



# A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

FEV. 2022



FOLHA PET DIGITAL

# EDITORIAL

A folha PET digital no mês de fevereiro aborda o tema da precarização do trabalho, tendo em vista a necessidade de explicar sobre o tema em tempos de alto desemprego e condições de trabalho cada vez mais precárias. Ao longo desta edição, o leitor conhecerá a dinâmica do trabalho nos últimos anos no país, como ela vem se modificando e sua intermitência. Além desses pontos, explanaremos sobre a terceirização, desemprego e a uberização do trabalho, condições especialmente intensificadas com a pandemia de COVID-19.

## AUTORES



Almir Gabriel  
Petiano de Administração



Alice Melo  
Petiana de Administração



Bárbara Brasilino  
Petiana de Administração



João Rafael  
Petiano de Enfermagem



Dra. Ana Larissa Machado  
Tutora PET

# INTRODUÇÃO

Em tempos globalizados, de alto consumo, com mercados competitivos e recursos escassos, reduzir custos se torna uma das formas de conseguir competir no mercado. O custo dessa redução acaba recaindo sobre o trabalhador que tem longas jornadas de trabalho, ambientes sem estruturas mínimas de desenvolver sua atividade laboral com eficiência além de ter seus direitos cada vez mais negados. Nesse contexto de precarização do trabalho em vários setores econômicos observa-se a deterioração da saúde física e mental da mão de obra brasileira.

Para o entendimento da precarização do trabalho é preciso entender que suas raízes estão no capitalismo e na dependência financeira do Brasil, que precisa adaptar-se aos modelos e determinações de trabalho de outros países e com isso incorpora as práticas de terceirização, flexibilização e resulta na precarização do trabalho (ALVES, 2009).

Para Antunes e Druck (2015) a precarização difere-se da informalidade, entretanto os termos se complementam quando os direitos são pontuados e a precarização não aparece como um evento ocasional e sim como uma tendência do capitalismo na atualidade, especialmente depois de 2007 influenciado pelo contexto econômico mundial. Está ligada à terceirização na medida em que os trabalhadores terceirizados ficam fragilizados nas relações de trabalho e representam uma parte significativa da mão de obra em universidades, hospitais, indústria petroquímica, civil e bancária. Além disso, eles representam o quantitativo que adocece, não tem estabilidade e a saúde física e mental é comprometida.



# TRABALHO INTERMITENTE, TERCEIRIZAÇÃO E DESEMPREGO

As novas modalidades de contrato de trabalho validadas mediante a aprovação da nova reforma trabalhista no ano de 2017, automaticamente nos remete ao trabalho intermitente, o que podemos considerar que se trata de uma precarização legalizada da reforma, onde o trabalhador é submetido a um tipo de vínculo com a empresa, e vice versa, porém não necessariamente isso implica que o empregador irá demandar uma atividade ao empregado, ou seja, o trabalhador precisará aguardar pela oferta de alguma atividade advinda da empresa.

Pode-se destacar também que enquanto a empresa não demandar os serviços deste trabalhador relativos à realização de determinada tarefa, que tenha um vínculo intermitente, o mesmo não receberá remuneração, transformando essa modalidade de trabalho em uma situação de risco. Esta modalidade de trabalho encontra-se estabelecida nos artigos 443, §3º e o artigo 452-A da CLT, ambos com implementação dada pela nova reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017):

Art. 443 § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Assim, trazemos também a esta discussão os aspectos da terceirização do trabalho que, com o intuito de aumentar a produção e diminuir os gastos, as empresas se reinventaram e apostaram em um modelo trilateral, buscando diminuir o dispêndio de tempo e custos com seleção, treinamento e toda parte burocrática de um empregado, contratado diretamente pela empresa assim chamada de terceirizada.

Vale ressaltar que a terceirização no Brasil passou a ser implementada mediante a aprovação da Lei nº 6.019 de 1974, hoje não mais em vigor, que autorizava, à exemplo dos bancos, a contratação de outras empresas de vigilância para prestar o serviço de segurança.

Sabe-se que na terceirização o modelo é trilateral, onde uma empresa contrata outra empresa especializada para prestar determinado(s) tipo(s) de serviço(s), ficando livre de toda burocracia em manter um empregado contratado diretamente. Desta forma,

# TRABALHO INTERMITENTE, TERCEIRIZAÇÃO E DESEMPREGO

podemos levantar o viés, que é discutido pelos especialistas do trabalho, de que a terceirização (ou subcontratação) é tida como o produto de um processo de desverticalização e da desterritorialização, atividade produtiva do capital, tendo como consequências o desemprego e a fragmentação da força de trabalho (COSTA, 2005).

Como é percebido, os aspectos do trabalho intermitente e terceirização discutidos até aqui constitui diversos prejuízos que afetam o elo mais fraco das relações contratuais de trabalho, ou seja, o empregado, o que conseqüentemente se traduz em alto índice de desemprego, tal qual o apresentado pelo Brasil atualmente.

## AS NOVAS LEIS TRABALHISTAS

O trabalhador na busca por seu primeiro emprego formal se vê em um cenário de direitos trabalhistas. Esses direitos passaram a ser garantidos a partir da consolidação dos direitos trabalhistas (CLT), que surgiu por meio do decreto nº 5.452 no ano de 1943. Dessa forma, direitos como uma jornada de trabalho máxima diária, intervalo, folga remunerada, férias e salário mínimo passam a ser garantidos por lei.

É de conhecimento público que após 79 anos da promulgação do decreto, já presenciamos inúmeras mudanças nos quase mil artigos que definem os direitos e deveres dos empregados e empregadores (FERNANDES, 2021).

Um dos grandes marcos que segue esse ciclo de mudanças aconteceu em 2017, com a reforma trabalhista, Lei 13.467, que de acordo com a Constituição da república federativa do Brasil de 1988:

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho



A reforma trabalhista entra em vigor e altera a jornada de trabalho de 44 horas semanais e 2 horas extras para 12 horas por dia com 36 horas de descanso; as férias passam a ter a opção de serem divididas

# AS NOVAS LEIS TRABALHISTAS

em até três vezes; no que diz respeito a negociações, os acordos e convenções coletivas prevalecem sobre a legislação, mudanças ocorreram também nos setores de demissões e direito de gestante.

Em virtude da nova realidade que estamos vivenciando com o surgimento da pandemia de COVID-19, tivemos uma elaboração de ações de emergência. Dessa forma, foram criadas medidas provisórias para ajustar o trabalho aos impactos da pandemia e não prejudicar as relações trabalhistas.

A medida provisória N°1045 que consta no diário oficial da união afirma que:

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

Assim, a partir do ano de 2021 tivemos a inserção da MP 1045, que determina a redução da jornada de trabalho proporcional a redução salarial e a suspensão do contrato de trabalho (FERNANDES, 2021)

Outra Lei emergencial foi implementada em 2021, sendo a MP 1046 que permitia a adoção de medidas como o teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2021).

## UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Com o advento da pandemia de Covid-19 e as diversas implicações ocasionadas pela necessidade de distanciamento e isolamento social, foram instauradas várias medidas de incentivo à flexibilidade, sobretudo para as relações de trabalho, a exemplo dos contratos de trabalho intermitentes e também a prestação de serviços de trabalhadores por aplicativos, que são considerados autônomos. Mais do que uma suposta liberdade para a realização da sua atividade, essa caracterização implica que esses profissionais não estão protegidos por nenhum direito trabalhista, nem mesmo os direitos básicos para a realização de qualquer trabalho, previstos na Constituição.

# UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com Dutra e Coutinho (2020), a chamada uberização faz referência à exploração da força de trabalho livre de qualquer proteção, seja ela social ou mediante direitos trabalhistas. Sendo assim, a exemplo dos entregadores por aplicativo, que desde o início da pandemia realizam uma atividade essencial, trabalham durante longas jornadas, recebendo, por entrega, um valor determinado pela referida plataforma que está descolado do salário mínimo. Destaca-se também que, enquanto parte do trabalho informal, os entregadores não têm acesso à Previdência Social, excluindo-se aqueles que realizam o recolhimento diretamente, mediante subtração da sua baixa remuneração (o que é praticamente impossível).

Ou seja, é perceptível que os efeitos do isolamento e distanciamento social no mercado de trabalho contribuíram para uma onda de desemprego em massa na população, o que levou milhares de pessoas desesperadas a buscarem ocupação através das plataformas digitais, que normalmente são de fácil acesso. Dessa forma, constatou-se um grande crescimento da quantidade de trabalhadores uberizados, pessoas que são exploradas e estão distantes de qualquer proteção social ou garantia de direitos trabalhistas (DUTRA; COUTINHO, 2020).



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, podemos destacar que a precarização do trabalho se caracteriza pela falta de regulamentação e a perda de direitos trabalhistas e sociais, através do incentivo à legalização dos trabalhos temporários e da informalização do trabalho.

Além disso, um fator crítico é a caracterização da precariedade decorrente da ruptura de vínculos empregatícios ou de sua descentralização, incluindo a intensificação de outras condições de trabalho que prejudicam o desempenho do trabalhador, como a intensificação da jornada de trabalho, redução salarial, desproteção, desregulamentação, empregos terceirizados e a descontinuidade do trabalho (PIALARISSI, 2017).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desse modo, a precarização do trabalho assume eminência na atualidade, articulando-se e acentuando-se com a pandemia, em todas as suas dimensões. Os vínculos de trabalho e relações contratuais precárias ganham maior amplitude ante um contexto de contrarreforma trabalhista; a organização e as condições de trabalho se modificam, a exemplo do home office e a uberização; e com a pandemia, a exposição ao novo coronavírus intensifica o processo, tanto pela infecção em si quanto pelas suas repercussões psicológicas e sociais.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Portal da Legislação do Governo Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 13 429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Portal da Legislação do Governo Federal. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13429&ano=2017&ato=d64gXQU5EeZpWTc21>>. Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL. Medida provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 24 fev. 2022.

BRASIL. Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 24 fev. 2022.



BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da república, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 24 fev. 2022.

COSTA, Marcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 20, n. 59, p.111-170, out. 2005.

COMECE COM O PÉ DIREITO. Reforma trabalhista: entenda tudo o que mudou com a nova lei! 2021. Disponível em: <https://www.comececomopedireito.com.br/blog/reforma-trabalhista-entenda-tudo-o-que-mudou-com-a-nova-lei/>. Acesso em: 24.fev. 2022.

DUTRA, R. Q.; COUTINHO, R. L. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho?. Revista Direito. UnB. Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02. ISSN 2357-8009, p. 198-223

FERNANDES, A. Saiba tudo sobre a MP 1045 – Novo programa emergencial do governo. 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/mp-1045/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

FERNANDES, A. O que é CLT: veja qual é a importância da CLT. 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/o-que-e-clt/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

PONTOTEL, Redator. Saiba mais sobre as principais mudanças nas leis trabalhistas em 2022 e veja quais medidas provisórias irão se manter! 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/leis-trabalhistas-2022/>. Acesso em: 22 fev. 2022.

PORTAL DA INDUSTRIA. Legislação trabalhista: entenda tudo sobre leis trabalhistas (CLT). 2021. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 21 fev. 2022

PIALARISSI, R. Precarização do trabalho. Revista de Administração em Saúde. v. 17, n. 66, 2017. Disponível em: <https://cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/11>. Acesso em 26 fev. 2022.

VAGAS PROFISSÕES. Leis trabalhistas em 2022: o que você precisa saber. 2022. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/leis-trabalhistas-atualizadas/>. Acesso em: 22 fev. 2022.

# Realização:



# Apoio:



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PIAUÍ

