

Texto do Artigo

**OS EFEITOS DA INVOLUÇÃO DAS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE A
FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

THE EFFECTS OF THE INVOLUTION OF LABOR LAW NORMS IN THE FACE OF
FLEXIBILIZATION AND DEREGULATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Jean Felipe dos Santos Silva¹
Marcos Aurélio Manaf²

Resumo

A tentativa de modernização das leis trabalhistas brasileiras em 2017 foi pautada para a facilitação dos negócios e à promoção para novas contratações de trabalhadores. Contudo, a estagnação econômica e o alto número de desempregados, foram fatores indutores para o surgimento desenfreado de trabalhadores informais, e de contratações de trabalhadores em condições que não garantem direitos sociais fundamentais, sequer a estabilidade do pleno emprego almejado a partir da Lei 13.427/2017. Para tanto, o presente artigo busca analisar a evolução das normas do direito do trabalho durante os séculos XIX e XX, sua positivação e os direitos adquiridos em momento de forte resistência da sociedade empresária, bem como contribuir para o debate sobre a involução no século XXI, ocasionada pela flexibilização dos direitos trabalhista ensejando na mutação do contrato de trabalho o qual deixa de proteger o hipossuficiente e passa cada vez mais a tutelar o capital.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho; Locação de Serviços; Flexibilização; Involução;

Abstract

The attempt to modernize Brazilian labor laws in 2017 was guided by the facilitation of business and the promotion of new hires of workers. However, economic stagnation and the high number of unemployed were inducing factors for the unbridled emergence of informal workers, and hiring of workers under conditions that do not guarantee fundamental social rights, not even the

¹ Graduando em Direito – Centro Universitário Barão de Mauá – Ribeirão Preto/SP – E-mail: jeanfpsabtos@gmail.com

² Advogado. Doutorando em Ciências Sociais – FCLAr/Unesp – Araraquara/SP. Professor Centro Universitário Barão de Mauá – Ribeirão Preto/SP – E-mail: marcosmanaf@gmail.com

stability of full employment desired from Law 13.427/ 2017. Therefore, this article seeks to analyze the evolution of labor law norms during the 19th and 20th centuries, its positivization and the rights acquired in a moment of strong resistance from the business society, as well as to contribute to the debate on involution in the 21st century, caused by the flexibilization of labor rights, resulting in the mutation of the employment contract, which ceases to protect the hyposufficient and increasingly starts to protect capital.

Keywords: Employment Contract. Service lease. Flexibilization. Throwback.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo de um período histórico, desde o século XVIII marcado pelo surgimento de tecnologias de produção mecânica e, no século XX, com o avanço de diferentes modelos industriais, foram registrados conflitos econômicos e sociais, principalmente com a organização dos movimentos operários, inicialmente na Europa em que foi possível construir direitos e garantias ao trabalhador, equilibrando a relação entre empregado e empregador, tendo em vista a hipossuficiência do empregado frente a grandes potencias comerciais (PORTO, 2016).

Neste sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar a evolução do direito do trabalho, tendo como protagonista histórico o trabalhador e, no tempo e no espaço, um dia foi considerado “coisa” (objeto de obrigações) e pela normatização das relações trabalhistas passou a ser sujeito de direito, através de normas que garantem um trabalho digno e humano.

Ademais, com as leis trabalhistas no Brasil e, preponderantemente, a CLT o contrato de labor deixou de ser interpretado como um mero contrato civil e passou a ser um Contrato de Trabalho com regras próprias, o qual deve ser celebrado sempre em respeito aos direitos assegurados aos trabalhadores.

Para melhor compreensão do *status quo* das normas que regulamentam os direitos trabalhistas no sistema jurídico brasileiro, e contribuir com o debate jurídico das leis trabalhistas e sua proteção social do trabalhador, o artigo objetiva analisar o contrato de labor no Brasil, sob os

efeitos da lógica econômica na atualidade e da reforma trabalhista desde 2017, dada a massiva tentativa de torná-lo menos vantajoso ao empregado por meio da subversão de direitos, ocasionada pelo surgimento de leis menos favoráveis ao empregado, que relativizam os direitos consolidados.

2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DESENVOLVIMENTO DA PRODUÇÃO MODERNA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS, E SUAS INFLUÊNCIAS NO BRASIL.

A Revolução Industrial (1760 – 1840) deu início à substituição da manufatura pela maquinofatura, alterando significativamente a produção e a renda dos profissionais de ofício, que foram obrigados a migrar para as cidades para trabalhar nas indústrias, dando ensejo uma nova organização social e econômica, com regras que repreendiam toda forma de vadiagem, mendicância e que o desemprego voluntário fosse punido, para que todos os indivíduos vendessem sua força de trabalho, ocasionando a superlotação em espaços urbanos sem infraestrutura adequada, aumento de submoradias e, mão de obra excedente e escassez de emprego, propiciando a maior exploração do trabalhador em face do valor de seu trabalho (GONÇALVES, 2010; CASSAR, 2016; SILVA; SOUZA, 2020).

No entanto, a organização dos movimentos operários, em 1800, ganhou força com a criação do *Trade Union*, em seguida surgiu a primeira lei trabalhista a “*Moral and Health Act*” promulgada em 1802 na Inglaterra, berço da Revolução Industrial. A disparidade de tratamento e exploração de mão de obra nos países europeus promoveu os movimentos operários, vislumbrando melhores condições de emprego e dentre elas, a proteção do trabalho infantil e da mulher, bem como a limitação de jornada (SILVA; SOUZA, 2020).

A organização de sindicatos e greves, a partir de meados do século XVIII até o início do século XX, trouxe a contradição da concepção liberal, com a noção dos direitos sociais (trabalho digno, educação, saúde, assistência, habitação, etc.), isto porque o processo de produção e as condições de trabalho mostraram-se desumanas e passaram a ser combatidas pelos trabalhadores, possibilitando, assim, ações coletivas que reivindicaram por limites na exploração do trabalho, e ao mesmo tempo, era refutada pelos detentores dos meios de produção (GONÇALVES, 2010; CASSAR, 2016).

Nesse sentido, os movimentos operários europeus do século XIX contribuíram para o surgimento do Direito do Trabalho, através do modelo econômico do Estado de Bem-estar Social (*Welfare State*), que mudou a instância das relações de esfera privada, para uma tutela de caráter público e, por meio dessa publicização, o Estado tomou para si a normatização da relação jurídica entre empregado e empregador, e implantou um ambiente de justiça, com valores, regras e princípios, sob o viés igualitário e de compensação à parte economicamente mais vulnerável dessa relação, modificando, assim, a ordem liberal em razão da centralidade do trabalho na organização da sociedade industrial (CASSAR, 2016).

Os direitos individuais (direitos civis e políticos) contribuíram para a ascensão e fortalecimento da concepção burguesa de democracia, e estabeleceram a possibilidade de uma nova experiência subjetiva (ter direitos) bem como afirmou a ideologia do individualismo liberal, como base da sociedade em formulação.

No capitalismo concorrencial, tenta-se a realização da máxima da liberdade capitalista: livre concorrência, livre consumo, livre venda da força de trabalho. Entretanto, desde o início essa máxima revelou seus limites concretos e a ideologia liberal teve que fornecer elementos para colaborar na tentativa de driblar as inconsistências e insistir na organização da sociedade via leis do mercado (GONÇALVES, 2010, p. 33).

Na primeira metade do século XX novos modelos industriais passaram a influenciar o setor industrial, os quais proporcionaram expressivas mudanças na economia, política e principalmente na sociedade, tais como Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. Para tanto criou-se o denominado ciclo de produção, onde o processo da montagem fora dividido em diversas etapas e repassadas cada uma delas a um trabalhador. O trabalhador agora não mais detinha conhecimento de todo o processo da criação do bem, mas apenas de parte dele.

Segundo Porto (2016) o trabalhador passou a exercer apenas uma função, deixando de conhecer todo o processo de fabricação do produto, com isso tem-se empregos que passa a exigir não mais conhecimentos técnicos abrangentes, mas somente em uma função específica dentre todo o ciclo de produção, o que cominou na diminuição dos salários.

Os ideais do modelo industrial do século XX também incorporaram o Toyotismo (1948 a 1975), modelo japonês de produção inicialmente testado na fábrica da Toyota. Este modelo pressupõem a maximização do lucro frente a quantidade de consumidores visando diminuir o desperdício tanto da mão de obra como dos produtos. Com isso tem-se uma modificação considerável no sistema de produção, pois os estoques agora são mínimos, produção em pequenos lotes com a utilização de tecnologia e máxima qualidade, utilização do sistema *just in time* (produção do produto apenas após a venda), e a inspeção de qualidade, tornando um sistema em constante evolução atendendo as necessidades do mercado (PORTO, 2016).

Os modelos de produção industrial no início do século XX, visavam aumentar o volume de produção, com o controle do tempo, para garantir uma maior eficiência e estoque por dia. A resposta surgiu, principalmente no período pós 2.a guerra mundial, com a implantação do Keynesianismo, o qual vislumbrava novos ventos ao “Estado de Bem-Estar Social” (PENA, 2022), sob um ideal de ciclo virtuoso, com a intervenção do Estado na economia, através de políticas sociais, em saúde e educação voltada ao trabalho especializado, contribuiria na atração novos negócios, crescimento dos investimentos, aumento dos salários, redução do desemprego, potencialização do consumo, e aumento da arrecadação de tributos.

No entanto, a intervenção estatal, nos países com maior desenvolvimento industrial e econômico, surtiu bons frutos apenas por um período, pois houve o momento em que novamente ocorreu um colapso econômico agora entre os anos 1960 e 1970 derivado da saturação dos mercados internos ocasionado pela massiva produção do modelo de organização industrial denominado fordista, mas desta vez o motivo era justamente a intervenção estatal na economia (PORTO, 2016).

Em contrapartida, a industrialização no Brasil, sob influência de países europeus, ocorreu de forma lenta e a partir das primeiras décadas do século XX, quando a economia deixou de ser extremamente agropastoril e, repetiu as premissas econômicas da industrialização na Europa, com crescimento da população nos centros urbanos, formando uma massa operária, período marcado pelos baixos salários, e do surgimento de movimentos operários por parte dos imigrantes que por meio de greves rogavam por melhores condições de trabalho de salário e de uma legislação que os protegessem encerrando a demasiada exploração da mão de obra, característico do longo período escravocrata vivenciado no país.

Entretanto, as conquistas sociais dos trabalhadores brasileiros ocorreram tardiamente, uma vez que a escravidão permaneceu até 1888, e somente após a promulgação da Lei Aurea surgiram novas modalidades de trabalho com forte participação de imigrantes, em especial os italianos (ZAINAGHI, 2001).

3. O DIREITO DO TRABALHO DURANTE O SÉCULO XX NO BRASIL: A SEGURANÇA JURÍDICA NOS DIFERENTES CONTRATOS DE TRABALHO.

Durante o período imperial no Brasil surgem as primeiras leis que versam sobre a relação de trabalho, e a primeira delas é a Lei de Locação de Serviço (1830) que regulava “o contrato de prestação de serviço”, em 1850 surgiu o Código Comercial sendo a primeira norma a falar ainda que infimamente de direitos trabalhistas, pois em seu texto tratava sobre “aviso prévio, indenização e salário durante afastamento por acidente de trabalho”, neste período houve ainda os primeiros movimentos grevistas, pois em 1858 houve a luta operaria dos tipógrafos e em 1878 houve nova Lei de Locação, mas agora inerente aos trabalhadores rurais. Vale ressaltar que tais disposições eram validas apenas para homens livres, pois as leis foram editadas em momento o qual predominava a escravidão e esses escravos não eram considerados sujeitos de direito (BRASIL, 2022).

Segundo a Coordenadoria de Gestão Documental e Memória (CGEDM), área ligada ao Tribunal Superior do Trabalho, o trabalho livre e assalariado no Brasil tem um período muito menor frente ao trabalho escravo, uma vez que foram aproximadamente 400 anos de exploração da mão de obra escrava e apenas 100 anos de trabalho livre e assalariado, neste prisma afirma:

Não há, portanto, como compreender o panorama social contemporâneo da classe trabalhadora sem levar em conta o longo domínio colonial e imperial ao qual o Brasil esteve submetido. Os ventos de liberdade são muito recentes em nossa história e só podem ser entendidos na sua complexidade se analisarmos o contexto de opressão que os antecederam (BRASIL, 2022, p.1).

No decorrer dos anos no século XX, o Brasil enquanto signatário da Organização Internacional do Trabalho (1919) editou inúmeras legislações esparsas inerentes ao direito dos trabalhadores, como o direito a férias por meio do Decreto nº 4.982/1925 o qual ficou conhecido como Lei de Férias que concedia 15 dias de férias aos empregados e a Lei Eloy Chaves (1923) que deu estabilidade aos empregados que trabalharam mais de 10 anos nas ferroviárias, bem como iniciou

a previdência social criando as “Caixas de Aposentadoria e Pensão”.

Houve também a criação de alguns órgãos como o Ministério do Trabalho por meio do Decreto nº 19.433, de 23 de novembro de 1930 como uma das medidas do governo Vargas. No entanto apenas na Constituição de 1934 o trabalho passou a ser regido e normatizado pela constituição, trazendo em seu texto assuntos inerentes à liberdade sindical, igualdade salarial, salário-mínimo, jornada de 8 horas, proteção ao trabalho da mulher e do menor, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, e a criação da “Justiça” especializada no direito do trabalho, porém tal órgão não era, ainda, integrante do Poder Judiciário (ZAINAGHI, 2001).

Em 1937 é outorgada nova constituição ampliando os direitos trabalhistas, sob forte intervenção estatal, porém encerrou o direito de greve, sendo a manifestação grevista tida como atividade criminosa. Neste momento por meio do Decreto-Lei 5.462 em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que era nada mais que a reunião de todas as legislações trabalhista aplicáveis à época, que passaram a ser tuteladas pelo estado.

Por meio constituição de 1946 novos avanços surgiram no Direito do Trabalho como liberdade sindical, restabelecimento do direito a greve, participação nos lucros, estabilidade, bem como a recepção das garantias contidas na Carta anterior (ZAINAGHI, 2001). Ademais neste período surgem inúmeras leis ordinárias, positivando o descanso semanal remunerado (Lei 605/49), o décimo terceiro salário (Lei 4.090/62) dentre outros, e a justiça do trabalho deixa o executivo e passa a ser mantida pelo judiciário.

Quando sobreveio a Constituição Federal de 1988, novas garantias ao trabalhador foram asseguradas nos artigos 7º ao 11º os quais são denominados de Direitos Sociais. As mudanças foram expressivas como a redução de jornada de 48 horas para 44 horas, férias remuneradas com um terço a mais, positivação dos direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, generalização do FGTS, indenização por dispensa arbitrária, ampliação da licença maternidade para 120 dias, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas para cinco anos, idade mínima para admissão no emprego de 14 anos etc.

O avanço do Direito do Trabalho no Brasil durante o século XX foi marcado pela regulamentação das relações trabalhistas pela CLT (1943), pela instituição do Contrato de Trabalho, ou seja, o

trabalhador deixou de pactuar a locação de serviços regido por normas civilistas (1916), e passa a firmar o contrato de trabalho segundo o disposto no artigo 442 da CLT “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, no entanto o conceito descrito no referido artigo é um tanto quanto raso, quando comparado com a amplitude e profundidade deste instrumento do direito do trabalho.

Neste sentido Resende (2020) descreve o contrato do trabalho como sendo:

[...] contrato qualificado pela presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Logo, o contrato de trabalho pode ser definido como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados (RESENDE, 2020, p.644).

A elaboração do contrato de trabalho deve respeitar alguns dispositivos previstos em lei, como os **requisitos de existência** previstos nos artigos 2º e 3º da CLT os quais dispõem sobre a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, bem como os **requisitos de validade** disposto no artigo 104 do Código Civil, que embora aplicados aos contratos civis, também devem ser considerados, subsidiariamente, nos contratos que firmam a relação de emprego, pois não é possível que se tenha um contrato válido quando por exemplo o agente é incapaz (idade inferior a 14 anos) ou o objeto seja ilícito (trabalho ilícito ou proibido).

Além dos requisitos inerente a validade e existência do contrato de trabalho são características deste: **a) contrato de direito privado**, porque sua essência (prestação de serviço) é de natureza privada; **b) contrato sinalagmático** tendo em vista a existência de obrigações contrárias e contrapostas; **c) contrato consensual**, pois sua celebração não é solene dependendo apenas do consenso entre as partes; **d) contrato *intuitu personae*** ligado ao princípio da infungibilidade; **e) contrato de trato sucessivo** tendo em vista a prestação de serviço e o pagamento de salário; **f) contrato de atividade** que é contraposto ao contrato de empreitada que visa o resultado e não a atividade; **g) contrato oneroso** devido as vantagens econômicas auferidas; **h) contrato dotado de alteridade**, pois é o empresário quem suporta todos os riscos de sua atividade; **i) contrato complexo** sendo possível associar a outros contratos (RESENDE, 2020).

Por meio da CLT foram criadas algumas modalidades de contrato de trabalho visando assegurar nas diferentes formas de contratação e os direitos previstos no ordenamento jurídico inerente ao empregado. Dentre as modalidades previstas na CLT existem:

a) Contrato por prazo indeterminado – nesta modalidade não há prazo para terminar e possui interesse na continuidade do vínculo empregatício. Essa indeterminação está intimamente ligada ao *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego* sendo esta modalidade aplicada como norma geral, uma vez que os contratos com prazo certo para encerrar, a depender a eventualidade, pode se tornar indeterminado, pois o empregado não pode ser prejudicado (RESENDE, 2020).

Esse é o tipo de contrato que garante ao empregado maior segurança jurídica, pois vale lembrar que este depende muitas vezes tão somente do salário que recebe pelo seu labor para manter a sua subsistência, e por isso é norma geral.

b) Contrato por prazo determinado - é aquele em que o empregado e empregador no momento da contratação acordão que a prestação de serviço terá prazo para ser encerrado, ou seja, o empregado inicia suas atividades sabendo o momento que seu vínculo com o empregador terminará (RESENDE, 2020).

Neste sentido, o § 1º do art. 443 da CLT dispõe que *in verbis*:

considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

O fim do contrato pode ocorrer por termo certo ou termo incerto. No primeiro as partes sabem exatamente o dia em que se encerra as obrigações, já no segundo as partes não sabem o dia certo, pois o termo do contrato fica pendente a finalização de serviço específico, ou seja, a futuro incerto. Essa modalidade é exceção ao *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego*, bem como exceção à regra geral (contrato indeterminado) e por esse motivo só pode ser aplicada em respeito as hipóteses do §2º do art. 443 da CLT dispõem *in verbis*:

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

Ademais o contrato a termo não é expresso em lei, mas existe limite máximo de tempo, em que o mesmo deve ser celebrado. O prazo máximo do contrato determinado é de 2 anos conforme previsto no art. 445 da CLT, e em seu parágrafo único, determina que o contrato de experiência não poderá exceder de 90 dias. Esses contratos podem ser prorrogados dentro de limites temporais, excedendo tais limites o contrato será considerado por prazo indeterminado, conforme o art. 451 da CLT: “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo”.

É possível também haver a sucessão de contratos o que é diferente da prorrogação, pois naquele haverá a substituição de um contrato pelo outro. Contudo, a CLT veda a sucessão de contratos por prazo determinado dentro do período de 6 meses do encerramento do primeiro para assim evitar que o empregador se utilize deste subterfugio para nunca realizar um contrato com prazo indeterminado o que geraria total insegurança ao empregado, bem como afrontaria o *Princípio da Continuidade da Relação do Emprego*, e o *Princípio da Proteção do Trabalhador*.

Vale ressaltar que as normas de direito do trabalho visam a proteção do empregado por ser a parte vulnerável da relação de emprego, e a dilatação do prazo do contrato de experiência além do permitido em lei geraria insegurança ao obreiro.

Outras espécies de contrato por prazo determinado previsto na CLT são:

i) Contrato de Safra - É o contrato que fica pendente das fazes da atividade agrícola, ou seja, contrato de trabalho em que o labor do obreiro é realizado no âmbito rural no preparo do solo, plantio e colheita.

Conforme disposto no art. 14, parágrafo único, Lei nº 5.889/1973 é contrato com prazo determinado, pois sua duração é dependente de variações estacionais da atividade agrícola, no entanto este não pode ser confundido com atividade eventual, pois existe a certeza da atividade se repetir futuramente o que garante segurança do emprego deste trabalhador rural.

Ademais, esta modalidade de contrato de trabalho está enquadrada nas hipóteses do art. 443, § 2º, da CLT o qual estabelece que o contrato determinado será realizado quando o “*serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo*” (RESENDE, 2020).

ii) Contrato de Obra Certa - Regulado pela Lei nº 2.959/1956 é o contrato de trabalho, no qual os empregados são contratados para trabalharem em obras específicas de construção civil, justificando assim a temporariedade de seu contrato. Tal atividade também se enquadra nas hipóteses previstas da CLT, aplicando assim a todos esses empregados as regras inerentes aos celetistas (RESENDE, 2020).

iii) Contrato Provisório - Previsto na Lei nº 9.601/1998 e marcado por um momento em que muito se tentava a flexibilização das normas do direito do trabalho, o contrato provisório surgiu no intuito de estender a todas atividades o contrato a termo sem a necessidade de respeitar os requisitos para contratação com prazo determinado previsto no art. 443 da CLT possibilitando assim a flexibilização do contrato com prazo determinado. Essa modalidade de contratação não surtiu efeitos, pois não foi aplicada pela sociedade (RESENDE, 2020).

Todas essas modalidades e sub modalidades de contrato de trabalho visam assegurar a qualquer atividade os direitos inerentes ao sistema de proteção ao empregado, bem como estão em consonância com os princípios garantidores deste direito. No entanto, a sociedade é mutável e o direito deve acompanhar essas mudanças sociais visando tutelar os direitos dos indivíduos, mesmo sob as pressões de interesses econômicos.

Assim, desde o final do Século XX, houve um avanço de tecnologias de informações e comunicações, com novas modalidades de trabalho em prestação de serviços etc., das quais as normas do direito do trabalho devem ampará-las, assegurando aos empregados todos os seus direitos.

No entanto, os avanços tecnológicos, com as devidas proporções históricas entre o passado e o presente, agora são motivados pela lógica neoliberal que torna imprescindível a separação da Economia e do Estado, e que este tenha apenas o papel de estimular a competitividade, deixando para os entes privados o papel da retomada econômica, sob a égide do capitalismo concorrencial, conforme o pensamento de Gonçalves (2010), busca-se ampliar livre concorrência, livre consumo, livre venda da força de trabalho, para inserir na organização da sociedade via leis do mercado.

A nova ordem do liberalismo (neoliberalismo), dentre seus princípios está a pouca ou nenhuma

intervenção do Estado no mercado e no trabalho, movimento que tem alterado o lugar do trabalho, e o que era emprego passa a ser uma atividade descontínua, desarticulada, sem vínculo e fragmentada em suas garantias mínimas de vida digna, alterando a lógica do *Welfare* (política social de acesso a benefícios sem contrapartida de trabalho), para o termo moderno *Workfare* (política social que vincula os benefícios à prestação de serviços) (GONÇALVES, 2010; SILVA, 2011).

E, ainda, sobre a diminuição da ação social e da responsabilidade do Estado, na proteção e atendimento das necessidades dos indivíduos, contribuiu para retirar de cada um o brilho e status de cidadão, dado o maior distanciamento da preocupação de governo, para ser uma questão de consumo, enquanto os direitos sociais (educação, saúde, cultura, habitação etc.) passam a ser mercadorias (GONÇALVES, 2010).

Ocorre que, em certos casos, na realidade brasileira, a proteção legal não atinge sua efetividade em acompanhar tais avanços no mercado de trabalho, propiciando potenciais riscos em desproteção, a exemplo do Contrato de Trabalho Provisório o qual visava a aplicação do contrato a termo para toda atividade flexibilizando assim as normas trabalhistas objetivando a precarização do trabalho e do trabalhador.

4. FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS: NOVOS CONTRATOS E A INVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI.

De acordo com Dutra e Villatore (2019, p. 04) a flexibilização das normas é “a adaptação das regras jurídicas a uma nova realidade, gerando um novo tipo de regulamentação”. No entanto ao readequar normas do direito a realidade social por meio da flexibilização, as garantias até o momento adquiridas devem ser preservadas evitando assim um retrocesso e a perda de direitos. Em 2017 entrou em nosso ordenamento jurídico a denominada “Reforma Trabalhista”, por meio da Lei 13.467, a qual tem o objetivo readequar as normas de acordo com a realidade social e econômica, justificada pela necessidade de regulamentar as diversas atividades laborais, que surgiram na atualidade, em detrimento ao tempo da promulgação da CLT (1943), bem como regularizar situações daqueles trabalhadores em condições de informalidade, garantindo a geração de mais empregos. Resta saber se tal objetivo foi alcançado.

Dentre as várias alterações realizadas na CLT pela reforma trabalhista, destaca-se o contrato de

trabalho intermitente que é uma nova modalidade de contrato no §3º, do art. 443 da CLT, *in verbis*:

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

Ocorre que, esta nova modalidade do contrato de trabalho se contrapõe a diversas garantias ao empregado, pois com o trabalho intermitente o obreiro firma contrato com o seu empregador na incerteza de quando irá trabalhar e a sua frequência de trabalho, bem como o quanto irá receber pelo trabalho prestado, de maneira que o contrato de trabalho intermitente e sua regulamentação nos artigos 452-A ao 452-H, da CLT, Silva (2019) esclarece que:

[...] no art. 443 houve apenas sua inserção conceitual, a fim de que não se alegasse que a definição de contrato de trabalho fosse incompatível com uma negociação que pode representar zero hora de trabalho e zero real de salário – enfim, um contrato de soma zero. Também chamamos a atenção para o fato de que, conforme explicado nos comentários ao art. 3º, a criação dessa modalidade atípica de ajuste laboral, em que a habitualidade da prestação dos serviços é irrelevante, não é suficiente para alterar o conceito de contrato de trabalho.

[...]

O aspecto mais intrigante dessa construção do legislador é o fato de que, normalmente, as atividades ocasionais ficam à margem do direito do trabalho e, por extensão, não são levadas a registro pelo empregador. Se acionado perante a Justiça do Trabalho, o tomador de serviços costuma argumentar que o trabalho era descontínuo o bastante para mitigar o conceito de contrato de trabalho, por lhe faltar o requisito da não eventualidade – art. 3º da CLT. Ora, neste passo é o próprio legislador que altera a lógica da contestação do réu, para flexibilizar o conceito de habitualidade (SILVA, 2019, p.172 e 181).

O contrato intermitente, enquanto relação de trabalho, possui duas características diferenciadas à proteção do trabalhador, ou seja, se mostra uma exceção à regra geral do contrato de trabalho por prazo indeterminado, ora ter divergência ao contrato de trabalho por prazo determinado.

No contrato a termo (por prazo determinado ou por prazo indeterminado) o empregado tem regularidade de sua atividade, tem conhecimento do prazo máximo previamente celebrado ou sua rescisão poderá ocorrer pelo empregado ou pelo empregador, respeitado os requisitos previstos em lei, mesmo assim visam sempre segurança jurídica ao empregado, principalmente quanto às garantias legais como: estabilidade da gestante, do acidentado, membro eleito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) etc.

Enquanto no contrato intermitente o empregado sequer sabe quando irá trabalhar, não há restrições quanto à sua elaboração, podendo ser utilizado para quaisquer atividades, exceto para aeronautas no período em que o empregado não estiver trabalhando, e de forma prejudicial em comparação aos contratos a termo, o trabalho intermitente não será considerado tempo à disposição da empresa (§5º do art. 452-A da CLT), ou seja, o salários e reflexos serão correspondente apenas as horas trabalhadas, ou seja, o trabalhador não terá um controle efetivo sobre a suas finanças, por estar numa situação de “não-empregado”, pois na maior parte do seu tempo, não esteja na qualidade de “empregado”.

Ademais a prestação de serviço de maneira descontínua pode descaracterizar a figura do empregado, uma vez que para este resta apenas uma expectativa de ser chamado para trabalhar, ou seja, o seu trabalho pode ocorrer de forma eventual, deixando de cumprir o requisito da “não eventualidade” previsto no art. 3º da CLT o qual sofrerá nova interpretação desfavorável ao trabalhador a luz do labor intermitente.

Dessa forma, a temporalidade no contrato de trabalho é uma segurança ao empregado, e Delgado (2018) no que tange ao contrato indeterminado, expõe como premissa o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, sob dois aspectos:

Em primeiro lugar, a *indeterminação* da duração contratual é meio de se conferir concretude ao essencial princípio justralhista da *continuidade da relação de emprego*. A prefixação de um termo final ao contrato conspiraria contra a efetivação, na prática cotidiana do mercado, desse princípio específico do Direito do Trabalho (a relação empregatícia já teria sua morte pré-anunciada). Por essa razão é que as autorizações legais para pactuação de contratos a prazo surgiriam como claras exceções no estuário normativo justralhista.

Em segundo lugar, a indeterminação da duração contratual também melhor realizaria, na prática,

o princípio da *norma mais favorável*. Isso porque é característica inerente aos contratos sem termo prefixado a existência de maior potencialidade no tocante à aquisição de direitos trabalhistas pelo empregado ao longo do tempo (o empregador tende a *investir* mais no empregado, e este, a alcançar maior número de direitos no transcorrer dos anos). Além disso, os contratos por tempo indeterminado asseguram ao obreiro um conjunto maior de direitos rescisórios no instante da ruptura do pacto empregatício (DELGADO, 2018, p. 628).

O período de inatividade do trabalho intermitente pode se prolongar no tempo e se estender por meses, pois o empregado somente irá trabalhar quando requisitado pelo empregador, o que torna totalmente insegura essa relação ao trabalhador, afrontando fortemente o *Princípio da Continuidade da Relação do Emprego*, pois este novo dispositivo permite que um contrato de trabalho perdure por prazo indefinido, e não garante emprego e renda ao trabalhador durante toda sua vigência.

Outrossim, é possível entender que a remuneração do contrato intermitente é variável e o art. 7º inciso VII da CRFB/88 prevê a garantia de salário nunca inferior ao mínimo para remuneração variável, ou seja, o trabalhador intermitente deveria receber salário base de acordo com o mínimo legal, no entanto pelo exposto alhures vemos que o valor que este empregado irá perceber não condiz com o disposto na magna carta.

Neste sentido a II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promoveu o Enunciado 73 considerando inconstitucional o regime de trabalho intermitente por violar o disposto no art. 7º, I e VII da CRFB/88 e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

Destarte é inteligível que o contrato de trabalho intermitente é uma das maiores afrontas aos direitos do empregado, violando princípios, normas constitucionais e infraconstitucionais, e vários instrumentos que compõem o sistema de proteção ao trabalhador, configurando uma falácia o argumento de que maiores empregos serão gerados com as novidades trazidas pela Reforma Trabalhista, pois conforme dados apresentados pelo IBGE (2022), a soma daqueles que aguardam por uma carteira assinada ainda é próxima de doze milhões. A vista disto, vários juristas se manifestaram a respeito desse novo modelo de trabalho os quais realizaram severas críticas ao mesmo tendo em vista as serias consequências que podem surgir.

Delgado (2018) informa que o contrato de trabalho intermitente é:

Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração (DELGADO, 2018, p. 639).

Acompanhando o raciocínio de Delgado, Resende (2020), afirma que:

[...] as estatísticas de abertura de novos postos de trabalho serão artificialmente infladas, pois serão contadas contratações que efetivamente não asseguram nada ao trabalhador além de um pedaço de papel, qual seja o contrato de trabalho intermitente (RESENDE, 2020, p. 710).

Além disso, o legislador ordinário não evidenciou na norma o prazo máximo e mínimo para configurar a alternância prevista em lei, e em hipótese se um trabalhador, na modalidade contratual intermitente, seja chamado para exercer uma determinada função em uma empresa, e tal atividade na linha de produção que perdura por 6 meses, após um dia do encerramento da primeira atividade, seja chamado pela mesma empresa para exercer atividades na expedição (logística) ou controle de estoque (auxiliando no planejamento da produção), que perduram por mais 6 meses, tal situação configuraria uma atividade contínua ou alternada?

Nota-se que além do instituto infringir direitos, não é claramente explicitado a sua aplicabilidade deixando margem para contratações arbitrárias de uma atividade de prazo indeterminado por meio de contrato intermitente. Neste sentido o Tribunal Regional do Trabalho da 7.a Região (TRT-7) formulou seguinte entendimento:

RECURSO DO RECLAMANTE. CONTRATO INTERMITENTE. NULIDADE. O art. 443 e 452-A da CLT definem o contrato intermitente. Na falta de um dos requisitos do contrato, esse se descaracteriza. No caso foi constatado a falta do requisito da descontinuidade, e da inatividade. O contrato passou a ser por tempo indeterminado. Decisão reformada nesse aspecto[...] (BRASIL, 2020).

Dentre os meios utilizados para subverter os direitos trabalhistas flexibilizando as normas do direito do trabalho temos a utilização do termo “pejotização”, que é expressão dada ao contrato

de trabalho firmado com trabalhadores na modalidade PJ (Pessoa Jurídica). O art. 129 da Lei 11.196 de 2005 prevê a aplicabilidade da legislação inerente a PJ para a prestação de serviços intelectuais, com a seguinte redação *in verbis*:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

A luz do disposto no artigo alhures é possível entender que somente pode haver contrato de trabalho com indivíduo pessoa jurídica se o objeto do contrato for a prestação de serviço de forma artística, científica ou cultural e desde que está não configure vínculo empregatício, pois se assim ocorrer estaremos diante de um contrato de trabalho nulo segundo artigo 9º da CLT dispondo que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Ocorre que segundo Resende (2020) a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) autorizou amplamente a prática da pejetização com a redação do Art. 4º-A, § 2º na Lei nº 6.019 e o art. 442-B da CLT, *in verbis*:

Art. 4º-A, § 2º. Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (grifo nosso).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado [...].

A alegação de Resende (2020) é certamente plausível, pois o referido artigo visa a possibilidade de contratação de trabalhador de qualquer ramo não reconhecendo o vínculo empregatício deste com a empresa que o contrata, ou seja, a Reforma Trabalhista “deixou as portas aberta” para as contratações de pessoa jurídicas sem a necessidade de se observar o disposto no art. 129 da Lei 11.196/2005, cabendo a pejetização até mesmo para atividades fins.

Concomitantemente a essa nova modalidade de contratação houve aumento no número de contratos nulos tendo em vista a demasiada intenção dos empregadores de maquiagem as relações de emprego para que esta se pareça com um trabalho autônomo objetivando a redução da sua folha de pagamento. Com isso o empregador deixa de pagar os encargos inerente ao contrato celetista e passa a ter apenas a obrigação de pagar uma prestação de serviço mediante apresentação de nota fiscal.

Ademais é imaginável que o legislador na intenção de demonstrar que, o referido contrato, não prejudicará os trabalhadores empregados ao editar o artigo 5º-C da Lei nº 6.019 estabelecendo que “Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados”.

O disposto no artigo supramencionado inibe que o empregador, por má-fé, utilize desta nova modalidade de contratação, dispensando os seus empregados e os recontratando imediatamente, mas agora como pessoa jurídica. No entanto ao analisar a norma a fundo vislumbramos que ao mesmo tempo que existe a vedação de recontratar dentro de 18 meses o empregado dispensado, há possibilidade de contratar outra pessoa, ou seja, implicitamente a norma autoriza a contratação de pessoa jurídica para vaga que anteriormente era ocupada por colaborador com vínculo de emprego. Além disso este dispositivo não garante a permanência do obreiro no emprego, apenas proíbe que o mesmo seja recontratado o que contribui para demissões em massa, pois como visto o contrato de trabalho com PJ é muito mais vantajoso para o empregador que em um país com atualmente cerca de doze milhões de desempregados e visando maiores lucros certamente optará pela reestruturação do quadro de trabalhadores da sua empresa.

A pejetização é como se pode observar mais uma aberração aos direitos trabalhistas e que mais uma vez, por meio da flexibilização das normas do direito do trabalho, visa banalizar o contrato de emprego tornando-o um contrato civil, pois a relação deixa de ser entre empregador e empregado e passa a ser entre empresas, subvertendo a alteridade da relação de emprego e conferindo ao empregado todos os custos da atividade por ele desempenhada, o que fere inúmeros princípios trabalhistas.

Neste sentido Santos (2019) entende que:

[...] contratar um empregado que preenche todos os requisitos de uma relação de emprego como se pessoa jurídica fosse, era e continua sendo fraude à legislação. [...] a pejetização continua sendo uma forma de contratação ilícita, visto que fere o princípio da primazia da realidade e a aplicabilidade dos direitos sociais previstos na Constituição Federal e, caso ocorra, o empregador está sujeito ao reconhecimento do vínculo em juízo, com o pagamento de todas as verbas suprimidas e ainda a aplicação da multa prevista no artigo 47 da CLT (SANTOS, 2019, p.8)

Em confirmação ao apontado por Camila dos Santos, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4.a Região (TRT- 4) entendeu que:

Ementa: VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. Diante do princípio da primazia da realidade (art. 9º da CLT), o alegado contrato de prestação de serviços e os demais elementos constantes dos autos revelam que a relação havida entre as partes não se assemelhava a uma relação societária e sim a uma efetiva relação de emprego, confirmando a continuidade da relação entre as partes mediante o subterfúgio reconhecido pela doutrina como “pejetização” (BRASIL, 2022).

Os entendimentos dos Tribunais Regionais (7.a e 4.a Região) revelam resultados distorcidos dos objetivos da reforma trabalhista, cuja preocupação latente é de uma flexibilização incoerente das normas do direito do trabalho, não para readequá-las a sociedade contemporânea, mas sim para mitigar os direitos e princípios inerentes ao direito do trabalho. Pois introduziu ao ordenamento jurídico situações que “afrouxam” a rigidez das normas que protegem o empregado, como por exemplo a novidade do empregado hiperssuficiente (empregado que recebe duas vezes o limite máximo da previdência social e que possui diploma de nível superior e pode negociar as cláusulas de seu contrato); a extinção do contrato de trabalho em comum acordo com pagamento de metade do aviso prévio e da multa rescisória; a negociação do intervalo intrajornada dentre outros.

A intenção do legislador ordinário, na reforma trabalhista de 2017 em particular, tangenciou e enfraqueceu a proteção do empregado, e subverteu as normas cunhadas na justiça social e princípios constitucionais garantidores do direito social do trabalho, para favorecer apenas uma classe específica (domínio econômico), em detrimento ao trabalhador com flexibilização da relação de emprego, sob a pretensão de contribuir para o crescimento dos negócios e dos empregos.

Nessa esteira Dutra e Villatore (2019) relata que:

[...] a tão propalada flexibilização das leis trabalhistas nada mais é que a posituação da banalização da injustiça social, o sepultamento dos direitos humanos no que concerne às relações de trabalho e a negação do devido reconhecimento do trabalhador. A referida flexibilização não nos é mostrada em sua face verdadeira, razão pela qual ocorre a denominada racionalização da mentira, que é uma das etapas da distorção comunicacional, extremamente importante na implementação da ideologia da classe dominante (DUTRA; VILLATORE, 2019, p. 10).

A flexibilização do direito do trabalho certamente é algo extremamente prejudicial aos trabalhadores, com a customização do contrato de trabalho, sob a falsa justificativa de que a CLT encontrava-se ultrapassada, e que a relação entre empregado e empregador deve ser realizada de forma consensual, cujo objetivo foi instituir a predominância do negociado sobre o legislado, com a prevalência do acordo realizado entre empregado e empregador sobre as regras e direitos previstos na CLT, ou seja, enfraquecer a tutela (publicização) histórica e retroceder em prejuízo aos direitos conquistados.

Entretanto, não é possível aplicar as regras de um contrato civil ao contrato de trabalho, pois vale lembrar que todas essas normas de proteção ao trabalhador foram editadas, justamente porque ele é a parte economicamente vulnerável em comparação ao empregador, que é o responsável por realizar o pagamento do salário que o empregado é dependente, para manter a sua subsistência com dignidade, e se este não for amparado por leis que o protegem sofrerá grande pressão para aceitar trabalho e remuneração, para se viver com dignidade, ensejando assim um contrato desequilibrado.

Desta forma fica evidenciado algumas das principais mitigações de direitos trabalhistas ensejando na involução das normas do direito do trabalho corroborando cada vez mais com a perda de direitos por meio de normas mais flexíveis e do contrato de trabalho com cláusulas menos rígidas e interpretação fora dos princípios do direito do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho é um contrato específico, em consideração à teoria geral dos contratos, e estão inseridos como instituto do negócio jurídico. Ou seja, os requisitos do negócio jurídico devem ser observados, a exemplo do consentimento.

No entanto, o contrato de trabalho tem suas especificidades, dada a sua natureza, a exemplo disso os direitos trabalhistas são indisponíveis, como se fosse uma relação jurídica sob a égide das normas cíveis, ou seja, a luz do artigo 1º, IV e 7º da Constituição Federal não pode o trabalhador simplesmente dispor de seu descanso semanal, quando presente os requisitos da subordinação.

Ocorre que, o legislador inflou o ordenamento jurídico de normas que se contrapõem aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais forçando cada vez mais um contrato de trabalho totalmente diferente de suas prerrogativas, e mais associados aos moldes do Código Civil, tendo em vista como esses novos contratos são editados e, claramente, como violam os preceitos do direito do trabalho.

Vale ressaltar que, no período colonial, o contrato de prestação de serviço foi aplicado como instituto jurídico na relação de emprego, na qual o trabalhador (homem livre) sequer tinha alguma garantia, e este mesmo contrato foi marcado pela coisificação do trabalho e do trabalhador. Por outro lado, na atualidade, dada a flexibilização das normas do direito do trabalho, há uma forte tendência desse período retornar.

É possível deduzir que a Reforma Trabalhista de 2017 afrontas aos princípios que visam proteger o empregado, a exemplo do contrato de trabalho intermitente e a “pejotização” da relação de empregos, que são instrumentos utilizados conforme estatística alhures ocasionando a estagnação do desemprego em percentuais vultosos.

Ademais as modificações nas legislações trabalhistas não resolveram a situação dos trabalhadores informais, pois a flexibilização das normas sobreveio a insegurança dos empregados, que antes tinham garantia de um mínimo suficiente para sua subsistência, mas agora possuem apenas uma expectativa de laborar, o que os leva a informalidade e ao subemprego, a exemplo da “uberização”.

No horizonte está cada vez mais longe a justiça social no Brasil, dada a real precarização da relação do trabalho que, por meio da flexibilização conseguiu afrouxar as normas trabalhista, bem como modificar o entendimento e aplicação do contrato de trabalho, em franca configuração de um verdadeiro retrocesso social.

Por todo exposto, o contrato de trabalho é instrumento garantidor da relação de emprego equilibrada, e que foram necessários muitos esforços ao longo da história da Humanidade, pois a “batalha” entre o capital e o trabalhador é travada desde o início dos tempos do labor, no entanto a luta em ser “empregado” não é mais para garantir direitos sociais e sim para proteger aqueles que já foram alcançados e imprevisíveis de serem garantidos ou existirem às futuras gerações. Por fim, espera-se que o presente artigo possa contribuir para um contínuo debate sobre a involução da relação de emprego e sua flexibilização sob a conotação de desregulamentação pois, embora as normas ainda existam no ordenamento jurídico, a sua interpretação não é mais inerente à proteção do empregado e sim do capital, ou seja, se esta involução perdurar como projeto um “econômico” e não social, há o risco de afrouxamento de outras normas de cunho protecionista ao denominado empregado.

6.REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal da República do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm. Acesso em 04 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 04 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **História da Justiça do Trabalho.** 2022. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória (CGEDM). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/historia>. Acesso em: 12 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial (OJ - SDI-1) nº 358, Salário Mínimo e Piso Salarial Proporcional à Jornada Reduzida.** Empregado. Servidor Público. Brasília, DF, 16 de fevereiro de 2016. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm. Acesso em: 30 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4.a Região. Ementa ROT 0020062-11.2021.5.04.0771. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Porto Alegre, RS, 17 de março de 2022. **Dje.** Porto Alegre, 17 mar. 2022. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1496914387/recurso-ordinario-trabalhista-rot-200621120215040771/inteiro-teor-1496914421>. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 7.A Região. Ementa nº RO 0000799-53.2019.5.07.0003. Relator: Des. Francisco Jose Gomes da Silva. Fortaleza, CE, 12 de junho de 2020. **Dje.** Fortaleza, 12 jun. 2020. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1134970645/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-7995320195070003-ce>. Acesso em: 23 abr. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 12. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2018.

DUTRA, Lincoln Zub; VILLATORE, Marco Antônio César. O Necessário Resgate da Nossa Capacidade de Indignação Frente ao Capitalismo na Perspectiva da Quarta Revolução

Industrial. **Revista dos Tribunais Online**, São Paulo, v. 1, p. 1-20, jun. 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc6000001812196d34a4a2abc78&docguid=I0515c0601ca311ea8cb2010000000000&hitguid=I0515c0601ca311ea8cb2010000000000&spos=1&epos=1&td=4&context=34&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 28 fev. 2022.

GONÇALVES, Maria da Graça M. **Psicologia, subjetividade e políticas públicas**. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2010.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desempregos: Desempregados 1º Trimestre 2022**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 25 maio 2022.

MENDONÇA, Gustavo Henrique. **Industrialização Brasileira**. 2022. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/a-industrializacao-brasileira.htm>. Acesso em: 02 abr. 2022.

OIT- **Organização Internacional do Trabalho**: Escritório no Brasil. **Conheça a OIT**. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 mar. 2022.

PARANÁ. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Educacional - Fundepar. Secretaria da Educação do Paraná. **1º de maio - Dia do Trabalho**: evolução das relações trabalhistas. 2022. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=862#:~:text=Apontada%20como%20a%20primeira%20lei,de%20proibir%20o%20trabalho%20noturno>. Acesso em: 02 abr. 2022.

PENA, Rodolfo F. Alves. **O que é Neoliberalismo?**: Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/o-que-e/geografia/o-que-e-neoliberalismo.htm>. Acesso em 13 de mar. 2022.

PORTO, Ana Carla Vaz. O Toyotismo e a Precarização dos Direitos Trabalhistas. **Revista dos Tribunais Online**, São Paulo, v. 170, p. 203-220, jun. 2016. Bimestral. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc500000181218cf366cccab1f1&docguid=I05ddd5d02f8c11e6af49010000000000&hitguid=I05ddd5d02f8c11e6af49010000000000&spos=1&epos=1&td=30&context=14&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 06 abr. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

SANTOS, Camila Fernanda Rocha dos; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Os Impactos da Pejotização Fraudulenta e do Trabalho Intermitente na Vida do Trabalhador e nos Cofres da Previdência Social. **Revista dos Tribunais Online**, São Paulo, v. 1001, p. 233-256, mar. 2019. Mensal. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/widget/run/multi>. Acesso em: 15 mai. 2022.

SILVA, Daniel Neves; SOUZA, Rafaela. **Revolução Industrial**. 2022. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/revolucao-industrial-2.htm#:~:text=A%20Primeira%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%20possui,precis%C3%A3o%20e%20em%20menor%20tempo>. Acesso em 13 mar. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

SILVA, Ricardo Gonçalves da. **Do welfare ao workfare**: ou da política social keyneisiana/fordista à política social schumpeteriana/pós-fordista. 2011. 222 f. Tese (Doutorado) - Curso de Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Cap. 2. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8419/1/2011_RicardoGon%C3%A7alvesdaSilva.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

TUROLLA, Rodolfo. **Direitos trabalhistas**: um resumo da história. 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em: 12 mar. 2022.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

Artigo recebido: 06.09.2022

Artigo publicado em: 26.12.2022

