empregatício e a proteção estatal estipulada na CLT, conforme enfatizado por Delgado (2019):

Cada um desses elementos fático-jurídicos, após apreendidos pelo Direito, vêm formar um tipo legal e específico delimitado. Busca a Ciência do Direito precisar a composição e caracterização de cada um de tais elementos, de modo a tornar mais objetiva e universal sua compreensão para os operadores jurídicos (DELGADO, 2019, p. 338).

A caracterização da relação de emprego sob o regime celetista envolve a combinação de elementos fático-jurídicos, os quais não são criações do direito, e, portanto, suscitam discussões quanto ao significado de cada um deles. Nesse sentido, é pertinente apresentar, preliminarmente, as concepções tradicionais sobre os requisitos do emprego celetista, com o objetivo de compreender a essência de cada um deles. De acordo com a norma jurídica, não há dúvidas de que o emprego celetista se materializa por meio do trabalho desempenhado por uma pessoa física, com caráter pessoal, de forma não eventual, mediante contraprestação econômica e sujeição a um grau de subordinação.

Em resumo, a relação de emprego é identificada pela presença dos seguintes requisitos: pessoa física; pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade; subordinação. O elemento fático-jurídico que estipula o trabalho prestado por pessoa física implica que o vínculo empregatício é estabelecido, ao menos do ponto de vista do empregado, por um indivíduo natural, excluindo a possibilidade de a pessoa jurídica exercer o papel de empregado, como é o caso do empregador (FROTA, 2017; MORAES FILHO *et al*, 2020).

Por sua vez, o requisito da pessoalidade está intrinsecamente ligado ao conceito de relação "*intuitu personae*" em que não há substitutibilidade, implicando que o empregado é alguém que não pode ser substituído por outrem. Em outras palavras, na relação de emprego celetista, a contratação ocorre com base na pessoa que realiza a tarefa, e não somente pelo resultado em si (FROTA, 2017).

Para a configuração da relação de empregado, é fundamental que a prestação de trabalho realizada por uma pessoa natural seja intrinsecamente ligada à sua singularidade, não permitindo que o trabalhador seja substituído por outro de forma intermitente ao longo da execução dos serviços contratados. A relação jurídica estabelecida, ou efetivamente executada, deve, portanto, ser "*intuitu personae*" com relação ao prestador de serviços, o qual não pode ser substituído por outro trabalhador de maneira frequente durante a realização dos serviços contratados. Quando ocorre a prática de substituição intermitente, o que torna a figura específica do trabalhador impessoal e fungível, a relação de emprego é descaracterizada, uma

vez que o segundo elemento fático-jurídico necessário para sua existência fica ausente (DELGADO, 2019).

O requisito da pessoalidade demanda que o empregado desempenhe suas funções de forma pessoal, sem a possibilidade de substituição, a menos que essa substituição seja esporádica e tenha o consentimento do empregador. A razão para essa exigência reside no fato de que a atividade humana está intrinsecamente ligada à pessoa do empregado, o que justifica a intervenção do Estado na criação de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e identidade. No requisito da pessoalidade, é válido destacar que existem situações em que o empregado pode ser substituído por outro trabalhador, desde que essa substituição seja autorizada pelo empregador ou pela própria legislação. Mesmo nessas circunstâncias, o vínculo empregatício não é descaracterizado, uma vez que o que ocorre é apenas uma suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, não havendo motivo para a desqualificação do requisito da pessoalidade na relação de emprego (BARROS, 2016; FROTA, 2017).

O requisito da não-eventualidade, segundo a teoria clássica, suscita diversas interpretações e é um dos conceitos mais debatidos no âmbito do Direito do Trabalho. Dentro das várias abordagens para compreender a não-eventualidade, a literatura jurídica apresenta várias teorias, incluindo as seguintes: a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica. De acordo com a teoria da descontinuidade, o trabalho não-eventual é aquele prestado de forma ininterrupta e contínua pelo empregado. Nesse contexto, o trabalho eventual é caracterizado por ser fragmentado, com intervalos significativos na prestação dos serviços ao longo do tempo (DELGADO, 2019).

Por outro lado, a teoria do evento considera que a não-eventualidade se opõe à ideia de que o trabalho eventual é contratado para a realização de um evento específico. Sob essa perspectiva, a não-eventualidade corresponde ao trabalho realizado de forma regular, comum e previsível. Delgado (2019), ao defender a teoria dos fins do empreendimento, explica que o trabalhador eventual é aquele chamado para realizar tarefas que não estão incluídas nas atividades normais da empresa e, portanto, são esporádicas e de curta duração. Por fim, de acordo com a teoria da fixação jurídica, a não-eventualidade envolve uma relação na qual o trabalhador está vinculado a uma fonte de trabalho específica.

Embora não haja um consenso doutrinário quanto ao elemento fático-jurídico da não-eventualidade, é importante observar que ele não deve ser limitado estritamente ao número de dias trabalhados. Quanto à onerosidade, como requisito para a configuração da relação de emprego sob a CLT, é indiscutível que este aspecto confere à relação de trabalho um caráter sinalagmático. A onerosidade reflete a relação entre o empregado e o empregador, caracterizada por obrigações recíprocas e contrapostas. De fato, abordagens tradicionais frequentemente associam esse requisito à ideia de salário, considerando que "outro pressuposto do conceito de empregado é o salário, visto como a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho" (BARROS, 2016, p. 175). No entanto, é importante observar que a caracterização desse requisito não pode ser restrita exclusivamente ao aspecto econômico, envolvendo dinheiro. Deve ser compreendido tanto de uma perspectiva objetiva quanto subjetiva. Do ponto de vista objetivo, a onerosidade diz respeito ao fato de o empregado receber algo em troca do trabalho que ele oferece. Já na perspectiva subjetiva, a análise se concentra nas intenções subjacentes aos acordos contratuais.

Por fim, para estabelecer a relação de emprego sob a legislação celetista, a presença do requisito da subordinação é essencial. A subordinação, também um elemento fático-jurídico, é um conceito que apresenta diversas teorias, sem entrar em detalhes específicos, uma vez que não é o foco deste trabalho (SILVA, 2018). No entanto, vale ressaltar que, na ótica clássica, a subordinação se manifesta através do grau de autoridade exercido pelo empregador sobre o trabalhador. A partir das noções expostas, e considerando que os requisitos do emprego sob a CLT são elementos fático-jurídicos, torna-se claro que esses pressupostos não podem ser rigidamente limitados às concepções tradicionais, sendo necessário que sejam abordados também em relação ao contexto em que ocorrem os fatos.

2.2 Noções Gerais Sobre a Flexibilização do Direito do Trabalho

A flexibilização, no âmbito do direito laboral, representa uma temática de extrema importância, uma vez que reflete uma tendência global na transformação das relações de trabalho e na legislação que as rege. O propósito deste capítulo é fornecer uma compreensão sólida e contextualizada da flexibilização do direito do trabalho, delineando sua origem e desenvolvimento ao longo do tempo.

A flexibilização do direito do trabalho pode ser descrita como o processo pelo qual as normas trabalhistas tradicionalmente rígidas e inflexíveis são adaptadas ou modificadas para acomodar as demandas do mercado de trabalho e das relações de emprego. Isso pode ocorrer de diversas maneiras, incluindo a flexibilização da jornada de trabalho, a flexibilização na contratação de trabalhadores e a flexibilização das condições de emprego. Vale destacar que a flexibilização pode acarretar impactos significativos nos direitos dos trabalhadores, bem como nas condições de trabalho de modo geral (D'ANGELO; RABELO, 2018).

O conceito de flexibilização do direito do trabalho surgiu como resposta a mudanças socioeconômicas e tecnológicas que se desenrolaram ao longo do século XX. A Revolução Industrial, por exemplo, trouxe consigo a necessidade de regular as condições de trabalho em fábricas e indústrias, resultando em legislações trabalhistas mais rigorosas. No entanto, com o tempo, o cenário econômico e empresarial evoluiu, gerando uma demanda por maior flexibilidade nas relações de emprego. Na trajetória histórica, diversos acontecimentos e fatores contribuíram para a flexibilização do direito do trabalho, incluindo crises econômicas que pressionaram governos e empresas a adotarem medidas mais flexíveis para enfrentar desafios financeiros. Além disso, as mudanças nas práticas de gestão de recursos humanos e a globalização também desempenharam um papel relevante na promoção da flexibilidade no mercado de trabalho (D'ANGELO; RABELO, 2018).

No contexto brasileiro, a flexibilização do direito do trabalho ganhou destaque com a promulgação da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que introduziu alterações substanciais na legislação trabalhista do país. Essa reforma visou promover a flexibilização das relações de trabalho, com o intuito declarado de estimular o emprego e a atividade econômica. Os princípios fundamentais desempenham um papel elementar no arcabouço do direito do trabalho, orientando as relações laborais e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Cada um desses princípios possui implicações distintas e contribui para a construção de um sistema jurídico que visa equilibrar os interesses do empregado e do empregador, promovendo condições justas e dignas de trabalho (MORAES FILHO *et al*, 2020).

No que diz respeito às modificações mais significativas no Direito Trabalhista, promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e

8.212, de 24 de julho de 1991, destacam-se alguns aspectos relevantes. Em primeiro lugar, observa-se a introdução do princípio da intervenção mínima no âmbito do direito trabalhista. Esse princípio possibilita a negociação direta de direitos entre empregador e empregado, sem a necessária intervenção do Estado na relação.

Isso amplia a margem para acordos diretos entre as partes, embora suscite questões acerca da proteção do trabalhador mais vulnerável nessa dinâmica. Em segundo lugar, surge a problemática da precarização dos contratos de trabalho, com a criação de novas modalidades contratuais, como o trabalho intermitente. Essas modalidades tendem a favorecer a maximização dos lucros empresariais, transferindo para o empregado os riscos inerentes às atividades empresariais. O resultado é uma maior insegurança no emprego, remunerações irregulares e uma subsistência precária para o trabalhador (MORAES FILHO *et al*, 2020).

Por fim, destaca-se a supressão do princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. Isso ocorre por meio da alteração do artigo 620 da CLT, que passa a dar preferência ao Acordo Coletivo sobre a Convenção, introduzindo o critério de prevalência da norma mais específica em detrimento daquela mais benéfica. Essa mudança representa a eliminação de uma garantia fundamental, principalmente o princípio que proíbe retrocessos nos direitos já adquiridos pelos trabalhadores (D'ANGELO; RABELO, 2018).

Essas modificações decorrentes da reforma trabalhista de 2017 têm suscitado intensos debates e análises sobre o equilíbrio entre a autonomia da vontade das partes envolvidas nas relações de trabalho e a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores, questões de base no contexto do direito laboral contemporâneo (MORAES FILHO *et al*, 2020).

A análise das modificações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, é essencial para compreender a dinâmica da flexibilização do direito do trabalho no contexto brasileiro. Essas mudanças não apenas impactaram as relações laborais, mas também desencadearam debates sobre o equilíbrio entre a autonomia das partes envolvidas nas relações de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A introdução do princípio da intervenção mínima, a criação de modalidades contratuais mais precárias e a supressão da prevalência da norma mais favorável são aspectos importantes que revelam a complexidade desse processo de flexibilização. A próxima seção explorará a evolução

dessas mudanças no contexto da legislação trabalhista brasileira e suas implicações para a relação entre a flexibilização e o avanço ou retrocesso no direito do trabalho.

2.3 A Lei nº 13.467/2017 e a Flexibilização do Trabalho no Brasil

A Reforma Trabalhista teve origem em um Projeto de Lei apresentado pelo então Presidente da República, Michel Temer. Esse projeto foi submetido à apreciação da Câmara dos Deputados em dezembro de 2016, sendo aprovado em abril de 2017. Em seguida, passou pelo Senado Federal, onde recebeu aprovação em julho de 2017. Posteriormente, o Presidente da República sancionou o projeto sem fazer nenhum veto em 13 de julho do mesmo ano. A nova legislação entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017 (MORAES FILHO *et al*, 2020).

A Lei nº 13.467/2017, que ficou amplamente conhecida como a Reforma Trabalhista, teve um impacto significativo no cenário das relações trabalhistas no Brasil. Ela representou uma tentativa de flexibilização do direito do trabalho, buscando adaptar as normas trabalhistas tradicionalmente rígidas a um ambiente econômico em constante evolução e às demandas do mercado de trabalho (D'ANGELO; RABELO, 2018).

Esta reforma teve como propósito principal aumentar a flexibilidade das relações de emprego e estimular a atividade econômica. Uma das mudanças mais notáveis introduzidas pela reforma foi a promoção da negociação direta entre empregadores e empregados, enfatizando o princípio da intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho. Isso permitiu que acordos entre as partes tivessem precedência sobre a legislação trabalhista, tornando possível a adaptação das condições de trabalho às necessidades específicas de cada empresa. No entanto, essa abordagem gerou preocupações em relação à proteção dos trabalhadores, especialmente daqueles em posições mais vulneráveis (D'ANGELO; RABELO, 2018).

Outra mudança relevante foi a introdução de novas modalidades contratuais, como o trabalho intermitente, que permitiu a contratação de trabalhadores para períodos variáveis, de acordo com a demanda da empresa. Embora essa modalidade tenha potencial para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, também levantou questões sobre a estabilidade e segurança dos trabalhadores, uma vez que ficam expostos a remunerações irregulares e incertezas em relação ao emprego (D'ANGELO; RABELO, 2018).

A reforma também alterou o critério de prevalência das normas trabalhistas, dando preferência aos acordos coletivos sobre as convenções, o que afetou o princípio de proteção dos direitos dos trabalhadores. A possibilidade de ajustar a remuneração com base na produtividade, em vez de valores fixos, trouxe desafios adicionais. Além disso, a reforma trouxe mudanças na forma como as horas extras podem ser compensadas, reduzindo a necessidade de acordos coletivos para implementar bancos de horas e encurtando o período de compensação. Isso impactou a capacidade dos sindicatos de negociar em nome dos trabalhadores e pode levar a uma maior pressão sobre os empregados para aceitar as condições oferecidas pelos empregadores.

O início da história do movimento sindical no Brasil coincide com o período da Revolução Industrial. Nesse contexto, o país estava em transição, abandonando gradualmente a escravidão como o principal sistema de produção econômica, ao mesmo tempo em que experimentava um crescimento industrial, embora de maneira limitada. Nesse cenário, as regulamentações e instituições trabalhistas eram escassas e rudimentares, assim como o próprio movimento sindical (COLOMBI, 2020, WENCESLAU; SCHLEICH, 2022).

Na década de 1920, as associações de resistência que surgiram evoluíram para se tornar os sindicatos. Nesse período inicial, os sindicatos tinham um escopo restrito e sua luta estava focada na busca por melhores condições de trabalho, incluindo a redução da jornada de trabalho para oito horas, aumento salarial, garantia de um dia de descanso semanal, regulamentação do trabalho de mulheres e menores de idade, que muitas vezes eram submetidos às mesmas condições perigosas de trabalho que os adultos (DELGADO, 2018, p. 1613-1624).

Dois marcos significativos na história sindical do Brasil são os anos de 1930, quando o modelo sindical brasileiro foi estabelecido e replicado, e 1988, quando ocorreram mudanças substanciais no modelo trabalhista e sindical do país, que vinha sendo moldado desde a década de 1930. O modelo trabalhista brasileiro, que estava intrinsecamente ligado ao sistema sindical, foi construído durante as décadas de 1930 e 1940, principalmente durante o governo de Getúlio Vargas. A fase de construção institucional trabalhista teve início em 1930 e durou aproximadamente treze a quinze anos, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, e envolveu uma intensa intervenção estatal (COLOMBI, 2020).

A área sindical passou por um processo de regulamentação federal com o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que estabeleceu uma estrutura sindical oficial única, embora de caráter não obrigatório, sujeita ao reconhecimento do Estado e considerada como seu órgão colaborador. A Constituição Federal de 1988 representou uma quebra com um dos pilares do antigo modelo, que era o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical. A CF/88 eliminou a possibilidade de intervenção do Estado nas entidades sindicais (art. 8º, I).

A Lei nº 13.467/2017 buscou flexibilizar o direito do trabalho no Brasil, dando maior ênfase à negociação direta entre as partes e introduzindo mudanças nas modalidades contratuais, na compensação de horas extras e no critério de prevalência das normas trabalhistas. Embora tenha como objetivo estimular a atividade econômica e as relações de trabalho, a reforma também gerou preocupações sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a segurança no emprego, destacando a necessidade de um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para as empresas e a garantia de direitos fundamentais para os trabalhadores.

O contexto da flexibilização das leis trabalhistas no Brasil tem sido influenciado por uma crescente insatisfação no setor empresarial, que busca maior flexibilidade nas normas laborais. Argumentam que acordos diretos entre empregadores e empregados são mais benéficos para ambas as partes, questionando as bases do direito do trabalho. Nesse processo, certas responsabilidades são atribuídas ao setor empresarial, que incluem a expansão de contratos de trabalho por prazo determinado, a redução da jornada de trabalho por meio de negociações coletivas e a promoção de estratégias de compensação de horários (MORAES FILHO *et al*, 2020).

No entanto, a eficácia dessas mudanças depende da força e seriedade dos sindicatos envolvidos, levantando preocupações sobre a possibilidade de sindicatos tornarem-se meros apoiadores dos interesses das empresas, negligenciando os trabalhadores. Portanto, antes de prosseguir com uma Reforma Trabalhista, é essencial considerar uma Reforma Sindical que aborde questões como a Unicidade Sindical e a contribuição sindical obrigatória, permitindo que os trabalhadores exerçam seu direito de escolha e que os sindicatos representem verdadeiramente seus interesses no cenário laboral brasileiro (WENCESLAU; SCHLEICH, 2022).

A discussão em torno da flexibilização das leis trabalhistas no Brasil tem gerado um debate relevante sobre questões como a eliminação da contribuição sindical compulsória. Enquanto a ideia de tornar a contribuição sindical opcional é

válida, a eliminação abrupta desse imposto pode enfraquecer os sindicatos e prejudicar a capacidade de negociação dos trabalhadores. Uma abordagem mais sensata pode ser a eliminação gradual dessa contribuição, permitindo que os sindicatos se adaptem à perda de receita. Além disso, a reforma trabalhista introduziu mudanças significativas em relação ao banco de horas, tornando-o mais acessível para os empregadores e menos dependente de acordos coletivos. Essas alterações podem enfraquecer os sindicatos, uma vez que sua intervenção se torna desnecessária. Isso pode pressionar os trabalhadores a aceitar condições desfavoráveis e dificultar a negociação de melhores termos (MORAES FILHO et al, 2020; WENCESLAU; SCHLEICH, 2022).

Outra mudança relevante é a revogação da necessidade de homologação de rescisões pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Embora isso simplifique o processo de rescisão, também levanta preocupações sobre a vulnerabilidade dos trabalhadores, uma vez que os abusos podem não ser facilmente identificados. Portanto, é importante considerar o contexto e a realidade brasileira ao avaliar os impactos da reforma trabalhista. A simples replicação de políticas adotadas em outros países pode não ser eficaz, e enfraquecer os direitos trabalhistas e o movimento sindical pode não ser a solução ideal para melhorar as condições de vida da população brasileira, especialmente considerando o histórico do movimento sindical no país (FROTA, 2017).

As reflexões e análises apresentadas na presente seção, destacam a importância da Reforma Trabalhista de 2017 no contexto das relações de trabalho no Brasil. A reforma trouxe consigo uma série de mudanças significativas, que têm gerado debates e considerações sobre os impactos dessas alterações no cenário laboral do país. Dentre as principais modificações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, merecem destaque a flexibilização de normas trabalhistas, a ampliação do papel dos acordos coletivos, a implementação de contratos intermitentes e a redução de requisitos para a celebração de acordos individuais. Além disso, a reforma eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical e promoveu mudanças nos procedimentos de homologação de rescisões contratuais (YEUNG, 2017).

Um dos pontos de maior debate diz respeito à flexibilização das normas trabalhistas e sua relação com a proteção dos direitos dos trabalhadores. A introdução do princípio da intervenção mínima no âmbito do direito trabalhista possibilitou a negociação direta entre empregados e empregadores, sem a necessária

intervenção do Estado. Embora isso tenha proporcionado maior margem para acordos diretos entre as partes, surgiram questões sobre a proteção dos trabalhadores em situações de maior vulnerabilidade. A precarização dos contratos de trabalho, a ampliação do trabalho intermitente e a supressão do princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador geraram preocupações sobre a estabilidade e segurança dos empregados.

A eliminação da contribuição sindical compulsória também desencadeou discussões quanto ao fortalecimento dos sindicatos e sua capacidade de representação dos trabalhadores. Enquanto alguns defendem a obrigatoriedade gradual da contribuição, alegando que os sindicatos precisam de tempo para se adaptar a essa nova realidade financeira, outros veem na liberdade de escolha uma oportunidade para os trabalhadores decidirem se desejam contribuir ou não para suas entidades representativas. No entanto, a qualidade e força dos sindicatos variam consideravelmente no Brasil, levantando preocupações sobre a possibilidade de algumas entidades se tornarem meros apêndices das empresas, comprometendo a proteção dos trabalhadores (YEUNG, 2017; MORAES FILHO *et al*, 2020).

As mudanças na regulamentação do banco de horas também geraram implicações no poder de negociação das partes envolvidas. A possibilidade de implementação do banco de horas por meio de acordos individuais, sem a necessidade de uma norma coletiva, levanta preocupações sobre a pressão que os empregadores podem exercer sobre os trabalhadores para aceitarem condições desfavoráveis (YEUNG, 2017).

Desta forma, a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu modificações substanciais no cenário trabalhista do Brasil, com o intuito de promover a flexibilização e ampliar a autonomia das partes nas relações de trabalho. No entanto, essa abordagem gera discussões sobre o equilíbrio entre a autonomia da vontade das partes e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. As considerações apresentadas nesta seção contribuem para um entendimento mais amplo dessas questões e suas implicações no contexto do direito laboral contemporâneo.

3 A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

3.1 Reforma Trabalhista e suas Alterações

A Reforma Trabalhista de 2017 representou um marco significativo na legislação trabalhista brasileira, alterando profundamente as normas vigentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este movimento legislativo surgiu em um contexto de necessidade de modernização das relações de trabalho, diante das mudanças econômicas e sociais enfrentadas pelo país. A reforma foi proposta com o intuito de proporcionar maior flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados, buscando adequar o direito do trabalho às novas realidades do mercado e contribuir para a redução do desemprego. Além disso, visava a simplificação de certos processos e a diminuição da burocracia nas relações laborais, com o objetivo de tornar o ambiente de trabalho mais dinâmico e adaptável às exigências contemporâneas.

No cerne dessas alterações, houve uma preocupação em equilibrar os interesses dos trabalhadores com as necessidades de um mercado em constante transformação. Por um lado, a reforma buscou resguardar os direitos fundamentais dos empregados, enquanto por outro, procurou oferecer às empresas a flexibilidade necessária para competir de forma eficiente em um cenário globalizado. A dinâmica do mercado de trabalho, cada vez mais influenciada pela tecnologia e pela globalização, exigia uma legislação que pudesse acompanhar essas transformações, sem descuidar da proteção aos trabalhadores, que sempre foi a pedra angular da legislação trabalhista brasileira.

Em julho de 2017, o Senado aprovou a Reforma Trabalhista, que foi posteriormente sancionada em 13 de julho pelo presidente da época, Michel Temer. Esta reforma introduziu alterações significativas em aspectos como férias e jornada de trabalho, respondendo a uma necessidade urgente de revisão nesses temas. O propósito central dessa reforma era contribuir para a redução da taxa de desemprego no Brasil, visando auxiliar na superação da crise econômica que o país enfrentava naquele momento.

Dentro deste contexto, o documento conclusivo da Câmara dos Deputados, encaminhado ao Senado Federal, destacava como metas no Projeto de Lei nº 6787/2016:

Aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (BRASIL, 2016).

Nesse sentido, entre as mudanças significativas trazidas pela Lei 13.467/2017, destaca-se a nova regulamentação das férias de 30 dias. Anteriormente, estas podiam ser divididas em no máximo dois períodos, com a opção de converter 1/3 do período em abono pecuniário. Com a nova lei, agora é possível fracionar as férias em até três períodos, mediante acordo. Um desses períodos deve ter no mínimo 14 dias consecutivos, e os demais devem ser de pelo menos 5 dias cada, conforme estabelecido no artigo 134, § 1º da CLT (BRASIL, 2017).

Quanto à jornada de trabalho, anteriormente limitada a 8 horas diárias e até 44 horas semanais, incluindo a possibilidade de até 2 horas extras, a reforma introduziu a possibilidade de uma jornada de até 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais ou 48 horas com as horas extras. Alternativamente, pode-se optar por um limite de 220 horas mensais, de acordo com o dispositivo 59-A da CLT (BRASIL, 2017).

A Reforma Trabalhista também alterou a regulamentação para trabalhadores remotos, excluindo-os do regime de controle de horário, conforme o art. 62, III. Esta mudança, na prática, significa que estes trabalhadores não têm direito a horas extras, horas noturnas, intervalos para refeição, ou controle de jornada, como estabelecido na seção II, do Capítulo I, do Título II, da CLT. É necessária atenção a essa alteração, pois uma interpretação literal do art. 62, III pode sugerir a eliminação de direitos como o adicional noturno e repouso remunerado, apesar de estarem assegurados na Constituição (BRASIL, 2017).

A exclusão do regime de prorrogação de jornada é aplicável somente em situações onde, na prática, não existe controle de horário pelo empregador. Por exemplo, o teletrabalho, que é realizado a distância, sob condições que não permitem ao empregador definir ou controlar as horas trabalhadas, baseando-se exclusivamente na produção entregue pelo trabalhador.

De acordo com as análises de Ribeiro, observa-se que o regime de teletrabalho não deve ser utilizado como um método para estabelecer controle de jornada de maneira remota, isentando o pagamento de horas trabalhadas. Ribeiro (2018, p. 198) enfatiza que, se houver controle de horários, o trabalhador tem direito legítimo às horas extras.

Em relação ao conceito de tempo de serviço na legislação trabalhista brasileira, a CLT define como efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, seja esperando ou executando as tarefas designadas, conforme o artigo 4º da CLT. Com a Reforma Trabalhista, momentos passados na empresa que não estão diretamente relacionados ao trabalho, como atividades de higiene pessoal, troca de vestuário, descansos, estudo, refeições e interações sociais com colegas, deixaram de ser contabilizados para fins de jornada de trabalho.

Quanto ao tempo de deslocamento, conhecido como horas *in itinere*, a nova legislação excluiu a consideração do tempo gasto pelo trabalhador no trajeto de casa para o trabalho. Essa alteração aplica-se independentemente de quem forneça o transporte ou da localização do local de trabalho. Silva e Teixeira (2022) argumentam que essa mudança representa um retrocesso social e a supressão de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Em relação aos intervalos para descanso e refeições, anteriormente a lei determinava um período mínimo de uma hora e máximo de duas horas para cada jornada de oito horas. Com a nova legislação, especificada no artigo 611-A, esse intervalo pode ser negociado para ser reduzido a no mínimo 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder ou conceder parcialmente o intervalo mínimo para refeições, ele deve indenizar o empregado em 50% do valor da hora de trabalho, aplicado somente ao tempo não concedido, em vez de sobre o intervalo completo, como determinado antes da reforma (BRASIL, 2017).

É importante destacar que, com a implementação da Reforma Trabalhista, assegurou-se ao empregado a possibilidade de negociar convenções ou acordos coletivos relativos aos intervalos de descanso, permitindo ajustes diretos entre empregador e empregado. Essa negociação pode ser realizada sem intervenção do Ministério do Trabalho ou de outros órgãos públicos, conforme o artigo 71 da CLT. Apesar das inúmeras críticas recebidas pela reforma trabalhista, não se pode negar que algumas de suas alterações trouxeram benefícios aos trabalhadores (BRASIL, 2017).

Nesse contexto, os estudos de Mascaro Nascimento (2014, p. 70) abordam a flexibilização no direito do trabalho da seguinte forma:

[...] É, portanto, o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho. Mas a flexibilização desordenada do direito do trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua fisionomia originária, uma vez que deixaria de ser uma defesa do trabalhador contra a sua absorção pelo processo econômico, para ser preponderantemente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, atritando-se com a sua finalidade, que é a proteção do trabalhador diante da sua inferioridade econômica no contrato de trabalho.

No âmbito da Reforma Trabalhista, destaca-se a introdução do trabalho intermitente, uma modalidade de emprego não prevista na legislação anterior. Nessa modalidade, o pagamento ao empregado é realizado com base no período efetivamente trabalhado. Consequentemente, o trabalhador nesta categoria tem direito a benefícios trabalhistas proporcionais, como férias, FGTS e décimo terceiro salário. De acordo com o artigo 452-A da CLT (BRASIL, 2017), é necessário um aviso prévio de no mínimo 3 dias para a convocação do trabalho, e durante períodos de inatividade, o empregado pode prestar serviços a outros empregadores.

Além disso, a reforma permitiu que o empregado negociasse condições de trabalho de maneira individual, sem a necessidade de mediação sindical ou acordos coletivos. O artigo 444 da CLT, com a reforma, introduziu o conceito de empregado hipersuficiente, caracterizado por possuir educação superior e receber um salário mensal ao menos duas vezes superior ao limite máximo dos benefícios do RGPS (BRASIL, 2017).

Esse novo perfil de trabalhador, não mais classificado como hipossuficiente, adquire a liberdade de negociar diretamente sobre os temas abordados no artigo 611-A da CLT. Essas negociações individuais ganham prioridade sobre as negociações coletivas e regulamentações pré-existentes. Antes da reforma, tal possibilidade não era contemplada, representando uma mudança significativa e intensificando a flexibilidade do princípio da indisponibilidade das normas trabalhistas (BRASIL, 2017).

Ao analisar as implicações e os resultados da Reforma Trabalhista de 2017, é essencial considerar o equilíbrio entre a flexibilização das normas trabalhistas e a manutenção dos direitos dos trabalhadores. Embora a reforma tenha introduzido mudanças significativas, como a possibilidade de fracionamento das férias e a jornada laboral flexível, sua eficácia em atingir os objetivos propostos ainda é motivo de

debates. É crucial observar se as medidas implementadas realmente contribuíram para a geração de empregos e para a melhoria das condições de trabalho no país, sem comprometer a proteção dos trabalhadores. Além disso, a análise dos efeitos a longo prazo da reforma será determinante para entender sua real influência no mercado de trabalho brasileiro e na economia como um todo.

Por fim, a Reforma Trabalhista abre caminho para futuras discussões e possíveis ajustes na legislação trabalhista. Como qualquer grande mudança legislativa, é importante que ela seja periodicamente revisada e ajustada para garantir que continue a atender às necessidades tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores. Diante das constantes evoluções do mercado de trabalho, a legislação precisa ser dinâmica e adaptável, capaz de oferecer proteção adequada aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que permite às empresas operar de forma eficiente e competitiva. A experiência brasileira com esta reforma pode oferecer valiosos insights para futuras iniciativas legislativas, não só no Brasil, mas também em outros países que enfrentam desafios semelhantes.

3.2 A Prevalência do Negociado sobre o Legislado

Como já mencionado, a Reforma Trabalhista de 2017, implementada no Brasil, marcou uma mudança significativa na legislação laboral do país. Esse movimento legislativo teve como premissa a modernização das relações de trabalho, frente às dinâmicas de um mercado globalizado e em constante evolução tecnológica. Essa necessidade de atualização buscou, entre outros objetivos, a inserção de maior flexibilidade nas relações entre empregadores e empregados, visando uma suposta adaptação às novas realidades econômicas e sociais. A reforma, contudo, trouxe consigo uma série de debates acalorados sobre seus impactos na estrutura das relações de trabalho e na proteção dos direitos trabalhistas.

Nesse panorama, embora apresentada como um instrumento de modernização, a reforma foi alvo de críticas por parte de juristas, sindicatos, e segmentos da sociedade civil. Argumentava-se que, sob o manto da flexibilização e da autonomia das relações trabalhistas, a reforma poderia, na prática, resultar na precarização do trabalho e na redução de direitos historicamente conquistados. Essa preocupação centralizava-se principalmente no conceito da prevalência do negociado sobre o legislado, um dos pilares da reforma.

Baseando-se na premissa de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possuía artigos desatualizados e obsoletos, identificou-se a necessidade de alterar várias disposições desse estatuto. O objetivo era aprimorá-lo e adaptá-lo às novas exigências sociais. Nesse contexto, a Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei nº 13.467/2017, foi aprovada rapidamente pelo Presidente da República, sem discussões significativas com a sociedade brasileira, que era a principal interessada nas mudanças, visto que a nova legislação apresentava diversas modificações impactantes na vida dos trabalhadores do país. Essas alterações incluíam aspectos não benéficos, levando os trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade e perda de direitos (BRASIL, 2017).

A mencionada reforma alterou vários aspectos da CLT, sendo um dos mais controversos a prevalência do negociado sobre o legislado. Esta nova disposição permite que as normas estabelecidas em acordos coletivos de trabalho tenham prioridade sobre as leis existentes, frequentemente sem a necessária contrapartida (ESTEVES, 2017, p. 165). Além disso, a reforma eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical pelos empregados, concedendo maior liberdade de negociação aos sindicatos e restringindo o escopo da atuação judicial no âmbito trabalhista. Esta última mudança é vista pelos empregadores como um aumento da segurança jurídica.

A inclusão do art. 611-A na CLT estabeleceu o princípio do negociado sobre o legislado, elencando quinze pontos que podem ser negociados coletivamente, com a presunção de que estes prevaleçam sobre a legislação. É importante destacar que este artigo foi uma adição à CLT, representando a introdução de uma nova norma, e não uma modificação de uma existente. Assim, esse artigo altera significativamente a prática dos contratos de trabalho, modificando a forma como se interpreta a discrepância entre o acordo coletivo e a legislação heterônoma (BRASIL, 2017).

Assim, o mencionado artigo começa afirmando em seu preâmbulo que os incisos listados são apenas exemplos, já que a frase "entre outros" é usada para indicar os direitos onde a negociação coletiva pode ultrapassar a legislação. Esta inclusão no artigo 611-A da CLT permite entender a intenção do legislador nacional ao expandir os poderes das partes envolvidas, com base em sua autonomia privada coletiva, em detrimento das normas impostas externamente (MARTINS; VIEGAS, 2018, p. 35).

Neste contexto, Cassar e Borges (2017, p. 75) afirmam que a expressão "entre outros" reflete a intenção do legislador de maximizar a flexibilização com o objetivo de

reduzir direitos legais. Para entender melhor os motivos pelos quais o legislador incluiu e concedeu tal poder aos acordos coletivos negociados, é essencial revisar as possibilidades de autonomia da vontade coletiva permitidas pela Lei 13.467/2017. Ao analisar o artigo 611-A da CLT, percebe-se que a prevalência do negociado sobre o legislado, introduzida pela Reforma Trabalhista, segundo Delgado (2017, p. 254), "permite a eliminação ou redução, por meio de negociação coletiva trabalhista, de normas imperativas do Estado que incidem sobre o contrato de trabalho, com evidente descuido à importância central da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social".

Para Delgado, a negociação coletiva sob a Lei 13.467/2017 tem seu papel de melhorar as condições de vida e de trabalho do trabalhador enfraquecido, sendo também uma violação ao princípio da norma mais favorável, presente no artigo 7º da Constituição de 1988. Nessa linha de pensamento, as observações de Cassar e Borges (2017, p. 76) são consistentes com esta análise:

A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis.

Assim, também se constata que a implementação do novo artigo, que estabelece a predominância das negociações coletivas sobre a legislação, não autoriza que tais dispositivos legislativos prevaleçam ou entrem em conflito com as normas constitucionais, tratados internacionais, e o conjunto legislativo de proteção ao trabalho humano.

Nesse contexto, é crucial reconhecer que "existe um conjunto normativo mais amplo relacionado ao art. 611-A da CLT, composto por princípios e leis jurídicas de maior hierarquia." Assim, deduz-se que a interpretação do novo artigo não deve conduzir à degradação das relações de trabalho no país (LEITE, 2019).

Conseqüentemente, a Reforma Trabalhista de 2017, ao incorporar o artigo 611-A na CLT, embora tivesse a intenção de modernizar as relações trabalhistas, parece ter resultado numa notável degradação dos direitos dos trabalhadores brasileiros. A reforma, ao ampliar o escopo para que a negociação coletiva prevaleça sobre o legislado, na prática, enfraqueceu a proteção jurídica previamente estabelecida,

criando oportunidades para que direitos trabalhistas fossem relativizados ou eliminados (LEITE, 2019).

Essa flexibilização, frequentemente realizada sem compensações apropriadas em termos de benefícios e garantias para os trabalhadores, levou a um cenário em que o enfraquecimento das condições de trabalho se tornou uma realidade alarmante, indo contra os ideais de justiça social e o propósito de promover a dignidade humana, que são fundamentais no Estado Democrático de Direito brasileiro.

Assim, ao avaliar o impacto da Reforma Trabalhista, torna-se essencial analisar as consequências práticas que emergiram desde sua implementação. Observa-se que as alterações legislativas, embora visando uma maior flexibilidade e adaptação às necessidades do mercado, trouxeram também desafios significativos, principalmente no que tange à proteção dos trabalhadores. As críticas em relação à redução de direitos e à precarização das condições de trabalho levantam questionamentos sobre a efetiva realização dos objetivos iniciais da reforma e sobre o equilíbrio entre a flexibilidade desejada pelos empregadores e a segurança jurídica e social dos empregados.

Neste cenário, o debate sobre a Reforma Trabalhista e suas implicações continua relevante e necessário. O diálogo entre as diversas esferas envolvidas é fundamental para a revisão e possível ajuste das normativas, buscando assegurar que a modernização das relações de trabalho ocorra de forma equilibrada e justa. Assim, permanece a tarefa de monitorar e avaliar os efeitos da reforma, garantindo que o avanço econômico não se faça à custa da dignidade e dos direitos dos trabalhadores, pilares essenciais de um Estado Democrático de Direito.

3.3 A Precarização do Trabalho e seus Efeitos

A atividade laboral tem sido um componente universal de todas as sociedades através da história, manifestando-se em diferentes sistemas econômicos e formas de organização produtiva, como o patriarcado, a escravidão, os estamentos e as classes sociais. Esta atividade inclui tanto a produção de bens quanto a prestação de serviços. No contexto da utilidade prática desses bens, Karl Marx, em sua obra, descreve o "valor de uso" como a evidência da utilidade de um bem, relacionando-o diretamente com as necessidades humanas, como alimentação e vestuário. Marx

considera que o verdadeiro valor de um produto reside em sua utilidade e função prática (ANTUNES, 2015; MARX, ENGELS, 2010).

Ele também discorre sobre o "valor de troca", que representa o valor monetário de um bem, determinado pelo tempo de trabalho investido em sua produção. A indução do desejo de consumo através de estratégias de marketing e a ideologia do consumismo, porém, distanciam os produtos de seu valor de uso real, refletindo os valores capitalistas arraigados na sociedade contemporânea. Este fenômeno, combinado com a necessidade de trabalhar para atender às necessidades básicas, obscurece a capacidade do indivíduo de questionar o sistema imposto, direcionando a luta pela sobrevivência em vez de melhores condições de trabalho (ALBORNOZ, 2008).

Nesse contexto, Antunes (2015) observa as transformações no mundo do trabalho desde a era do taylorismo e fordismo. Segundo Chiavenato (2003), o taylorismo, precursor da ciência da Administração, visava à eficiência na produção por meio da eliminação do desperdício de tempo e movimentos, especialização dos trabalhadores e divisão do trabalho. Esse sistema conduziu à separação entre trabalho intelectual e manual, visando ao controle administrativo sobre a força de trabalho. Por outro lado, o fordismo, concebido por Henry Ford, enfocava a produção em massa de automóveis, buscando alta qualidade e redução de custos.

Bauman (2001), ao analisar o fordismo, destaca características como monotonia, regularidade, repetição e previsibilidade, salientando que a sociedade tende a descartar o que é desordenado. Neste modelo, é necessário servir à manutenção e perpetuação de um sistema ordenado, mantendo uma clara separação entre concepção e execução, iniciativa e obediência, liberdade e determinação.

Esses sistemas, no entanto, necessitaram de adaptações para atender às exigências contemporâneas. Nesse contexto, o toyotismo e suas práticas inovadoras surgiram como resposta às crises periódicas do capitalismo. Tais práticas incluem a polivalência dos trabalhadores, formação de equipes para responder a demandas específicas, manutenção de estoques mínimos, e incentivos à produtividade com redução da força de trabalho humana em favor da robotização. Conseqüentemente, parte do antigo proletariado, impactado pelas demissões em massa nas indústrias devido à crise do fordismo e ao avanço da automação, migrou para o setor de serviços e comércio, frequentemente em condições precárias de trabalho. Isso também resultou no surgimento de uma nova categoria de desempregados,

enfraquecendo o sindicalismo e a consciência sobre os direitos dos trabalhadores globalmente (ANTUNES, 2015; FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010).

Antunes (2018), em "O Privilégio da Servidão", discute a tendência crescente do trabalho precário associado às inovações tecnológicas, plataformas digitais e aplicativos móveis, um fenômeno que o autor denomina "uberização". Essa tendência, exemplificada pela plataforma Uber, dissimula a relação de emprego dos motoristas sob a premissa de ser apenas um intermediário entre clientes e motoristas. Esta forma de trabalho, desprovida de direitos trabalhistas e segurança social, onde o trabalhador arca com custos próprios, como alimentação, manutenção e limpeza do veículo, tem se expandido globalmente como uma alternativa ao desemprego total.

Além disso, Antunes (2018) menciona a "pejotização", que se refere à contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ), uma estratégia utilizada para ocultar verdadeiras relações de emprego e, assim, evitar direitos trabalhistas. Profissionais como médicos, advogados, professores, bancários e cuidadores, são exemplos citados pelo autor de trabalhadores "pejotizados". Outra tendência destacada é o incentivo ao empreendedorismo, transformando o indivíduo em seu próprio empregador. Esta abordagem promove flexibilidade de horários e salários, mas também aumenta a carga de trabalho, incertezas e inseguranças, com riscos de fracasso e falta de acesso a direitos trabalhistas e seguridade social.

A precarização do trabalho, caracterizada pela flexibilização das condições de contratação, direitos trabalhistas, e redução de salários e benefícios, visa atender ao objetivo das organizações de diminuir despesas com pessoal e limitar responsabilidades para com os trabalhadores. Embora essa tendência de precarização seja preocupante, com a prevalência de contratos temporários e terceirizações, observa-se também um aumento do individualismo entre os trabalhadores. Eles muitas vezes não se reconhecem como uma classe com poder coletivo para unir-se e lutar pela manutenção de seus direitos. O individualismo, um valor central da sociedade capitalista neoliberal, é baseado na propriedade privada e na ideologia de superação da concorrência e adversidades do mercado (ANTUNES, 2015).

Dejours et al. (2015) discutem que o individualismo pode ser visto como um reflexo da evolução social e da crise nas relações de trabalho e relações sociais em geral. É parte do imaginário social contemporâneo, desempenhando um papel

alienante que oculta as relações sociais e reduz a compreensão e o controle sobre a própria ação.

Além dos danos físicos e sociais, a precarização do trabalho acarreta consequências psicológicas severas, incluindo depressão, estresse, ansiedade, doenças psicossomáticas, síndrome de Burnout e até mesmo suicídio. O contexto atual reforça a ideia de descartabilidade das pessoas, a naturalização da insegurança e competição, enfraquecendo os vínculos sociais e profissionais e diminuindo as perspectivas de carreira, o que resulta em crescente prejuízo à saúde mental dos trabalhadores (FRANCO et al., 2010).

Historicamente, o trabalho escravo foi utilizado como um meio de dominação, fornecendo mão de obra sem custos, como no Brasil, que aboliu a escravidão apenas em 1888. No entanto, formas veladas de escravidão persistiram. O Brasil, com seu histórico de trabalho informal e industrialização tardia, não vivenciou os ápices das revoluções trabalhistas europeias do século XIX. No século XX, embora os movimentos sindicais brasileiros tenham buscado inspiração nas revoluções europeias para conquistar direitos, atualmente observa-se um retrocesso nesses direitos devido às práticas do mercado neoliberal e as políticas governamentais, especialmente com as recentes reformas trabalhistas (ALBORNOZ, 2008).

Ante ao exposto, vale dizer que a Reforma Trabalhista de 2017, ao modificar aspectos significativos da Consolidação das Leis do Trabalho, suscitou interrogativos e incertezas sobre sua implementação. Foi estabelecido pela Medida Provisória número 808 que a nova lei seria aplicável a todos os contratos de trabalho, abrangendo também aqueles celebrados antes de sua vigência.

Mesmo com a resolução dessa questão, persistem dúvidas a respeito dos efeitos da reforma. Segundo Cassar (2018, p. 14), a reforma trabalhista representa uma reação à crise econômica e aos interesses empresariais, modificando mais de cem aspectos da legislação trabalhista, que tendem a ser prejudiciais ao trabalhador. Apesar de potencialmente aumentar o número de empregos formais, essa legislação poderia levar à deterioração das condições de trabalho.

Neste contexto, ressalta-se a importância do Direito do Trabalho, historicamente concebido para mitigar as injustiças decorrentes das disparidades negociais entre trabalhadores e empregadores. Como Souto Maior (2011, p. 558) enfatiza, a sobrevivência do Direito do Trabalho como uma área jurídica autônoma depende da manutenção de seu princípio fundamental, a Justiça Social. Um direito

trabalhista que, na prática, produza resultados injustos, perde completamente sua razão de ser.

A reforma trabalhista foi justificada como um meio para fomentar o emprego e aumentar a competitividade no mercado global. Isso exigiu a flexibilização das normas trabalhistas e a consequente redução dos direitos dos trabalhadores. No entanto, isso pode resultar em um desequilíbrio nas relações de trabalho, remetendo aos tempos iniciais do capitalismo.

4 UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E A DESPROTEÇÃO DO TRABALHADOR BRASILEIRO

4.1 A Informalidade como Tendência da Uberização no Mundo do Trabalho

No contexto atual do mercado de trabalho, a transformação digital impulsiona mudanças significativas nas estruturas e dinâmicas trabalhistas, conduzindo ao que muitos estudiosos têm chamado de "uberização". Este termo, derivado da companhia pioneira Uber, simboliza uma ampla reestruturação no modelo tradicional de trabalho, onde as relações formais dão lugar a arranjos mais flexíveis e fragmentados. Este fenômeno está se expandindo rapidamente através de diversos setores econômicos, reconfigurando o conceito de emprego e as expectativas associadas a ele, além de intensificar a precarização do trabalho.

A expansão da informalidade no mercado de trabalho, amplificada pela adoção de tecnologias digitais, revela uma crescente preferência por modelos operacionais que maximizam a eficiência enquanto minimizam responsabilidades trabalhistas convencionais. Empresas baseadas em plataformas digitais, como Uber e outras no ramo de entregas, utilizam sofisticados algoritmos para gerenciar vastas redes de trabalhadores independentes sem estabelecer com eles vínculos empregatícios tradicionais. Este modelo promove uma grande flexibilidade operacional e custos reduzidos, mas também traz consigo desafios significativos para a segurança e estabilidade dos trabalhadores envolvidos.

A globalização, um fenômeno contínuo marcado fortemente pela tecnologia, apesar dos avanços em diversos setores, também intensifica a exclusão digital e social, pois uma grande parcela da população permanece à margem dessas inovações. O aumento do desemprego estrutural, decorrente do avanço tecnológico que libera mão-de-obra, é outro problema crítico, como discutido por Ferrer e de Oliveira (2018), que observam um conseqüente crescimento do mercado informal de trabalho.

A informalidade é exemplificada pelo caso da Uber, destacado por Fontes (2017), que menciona que embora a Uber utilize carros e celulares como ferramentas,

controla diretamente a operacionalização de produção, mão-de-obra e consumo, sem estabelecer vínculos empregatícios formais.

Abílio (2020) analisa a "uberização" do trabalho como uma tendência crescente em diversos setores da economia, caracterizada por relações de trabalho flexíveis, diferentes tipos de ocupação e variadas condições de trabalho. Essa autora também define a uberização como um extenso processo de informatização do trabalho, o que redefine as relações laborais e representa um avanço na flexibilização e terceirização do trabalho. O autor ainda ressalta o papel do Estado na redução de direitos, medindo o controle público, e como isso facilita a exploração do trabalho, normalizando a imposição de custos e riscos aos trabalhadores, dentro de uma perspectiva neoliberal de flexibilização e desregulamentação.

Fontes (2017) ressalta a interação entre formas de propriedade concentradas e o controle econômico, destacando que a Uber, ao centralizar operações e lucros, minimiza as obrigações legais associadas ao trabalho formal. Essa estratégia não somente reflete uma preferência por modelos de trabalho flexíveis, mas também a adaptação neoliberal.

Martins e Miranda (2017) atribuem o sucesso da Uber a inovações como o modelo de *e-hailing* (solicitação de carro via aplicativo) e outras características disruptivas. Essa evolução é vista como uma resposta à insatisfação com serviços monopolizados, como o táxi tradicional. Além disso, destaca-se que trabalhadores dessas plataformas contribuem com seu capital social, em forma de laços fracos, para plataformas que lucram em um contexto informal, sem reconhecimento formal do trabalhador como parte integral do processo. Por exemplo, em 2016, o valor de mercado da Uber era de US\$ 62,5 bilhões, mas esse valor não se traduzia em benefícios diretos aos trabalhadores no sentido de direitos trabalhistas.

Embora a Uber seja pioneira na "uberização", várias outras empresas seguem essa abordagem, promovendo a ideia de empreendedorismo para explorar mão-de-obra no mercado informal. Exemplos de 2020 incluem empresas de delivery como iFood e Rappi. Essas empresas centralizam as operações em um aplicativo único, facilitando para os consumidores a escolha entre várias opções e mantendo para os trabalhadores a ilusão de flexibilidade e remuneração por produtividade.

Nos aplicativos de entrega, destaca-se uma categoria de entregadores que realizam seus serviços utilizando bicicletas, uma prática que se tornou simbólica da degradação do trabalho contemporâneo, conforme apontado por Sabino e Abílio

(2019). Muitos desses entregadores não possuem sequer uma bicicleta própria, recorrendo a outros aplicativos como o do Banco Itaú para continuar trabalhando. Sabino e Abílio (2019) retratam esse trabalhador como o típico trabalhador informal do século XXI, muitas vezes tendo que adquirir os equipamentos necessários, trabalhando para empresas que não o reconhecem como empregado, fazendo entregas de alimentos de restaurantes que não o pagam diretamente, até um cliente que não contratou seus serviços diretamente.

Uma pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019) sobre os entregadores ciclistas de aplicativos revelou que de 270 entrevistados, apenas 1,1% eram mulheres e 71% eram negros. A mesma pesquisa apontou que a média de horas à disposição dos aplicativos é de 9 horas e 24 minutos por dia, conforme demonstrado na pesquisa.

Conforme indicado por Abílio (2020), o perfil do entregador negro, carregando nas costas o peso das grandes corporações que não o reconhecem como funcionário, evidencia um emprego precário e arriscado. Este modelo explora a mão-de-obra vulnerável, permitindo que estas empresas permaneçam gigantes no mercado. O referido autor também aponta a vulnerabilidade destes trabalhadores à arbitrariedade das plataformas, como a impossibilidade de negociar preços, as oscilações nos rendimentos fixados pela plataforma, o desconhecimento sobre as regras de distribuição de demanda e as métricas de avaliação, e o risco de serem desligados dos aplicativos sem prévio aviso, o que coloca em risco sua renda imediata.

Neste contexto de uberização, as empresas estabelecem os parâmetros de avaliação sobre o trabalhador, chegando ao ponto de terceirizar até a atividade de avaliação para o usuário final, o que se utiliza como uma forma de vigilância e incentivo à produtividade do trabalhador. O modelo de uberização pode ser descrito como uma nova forma de taylorismo, com cada passo do processo detalhado no aplicativo, como por exemplo, "o pedido já saiu para entrega" ou "seu Uber está a 5 minutos de distância". Todos os movimentos necessários para a entrega são otimizados, garantindo a rota mais rápida para o motorista. Esta abordagem é definida como os "tempos e movimentos" do século XXI (UCHÔA, 2020).

4.2 Transformação Produtiva e os Reflexos na Precarização do Trabalho

A conjuntura atual do mercado de trabalho no Brasil revela uma profunda transformação produtiva, onde a confluência de avanços tecnológicos e mudanças nas políticas econômicas promove uma significativa alteração na configuração do trabalho. Este processo não se restringe apenas a uma modernização tecnológica, mas engloba uma complexa reestruturação das relações de trabalho e das estruturas de produção que afetam diretamente a qualidade e a estabilidade dos empregos. À medida que o país enfrenta desafios decorrentes de uma economia globalizada, as respostas políticas e empresariais têm sido orientadas para aumentar a flexibilidade e a eficiência operacional, muitas vezes em detrimento da segurança e dos direitos dos trabalhadores.

Essa reestruturação é evidenciada pela deslocalização de indústrias tradicionais e a emergência de novos paradigmas de produção que priorizam a redução de custos e o aumento da competitividade. Tais mudanças têm implicações diretas sobre os trabalhadores, que veem seus empregos se tornarem mais vulneráveis e precários. A reformulação do tecido industrial, combinada com a adoção de práticas de trabalho flexíveis, coloca muitos trabalhadores em uma posição de incerteza, onde a permanência no emprego e as condições de trabalho não são mais garantidas como anteriormente.

As mudanças em andamento no processo produtivo capitalista não devem ser vistas apenas como um mero reordenamento dos meios de produção devido à maior adoção de tecnologias, mas também como um processo amplo de reconfiguração dos espaços de trabalho, tanto urbanos quanto regionais. Segundo os estudos, essas transformações devem ser compreendidas como parte de uma reestruturação mais ampla que inclui a movimentação de fábricas e a reformulação dos padrões de acumulação capitalista, impactando significativamente a dinâmica espacial e territorial do trabalho (CHAVES, 2020).

A relação entre o capital e o trabalho hoje reflete uma complexidade crescente, onde inovações disruptivas que capitalizam sobre o trabalho remodelam não apenas a interação em vários níveis, mas também os modos de exploração e utilização da força de trabalho dentro das estruturas capitalistas. Isso resulta em implicações profundas e de grande escala sobre a identidade do trabalhador, a organização do trabalho e, finalmente, o próprio movimento operário (FÁVERO; BECHI, 2020).

Paralelamente, o avanço no uso de novas tecnologias e a aplicação de ciência nos processos produtivos suportam mudanças que desafiam o modelo industrial

tradicional, substituindo, em alguns casos, a organização fordista/taylorista por novas estruturas mais flexíveis. Esse cenário é marcado pelo aumento do desemprego, a informalidade e a precarização do trabalho em vários países, especialmente aqueles com um histórico de industrialização tardia, como o Brasil.

A ascensão do desemprego e a deterioração das condições de trabalho sob o capitalismo contemporâneo podem ser observadas claramente nas principais cidades brasileiras a partir dos anos 1990, especialmente com a ascensão de atividades precárias e informais. A situação dos recicladores de papel/papelão que trabalham longas horas em condições precárias é um exemplo. Outros incluem vendedores ambulantes que ocupam as calçadas e outros espaços públicos para vender uma ampla variedade de mercadorias, muitas vezes em condições incertas e vulneráveis (FÁVERO; BECHI, 2020).

Nos espaços urbanos, áreas públicas como praças e calçadas tornam-se locais críticos para os confrontos entre trabalhadores informais, comerciantes legalmente estabelecidos e, ocasionalmente, o poder público. A questão dos vendedores ambulantes tornou-se um dos problemas centrais no uso do espaço público, especialmente em locais anteriormente tranquilos que agora enfrentam problemas decorrentes de algumas centenas desses trabalhadores, em parte devido às tensões geradas pela globalização e sua divisão internacional do trabalho. A situação global que impõe dominação e exploração não prevê trabalho adequado para todos, limitando-se frequentemente a soluções paliativas.

A reestruturação produtiva resultante das novas técnicas acarreta necessariamente uma reconfiguração espacial e territorial que envolve toda a sociedade. Sob a hegemonia do capital, essa reorganização corresponde às novas demandas do sistema, reordenando socioeconomicamente as áreas mais impactadas pela transformação. Essa reorganização é diretamente sentida pelos segmentos da população que dependem exclusivamente da venda de sua força de trabalho para sobreviver, impactando diretamente as formas de exploração e controle da força de trabalho (CHAVES, 2020).

Diante da atual reestruturação do processo produtivo capitalista, estamos diante de uma série de modificações que afetam toda a sociedade e que influenciam diretamente as formas de organização espacial e territorial tanto do capital quanto da força de trabalho. Moreira (2000) explica que cada era do trabalho dita uma forma específica de arranjo espacial que regula a técnica, sendo essa técnica um elemento

dinâmico dessas mudanças, refletindo em toda a organização do espaço de trabalho e, conseqüentemente, do mundo do trabalho, agindo como uma espécie de lei espacial em cada período técnico da história do capitalismo.

Nesse panorama, as mudanças amplas resultantes das novas técnicas, das políticas de gestão e da reorganização dos processos produtivos são partes integrantes de uma ampla transformação no ambiente de trabalho. Este fenômeno é marcado por uma vasta quantidade de mudanças que alteram permanentemente, complicam e contestam as estruturas de trabalho existentes, conforme indicado pelos estudos.

Essas transformações no mercado de trabalho não se limitam apenas a mudanças organizacionais, mas vão além, influenciando os paradigmas econômicos dos estados que, ao se adaptarem mais rapidamente ou não, contribuem para uma ampla reorganização na organização da sociedade para produção. Tal flexibilização colabora para a redefinição dos padrões de trabalho, onde a flexibilidade às vezes resulta na redução ou na completa eliminação dos direitos adquiridos pelos trabalhadores, o que pode ocorrer tanto durante o processo de contratação quanto na demissão, reduzindo também os custos trabalhistas.

Caracteristicamente, o processo atual destaca a flexibilização das relações de trabalho e a implementação de políticas neoliberais em vários países, que juntamente com a financeirização da economia global, enfatizam e ampliam a esfera especulativa do capital em relação à produção. Estes novos elementos fundamentais e conseqüências do modelo atual de acumulação capitalista redefinem as relações de produção, resultando em uma nova configuração do mundo do trabalho. Essa reconfiguração tem levado a uma diminuição no número de trabalhadores empregados diretamente na produção, à desqualificação, ao aumento do desemprego e ao crescimento do trabalho precarizado, como apontado por Antunes (1999).

Antunes (1999, p. 116) observa que

Como resultado das transformações e metamorfoses ocorridas nas últimas décadas, especialmente nos países capitalistas avançados, o mundo do trabalho enfrentou mudanças significativas. Em países de Terceiro Mundo com industrialização intermediária, observou-se uma desindustrialização significativa do setor fabril, principalmente nos países de capitalismo avançado. Paralelamente, houve uma notável subproletarização do trabalho, com diversas formas de emprego parcial, precário, terceirizado e subcontratado, vinculados à economia informal, como o setor de serviços, entre outros. Esta diversidade resultou em uma heterogeneização, complexificação e fragmentação notáveis do trabalho.

No contexto da política de liberalização econômica brasileira a partir dos anos 90, o foco no mercado de trabalho e nas especificidades socioeconômicas regionais levou ao surgimento e à diversificação da informalidade na economia das áreas urbanas. Estes locais tornaram-se refúgios para aqueles excluídos do mercado de trabalho formal, buscando assegurar sua sobrevivência através de meios alternativos (ANTUNES, 1999).

A busca por condições mínimas de vida evoluiu para atividades que ocupam um grande número de trabalhadores e que são visualmente mais significativas, como o comércio informal que oferece mercadorias de diversas origens, realizando geralmente suas atividades em barracas situadas em locais públicos nas áreas centrais das cidades. O aumento das condições socioeconômicas adversas no Brasil tem um impacto negativo perceptível no mercado de trabalho, levando muitos trabalhadores a buscar atividades por conta própria. Ao entrarem na informalidade, essas atividades geralmente realizadas fora da regulamentação estatal, os trabalhadores são excluídos de benefícios como aposentadoria e seguro-desemprego, reservados aos trabalhadores legalizados e contribuintes (CHAVES, 2020).

Particularmente, grupos como os camelôs, que geralmente trabalham por conta própria e às vezes como empregados de terceiros, encontram na informalidade não apenas uma condição de trabalho, mas também um meio vital para a compra e venda de mercadorias oferecidas. A evasão fiscal geral dessas atividades deixa claro que elas não se desenvolvem de maneira desvinculada do ciclo geral de reprodução do capital. Ao contrário, contribuem de forma essencial para isso, ainda que os métodos adotados possam operar com pouca ou nenhuma consideração pelos custos tradicionais associados à formalização comercial e tributária, permitindo que as mercadorias comercializadas sejam consumidas sem a devida remuneração adequada ao governo.

Diante do aumento do número de trabalhadores brasileiros recorrendo a empregos informais, observa-se que as mudanças nas estruturas de produção afetam principalmente as regiões onde grandes indústrias estão estabelecidas, como a automobilística. Essas mudanças também repercutem em outras partes do país, onde políticas econômicas promovem a importação em detrimento da produção nacional, desencadeando uma crise de desemprego mais acentuada e resultando em uma

deterioração substancial das condições do mercado de trabalho. Este cenário agrava as características de informalidade que são prevalentes na economia brasileira, conforme discutido por Thomaz Jr. (2002).

A implementação de um modelo econômico neoliberal pelo governo federal exacerbou as injustiças na relação entre capital e trabalho no Brasil, favorecendo o capital sobre o trabalho. Esse modelo político incentiva a criação de empregos baseada na flexibilização das relações de produção, que frequentemente entra em conflito com as leis trabalhistas vigentes. Essas ações governamentais tendem a criar contratos que privam os trabalhadores de direitos essenciais, reduzindo assim os custos do trabalho para o benefício do capital.

As mudanças nas práticas capitalistas de produção no Brasil têm sido intensificadas pela adoção de políticas neoliberais que buscam eliminar as restrições impostas pelas leis trabalhistas tradicionais. Isso permite às empresas maior flexibilidade na gestão e uso da força de trabalho, facilitando práticas que frequentemente marginalizam o trabalhador.

Essas políticas resultaram em uma maior precarização das condições de trabalho e na luta pela sobrevivência de um número crescente de trabalhadores, como observado por Mattoso (1999). A abordagem liberal em política econômica se concentra na flexibilização do trabalho e na priorização da alocação eficiente de recursos e dos resultados econômicos sobre as necessidades dos trabalhadores. Este enfoque, voltado para reduzir os custos de produção e aumentar a competitividade, geralmente resulta em reduções significativas nos direitos e proteções dos trabalhadores.

À medida que o tópico sobre a transformação produtiva e a precarização do trabalho no Brasil se aproxima de sua conclusão, é crucial refletir sobre as medidas necessárias para mitigar os impactos adversos dessas mudanças. A sociedade brasileira enfrenta o desafio de equilibrar as demandas de uma economia dinâmica e competitiva com a necessidade de proteger e valorizar sua força de trabalho. Isso implica não apenas em revisar as políticas de emprego e produção, mas também em fortalecer as redes de segurança social para apoiar aqueles afetados pelas transições no mercado de trabalho.

Além disso, é imperativo que haja um compromisso contínuo dos setores governamentais e empresariais para desenvolver estratégias que promovam um desenvolvimento sustentável e inclusivo. As políticas devem ser direcionadas não

somente para fomentar inovação e eficiência, mas também para assegurar que os ganhos sejam compartilhados equitativamente entre os capitalistas e a força de trabalho. Afinal, um mercado de trabalho robusto e justo é fundamental para o crescimento econômico sustentável e a estabilidade social no Brasil.

4.3 A Desproteção do Trabalhador no Contexto da Reforma Trabalhista de 2017

No contexto atual das relações de trabalho no Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 marca um ponto de inflexão significativo nas dinâmicas entre empregadores e empregados. Essa legislação, promulgada sob o pretexto de modernizar as práticas de trabalho e aumentar a competitividade do país, de fato, gerou controvérsias por possivelmente comprometer os direitos dos trabalhadores que foram estabelecidos ao longo de décadas de lutas sociais. A reforma é frequentemente criticada por favorecer os interesses empresariais em detrimento da proteção laboral, colocando em questão a eficácia das medidas em verdadeiramente beneficiar a economia nacional sem sacrificar o bem-estar dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo em que avança, a reforma trabalhista é vista como uma continuação da erosão dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, ainda sob a influência de estruturas de dominação que favorecem o empregador. Essa reforma não apenas implementa medidas de proteção ao empregador, mas também enfraquece os pilares de suporte que os trabalhadores poderiam usar (MOREIRA; SOUSA, 2018).

Desde a criação do relatório de Di Benedetto (2017), a luta contra o enfraquecimento da Justiça do Trabalho tem sido constante. No entanto, além de afetar a Justiça do Trabalho, a reforma busca reduzir a influência sindical como parte de uma estratégia mais ampla para redefinir o papel do Estado nas relações de trabalho.

Os sindicatos já estavam se enfraquecendo antes mesmo da Lei 13.467/2017 ser sancionada. Com a reforma, esse enfraquecimento foi não só ampliado, mas também formalizado constitucionalmente. A redução do poder sindical é evidenciada pelo art. 611-A, já mencionado no presente trabalho, que prioriza a negociação coletiva sobre as leis existentes, enfraquecendo ainda mais as expectativas de que os trabalhadores possam assegurar melhores condições e proteção social através da normatização coletiva (BRASIL, 2017).

Essa orientação não fortalece a normatização através de negociações coletivas, mas, pelo contrário, enfraquece as expectativas de uma maior proteção social. O domínio do negociado sobre o legislado permite que regulamentações estabelecidas legalmente sejam reduzidas, aumentando a precarização das condições de trabalho (KREIN, 2018).

Segundo Di Benedetto (2017), a premissa de que a reforma poderia regulamentar as relações de trabalho mais eficazmente e promover condições adequadas de representação é questionada. A reforma não só falha em estabelecer normas de negociação mais robustas, mas também resulta no enfraquecimento da estrutura sindical existente. Cassar (2018, p. 35) afirma que “a norma não visa ampliar direitos, mas sim permitir uma maior flexibilização e potencial redução dos direitos atualmente protegidos por lei”.

A reforma trabalhista facilita uma descentralização na regulação das regras de trabalho. Por exemplo, o art. 510-A permite a eleição de comissões de empregados para representá-los diretamente perante os empregadores, reduzindo a intermediação sindical e promovendo uma relação mais direta, mas potencialmente menos protegida, entre empregados e empregadores (BRASIL, 2017).

A eleição de representantes dos trabalhadores pode ocorrer sem interferência sindical, e esses representantes podem ser dispensados em situações de crise econômica ou questões disciplinares, o que complica a estabilidade desses comitês de trabalhadores e dificulta a criação de uma comissão que aborde problemas internos efetivamente. Esta flexibilidade pode resultar em uma diminuição do poder de barganha dos sindicatos, intensificando conflitos entre os papéis tradicionais dos sindicatos e as novas formas de representação introduzidas pela reforma (KREIN, 2018).

Adicionalmente, a reforma introduz formas de contratação mais flexíveis, tais como trabalho autônomo, contratos por tempo parcial, intermitente e temporário. Tais modalidades diluem ainda mais o poder sindical tradicional e dificultam a garantia de direitos trabalhistas completos para os trabalhadores nestas condições variáveis de emprego (MAEDA, 2018).

Essas mudanças estruturais sugerem um enfraquecimento contínuo da influência sindical em um contexto onde os direitos dos trabalhadores estão cada vez mais vulneráveis à negociação direta com empregadores, sem a proteção robusta das leis trabalhistas preexistentes. Este cenário não apenas altera a dinâmica entre

empregador e empregado, mas também redefine o papel dos sindicatos, deslocando-os de um papel central em defesa dos trabalhadores para uma posição mais marginal e menos eficaz na negociação de condições de trabalho e proteção social.

Galvão et al. (2017) argumentam que as restrições impostas por instituições destinadas a moderar o capitalismo limitam a liberdade dos empregadores de administrar a força de trabalho conforme suas necessidades, e a reforma trabalhista é vista como um meio de facilitar essa liberdade, reconfigurando a proteção dos direitos trabalhistas. Além disso, a Justiça do Trabalho e os sistemas de fiscalização foram afastados da prioridade de proteger os direitos dos trabalhadores, alinhando-se com uma visão que busca dismantelar as estruturas estatais de defesa dos trabalhadores ameaçados ou lesados.

Essa diminuição das capacidades das instituições públicas fomenta um aumento na ilegalidade e nas fraudes trabalhistas, conforme discutido por Krein (2018). Instituições robustas que fiscalizam e defendem os direitos dos trabalhadores são fundamentais para a manutenção de um mercado de trabalho regulado, e o enfraquecimento dessas instituições explica a transição para formas de emprego menos reguladas, enfrentando problemas de ilegalidade variada.

As modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 são vistas como um desrespeito aos trabalhadores, dismantelando os pilares públicos, sindicais e contratuais que sustentam suas condições de trabalho. A reforma trabalhista altera fundamentalmente os três pilares que sustentam o trabalhador, levando a uma precarização direta das relações e condições de trabalho. As reformas similares em outros países mostraram que tendem a prejudicar os trabalhadores, aumentando a heterogeneidade e polarização no mercado de trabalho e contribuindo para a manutenção de um mercado pouco estruturado (BRASIL, 2017).

Essa reforma facilita uma transição para uma regulação social do trabalho mais privatizada, permitindo um dismantelamento maior dos direitos e uma maior flexibilização nos procedimentos de formulação de regulamentos, enfraquecendo ainda mais as instituições públicas e sindicatos, conforme aponta Krein (2018). Esse cenário reformista é uma mudança que afeta não apenas o ambiente de trabalho, mas também a estrutura de proteção social mais ampla que deveria defender os interesses dos trabalhadores em um sistema cada vez mais desregulamentado.

Assim, a análise dos reflexos da Reforma Trabalhista revela uma complexidade de efeitos que vai além dos benefícios econômicos imediatos para os empregadores.

A longo prazo, as implicações da redução da proteção trabalhista podem levar a uma força de trabalho mais vulnerável e menos segura, o que potencialmente resulta em custos sociais significativos.

Portanto, é essencial que políticas subsequentes e revisões legislativas considerem um equilíbrio mais justo entre flexibilidade econômica e direitos trabalhistas, assegurando que os avanços no ambiente de negócios não se façam às custas da dignidade e segurança dos trabalhadores brasileiros. Esta abordagem equilibrada é fundamental para garantir que o desenvolvimento econômico do país seja sustentável e inclusivo, mantendo a justiça social como um pilar central da legislação trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representa uma das mudanças mais significativas na legislação trabalhista brasileira desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A reforma foi promovida sob a bandeira da necessidade de modernização e adaptação às novas realidades do mercado de trabalho, impulsionada pelas mudanças tecnológicas e pela globalização. No entanto, sua implementação trouxe consigo uma série de debates e controvérsias sobre os impactos dessas mudanças nas condições de trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Através deste estudo, observou-se que a prevalência do negociado sobre o legislado, uma das complexidades da reforma, embora apresente potenciais benefícios em termos de flexibilidade nas relações laborais, também suscita preocupações significativas sobre a redução dos direitos trabalhistas. Essa alteração legal tem implicações profundas para o equilíbrio de poder entre empregadores e empregados, tendendo a favorecer os primeiros em detrimento dos últimos. A possibilidade de reduzir direitos através de acordos coletivos, sem a devida contrapartida de proteções adequadas, pode comprometer a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

A análise também destacou como a reforma, ao introduzir modalidades de contratação mais flexíveis, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, pode ter contribuído para uma maior precarização das condições de trabalho. Essas modalidades, embora ofereçam certa adaptabilidade para os empregadores, frequentemente não oferecem a mesma segurança e benefícios que as formas de emprego mais tradicionais.

Outra consideração importante deste estudo é a redução da capacidade de ação dos sindicatos. Com a reforma enfraquecendo a obrigatoriedade da contribuição sindical e dando maior espaço para a negociação individual, observa-se uma potencial diminuição da influência sindical, o que pode afetar negativamente a capacidade dos trabalhadores de negociar coletivamente por melhores condições de trabalho e de proteção social.

Em relação aos impactos sociais da reforma, o estudo revelou que as mudanças podem ter efeitos desproporcionais em grupos vulneráveis do mercado de

trabalho, como mulheres, jovens e minorias. Esses grupos podem encontrar-se particularmente prejudicados pelas novas regulamentações, que reduzem garantias laborais sem oferecer alternativas suficientemente protetoras.

Ainda que a reforma pretendesse estimular a criação de empregos e melhorar a competitividade das empresas brasileiras no mercado global, as evidências apontam para a necessidade de avaliar cuidadosamente se os benefícios alcançados não são superados pelos custos sociais implicados. A flexibilização das leis trabalhistas, ao reduzir a proteção ao trabalhador, pode a longo prazo comprometer a qualidade do ambiente de trabalho e a própria sustentabilidade das práticas laborais no país.

Dado esse contexto, recomenda-se que futuras políticas trabalhistas no Brasil busquem um equilíbrio mais justo entre flexibilidade para os empregadores e proteção adequada para os empregados. Isso implica revisitar alguns dos pontos mais controversos da Reforma Trabalhista e potencialmente ajustar as normas para assegurar que a proteção ao trabalhador permaneça um pilar central da legislação trabalhista.

Assim, o futuro da legislação trabalhista no Brasil deve ser pautado por um diálogo amplo e inclusivo que envolva todos os stakeholders, incluindo trabalhadores, empregadores, sindicatos, legisladores e a sociedade civil. Este diálogo deve visar a criação de um sistema trabalhista que não apenas responda às necessidades econômicas do país, mas que também promova a justiça social e proteja os direitos dos trabalhadores.

Portanto, enquanto o país continua a navegar pelas complexidades trazidas pela globalização e inovações tecnológicas, a legislação trabalhista deve adaptar-se de maneira que proteja os trabalhadores e promova condições de trabalho justas e equitativas. A experiência negativa da Reforma Trabalhista de 2017 oferece lições valiosas para esse processo, sugerindo que uma abordagem mais cuidadosa e considerada é essencial para garantir que as leis trabalhistas brasileiras continuem a servir como um defensor dos direitos dos trabalhadores em um mundo em rápida mudança.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**1. Estudos Avançados, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.
- ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo.** São Paulo. Aliança Bike, 2019
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho.** São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão:** O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BITTAR, Roberto. **Metodologia de Pesquisa Jurídica.** 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2016.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1 mai. 1943.
- BRASIL. **Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 6787/2016.** Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016 Acesso em: 15 mar. 2024.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista.** Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista Lei13.467/2017. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.
- COLOMBI, Ana Paula Fregnani. As centrais sindicais e a reforma trabalhista Enfrentamentos e dificuldades. **Tempo Social**, v. 31, p. 217-236, 2020.

CHAVES, Andréa Bittencourt Pires. **Da planta taylorista/fordista ao capitalismo de plataforma**: as engrenagens da exploração do trabalho. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 6, p. 93, 2020.

D'ANGELO, Isabele Bandeira; RABELO, Rebeka Yasmin Teotônio Pereira. Desvendando a flexibilização do direito do trabalho como solução para a crise econômica brasileira: o que os noticiários não contam. **Revista Jurídica**, v. 3, n. 52, p. 275-305, 2018.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 2015.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DI BENEDETTO, Roberto. **Revedo mais de 70 anos em menos de 7 meses**. *Joaçaba*, v.18, n.2, p. 545-568, maio/ago 2017.

ESTEVES, Alan Da Silva. Reforma trabalhista brasileira de 2017 e o direito coletivo do trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2017.

FÁVERO, Altair Alberto; BECHI, Diego. **A subjetivação capitalista enquanto mecanismo de precarização do trabalho docente na educação superior**. *Education Policy Analysis Archives*, v. 28, p. 13-13, 2020.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José. **Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural**. *Revista Direito UFMS*, v. 4,n. 1, 2018.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização**: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx*, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

FROTA, Pablo Malheiros; DA COSTA, José Pedro Brito. Fatores fático-jurídicos obstativos da causalidade jurídica: as interrupções e a inexistência do nexos causal na responsabilidade civil e consumerista—fato da vítima, fato de terceiro e caso fortuito e de força maior. **Revista Electrónica Direito e Sociedade-REDES**, v. 5, n. 1, p. 177-203, 2017.

GALVÃO, A. et al. **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, Cesit/ie/Unicamp. 2017.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva.** Tempo Social, São Paulo, v. 30, n. 1, 2018.

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

MAEDA, Patrícia. **Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo.** Revistado Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018.

MATTOSO, J. **O Brasil desempregado.** São Paulo: Perseu Abramo, 1999.

MARTINS, Ana Caroline de Souza; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **Negociado sobre o Legislativo: Uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.** *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, SP, 2018.

MARTINS, Ana Christina Tavares; MIRANDA, Maria Geralda. **Capital social, precarização e uberização do trabalho.** Lex Cult Revista do CCJF, v. 1, n. 1, p. 93-108, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** São Paulo: Martin Claret, 2010.

MORAES FILHO, Marco Antônio Praxedes et al. **Direito Coletivo do Trabalho e os Reflexos da Reforma Trabalhista.** *Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law*, v. 21, n. 3, p. 1299-1319, 2020.

MOREIRA, R. **Os períodos técnicos e os paradigmas do espaço e do trabalho.** In: *Rev. Ciência Geográfica*, (Seção Bauru/AGB), Ano VI-Vol II, no16 vol. Maio/Agosto 2000.

MOREIRA, Eugenio Eduardo Pimentel; SOUSA, Antônia de Abreu. **A reforma trabalhista e a disputa pela regulação do direito do trabalho no Brasil.** *Revista Labor Fortaleza/CE*, nº20, Vol. 01, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. **Reforma Trabalhista Comentada.** Curitiba: Juruá Editora, 2018.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: o Empreendedorismo como novo nome para a exploração.** *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 2, n. 2, 2019.

SILVA, Eclésio Santos; TEIXEIRA, Sérgio Torres. **A supressão das horas in itinere na reforma trabalhista: retrocesso social?.** *Caderno de Graduação-Humanas e Sociais-UNIT-Pernambuco*, v. 5, n. 2, p. 23-36, 2022.

SILVA, José Alexsandro da. Os novos formatos de subordinação trabalhista e a economia do compartilhamento. **Curso de Direito, Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.**

THOMAZ JÚNIOR, A. **A Dignidade Roubada e a Barbárie: Um Espectro Ronda nossas Vidas.** Revista Espaço Aberto. In: Espaço Acadêmico. In: Espaço Acadêmico, ano 1, número 11, abril de 2002.

UCHÔA, Flávia Manuella de Oliveira. **Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.

WENCESLAU, Maurinice Evaristo; SCHLEICH, Ingrid Scudler. Reflexos históricos e culturais do sindicalismo brasileiro nos movimentos de enfrentamento à precarização do trabalho. **Actas Completas Jornada Virtual Internacional em Pesquisa Científica: direito, justiça e cidadania, 2022.**

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Rei-Revista Estudos Institucionais**, v. 3, n. 2, p. 891-921, 2017.