

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

PEJOTIZAÇÃO E FRAUDE À LEI TRABALHISTA:

Reflexões sobre as configurações e impactos para as e os trabalhadores

MANUELA D'ANDRADE MOURA

Rio de Janeiro

2021

MANUELA D'ANDRADE MOURA

PEJOTIZAÇÃO E FRAUDE À LEI TRABALHISTA:

Reflexões sobre as configurações e impactos para as e os trabalhadores

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (Direito), pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito.

Orientadora: Professora Dra. Renata Versiani
Scott Varela

Coorientadora: Professora Ma. Veronica de
Araujo Triani

Rio de Janeiro

2021

CIP - Catalogação na Publicação

DM929p DAndrade Moura , Manuela
Pejotização e fraude à lei trabalhista / Manuela
DAndrade Moura . -- Rio de Janeiro, 2021.
75 f.

Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
Coorientadora: Maria Veronica de Araujo Triani.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. Pejotização . 2. Fraude a lei trabalhista . 3.
CLT . 4. Precarização . 5. Flexibilização . I.
Versiani Scott Varella, Renata, orient. II. de
Araujo Triani, Maria Veronica , coorient. III.
Titulo.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

MANUELA D'ANDRADE MOURA

PEJOTIZAÇÃO E FRAUDE À LEI TRABALHISTA

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella**

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Renata Versiani Scott Varella

Prof. Ma. Veronica de Araujo Triani

Prof. Me. Henrique Figueiredo de Lima

Prof. Me. Thiago Patrício Gondim

Rio de Janeiro

2021

AGRADECIMENTOS

Hoje, em 2021, é necessário olhar para trás e agradecer o ano de 2016. Obrigada, Deus, pela oportunidade concedida. Me lembro o quanto eu pedi pela aprovação no vestibular e sonhei com a oportunidade de aprender na FND – Faculdade Nacional de Direito. Naquele tempo, em que tudo parecia incerto. Sempre pensei que me formar na escola e ingressar na faculdade era como pular de um penhasco, precisava chegar do outro lado. E, eu cheguei. Obrigada, Senhor! Hoje, novamente diante desse penhasco. Porém, concluindo o ensino na FND e buscando a estabilidade no mercado de trabalho.

Olho pra trás e agradeço o ano de 2016, porque sem essa oportunidade de ensino na FND, muitas coisas não teriam acontecido na minha vida. Além disso, esse caminho, nunca foi trilhado sozinho, muitas pessoas fazem parte dele.

Agradecer à minha mãe, Lucila, por todo apoio durante a graduação. Ela sofreu junto comigo em muitos momentos difíceis ao longo desse caminho. Mas, sempre continuou lá, me apoiando e incentivando, na torcida pelas minhas conquistas. Desde a aprovação, me acompanhou em tudo, nas matérias do primeiro período na faculdade, adaptação entre a escola e faculdade, primeiro estágio e experiências no mercado de trabalho. Sempre compartilhamos muito da vida juntas. E, agora vamos partilhar a alegria de defender a minha tese para a banca e conquistar a aprovação no Curso de Bacharel em Direito. Mãe, a sua força e determinação me sustentaram, inúmeras vezes. Tento navegar na vida, mas quando me perco sei que sempre tenho o colo de mãe. Minha gratidão a você é imensa, muito mais do que consigo expressar. Além disso, a nossa afinidade é imensa, sinto como se o cordão umbilical não tivesse sido cortado, rsrs.

Ao meu pai, Carlos Alberto, agradeço por sempre compartilhar as vivências de sua graduação e vida, comigo. E, por todo apoio durante a graduação. Sempre, no final do dia, ao

chegar em casa para descansar ligo para o meu pai. Durante essas ligações, ficamos quase uma hora conversando sobre o dia e tudo o que aconteceu. Obrigada por essas ligações, elas foram muito importantes. Quando conversávamos, me aconselhava e acolhia. Essa foi a nossa rotina durante esses anos na UFRJ. Além disso, obrigada por sempre me estimular a ir mais longe e tentar mais uma vez quando as coisas não corriam como planejado.

Aos meus avós, José e Maria Esmeraldina. Agradeço a Deus, pela vida da minha avó. Obrigada, por ela estar viva e poder acompanhar todo esse processo de minha formação. Infelizmente, meu avô não está mais em vida. Mas, sei que ele está acompanhando de longe o meu caminho. Vô, te levo no coração. Meus avós, sempre me apoiaram e ofereceram recursos para que fosse possível chegar até aqui.

Aos meus amigos, sempre juntos comigo nessa caminhada. Compartilhamos muitas vivências na graduação. E, com eles, foi possível aprender muitos valores de amizade e companheirismo.

Ao meu namorado, Thiago. Ele, caminha sempre comigo e faz todo o possível para me fazer feliz e animar nos momentos difíceis. Durante a realização desse trabalho acadêmico, constantemente me apoiou e ensinou muito sobre formatação. Sem seus ensinamentos, acho que iria chorar a cada citação, rsrs.

Não posso deixar de citar os meus professores, os quais compartilharam todo conhecimento comigo. E, agradecer, principalmente, a profa. Dra. Renata Versiani Scott Varella e profa. Ma. Veronica de Araujo Triani. Obrigada por me ajudarem a desenvolver o pensamento crítico necessário para realização desse trabalho acadêmico.

RESUMO

O presente trabalho trata do fenômeno da pejetização, o qual ocorre quando o empregador contrata trabalhadores através da figura da pessoa jurídica, como microempreendedores individuais. O intuito é mascarar a relação de emprego para isentar-se de obrigações e encargos trabalhistas. Assim, o empregador usa como ferramenta a pessoa jurídica para formalmente instituir apenas um contrato de prestação de serviços.

Ademais, esse fenômeno colide com alguns princípios norteadores do direito do trabalho, sendo eles: o princípio da primazia da realidade, proteção e irrenunciabilidade dos direitos.

Além disso, é necessário verificar no caso concreto se estão presentes os requisitos da relação de emprego, os quais são: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Se, presentes os requisitos, a prestação de serviços será convertida em reconhecimento de vínculo empregatício, garantindo ao empregado os seus direitos.

Nesse contexto, é preciso traçar uma linha do tempo com os modelos de produção paralelo a evolução do direito do trabalho, a precarização das condições de trabalho, flexibilização dos direitos do trabalhador e análise do impacto dos governos brasileiros nesse cenário.

Outrossim, cabe destacar as consequências desse fenômeno para o trabalhador, como: perda dos direitos trabalhistas, encargos oriundos da manutenção da microempresa, pagamento de contribuições sociais, sofrimento psíquico e a falta de identidade dos trabalhadores com o Sindicato.

Por fim, a realização de pesquisa jurisprudencial, analisando quinze sentenças do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT 1. O enfoque da pesquisa é quanto os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício oriundos de contratos de prestação de serviços em salão de beleza, levando em consideração a Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro e a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista.

Palavras-Chaves: Pejotização – pessoa jurídica – primazia da realidade – TRT 1 – jurisprudência

ABSTRACT

The present work deals with the phenomenon of pejotization, which occurs when the employer hires workers through the figure of a legal entity, such as individual microentrepreneurs. The purpose is to mask the employment relationship to exempt themselves from labor obligations and charges. Thus, the employer uses the legal entity as a tool to formally establish only a service provision contract.

Furthermore, this phenomenon collides with some guiding principles of labor law, namely: the principle of the primacy of reality, protection and non-waiver of rights.

In addition, it is necessary to verify in the specific case whether the requirements of the employment relationship are present, which are: subordination, habituality, onerousness and personhood. If the requirements are met, the provision of services will be converted into recognition of employment relationship, guaranteeing the employer's rights.

In this context, it is necessary to draw a timeline with production models in parallel with the evolution of labor law, the precariousness of working conditions, flexibilization of workers' rights and analysis of the impact of Brazilian governments in this scenario.

Furthermore, it is worth highlighting the consequences of this phenomenon for the worker, such as: loss of labor rights, charges arising from the maintenance of the microenterprise, payment of social contributions, psychological distress and the lack of identity of workers with the Workers' Union.

Finally, the conduction of jurisprudential research, analyzing fifteen judgments of the Regional Labor Court of the 1st Region - TRT 1. The focus of the research is on the requests for recognition of employment relationship arising from contracts for the provision of services in a beauty salon, taking into consideration Law No. 13.352/2016, known as the Partner Salon Law, and Law No. 13.467/2017, Labor Law Reform.

Keywords: Legal entity - micro-entrepreneur - provision of services - principles - primacy of reality

LISTAS DE ABREVIATURAS

TRT1 – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

FND – Faculdade Nacional de Direito

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

MPT – Ministério Público do Trabalho

AFTs – Auditores Fiscais do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DAS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .18	
1.1 NO ÂMBITO MUNDIAL.....	18
1.2 NO BRASIL	24
2. PEJOTIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO	31
2.1. AS MODIFICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO	41
2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E INCOMPATIBILIDADE DA PRÁTICA DE PEJOTIZAÇÃO	51
2.2.1. Princípio da proteção	53
2.2.2 Princípio da primazia da realidade	56
2.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade	58
3. CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO E DA DESPROTEÇÃO.....	60
3.1 IMPACTOS NO ESTADO PSÍQUICO DO TRABALHADOR.....	62
3.2 FALTA DE IDENTIDADE ENTRE TRABALHADORES E SINDICATOS	66
3.3 DIFERENÇAS DE GÊNERO E ACESSO AOS DIREITOS TRABALHISTAS	70
3.4 A PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA	74
CONCLUSÃO.....	86
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89

INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata sobre o instituto da pejetização, considerando o recorte da possibilidade de fraude quando da contratação de trabalhadores(as) por meio de pessoa jurídica, na figura de microempresários.

Como conceito de pejetização, adotam-se as considerações abordadas por Magno e Barbosa, que explicitam a modalidade de fraude trabalhista, na qual a pessoa física é contratada como pessoa jurídica, regulada pelo direito civil, com o objetivo de o empregador se desonerar das obrigações e encargos legais que adviriam da relação. Entretanto, apesar da modalidade formal da contratação, estão presentes os requisitos da relação de emprego:

Uma relação de trabalho na qual o trabalhador, pessoa física, para ser contratado ou para manter o posto de trabalho em determinada empresa necessita constituir uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária. Deste modo, haverá uma relação interempresarial, regulada pelo Direito Civil, na qual o trabalhador irá prestar os serviços na empresa contratante através de um contrato de prestação de serviços concretizado entre a empresa contratante e a pessoa jurídica do trabalhador, não havendo a incidência de qualquer direito trabalhista.¹

Nesse contexto, o empregador pode se beneficiar ao contratar o empregado como empresário prestador de serviço, de forma a fraudar a relação trabalhista, tendo em vista que dessa forma desobriga-se de cumprir com as normas protetivas advindas pela relação de emprego.

¹ATTILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “Pejetização”: Precarização das Relações de Trabalho, das Relações Sociais e das Relações Humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, p. 2, 2015.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, a fraude à lei é aquela que ocorre pela prática de ato ou celebração de um contrato em que as partes sabem, antecipadamente, que se trata de uma engendração, formalmente perfeita, que encobre ou inibe a aplicação da lei. Exemplo típico é o chamado contrato de prestação de serviços, realizado com o objetivo de mascarar uma relação empregatícia. Neste caso, a fraude à lei implica nulidade absoluta de tal contrato fraudulento, em conformidade com o artigo, 9º, CLT.²

Tratando-se do aspecto objetivo da questão, em que pese a configuração da relação de emprego de fato, quando realizada a contratação através da figura da prestação de serviços, não será aplicada a Consolidação das Leis Trabalhistas, datada de 1943, instituto legal que pretende proteger o trabalhador e garantir seus direitos.

Portanto, a presente pesquisa possui o intuito de explorar o instituto da pejetização e a verificação da ocorrência de fraude ao vínculo de emprego de trabalhadores de salões de beleza, quando da contratação de microempresários.

A relevância da pesquisa se dá no âmbito do levantamento de dados que buscam verificar impactos e possíveis consequências da pejetização na vida dos trabalhadores, bem como a análise dos direitos trabalhistas possivelmente afetados.

Neste âmbito, pode-se ressaltar que, quando ocorre a prestação de serviços através da figura do microempresário individual, há obrigatoriedade de declaração da movimentação contábil da empresa, por meio da emissão de notas fiscais pelo estabelecimento e regularização perante as autoridades fiscais. Assim, além de prestar o serviço, o microempresário individual

² LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. [S.l.]: Saraiva Educação, 2019.

possui a obrigação de declarar seu faturamento, além de manter a regularidade financeira de sua empresa.

Por outro lado, destaca-se que, em caso de rompimento do contrato de prestação de serviços, não são aplicáveis os direitos relacionados à dispensa sem justa causa, como o pagamento de verbas rescisórias, não há Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), inclusive não havendo a multa rescisória de quarenta por cento sobre o saldo do FGTS e não haverá o direito à percepção de seguro-desemprego para amparo do trabalhador.

Ademais, a contribuição previdenciária que, em uma relação de emprego, conta com recolhimento também por parte do empregador, torna-se responsabilidade apenas do prestador de serviço, impactando a própria arrecadação do sistema previdenciário brasileiro.

Neste contexto, e levando-se em consideração o caos previdenciário no Brasil, ocasionado pelo crescimento da despesa previdenciária e envelhecimento da população brasileira. De acordo com o Ministro da Economia, Paulo Guedes (2019), “a adoção das medidas é imprescindível para evitar custos excessivos para as futuras gerações e comprometimento do pagamento de benefícios de aposentadorias e pensões”. Assim, a precariedade, o aumento da expectativa de vida, o não pagamento da contribuição previdenciária poderá ocasionar insegurança financeira, no futuro, quando o trabalhador se tornar idoso, lembrando que o microempresário individual possui a responsabilidade de custear o recolhimento da sua contribuição previdenciária, de forma que deverá reservar uma parcela de sua renda para tal finalidade.³

³ REFORMA da Previdência Social: argumentos contra e a favor! **politize!**, 2021. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/reforma-da-previdencia-argumentos/>>. Acesso em: 05 out. 2021.

Por outro lado, as experiências pessoais e interações da pesquisadora com trabalhadores de institutos de beleza, apontam que, na maioria das vezes, ao se tornarem prestadores de serviços ou microempreendedores individuais, não possuem integral conhecimento dos encargos e obrigações que assume.

Nessa conjuntura, a busca da garantia dos direitos do trabalhador contratado como prestador de serviço, vítima das consequências da possível fraude, se dá por meio da atuação de instituições protetoras do trabalhador, como; MPT – Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, AFTs – Auditores Fiscais do Trabalho e Justiça do Trabalho. Assim, são ajuizadas ações trabalhistas buscando o reconhecimento da relação de emprego e a consequente cobrança dos valores devidos, por exemplo, a título de verbas rescisórias, no caso de demissão sem justa causa.

Portanto, considera-se relevante e atual refletir sobre a realidade da pejetização, para melhor compreender o instituto, considerando-se o cenário de alterações das configurações do mundo do trabalho, de desigualdade financeira entre empresas e trabalhadores e de necessidade de garantia dos direitos do trabalhador, para que a parte mais vulnerável da relação não seja vítima de fraude. Analisa-se a pejetização sob o prisma da forma jurídica que o sistema capitalista pode utilizar para desviar, de má-fé, a finalidade da figura do microempreendedor individual.

A partir das questões apresentadas, surgem diversos questionamentos que perpassam a pesquisa, sendo possível indagar: Quais impactos a pejetização pode causar na vida do trabalhador? Quais direitos do empregado podem estar em risco? Quais são as obrigações e encargos assumidos pelo trabalhador contratado por meio da figura do microempresário individual? No caso dos salões de beleza, a contratação de microempresários individuais (MEI) sempre configura fraude ao vínculo empregatício? Por fim, pretende-se levantar e identificar possíveis divergências sobre o tema.

Tendo por base tais indagações, o objetivo da pesquisa é analisar o instituto da pejetização, compreendendo as situações em que a contratação de microempreendedores individuais configura fraude ao vínculo de emprego e refletindo sobre os impactos da possível fraude na vida do trabalhador. Mais detidamente, debruça-se sobre o cenário específico das relações de trabalho nos institutos de beleza, verificando a presença da dependência econômica e da subordinação na contratação dos profissionais como pessoa jurídica e considerando a importância de direitos na vida do trabalhador, inclusive para além do momento contratual, como o caso do seguro-desemprego.⁴

Em primeiro plano, assume-se a precariedade crescente nas relações de trabalho e a vulnerabilidade do trabalhador brasileiro, tanto no âmbito econômico como informacional, ocasionando meio propício para a constituição de uma relação desfavorável ao empregado.

Para tanto, realizou-se pesquisa qualitativa, utilizando-se os métodos de revisão bibliográfica e análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT 1 sobre o tema. Foram examinadas decisões judiciais proferidas sobre o assunto da contratação de microempreendedores individuais para atuação em institutos de beleza, verificando os casos de reconhecimento de vínculo empregatício e/ou de preavencimento do contrato de prestação de serviços e da relação de natureza cível, com intuito de sistematizar os fundamentos adotados em cada caso e exercer reflexão crítica sobre o conteúdo.

Cabe pontuar que as decisões proferidas pelo Poder Judiciário tratam da aplicação da lei ao caso concreto, razão que embasa a escolha do método.

⁴ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. [S.l.]: LTR, 2018.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DAS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para contextualizar o tema, aborda-se, ainda que de forma não exaustiva, o percurso histórico das mudanças que vêm ocorrendo nas relações de trabalho e influenciam o fenômeno da pejetização, refletindo sobre as consequentes modificações no Direito do Trabalho com o decurso do tempo.

1.1 No âmbito mundial

Ao longo da Revolução Industrial, com o advento do trabalho mecanizado, emergiram novos modelos de produção.

De modo gradual, o homem deixou de controlar o próprio trabalho, fortalecendo a figura do chefe do capital das forças produtivas. O dono dos meios de produção passou a usar o trabalho humano e as máquinas para gerar lucro. Cabe citar que o trabalho em série foi modificando a intimidade do homem com o trabalho, pois sua responsabilidade foi se fragmentando. Ao mesmo tempo, o modelo foi oferecendo ao capitalista maior eficiência na possibilidade de ampliar seu lucro.

Diante desse cenário surge o modelo do Taylorismo, o qual consolida o processo capitalista onde o trabalhador perde sua autonomia e criatividade, ocasionando a acentuação da dimensão negativa do trabalho. Como características desse modelo, pode-se citar: a padronização e produção em série como condição para a redução de custos e elevação de lucros; trabalho de forma intensa, padronizado e fragmentado na linha de produção, proporcionando ganhos de produtividade.⁵

⁵ BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. III **Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, v. 2, 2008.

Entretanto, as modificações nos modelos produtivos, influenciadas pelas ideias do Liberalismo, desdobraram em diversas consequências econômicas, como a Crise de 1929 e a quebra da bolsa em *Nova York*. Primeiramente, o Liberalismo é definido por um conjunto de princípios e teorias políticas que apresentam como intuito principal a defesa da liberdade política e econômica.

Os liberais defendem o Estado mínimo na economia e vida das pessoas. O pensamento liberal teve sua origem no século XVII, através dos trabalhos sobre política publicados pelo filósofo inglês John Locke. Por outro lado, no século XVIII, o liberalismo econômico ganhou força com as ideias defendidas pelo filósofo e economista escocês Adam Smith. Deve-se destacar como princípios básicos do liberalismo: a defesa da propriedade privada, liberdade econômica, mínima participação do Estado nos assuntos econômicos da nação e igualdade perante a lei.⁶

Predominando a Lei da Oferta e da Procura e a liberdade econômica, a economia seria autorregulável, reduzindo a atuação do Estado. Entretanto, a produção acelerada e o cenário de redução de vendas elevaram número de estoques, ocasionando a Crise de 1929.

Pouco antes da crise de 1929, mesmo observando a redução das vendas e o aumento dos estoques, os industriais mantiveram a produção em alta, porque acreditavam que o próprio mercado iria resolver tal problema. Como isso não ocorreu, a Bolsa de Nova York quebrou, bancos e empresas faliram e um longo período de profunda recessão se iniciou.

Dessa forma, surgiu novo modelo de produção, o Fordismo. Esse criado por Henry Ford, o qual apenas adaptou as ideias de Taylor, retirando rodos os componentes artesanais da produção, criando total automatização dos processos industriais. Como características desse modelo, cita-se: a padronização da produção; a esteira rolante e a linha de montagem; diminuição do tempo de produção e a divisão de tarefas. A implementação da esteira rolante

⁶ GALLO, Ezequiel et al. Notas sobre el liberalismo clásico. **Estudios públicos**, n. 21, p.248, 1986.

foi uma tentativa de racionalização da organização do trabalho. Essa tentativa de racionalização da organização do trabalho, ocasionou imensa intensificação, automatização e mecanização do processo de trabalho. A esteira rolante tornou-se uma maneira de controlar o ritmo do trabalho de forma automatizada e intensa. Portanto, o resultado foi um processo de trabalho extremamente extenuante para os trabalhadores.⁷

Atualmente, no mundo contemporâneo, esses modelos encontram-se em decadência. Caracterizados pelo formalismo e o trabalho estável, moldados pela contratação e regulamentação.

No capitalismo atual, surgem novas formas de valorização do valor, os quais ocasionam novos mecanismos geradores de trabalho e expulsam da produção uma infinidade de empregados, os quais tornam-se sobrantes e descartáveis. Desse modo, ficam à margem do capital. Outra dimensão da crise estrutural do capital que avança sobre o trabalho é o desemprego, tornando esses trabalhadores um exército industrial de reserva. É o desemprego estrutural que elimina postos de trabalho, substituindo trabalho vivo por trabalho morto e que exclui jovens e homens de meia idade do mercado. Assim, o desemprego coloca inúmeros trabalhadores nas ruas à procura de alguma ocupação. Nesse momento, os trabalhadores perdem sua identidade de classe. E, devido a falta de oportunidades, basta apenas encontrar um trabalho, não importa mais qual atividade será desempenhada. Assim, o único intuito é sobreviver. O trabalho da forma como é apresentado no capitalismo contemporâneo é estranho ao trabalhador, ele perde sua dimensão multilateral. Não há mais aquele traço identificador de positividade no trabalho.⁸

Esse processo tem clara funcionalidade para o capital, ao permitir a intensificação em larga escala, do bolsão de desempregados, o que reduz ainda mais a remuneração da força de trabalho em amplitude global, por meio da retratação salarial daqueles assalariados que se encontram empregados.

⁷ DE FREITAS RIBEIRO, A. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, p. 69, 2015.

⁸ A SILVA, T. S. DESEMPREGO E PRECARIZAÇÃO, DUAS DIMENSÕES DA CRISE DO TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 6, p. 8, 2005.

Em plena eclosão da mais recente crise global em 2008, que atinge centralmente países do Norte, esse quadro se amplia sobremaneira e nos faz presenciar um “desperdício” enorme da força humana de trabalho, uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, dominante ao longo do século XX, de matriz taylorista-fordista.

Observa-se que, de um lado, uma parcela da mão de obra perde seu emprego ou é precarizada intensamente. Do outro, há mão de obra altamente qualificada capaz de operar um maquinário altamente qualificado.

A invasão dessas tecnologias no mundo das mercadorias, assim como a exigência de atividades dotadas de maiores “qualificações” e “competências”, é fornecedora de maior potencialidade intelectual (aqui entendida em seu restrito sentido dado pelo mercado) ao trabalho social, complexo e combinado que agrega valor.

Percebe-se a informalidade no Brasil ao analisar a conjuntura e condições de trabalho que o empregado é submetido, sendo elas: diversos contratos de temporários, não há estabilidade e nem registro na CTPS. Assim, a cada dia o mercado informal de trabalho cresce exponencialmente.

A informalidade, encontra-se de diversas formas, abordar-se-á a figura dos trabalhadores informais tradicionais, os quais são inseridos em atividades de baixa capitalização e buscam apenas uma renda para o consumo individual e familiar. Os trabalhadores instáveis, subdividem-se em menos e mais instáveis.

Primeiramente, os menos instáveis, detêm uma parcela de conhecimento profissional e, em grande parte dos casos, suas atividades são no setor de prestação de serviços. Por outro lado, os mais instáveis, são recrutados através do contrato temporário e, geralmente, são remunerados conforme a produção. Essa espécie de trabalhador é caracterizada pela baixa qualificação e emprego da força física nas atividades.

A situação desses trabalhadores é extremamente precária e informal, ora estão desempregados, ora absorvidos pelas formas de trabalho precário. E, pela necessidade de

subsistência e intuito de sustento individual e familiar, estão constantemente à margem do capital, das novas formas de valorização do valor e mecanismos geradores de trabalho.

Ao traçar a linha do tempo de acontecimentos que influenciaram o desenvolvimento dos modos de produção e do Direito do Trabalho, salienta-se os tempos do Pós-2ª Guerra Mundial. Nesse contexto, deu-se início a ideia de um Estado mais protetivo. Sendo assim, nasce a Declaração de Filadélfia, considerada uma declaração que tinha como proposta reafirmar os objetivos tradicionais da Organização Internacional do Trabalho. Ramificou-se em duas novas direções: a centralidade dos direitos humanos à política social e a necessidade de planejamento econômico internacional. O princípio norteador da Declaração era que o trabalho não poderia ser considerado uma mercadoria.

Na Europa, ocorria o *welfare state*, popularmente conhecido como Estado de bem-estar social. É um modelo de Estado assistencialista e intervencionista, fundamentado nos direitos sociais universais dos cidadãos. O governo possui participação ativa e é responsável pela garantia do bem-estar social e qualidade de vida da população, além da promoção da igualdade. Além de criar políticas sociais que asseguravam saúde, educação e moradia. O modelo de Estado em análise realizava intervenção para regular a economia e se sustentava-se com um sistema tributário de grande peso. No entanto, a crise fiscal acabou inviabilizando o modelo na maioria dos países do mundo.⁹

Na evolução do mundo contemporâneo, após o grande processo de reestruturação do capital desencadeado em 1970, ao redor do mundo, com mudanças por todo lado. De um lado, realizou a acentuação as tendências de informalização da força de trabalho e aumentou os níveis de precarização da classe trabalhadora. Por outro lado, destaca-se maior intelectualização do trabalho. Sendo assim, os elementos destrutivos da relação de trabalho ganharam maior destaque e as novas formas de valorização do valor, ao trazer novos mecanismos geradores de

⁹ WELFARE state: o que é e quais suas características? **Capital Research**. Disponível em: <<https://www.capitalresearch.com.br/blog/investimentos/welfare-state/>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

trabalho excedente, precarizam, informalizam e expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores que se tornaram sobrantes, descartáveis e desempregados.¹⁰

Destaca-se que nos anos 1970, ocorreu a Crise do Petróleo. Nesse tempo, houve incentivo à descentralização da economia. Isto é, a produção se deslocava para países que ofereciam melhores condições de produção. Pode-se citar como exemplo: legislação trabalhista menos rígida, menor custo para produção, incentivos fiscais e mão de obra barata. Dessa forma, essas possibilidades ocasionavam o barateamento da produção. Conseqüentemente, abria portas para maior competitividade no mercado.¹¹

Assim sendo, o Estado de bem-estar social é um grande Estado, intervencionista, considerado um “Estado caro”. Posteriormente, com a Crise do Petróleo tornou-se inviável a sua manutenção. Por isso, surgem as políticas neoliberais, com intuito de “diminuição do Estado”. Diante desse contexto, nasce o modelo do Toyotismo.¹²

O toyotismo, como via japonesa de expansão e consolidação, é uma forma de organização do trabalho que nasceu na Toyota, no Japão do pós-45, e que, muito rapidamente se propaga para as grandes companhias daquele país. Segundo Druck (1999), os traços mais marcantes do toyotismo se dividem em quatro dimensões: I) o sistema de emprego adotado pelas grandes empresas constituído por: a) o chamado emprego vitalício, apesar de não existir nenhum contrato formal, b) a promoção por tempo de serviço; c) a admissão do trabalhador não é realizada para um posto de trabalho, mas para a empresa, num determinado cargo, ao qual corresponde um salário; II) sistema de organização e gestão do trabalho: Just-in-time – produzir no tempo certo, na quantidade exata; Kanban – placas ou senhas de comando para reposição de peças e estoques; qualidade total – envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção; trabalho em equipe – a organização do trabalho está baseada em grupo de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções. III) o sistema de representação sindical: os sindicatos por empresa são integrados à política de gestão do trabalho. Os cargos assumidos na empresa confundem-se com os do sindicato. IV) Sistema de relações inter empresas: são relações muito hierarquizadas entre as grandes empresas e as pequenas e médias. Ocorre subcontratação de pequenas e microempresas extremamente precárias e instáveis. Essa rede de subcontratação é fundamental para o modelo japonês de produção. Além do que existe uma hierarquia

¹⁰ ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão**. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

¹¹ DIAS, G. L. D. S.; AGUIRRE, B. M. B. Crise político-econômica: as raízes do impasse. **Estudos Avançados** 6.14, p. 82, 1992.

¹² *Ibidem*, p.84

entre as grandes e médias e pequenas empresas que colocam estas últimas em posição de subordinação.¹³

Também contribuiu para o processo de precarização das condições de trabalho a crise imobiliária de 2008, em seu primeiro momento, atingindo principalmente os países ao Norte do globo. A crise desencadeou uma série de desempregos e o desgaste ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, predominante no decorrer do século XX, de matriz taylorista-fordista. Esse trabalho considerado estável, decorrente da fase taylorista-fordista, moldado pela contratação e regulamentação, é substituído por diversificados modos de informalidade.

1.2 No Brasil

As relações de trabalho se modificaram ao redor do mundo, mas não necessariamente ao mesmo tempo em que se deram no Brasil. No período de 1930 até 1945, o governo de Getúlio Vargas ficou popularmente conhecido como a Era Vargas. Seu marco inicial se deu com a Revolução de 30, revolta armada, organizada pelas oligarquias de Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Paraíba contra o governo até então vigente. A revolta ocorreu por insatisfações das três oligarquias citadas com o domínio excessivo dos paulistas sobre a política.¹⁴

Durante o período Varguista, destaca-se um governo baseado no fascismo italiano e no princípio do corporativismo. Nesse cenário, os trabalhadores realizavam incessantes manifestações quanto à limitação de jornada de trabalho. E, a legislação Varguista, respondendo essa manifestação, com intuito populista, editou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. O objetivo por trás da criação da CLT, contudo, era aproximar a massa trabalhadora do Estado.¹⁵

Os programas decorrentes da legislação social de Vargas eram essencialmente manipuladores, técnicas enganosas empregadas para canalizar a energia de grupos emergentes – principalmente das classes médias e trabalhadoras assalariadas e urbanas – para entidades controladas pelo governo. Os brasileiros acolheram as

¹³ DE FREITAS RIBEIRO, A. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, p. 74, 2015.

¹⁴ FONSECA, P. C. D. A articulação nacional/regional e as origens da “Revolução de 30”. **Economia Brasileira em Perspectiva Histórica**. Brasília: Verbena, p. 3, 2011.

¹⁵ BALBINOT, C. CLT–Fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática. **Porto Alegre: Editora Memorial do TRT da 4ª Região**, p.16, 2010.

iniciativas de Vargas por elas prometerem melhores condições de trabalho, garantia de emprego e oportunidade de habitação subsidiada.¹⁶

Resumir as características da Era Vargas é uma tarefa complexa, principalmente porque cada fase assumiu aspectos diferentes. De maneira geral, as seguintes características podem ser destacadas.

Centralização do poder → Ao longo de seus quinze anos no poder, Vargas tomou medidas para enfraquecer o Legislativo e reforçar os poderes do Executivo. Essa característica ficou evidente durante o Estado Novo.

Política Trabalhista → Vargas atuou de maneira consistente no sentido de ampliar os benefícios trabalhistas. Para isso, criou o Ministério do Trabalho e concedeu direitos aos trabalhadores. Era uma forma de reforçar seu poder aproximando-se das massas.

Propaganda Política → O uso da propaganda como forma de ressaltar as qualidades de seu governo foi uma marca forte de Vargas e que também ficou evidente durante o Estado Novo a partir do Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP.)

Capacidade de negociação política → A capacidade política de Vargas não surgiu do nada, mas foi sendo construída e aprimorada ao longo de sua vida política. Vargas tinha uma grande capacidade de conciliar grupos opostos em seus governos, como aconteceu em 1930, quando oligarquias dissidentes e tenentistas estavam no mesmo grupo apoiando-lhe.

A postura de Vargas no poder do Brasil durante esse período pode ser também relacionada com o populismo, principalmente pelos seguintes aspectos:

Relação direta e não institucionalizada do líder com as massas;

Defesa da união das massas;

Liderança baseada no carisma;

Sistema partidário frágil.¹⁷

A legislação trabalhista possui traços corporativistas, ao pretender a organização da coletividade baseada na associação representativa dos interesses e das atividades profissionais. Entretanto, essa característica é mais visível no âmbito do direito coletivo. Ademais, até mesmo um dos árdus defensores da tese de que o direito do trabalho brasileiro teria sido axio-orientado

¹⁷ LEVINE, R. M. **Pai dos pobres?:** o Brasil e a era Vargas. [S.l.]: Editora Companhia das Letras, p.25-26 2001.

pelo fascismo, Arion Sayão Romita, sustenta que os principais institutos do direito individual do trabalho pátrio não foram inspirados na *Carta del Lavoro*:¹⁸

A coincidência no tempo, da presença de certos institutos lá e cá não induz necessariamente à formação originária do instituto brasileiro a partir do direito italiano, como se pode verificar por exemplo nos institutos do repouso semanal e das férias.¹⁹

Em que pese o argumento de um governo populista, não é possível retirar a validade dos movimentos sociais, isso porque a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT foi resposta a um cenário de muita luta dos trabalhadores. Além disso, é importante destacar que havia um movimento sindical dinâmico, atuante e combativo no Brasil antes da tomada do poder estatal por Vargas em 1930. Pelo menos cinco correntes ideológicas atuavam no movimento operário brasileiro, principalmente em São Paulo e Rio de Janeiro, a saber: anarco-sindicalistas, socialistas-amarelos, comunistas, trotskistas e católicos.²⁰

As condições de trabalho dos operários eram extremamente cansativas, a carga horária apresentava turnos de 14 horas diárias seguidas de produção por uma mesma turma de operários em fábricas têxteis. Além disso, os abusos cometidos pelo patronato incluíam cobrança indevida de multas, para os transgressores dos regulamentos na empresa, onde eram cobrados não só pela assiduidade e pela pontualidade, mas também pelo ritmo intenso e progressivo em sua produção. Ademais, era comum a aplicação de castigos corporais aplicados principalmente aos aprendizes. Por fim, havia um enorme distanciamento na relação entre os operários e o patronato e seus representantes na chefia como os mestres e contramestres. Essa relação era necessária em função do clima de subserviência criado no processo de produção.²¹

¹⁸ BALBINOT, C. CLT–Fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática. **Porto Alegre: Editora Memorial do TRT da 4ª Região**, p.7, 2010.

¹⁹ ROMITA, Arion Salvão *apud* BALBINOT, Camile

²⁰ OLIVEIRA, H. C. OS SINDICATOS E OS MOVIMENTOS SOCIAIS NA " ERA VARGAS". **Horizonte Científico**, p.1, 2011.

²¹ SEABRA, E. P. O movimento operário na Primeira República. **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História–ANPUH• São Paulo**, p. 7, 2011.

Deve-se citar o movimento operário, o qual eclodiu entre os anos de 1917 e 1920, quando as principais cidades do Brasil foram tomadas por greves. A partir de 1922, outra corrente se definiu dentro do movimento operário: a dos comunistas. Naquele ano, embalados pela criação do primeiro Estado Socialista na Rússia, militantes brasileiros fundaram o Partido Comunista do Brasil (PCB). Ao contrário dos anarquistas, que viam o Estado como um mal em si, os comunistas o viam como um espaço a ser ocupado e transformado. Essas concepções os levaram, seja na ilegalidade, seja nos breves momentos de vida legal, a buscar aliados e participar da vida parlamentar do país. Todos esses esforços não foram suficientes para produzir uma mudança significativa na vida material do conjunto da classe trabalhadora no final dos anos 20. A legislação aprovada quase nunca era aplicada. Isso ocorria, entre outras razões, porque o movimento operário encontrava-se ainda limitado e restrito a alguns poucos centros urbanos. Apesar disso, não se pode deixar de reconhecer que foi na década de 1920 que o movimento operário brasileiro ganhou maior legitimidade entre os próprios trabalhadores e a sociedade mais ampla e começou a se transformar em um ator político que iria atuar com maior desenvoltura nas décadas seguintes.²²

Dessa forma, entende-se que o Presidente Getúlio Vargas, tinha intuítos populistas na criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Entretanto, deve-se destacar que não foi apenas esse intuito que ocasionou a criação das leis protetoras do trabalhador. Nesse tempo, o povo já clamava por melhores condições de trabalho e outros direitos trabalhistas. Sendo assim, os movimentos sociais e a sindicalização também foram precursores para essa criação.

No Brasil, nunca conhecemos o Estado de bem-estar social efetivo. Enquanto a Europa viveu e experiênciava o *welfare state*, com o Estado de bem-estar social, o Brasil esteve em regime militar de 1964 até 1985. Em 31 de março 1964, foram enviados tanques do exército para o Rio de Janeiro, onde estava o Presidente Jango. Logo após, João Goulart foi para o exílio

²² MOVIMENTO Operário. FGV CPDOC. Disponível em: <<https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/QuestaoSocial/MovimentoOperario>>. Acesso em: 05 out. 2021.

no Uruguai e uma junta militar assumiu o poder no Brasil. Assim, em 15 de abril, o general Castello Branco toma posse, tornando-se o primeiro de cinco militares a governar o país durante esse período. Assim se inicia a ditadura militar no Brasil, que vai durar até 1985.²³

Dos últimos anos da ditadura, destaca-se o governo de Figueiredo (1979-85), o qual durou 6 anos e colocou fim ao período ditatorial. Em 1979, surge a Lei de Anistia, a qual significou que aos poucos os presos políticos foram sendo libertados e os exilados voltaram ao país. Além disso, essa Lei significou uma polêmica, pois não considerava dignos de perdão os guerrilheiros condenados por atos terroristas, enquanto incluía no perdão os agentes de repressão policial e militar, responsáveis por violações dos direitos humanos:

A partir desse momento, tornou-se possível a criação de novos partidos políticos, muitos desses existem até hoje. Mas essa abertura do final do regime não era aceita por todos os militares, algumas alas desejavam manter a ordem vigente. Considerado um ato de terrorismo, militares contrários à abertura explodiram uma bomba num centro de convenções no Rio de Janeiro durante uma comemoração ao Dia do Trabalho, em 1981. Neste caso também não houve investigações ou punições.

Ao final do mandato de Figueiredo, a população mobilizou-se pela realização das eleições diretas, pois segundo a Constituição, o sucessor seria eleito pelo Congresso. As demandas, no entanto, não foram atendidas. Tancredo Neves foi eleito por voto indireto e somente em 1989 a população brasileira teve o direito de votar diretamente para a presidência.²⁴

Cabe frisar que durante o período ditatorial, fala-se sobre o fenômeno do milagre econômico, referindo-se à aceleração do crescimento do PIB (Produto Interno Bruto), industrialização e inflação baixa. Contudo, por trás da prosperidade, houve o aumento da concentração de renda, corrupção e exploração da mão de obra. Hoje, sabe-se que esse “milagre econômico” é considerado falso, haja vista que o crescimento e avanços do país foram às custas de altos empréstimos externos com o FMI, o que futuramente, fez com que o país se afundasse em dívidas, recessão e uma enorme inflação.²⁵

²³ DITADURA Militar no Brasil. **Politize**. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/ditadura-militar-no-brasil/>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

²⁴ DITADURA Militar no Brasil. **Politize**. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/ditadura-militar-no-brasil/>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

²⁵ DIAS, G. L. D. S.; AGUIRRE, B. M. B. Crise político-econômica: as raízes do impasse. **Estudos Avançados** 6.14, p. 82, 1992.

Nos anos 90, o neoliberalismo chega ao Brasil nos governos do Collor e Fernando Henrique Cardoso. Primeiramente, Collor impôs bruscamente o modelo neoliberal. O choque foi extremo, ocasionando, em meio ao avanço de uma recessão econômica, reações ideológicas tanto à direita quanto à esquerda política, levando à interrupção por meio de impeachment.²⁶

Após o impeachment, assume a presidência da república Itamar Franco, estabelecendo o fim do primeiro tempo do neoliberalismo no país. Posteriormente, com a eleição de Fernando Henrique Cardoso o neoliberalismo foi retomado, estabelecendo entre os anos de 1995 até 2002.

Com a estabilidade monetária alcançada pelo Plano Real (1994) e, mantida a trajetória econômica distante da recessão, o Estado sofreu alterações substanciais. Ademais da privatização, com a destituição de parte fundamental do setor produtivo estatal, assistiu-se ao avanço da terceirização no interior do governo, a liberalização comercial e financeira, bem com as reformas trabalhista, previdenciária e outras.

Tudo isso, contudo, terminou sendo interrompido democraticamente a partir de 2003, com a ascensão dos governos liderados pelo Partido dos Trabalhadores. A implantação de trajetória distinta do receituário neoliberal por mais de uma década, permitiu produzir resultados inéditos em termos de expansão econômica e justiça social, cuja redução da pobreza e da desigualdade de renda forma expressão inegável no Brasil.²⁷

Assim, durante os anos 2000, percebe-se a mudança de paradigma durante o governo Lula, conhecido como grande conciliador de classes. Segundo Carla Apolinário, ocorreu a flexibilização a conta gotas. Aqui, a mudança é tentar frear determinadas propostas de flexibilização.²⁸

Ao passo que ocorre uma flexibilização, o governo agrada a classe prejudicada. O projeto de lei que tratava da Reforma Trabalhista, estava para aprovação desde 2001, possibilitando a ascensão do negociado sobre o legislado. Entretanto, o governo seguiu essa flexibilização.

²⁶ PEREIRA, L. C. B. O governo Collor e a modernidade em tempos incertos. **Novos Estudos CEBRAP**, p.3 1991. 3.

²⁷ POCHMANN, M. Os três tempos do neoliberalismo brasileiro: Collor, FHC e Temer. **Rede Brasil Atual**. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2016/12/neoliberalismo-em-tres-tempos-no-brasil-7265/>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

²⁸ CASTRO, C. A.; NUNES, T. D. G. Crítica à razão empreendedora; a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo. **UFF/Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito**. Niterói, 2013.

Por outro lado, aprovou a Reforma da Previdência dos Servidores Públicos, retirando a integralidade e paridade da aposentadoria. A integralidade é quando o servidor público se aposentava com os mesmos vencimentos que recebia quando ia aposentar-se. Atualmente, após a reforma, irá se aposentar com a média aritmética de todas as contribuições. A paridade é quanto ao reajuste da aposentadoria, significava que é idêntico ao de quem está na ativa. Porém, após a reforma é submetido ao reajuste específico aos aposentados. Destaca-se que com essa Reforma da Previdência, ocorreu o favorecimento dos bancários, pois ocorreu incentivo a previdência privada. O governo Lula atua dessa forma, como conciliador de classes, “ao passo que dá, também tira”.

A mudança durante esse governo é frear determinadas propostas de flexibilização. Percebe-se o Estado cada vez menor, entretanto apenas no sentido da proteção. O Estado atua, mas apenas para realizar flexibilizações. Sendo assim, o Estado atua, mas não protege.²⁹

²⁹ DRUCK, G. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. **Osai**, 2006.

2. PEJOTIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO

Destarte, o Direito do Trabalho é oriundo de um conjunto de princípios, normas e instituições que visam proteger o empregado nas relações de trabalho e garantir boas condições sociais e econômicas. Isso, conforme as medidas que são asseguradas, objetivando regular a relação empregatícia.³⁰

É oriundo da evolução econômico-social mundial, em que os novos processos industriais e a necessidade da economia transformaram a realidade de diversos países e, conseqüentemente, ocorreu a necessidade da criação de mecanismos de proteção do trabalhador:

refere-se à condição histórica mundial do surgimento do Direito do Trabalho: [...] aponta como principais causas do aparecimento do Direito do Trabalho no contexto mundial: os vícios e as conseqüências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as conseqüentes rebeliões sociais com destaques para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871,2 na França, e de 1848, na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde, reconhecidos pelo estado como lei; [...]³¹

Enquanto isso, no Brasil, a economia era predominantemente agrícola. Porém, conforme o avanço das Revoluções Industriais e Tecnológicas, novos modelos econômicos surgiram, inclusive coexistindo. Assim, foi se dando uma modificação dos *status* dos trabalhadores, que eram agrícolas e foram se tornando proletariados industriais, cada vez mais mecanizados, contribuindo para o início de uma nova categoria profissional. Os núcleos industriais formavam-se nos grandes centros brasileiros, onde o regime de trabalho do proletariado era de jornada de trabalho prolongada, péssimas condições de trabalho, risco de acidentes com o

³⁰ DA COSTA, S.; TERNUS, F. **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho.** [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 195.

³¹ Barros *apud* Da Costa; Ternus.

maquinário, trabalho infantil, baixos salários, entre outras péssimas condições de trabalho que remetem a condições análogas à escravidão.³²

Nesse contexto, observa-se a precarização das relações de trabalho, as quais se intensificaram ao longo da história nacional, devido às enfraquecidas políticas de trato trabalhista, à não intervenção estatal e às medidas de incentivo à geração de renda e capitais, as quais eram às custas de más condições de trabalho.³³

Sendo assim, o aprofundamento da precarização, inserido no contexto histórico apontado e associado às mudanças estruturais nas relações de trabalho, alcançam a forma dos contratos de trabalho e favorecem o advento da pejetização.

Conectada ao fenômeno da precarização, a pejetização, que consiste na relação de trabalho, na qual o trabalhador se torna pessoa jurídica para viabilizar sua contratação ou para manter o seu emprego. Dessa forma, a contratação ocorre através de uma firma individual ou sociedade empresária e constituirá uma relação interempresarial, regulada pelo Direito Civil. Nesse caso, ocorrerá a prestação de serviços do trabalhador para empresa contratante, afastando a acesso a todos os direitos que seriam assegurados ao trabalhador, caso reconhecido o vínculo empregatício.³⁴

³² SEABRA, E. P. O movimento operário na Primeira República. **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História–ANPUH• São Paulo**, p. 7, 2011.

³³ DA COSTA, S.; TERNUS, F. **A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 196.

³⁴ ATILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, p. 2, 2015.

Ocorre que a CLT deixa claro o conceito de relação de emprego, em seu artigo 3º, fixando como requisitos da habitualidade para sua caracterização a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação ou dependência:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.³⁵

Quanto à habitualidade, ou não eventualidade, trata-se da continuidade no exercício laboral. O contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo. Pode-se dizer que é a repetição, constância e o hábito. O que caracteriza a habitualidade é a permanência da situação ao longo do tempo.³⁶

No que tange à onerosidade, deve-se lembrar que a relação empregatícia é de fundo econômico. O trabalhador apenas desempenha aquelas atividades, vendendo sua força de trabalho em troca de uma contraprestação pecuniária. Depreende-se que a troca da força de trabalho por remuneração é utilizada para subsistência:

O vocábulo “trabalho”, num sentido evidentemente técnico-jurídico, estará continuamente associado à ideia de contraprestação pecuniária porque é entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana. Isso acontece porque, conforme antecipado, a remuneração dele decorrente visa ao sustento do trabalhador e, se for o caso, de sua família. Sem a contraprestação pecuniária o trabalho não alcançaria o seu objetivo social. Desse modo, pode-se concluir que, havendo necessidade de sustento próprio e/ou familiar, existirá trabalho e que, existindo trabalho, terá de ser atribuída uma contraprestação por força dele.³⁷

³⁵ BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [S.l.]: [s.n.].

³⁶ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 340.

³⁷ MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 736.

O requisito da subordinação é considerado primordial quanto a distinção da relação de trabalho e emprego, compreendido como a situação jurídica pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no exercício de suas atividades.³⁸

O critério da subordinação é crucial para diferença entre relação de emprego e as tradicionais modalidades de relação de produção que foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais, sendo: a servidão e escravidão. Assim como, elemento principal diferenciador das relações de emprego e a contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo, referente as diversas modalidades de trabalho autônomo.³⁹

Nesse contexto da subordinação, destaca-se a teoria jus trabalhista. A teoria em análise registra antigas posições doutrinárias que não enxergavam esse caráter eminentemente jurídico do fenômeno da subordinação. Acentuando a ideia de dependência, a qual possui matiz pessoal e não objetiva. Já se considerou a subordinação ora como sendo uma dependência econômica, ora como sendo uma dependência técnica ou tecnológica. Quanto a dependência econômica, o conceito fundava-se na hierarquia rígida e simétrica que marca a estrutura socioeconômica da organização empresarial, colocando no vértice da pirâmide econômica o empregador e seus representantes. A relação empregatícia, em particular, seria uma projeção enfática dessa assimetria econômica que separa empregador e empregado.⁴⁰

Entretanto, há problemas nessa formulação teórica. Inegavelmente, o critério que ela incorpora origina-se de uma reflexão acerca do padrão genérico típico à relação trabalhador/empregador na contemporânea sociedade capitalista. Entretanto, ainda que o critério econômico tenha irrefutável validade sociológica, ele atua na relação jurídica específica como elemento externo, incapaz, de explicar, satisfatoriamente, o nexo preciso da assimetria

³⁸ REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 4, n. 70, p. 68, 2018.

³⁹ DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 7ª. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 350.

⁴⁰ MARTINEZ, L. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 352.

poder de direção/subordinação. Além disso, a assincronia econômico-social maior ou menor entre os dois sujeitos da relação de emprego não necessariamente altera o feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerente ao poder empregatício, com sua dimensão de direção e subordinação. A subordinação quando assimilada à expressão dependência já foi, também, considerada como fenômeno de natureza e fundamentação técnica, dependência técnica. Isso porque, o empregador monopolizaria, o conhecimento necessário ao processo de produção em que se encontrava inserido o empregado. Assegurando-se de um poder específico sobre o trabalhador. A assimetria no conhecimento técnico daria fundamento à assimetria na relação jurídica de emprego. Sabe-se que a fragilidade da noção de dependência técnica é visível. A dependência técnica não corresponde, sequer, a uma correta visualização do processo organizativo das instituições empresariais, em que a tecnologia é adquirida e controlada pelo empresário mediante instrumentos jurídicos. O empregador contrata o saber, e seus agentes, exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta — subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.⁴¹

Por fim, a pessoalidade é caracterizada como a impossibilidade do trabalhador se fazer substituir por outro. Pode-se dizer que a execução de sua atividade possui caráter personalíssimo, apenas ele, devido suas qualidades e experiências pode exercer aquela atividade

Os requisitos da pessoalidade e da subordinação são demasiadamente importantes para tratar do fenômeno da pejetização. Isto porque a relação jurídica empregatícia obrigatoriamente envolve de um lado a pessoa física, a qual realiza alienação subordinada e contínua os seus serviços em troca de remuneração. Enquanto, do outro lado, existe a figura do empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica.

⁴¹ MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 352.

Após a leitura do artigo 3º, CLT e dos conceitos expostos, compreende-se que, de acordo com a legislação trabalhista, não é possível outra figura, a não ser a pessoa física, ocupar a posição de empregado. Dessa maneira, as pessoas jurídicas não podem figurar nesse polo.

Conforme Martinez, a contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.⁴²

Por outro lado, quanto aos efeitos da pejetização para os empregadores, não ocorrerá o pagamento dos encargos fiscais e trabalhistas, usufruindo de uma carga tributária reduzida. Ademais, se beneficiará das atividades do trabalhador de forma ininterrupta pelos 12 (doze) meses do ano, haja vista que o trabalhador contratado através da pessoa jurídica é visto como empresa e, sendo empresa, não terá direito às férias.

Desta forma, o empregador se desobriga de diversos compromissos, não sendo necessário o pagamento da contribuição de 20% para o INSS, não sendo preciso pagar a alíquota de 8% mensal correspondente ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, nem a quantia de 40% sobre os valores depositados, em caso de rescisão sem justa causa. Também não é necessário conceder ou indenizar o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Por fim, como não há pagamento de salário, o empregador não é obrigado a efetuar o reajuste salarial na data base, nem mesmo observar as normas coletivas pactuadas pelo sindicato da categoria profissional.⁴³

⁴² MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 116.

⁴³ ATTILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, 2015.

Para ter acesso à previdência social, a mão de obra pejotizada deve-se conscientizar que deverá por conta própria efetuar a arrecadação das contribuições previdenciárias, para que tenha condição de segurado.

Adverte-se que nem mesmo possuirá direito ao afastamento remunerado, se houver um acidente ou questões de saúde decorrentes do trabalho, caso não tenha se responsabilizado pelo pagamento das contribuições para previdência social.

Portanto, o empregador, ao utilizar-se da relação comercial, reduz seus custos e responsabilidades, visto que tal modalidade de contratação não é mais vinculada ao setor de recursos humanos, mas sim no setor de compras da empresa.

A figura do trabalhador pejotizado deve constituir pessoa jurídica, através da obtenção do número do CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, que lhe confere identidade/personalidade jurídica. O mesmo ocorre com o Microempreendedor Individual – MEI, que será identificado pelo número do CNPJ e emitirá notas fiscais referentes aos pagamentos recebidos.

Dessa forma, o trabalhador pejotizado vende sua força de trabalho como se empresário ou trabalhador autônomo, transparecendo a ideia ilusória de autonomia na execução das atividades. Os rendimentos do trabalho constarão das declarações de imposto de renda da pessoa jurídica e não da pessoa física e deverão ser recolhidos os encargos sociais.⁴⁴

⁴⁴ ATTILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 2015.

Os trabalhadores são atraídos por essa forma de contratação devido ao ideal de trabalho prestado com autonomia, ganho maior e de desconto com as despesas. Isto porque, os encargos sociais recolhidos como empresário são menores, se comparados ao do trabalhador formal. Nesse contexto, o trabalhador tende a pensar ser vantajoso. Porém, na realidade, abdica dos seus direitos trabalhistas e arcará com os custos de manutenção da pessoa jurídica através da realização da emissão de notas fiscais, administração contábil, pagamento de impostos, planejamento de reservas e assumirá todos os riscos da atividade econômica.

Adverte-se, perante este contexto, o princípio da irrenunciabilidade, sob a égide de que os direitos do trabalho são indisponíveis, de modo que seria impossível a negociação dos mesmos:

O princípio da irrenunciabilidade é a impossibilidade jurídica de privar o empregado de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho. Isto significa que as partes não podem abrir mão de direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato.⁴⁵

Americo Plá Rodriguez aduz que o princípio da irrenunciabilidade não se limita em impedir a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, como alcança a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto. O intuito é prevenir tanto a renúncia por antecipação como a que ocorra posteriormente. Tal princípio tem seus fundamentos amparados na indisponibilidade de bens e direitos específicos, na imperatividade das normas trabalhistas e na necessidade de limitar a autonomia privada, como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.⁴⁶

⁴⁵ RUY, K. A. O que se entende por princípio da irrenunciabilidade? **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1743258/o-que-se-entende-por-principio-da-irrenunciabilidade-kelli-aquotti-ruy>>. Acesso em: 16 set. 2021.

⁴⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá *apud* RUY, K. A.

Entretanto, excepcionalmente, deve-se lembrar que o artigo 611-A, inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), tornou possível a negociação de alguns dos direitos trabalhistas. Ainda assim, a flexibilização é possível apenas através de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.⁴⁷

Neste contexto, Amauri Mascaro Nascimento aponta que se deve realizar um sistema de freios e contrapesos de forma que, na medida em que ocorre a flexibilização, é necessária a existência de medidas que garantam o equilíbrio da relação de trabalho:

O abrandamento do rigor das leis pode ser conveniente para alguns fins, sem perda do sentido do direito do trabalho, mas deve ser acompanhado da adoção de outras medidas, cada vez mais presentes nos ordenamentos jurídicos e que podem evitar a perda do ponto de equilíbrio na relação jurídica de trabalho, entre as quais a representação dos trabalhadores na empresa, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, condição prévia para que possam aceitar, em bases justas, sacrifícios de redução temporária salarial nas épocas de crise. (2011, p. 275).⁴⁸

⁴⁷ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

⁴⁸ NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito de Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Em síntese com nosso ordenamento jurídico, conforme o artigo 611-B, da CLT⁴⁹, Arnaldo Süssekind defende que algumas regras são indisponíveis de negociação. Enquanto, por outro lado, algumas regras são disponíveis, de forma que estas assegurem a liberdade sindical, desde que possuam os seguintes objetivos:

(...) os sistemas legais devem ter regras indisponíveis que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano, e devem abrir espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical. Conclui dizendo que a flexibilização deve ter por objetivo: “a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos”.⁵⁰

Outro efeito decorrente da pejotização é ocasionar a concorrência desleal com as empresas que atuam na legalidade e assumem os riscos inerentes à atividade econômica. Enquanto isso, as empresas que se utilizam de mão de obra pejotizada possuem aumento dos lucros devido ao uso de meios obscuros, como a sonegação de impostos e o não pagamento dos

⁴⁹ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

⁵⁰ SÜSSEKIND, ARNALDO *apud* NASCIMENTO, A. M.

direitos trabalhistas. Ademais, contribui para a o processo de dualização salarial, quando trabalhadores de uma empresa que executam as mesmas funções, recebem valores remuneratórios diferentes. E, não há possibilidade de ascensão funcional na empresa que presta serviço.⁵¹

2.1. As modificações na legislação

No ano de 2005, foi sancionada a Lei nº 11.196/2005, que instituiu o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica e alterou o texto, ainda que parcialmente, de mais de trinta outros diplomas legais.

Desde então, surgiram interpretações que podem favorecer à realização da contratação de empregados por meio de pessoa jurídica.

Isto porque a pejetização vem se desenvolvendo em razão da questionável interpretação conferida ao artigo 129, da citada Lei nº 11.196/2005, que dispõe sobre a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços intelectuais.

Art. 129. 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.⁵²

⁵¹ ATILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, 2015.

⁵² BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o regime especial de tributação para a plataforma de exportação de serviços de tecnologia da informação - REPES**. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11196.htm>.

Sendo assim, baseados nesse artigo, os empregadores contratam prestadores de serviço para atuarem em suas empresas como pessoas jurídicas, sem nenhum vínculo empregatício.

Deve-se lembrar o pressuposto dessa seara do direito que o trabalhador é considerado hipossuficiente na relação de trabalho. Assim, sendo a parte mais enfraquecida da relação, se vê sem saídas e obrigado a ceder à essas circunstâncias para garantir sua subsistência, mesmo que a custo de prejuízo e sucumbidos os seus direitos trabalhistas.⁵³

O artigo 129, da Lei 11.196/2005, trata sobre o trabalho intelectual, mas conforme o artigo 3º CLT, não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Destaca-se a desconsideração total da condição do trabalhador, não sendo considerada sua condição econômica ou técnica, ou sua dependência.

Considerando o direito fundamental de igualdade, não seria possível surgir diferenças quando da personalidade ou da natureza do trabalho envolvido. A própria CLT também garante o tratamento igualitário a qualquer pessoa, não importando se sua atividade é ou não intelectual, técnica ou puramente manual. Em síntese, todo empregado, seja exercendo função intelectual, manual ou técnica deve ser considerado hipossuficiente, diante da desigualdade material presente na relação com o empregador.

Atualmente, cabe ainda o paralelismo entre a relação trabalhista e o contrato de adesão. Isto porque a relação trabalhista, na maioria das vezes, não é estabelecida de uma maneira

⁵³ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho.** [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 202.

negocial. Geralmente, os trabalhadores aceitam as condições ali impostas, mesmo que lhes cause prejuízo, porque aparentemente garantem a subsistência do trabalhador. Assim, devido à má distribuição de renda e precarização das relações de trabalho, muitos trabalhadores estão em situação de sujeição pelo fato de dependerem dessa renda para suprir sua subsistência. Neste contexto, diante de um mercado concorrido e saturado, os trabalhadores aceitam inclusive condições prejudiciais, para se manterem “estáveis”, mesmo que provisoriamente.⁵⁴

Depreende-se que a palavra estável, neste particular, é apenas para garantir a subsistência, mas, paradoxalmente, essa a estabilidade alcançada para manter a subsistência é uma instabilidade, na qual o trabalhador não possui qualquer tipo de segurança, garantia, direito e valorização do trabalho.

Parece, portanto, equivocada a interpretação sobre a aplicação da legislação empresarial também no tocante à contratação de trabalhador, negando-lhe o vínculo de emprego, haja vista que a Lei nº 11.196/2005 é de cunho tributário e não trabalhista, inclusive sendo expressos os fins apenas fiscais e previdenciários do citado artigo 129, não sendo aplicável às relações regidas pelo Direito do Trabalho.

A referida lei é aplicável apenas nos casos em que ocorra a prestação de serviços, prestados verdadeiramente por uma pessoa jurídica, que usufruirá dos incentivos fiscais e previdenciários conferidos pela lei – e não a uma relação de emprego simulada.⁵⁵

⁵⁴ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho.** [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 205.

⁵⁵ ATTILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, 2015.

Cabe ressaltar que as normas trabalhistas vigentes no Brasil concedem aos trabalhadores direitos e garantias que não podem ser suprimidos ou reduzidos. Ademais, nem mesmo a força de um negócio jurídico pode abalar essa conquista histórica.⁵⁶

Outra modificação legislativa que constitui um marco na regulação e (des)proteção do trabalho é a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a qual aborda aspectos da flexibilização das regras aplicáveis ao contrato de trabalho, rompendo com a lógica inicialmente instaurada pela Consolidação das Leis do trabalho.

Cabe ressaltar que várias questões trazidas pela Reforma Trabalhista foram objeto de alteração anterior, através da Medida Provisória nº 808, em 14 de novembro de 2017. O prazo de vigência foi até 23 de abril de 2018, perdendo sua eficácia na referida data.⁵⁷

Ademais, anteriormente, houve tentativa de legitimar a utilização do contrato de trabalho por meio de um dissimulado contrato entre pessoas jurídicas, através da Emenda nº 3 ao Projeto de Lei 6.272/2005, a qual foi vetada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva.⁵⁸

Conforme Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a Lei nº 13.467/2017 rompe com a “lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato

⁵⁶ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho.** [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 206.

⁵⁷ REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 70, p. 73, 2018.

⁵⁸ Dispõe sobre a Administração Tributária Federal; altera as Leis nos 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.683, de 28 de maio de 2003, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.910, de 15 de julho de 2004, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943; e revoga dispositivos das Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 9.317, de 5 de dezembro de 1996, 11.098, de 13 de janeiro de 2005, e 10.593, de 6 de dezembro de 2002; e dá outras providências.

trabalhista”, sendo essa “a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito”. A lei significa um “manifesto desprezo à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social”, no esvaziamento “do princípio constitucional da igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias”, em uma estratégia de desconstrução do “arcabouço normativo constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações trabalhistas”.⁵⁹

Nesse contexto de flexibilização, a pejetização ganha destaque. Trata-se da modalidade de empresa ou pessoa jurídica constituída para prestação de serviços, com contornos e características de relação de emprego:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejetização” como comumente vêm sendo denominadas.⁶⁰

Atualmente, os negócios em geral são regidos pelas regras do mercado, da Lei da Oferta e da Procura, o que influencia diretamente as relações de trabalho e emprego. Porém, essas regras não podem ser fundamento para criação e implementação de institutos que fraudem ou cerceiem os direitos dos trabalhadores, como ocorre com a pejetização. Conforme observou Sadi Dal Rosso, o “futuro do labor foi caracterizado como momento do trabalho flexível, ao passo que trabalho rígido descrevia o tempo passado”.⁶¹

⁵⁹ REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 4, n. 70, p. 70, 2018.

⁶⁰ CARVALHO, M. A. L. D. *Pejetização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos de Salvador - Bahia*. Universidade Católica de Salvador, UCSAL. Salvador. 2010.

⁶¹ DAL ROSSO, S. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. [S.l.]: Boitempo Editorial, 2017.

Destaca-se como uma das alterações da Reforma Trabalhista que ampliou a discussão sobre a pejetização, a inclusão do artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/1974, permitindo a terceirização da atividade-fim:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

O dispositivo influencia diretamente na discussão, haja vista a alteração normativa permitindo a terceirização da atividade principal, possibilitando a contratação de empresas para executar a atividade-fim da contratante. Salienta-se que anteriormente não havia essa possibilidade de terceirização da atividade-fim, sendo considerada ilícita.

Outra inovação normativa foi a criação artigo 442-B, da CLT, também pela Reforma Trabalhista, permitindo a exclusividade e continuidade do trabalho prestado pelo autônomo:

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 prevista no artigo 3º desta Consolidação (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).⁶²

Sendo assim, os requisitos da exclusividade e continuidade, anteriormente elementos caracterizadores da relação de emprego, juntamente com a onerosidade, pessoalidade e subordinação/dependência, conforme o art. 3º, CLT, passaram a ser afastados no caso da prestação de serviços pelo autônomo.

⁶² Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [S.l.]: [s.n.]

Deve-se frisar que a exclusividade da prestação de serviços e a habitualidade, aliadas à terceirização da atividade-fim, são requisitos comumente invocados para reconhecer o vínculo de emprego em casos de mão de obra pejotizada.⁶³

Nesse sentido, “o uso de PJ é lícito nos casos de contratação para prestação de serviços não habituais, não subordinados. Mas não quando pessoas são contratadas para exercer as atividades inerentes da empresa”⁶⁴

Ademais, duas outras modificações contribuem para a flexibilização em grande escala. Primeiramente, o artigo 611-A, da CLT, dispondo que o Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho possuem prevalência sobre a lei em determinados assuntos, elencados nos incisos do artigo. E ainda, o artigo 444, parágrafo único, da CLT.

Ademais, conceitualmente o Acordo Coletivo acontece entre a empresa ou um grupo de empresas e o sindicato dos trabalhadores na regulamentação de normas coletivas como, por exemplo, para estabelecer regras em relação ao pagamento de horas extras além do mínimo fixado na CLT. Assim, permite às empresas e aos empregados estabelecerem regras específicas para as condições de trabalho, nas matérias elencadas nos incisos do referido artigo. Enquanto a Convenção Coletiva também trata da regulamentação de normas em comum acordo, mas se refere à negociação entre sindicatos, dos trabalhadores e patronal.

Na prática, Acordo e Convenção coletiva se parecem porque são instrumentos para firmar condições de trabalho específicas. A diferença se cinge à abrangência da norma pactuada, se aplicando a Convenção a toda categoria profissional, justamente por isso é necessário que a negociação ocorra entre os sindicatos patronais e profissionais, enquanto o Acordo se aplica aos empregados de uma empresa ou grupo empresarial.

⁶³ REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 70, p. 74, 2018.

⁶⁴ TURCATO, S.; RODRIGUES, R. *apud* REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L.

Depreende-se que o Acordo Coletivo de Trabalho, ocorre entre uma empresa ou grupo de empresas e o sindicato do trabalhador, incidindo sobre um grupo específico e restrito. Por outro lado, a Convenção Coletiva de Trabalho, é uma negociação entre o sindicato dos trabalhadores e patronal, influenciando uma categoria de trabalhadores.⁶⁵

O artigo 444, parágrafo único, da CLT, permite que o empregado que tenha diploma de curso superior e a percepção de salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, possa negociar diversos aspectos de seu contrato de trabalho diretamente com o empregador. Ademais, essa negociação com o empregador, dispensa a interferência ou intermediação sindical:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) ⁶⁶

Portanto, o empregado que possuir diploma de nível superior e tiver percepção salarial igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá negociar aspectos do seu contrato de trabalho diretamente com o empregador, sem auxílio ou interferência do sindicato. Assim sendo, esses trabalhadores passaram a ser nomeados como autossuficientes ou hipersuficientes. Entretanto, Regina Maria Vasconcelos

⁶⁵ CAPISTRANO, P. Qual a diferença entre Dissídio, Acordo e Convenção Coletiva? **Fortes Tecnologia**. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/dissidio-acordo-e-convencao-coletiva/>>. Acesso em: 21 set. 2021.

⁶⁶ BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [S.l.]: [s.n.].

Duburgras, analisando a previsão, afirma que a autonomia do empregado deveria ser considerada no caso concreto, não bastando apenas o cumprimento desses requisitos:

A análise da autonomia negocial do empregado deveria ser considerada no caso concreto, levando em conta a atividade, a capacidade de trabalho, a independência, as vantagens e conveniência para sua vida pessoal e as características do trabalho que desenvolve. O atributo da condição de hipossuficiência, utilizado tanto no sentido de dependência econômica como no sentido de baixo nível cultural, reflete a incapacidade negocial, contudo, este atributo há tempo já não pode ser mais generalizado, não sendo razoável assumir que toda concordância do empregado seja resultado de fraude praticada pelo empregador.⁶⁷

Pode-se concluir que a ampliação trazida pelo artigo 444 da CLT, demonstra a possibilidade do trabalhador que preenche tais requisitos objetivos e cumulativos, ser suficiente em sua tomada de decisão. Dessa forma, abre prerrogativa para futuramente o trabalhador escolher o meio pelo qual pretende ser contratado, tornando ainda mais favorável o cenário para pejetização, afastando a incidência das normas protetivas e a atuação de instituições coletivas, como os sindicatos.⁶⁸

Por fim, outra modificação da legislação central para as análises ora realizadas é a Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro. Essa, conhecida por dispor sobre o contrato de parceria entre profissionais que exercem atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador, maquiador ou pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Nesse caso, se o contrato for hígido e legítimo, não haverá vínculo de emprego.

Entretanto, deve-se lembrar que apenas o cumprimento das formalidades não é suficiente para descaracterizar a existência da relação de emprego, deve-se atentar as condições fáticas de desempenho da atividade. E ainda, se presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

⁶⁷ DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos *apud* REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L.

⁶⁸ REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 4, n. 70, p. 75, 2018.

Conforme a lei, o salão-parceiro, realizará a centralização dos pagamentos e recebimentos oriundos das atividades de prestação de serviços realizadas pelo profissional. E, ao receber irá reter a sua cota-parte fixada no contrato de parceria, bem como dos valores referentes aos tributos e contribuições sociais e previdenciárias, devidos pelo profissional-parceiro incidentes sobre a parte que lhe couber.

Art. 1º- A - Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador.

§ 2º O salão-parceiro será responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo profissional-parceiro na forma da parceria prevista no caput.

§ 3º O salão-parceiro realizará a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria.⁶⁹

Ademais, adverte-se que o referente contrato deverá ser homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral ou pelo órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, com a presença de duas testemunhas, conforme o artigo 1º- A, §8º, Lei 13.352/2016.

Excepcionalmente, a relação será considerada vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão e profissional-parceiro, quando não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita na Lei ou o profissional desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria, de acordo com o artigo 1º-C da referida lei.

⁶⁹ BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2016.

Além disso, de acordo com o artigo 1º-A, §7º da lei, os profissionais-parceiros serão qualificados perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

Assim, depreende-se que se trata de mais uma norma buscando maior flexibilização das relações de trabalho, desobrigando o empregador de diversos encargos trabalhistas e responsabilidades, no caso das relações entre o salão de beleza e o trabalhador que exerce as respectivas atividades necessárias para o funcionamento do estabelecimento.

Traduz-se em uma autorização legal para a pejetização nos casos dos trabalhadores de salão de beleza, já que para a lei é preciso apenas o cumprimento dos requisitos formais para ser considerado o contrato de “parceria”. Excepcionalmente, será considerada a relação empregatícia, mas apenas no caso de ausência dos requisitos formais.

Entretanto, conforme o Princípio da primazia da realidade, o Direito do Trabalho deve ser analisado na prática, não bastando apenas a presença de requisitos solenes. Nesse contexto, considera-se necessária a análise dos casos concretos, aferindo a presença dos elementos listados pelos artigos 2º e 3º da CLT, com a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego.

2.2 Princípios do Direito do Trabalho e incompatibilidade da prática de pejetização

O Direito do Trabalho é resultado da análise concomitante de princípios, normas e instituições que visam proteger o trabalhador em suas relações de emprego. O objetivo é

garantir melhores condições sociais e econômicas, de acordo com as medidas asseguradas ao trabalhador.⁷⁰

Conforme os conceitos de Alice Monteiro de Barros, princípios têm como função primordial informar o legislador, orientar o juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa.⁷¹

Enquanto isso, sob o prisma filosófico Platão utiliza a palavra princípio com o significado de fundamento do raciocínio.⁷²

Por fim, quanto a definição de princípios, cabe ressaltar a definição de Sérgio Pinto Martins:

Sustentam os princípios os sistemas jurídicos, dando-lhes unidade e solidez. São, portanto, vigas mestras do ordenamento jurídico. Princípio é a bússola que norteia a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação. Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico. (2014, p. 66)⁷³

Salienta-se que as alterações do Direito do Trabalho, as constantes mudanças no mundo do trabalho e o surgimento de novos modelos de produção, proporcionaram ao empregado maior autonomia privada para negociação direta entre capital e trabalho, enquanto a proteção jurídico-social do trabalhador ficou em segundo plano.

⁷⁰ BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F. A PEJOTIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. *TST*, São Paulo, v. 83, p. 183. Junho 2017.

⁷¹ DE BARROS, Alice Monteiro *apud* BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F.

⁷² BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F., 2017, *loc. Cit.*

⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto *apud* BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F.

Sendo assim, no prisma da flexibilização dos direitos laborais, o fenômeno da pejetização ganhou destaque, considerando que o empregador para escolher o sistema normativo a que será submetido em sua relação de trabalho. Entretanto, tal flexibilização não deve ser realizada às custas de garantias trabalhistas básicas, garantindo condições mínimas de trabalho.

Os princípios desta área do direito possuem particularidades e ponderam a desigualdade entre as partes nas relações de trabalho, considerando as condições subjetivas dos contratantes, assumindo, como finalidade, o equilíbrio na relação entre empregador e empregado.

Sabe-se a importância dos princípios para elaboração das leis, criação de normas jurídicas, aplicação e interpretação do direito. Ademais, adverte-se a impossibilidade de invalidação dos princípios do Direito do Trabalho sob o argumento da flexibilização das normas trabalhistas. Sendo assim, depreende-se que apesar do regulamento normativo, alguns princípios na prática são afetados nas relações de trabalho.⁷⁴

2.2.1. Princípio da proteção

O princípio da proteção, também conhecido como princípio protetor, considera-se o mais importante e fundamental para construção, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho.

Fundamenta-se em garantias constitucionais, sejam a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, conforme o artigo 1º da Constituição Federal de 1988. Destaca-se que

⁷⁴ BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F. A PEJETIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. *TST*, São Paulo, v. 83, p. 184. Junho 2017.

é inspirado nos ideais de igualdade e possui como objetivo estabelecer amparo preferencial ao trabalhador, considerado hipossuficiente:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.⁷⁵

Historicamente, pode-se contextualizar sua constituição a partir da Revolução Francesa, com inspiração no ideal da liberdade. Entretanto, o conteúdo de liberdade invocado pelo liberalismo, trouxe consigo o conceito de autonomia de vontade, inclusive nas relações de subordinação, o que favorece a possibilidade de exploração do trabalhador. A liberdade buscada pela Revolução Francesa não assegurava igualdade, permitindo que o capital econômico se tornasse sobressalente e eminentemente opressor.⁷⁶

Arnaldo Sussekind expõe que o princípio da proteção ao trabalhador constitui um limite à autonomia de vontade na relação trabalhista, haja vista o conjunto de normas imperativas e de interesse público, as quais formalizam um contrato de trabalho mínimo, o qual jamais poderá ser renunciado, apenas complementado.⁷⁷

A proteção do trabalhador deve, portanto, se desenvolver também a esse nível: todas as precauções devem ser adotadas para que a subordinação do trabalhador fique

⁷⁵ BRASIL. Constituição: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. [S.l.]: [s.n.].

⁷⁶ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 207.

⁷⁷ SÚSSEKIND, ARNALDO *apud* NASCIMENTO, A. M..

limitada à prestação do trabalho e para que, mesmo na execução deste, o respeito à pessoa e às suas liberdades inalienáveis prevaleça.⁷⁸

Ademais, busca garantir a parte hipossuficiente da relação, no que tange a interpretação em favor do mais fraco quando da existência do litígio. Além disso, o princípio da proteção é visto como inspiração para as normas do Direito do Trabalho. Por fim, deve ser levado em conta para aplicação das normas e resolução dos conflitos no caso concreto.

De acordo com Rodriguez, existem três formas de expressão do princípio da proteção, sendo elas: a regra do *in dubio pró-operário*, aplicação da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.⁷⁹

Conceitualmente, a regra do *in dubio pró-operário* significa a aplicação favorável a parte mais fraca da relação, neste caso o trabalhador. O intuito *in dubio pró-operário* é diminuir a nítida diferença entre empregador e empregado. Além disso, a regra da norma mais favorável defende que independente da hierarquia das normas trabalhistas, deve-se dar preferência a mais favorável ao trabalhador. Depreende-se, portanto, que é a prevalência das condições que sejam mais vantajosas para o trabalhador.⁸⁰

Ademais, quanto à inalterabilidade dos contratos em prejuízo do trabalhador é oriunda do artigo 468, da CLT. O artigo em análise permite a alteração dos contratos somente quando for de mútuo acordo e não ocasionar prejuízos aos trabalhadores. E, a integralidade e

⁷⁸ SCHNEIDER, J. M. O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego. **Universidade Federal do Rio Grande**, 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27354/000764603.pdf?sequence=1>>.

⁷⁹ RODRIGUEZ *apud* DA COSTA, S.; TERNUS, F.

⁸⁰ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 208.

intangibilidade como forma de proteção aos salários e descontos salariais, dando garantias ao trabalhador.⁸¹

O intuito do princípio da proteção é garantir os direitos inerentes ao trabalhador e que a relação empregatícia se estabeleça em moldes honestos e em consonância com o artigo 1º da CF/88.

Diante do prisma conceitual, Américo Plá Rodrigues, considera que, enquanto no direito comum o intuito é assegurar a igualdade jurídica entre as partes, no Direito do Trabalho é resguardar uma das partes com a finalidade de alcançar a igualdade substancial.⁸²

Ademais, no entendimento de Ricardo Resende, o princípio da proteção nada mais é do que o princípio da igualdade em sua dimensão substancial, buscando tratando igual para os iguais, e desigual para os desiguais, conforme a medida da desigualdade.⁸³

Portanto, o propósito é conferir ao trabalhador a igualdade substancial, para que ocorra apenas subordinação jurídica relacionada à prestação do trabalho, a fim de que não ocorra violação dos direitos mínimos do trabalhador.

2.2.2 Princípio da primazia da realidade

⁸¹ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho.** [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p.208.

⁸² RODRIGUES, Américo Plá *apud* MAGALHÃES, C. P. V. D.

⁸³ RESENDE, Ricardo *apud* MAGALHÃES, C. P. V. D.

Destaca-se que, para valer-se da pejotização, os requisitos da relação de emprego são mascarados em situação simulada, revelando a importância do princípio da primazia da realidade. Segundo ele, as condições fáticas se sobrepõem ao contrato e aos elementos formais.

Salienta-se que o princípio primazia da realidade é essencial em casos de discordância entre o que ocorre na prática e os documentos ou acordos apresentados. Nesse caso, deve-se considerar o que sucede no âmbito dos fatos.⁸⁴

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial.⁸⁵

Além disso, de acordo com Maurício Godinho Delgado, o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e busca da verdade real em um litígio trabalhista.⁸⁶

Desta forma, o Direito do Trabalho leva em consideração o que ocorre no campo dos fatos, além do escrito em determinado documento ou o que pactuado de forma parcialmente solene. Assim, depreende-se que os fatos primam sobre as formas. Por isso, quando demonstrados os fatos, eles não podem ser neutralizados por documentos ou formalidades.⁸⁷

A relação de trabalho é considerada um contrato de realidades, no qual os fatos devem ser demonstrados como realmente ocorreram e não como estão dispostos na relação contratual.

⁸⁴ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho.** [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 209.

⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro de *apud* DA COSTA, S.; TERNUS, F.

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho *apud* DA COSTA, S.; TERNUS, F.

⁸⁷ DA COSTA, S.; TERNUS, F., 2012, *loc. Cit.*

Este princípio busca a verdadeira conotação das relações trabalhistas e seu desenvolvimento prático. Sendo assim, busca descobrir uma relação de trabalho encoberta por formalidades e documentos, se revelando potencial para coibir as práticas fraudulentas.⁸⁸

2.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade

Conforme os ideais de Hernainz Márques *apud* Américo Plá Rodriguez, a irrenunciabilidade deve ser vista no sentido literal, sendo a impossibilidade de se privar voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, dos direitos assegurados pela legislação trabalhista. Além disso, sob o prisma histórico, para Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem o objetivo de fortalecer as conquistas conferidas pelo ordenamento jurídico diante da fragilidade do trabalhador.⁸⁹

A vontade do trabalhador não é o bastante para impedir a aplicação dos direitos do trabalho assegurados em lei, devido ao caráter imperativo das normas trabalhistas. Assim, a aplicação do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, diante prática da pejetização, pode balizar a nulidade da contratação e possibilitar o reconhecimento dos direitos trabalhistas inerentes ao trabalhador, tendo em vista que o propósito é assegurar que não ocorra renúncia dos direitos do trabalhador, parte vulnerável da relação e que, por estado de necessidade, para manter subsistência e sustento familiar, pode se sentir pressionado e “abrir mão” de direitos para atender às exigências do empregador e garantir um emprego.

⁸⁸ DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho.** [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 209.

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *apud* BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F.

Ademais, sob o prisma constitucional, as relações trabalhistas não podem destituir o trabalhador dos direitos conquistados pela coletividade ao longo da história, em atenção ao princípio da vedação ao retrocesso social⁹⁰:

à natureza jurídica do contrato de emprego é dado o nome de contrato realidade, e as normas trabalhistas, como são de natureza cogente, isto é, vinculada, são de aplicação obrigatória, portanto não cabem às partes do contrato – empregador e empregado – escolher qual será a natureza do contrato celebrado. A pejetização encontra o obstáculo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais foram adquiridos ao longo de anos e não poderão ser suprimidos ou reduzidos por simples vontade dos contratantes; o que poderá ser feito pelas partes é apenas a sua ampliação. (2013, p. 01).⁹¹

Por fim, de acordo com Plá Rodriguez, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é correlacionado com noção de ordem pública, podendo ser considerado como forma de limitação da autonomia de vontade.⁹²

⁹⁰ MAGALHÃES, C. P. V. D. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 5, p.102 2014.

⁹¹ OLIVEIRA, L. M. D. Pejetização e a precarização das relações de emprego. **Jus Navigandi**, 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23588>>.

⁹² RODRIGUEZ, Américo Plá *apud* BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F.

3. CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO E DA DESPROTEÇÃO

Compreendendo o contexto de mudanças do mundo do trabalho e de mudanças legislativas, a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho pode se revelar mecanismo de combate à fraude trabalhista, decorrente do fenômeno da pejotização. Ao desvendar verdadeiras relações de emprego, ilididas por contratos simulados de prestação de serviços, é possível identificar também consequências para os trabalhadores.

A mão de obra pejotizada estará renunciando a direitos como décimo terceiro salário, horas extras, verbas rescisórias, férias remuneradas, salário-mínimo, descanso semanal remunerado, adicional de trabalho noturno e insalubre, licença-maternidade, estabilidade à gestante, auxílio-doença, entre outros direitos garantidos pela lei e instrumentos coletivos. Além disso, é um vínculo extremamente frágil, porque o contrato pode ser rescindido a qualquer momento, sem nenhuma garantia.

Além do prejuízo ocasionado pela supressão dos direitos, o empregado pejotizado por ser pessoa jurídica despenderá recursos para o registro, pagamento de impostos, serviços de contador e realização do balanço patrimonial

Segundo Jessica Marcela Schneider, a pejotização, além de prejudicar o trabalhador é desfavorável ao erário. Isto porque a prática da pejotização leva à sonegação de parcelas que seriam utilizadas no financiamento de políticas públicas, como o FGTS, o qual também se destina ao programa de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana.⁹³

Ao se contratar empregados por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos, além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, referida prática reflete-se por toda a ordem jurídica social, pois, por meio dela, reduz-se a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos do Fundo de Garantia do

⁹³ MAGALHÃES, C. P. V. D. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 5, p.104. 2014.

Tempo de Serviço, impossibilitando a utilização dos recursos em obras de habitação e de infraestrutura, precarizam-se as relações de trabalho com prejuízos ao meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à integridade física e à saúde dos trabalhadores, com aumentos de gastos estatais nesse setor; acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assoberba-se o Judiciário trabalhista com uma pletera de demandas judiciais. Enfim, referidas condutas causam intensa perturbação ao corpo social, suscitando uma reparação pelos danos sociais e morais coletivos, nos termos das Leis n. 7.347/1985 e 8.078/1990, cuja responsabilização já está amplamente consolidada na doutrina e na jurisprudência.⁹⁴

Ademais, quanto a essa questão, deve-se ressaltar inclusive o âmbito criminal, conforme o artigo 203, do Código Penal (CP), haja vista que o código considera crime tal conduta de burlar os direitos do trabalho mediante fraude:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.⁹⁵

A legislação trabalhista, no artigo 9º, da CLT, prevê que as fraudes são nulas: “são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”.⁹⁶

⁹⁴ OLIVEIRA, L. M. D. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Jus Navigandi**, 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23588>>.

⁹⁵ BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. (BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.)

⁹⁶ MAGALHÃES, C. P. V. D. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 5, p.104. 2014.

Pereira, sobre o tema, defende a criação de uma proteção temperada, mitigada ou relativizada para esses trabalhadores, com a criação de uma “Lei do trabalhador pejetizado” ou Lei da pejetização, regulamentando a prática e estabelecendo as possibilidades lícitas e os direitos trabalhistas que obreiro fará jus. O autor considera que a proibição do fenômeno ocasionará aumento do trabalho informal, enquanto, por outro lado, sua regulamentação aumentaria o trabalho regular, com proteção ao Direito do Trabalho, mesmo que mitigada, e ainda, elevará a oferta de trabalho e a arrecadação para os cofres. Quando a Justiça do Trabalho verifica que a mão de obra pejetizada, na verdade realizava um trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, de maneira não eventual, com onerosidade e subordinação, pode declarar a nulidade da contratação da pessoa jurídica, com base no artigo 9º, da CLT, reconhecendo o vínculo empregatício e determinando o pagamento dos direitos trabalhistas correspondentes.⁹⁷

Contudo, por diversas vezes, os impactos de práticas fraudulentas, como a pejetização, e outras também inseridas no contexto da precarização de da desproteção das relações de trabalho, são mais profundos.

3.1 Impactos no estado psíquico do trabalhador

O sofrimento psíquico possui dois lados, o primeiro é o dos que se encontram desempregados e, o segundo, é o dos empregados. A lógica capitalista faz o trabalhador que está empregado sentir-se como se não pudesse ter sofrimentos psíquicos derivados do trabalho e das condições de exercício, por ser privilegiado meio aos desempregados.⁹⁸

Salienta-se que o sofrimento não acabou apenas pelo surgimento da mecanização e robotização. Atualmente, ele é derivado das infrações das leis trabalhistas, riscos dos que se

⁹⁷ ATILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 2015.

⁹⁸ DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 33.

submetem a insalubridade e periculosidade e, principalmente, de não corresponder as imposições da organização do trabalho, imposições de horário, ritmo, formação, aprendizagem, nível de instrução e diploma, experiência, aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e outras mais.

Além disso, os empregados que trabalham de forma zelosa são conhecidos por “operação tartaruga”, ressaltando a ideia que de a qualidade do trabalho está em segundo plano, é preciso uma produção rápida, devido à baixa no quadro de funcionários.

Na verdade, sejam quais forem as qualidades da organização do trabalho e da concepção, é impossível, nas situações comuns de trabalho, cumprir os objetivos da tarefa respeitando escrupulosamente as prescrições, as instruções e os procedimentos... Caso nos atenhamos a uma execução rigorosa, nos veremos na conhecida situação da "operação padrão" ou "operação tartaruga" (grve du zèle), em que o trabalho é executado com zelo excessivo. O zelo é precisamente tudo aquilo que os operadores acrescentam à organização prescrita para torná-la eficaz; tudo aquilo que empregam individual e coletivamente e que não depende da "execução". A gestão concreta da defasagem entre o prescrito e o real depende na verdade da "mobilização dos impulsos afetivos e cognitivos da inteligência"⁹⁹

Ademais, a baixa no quadro de funcionários, com intuito de economizar e lucrar cada vez mais apenas com um empregado é oriunda de diversos sofrimentos psíquicos. Isto porque, na maioria das vezes, o empregado assume mais de uma função, sendo uma delas que não está preparado para gerenciar, seja por falta de conhecimento técnico ou prático. Porém, devido a lógica do capital, ele assume. E, se frustra, devido aos grandes números de resultados negativos obtidos, devido a falta de capacidade para o desempenho da função. Assim, esse empregado é excluído do grupo dos demais funcionários, se isola e perde a confiança da equipe. Acentua-se que esse empregado apenas não possui conhecimento técnico e prático para o desempenho da atividade com excelência.

Em tais situações, muitas vezes os trabalhadores não têm como saber se suas falhas se devem à sua incompetência ou a anomalias do sistema técnico. E essa fonte de perplexidade é também a causa de angústia e de sofrimento, que tomam a forma de medo de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar convenientemente situações incomuns ou incertas, as quais, precisamente, exigem responsabilidade.¹⁰⁰

⁹⁹ DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 30.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 31.

Outrossim, ainda há a pressão do ambiente de trabalho para desempenhar mal suas atividades de trabalho. Nesse âmbito, não está em xeque a competência ou habilidade do trabalhador. Isso porque, muitas vezes, as pressões sociais dos outros colegas de trabalho impedem o empregado de desempenhar suas funções com excelência. Depreende-se que o ambiente social do trabalho é ruim e os empregados escondem informações uns dos outros, prejudicando a cooperação e o bom desempenho de todos.

Ser constrangido a executar mal o seu trabalho, a atamancá-lo ou a agir de má-fé é uma fonte importante e extremamente frequente de sofrimento no trabalho, seja na indústria, nos serviços ou na administração.¹⁰¹

Eis um segundo exemplo.

Trata-se de um engenheiro, recentemente designado para uma garagem da SNCF (Société Nationale des Chemins de Fer Français). Alguns dias após sua chegada, toma conhecimento de informações sobre um incidente ocorrido no setor da ferrovia pelo qual é responsável. A cancela de uma passagem de nível não abaixou à passagem de um trem. Nesse momento não havia ninguém na estrada, nem a pé nem de carro.

Em reunião de trabalho, o engenheiro relata o incidente. Os dispositivos automáticos não funcionaram. Após o incidente, a cancela voltou a funcionar normalmente, sem nenhuma intervenção técnica ou reparo específico. Porém o fato é inquestionável. Qual é a causa? Onde está o defeito? Silêncio geral entre os colegas. O novo engenheiro insiste, mas os demais minimizam a importância do fato. O engenheiro não pensa assim e, entendendo que o incidente é grave, exige uma investigação técnica completa. O grupo vai aos poucos isolando o novato insistente. Por quê? As mudanças estruturais e o enxugamento dos quadros deixam todos tão sobrecarregados de trabalho que eles "deixam pra lá". Não podem, é claro, admitir tal situação oficialmente e se limitam a recusar a investigação proposta pelo novo colega porque ela seria difícil e demandaria muito tempo e trabalho. Além disso, insistem no fato de que, desde o ocorrido, a cancela aparentemente funciona sem mais incidentes. Os ânimos se exaltam. O engenheiro se recusa a desistir da investigação. Vê-se obrigado a sustentar a gravidade do incidente, enquanto os outros o minimizam. Por fim, o chefe da garagem intervém e decide: Chefe: Houve descarrilamento do trem?

Engenheiro: Não!

Chefe: Houve colisão com algum veículo ou passante?

Engenheiro: Não!

Chefe: Houve feridos ou mortos?

Engenheiro: Não!

Chefe: Então não houve incidente. O caso está encerrado.

Ao sair da reunião, o engenheiro não se sente bem, está arrasado, não entende a atitude dos outros, tampouco sua unanimidade. Fica em dúvida, não sabe mais se está apenas seguindo o regulamento e o bom senso ético (enquanto seus colegas se

¹⁰¹ DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 32.

lhe opõem, negando uma realidade) ou se, ao contrário, está dando mostras de perfeccionismo e teimosia descabida, cumprindo-lhe, nesse caso, rever toda a sua vida profissional. Nos dias seguintes, seus colegas evitam comer à mesma mesa que ele e dirigir-lhe a palavra. O infeliz já não compreende mais nada. O cerco se aperta. Ele se sente cada vez mais angustiado e perplexo. Dois dias depois, no seu local de trabalho, ele se joga do vão de uma escada, transpondo o parapeito. É hospitalizado com fraturas múltiplas, depressão, confusão mental e tendência suicida. (Trata-se de um caso de alienação social, diferente da alienação mental clássica, tal como definida por Sigaut, 1990.)

Ao contrário do que se pensa, situações desse tipo nada têm de excepcional no trabalho, ainda que seu desfecho seja menos espetacular.¹⁰²

Torna-se evidente, que a redução do quadro de funcionários gera sobrecarga dos empregados e os que desejam realizar suas tarefas com zelo, são isolados pelos colegas de trabalho e, caem em depressão.

Outro quesito que se deve abordar é o reconhecimento no trabalho, elemento fundamental para a construção da identidade do empregado. E, por outro lado, quando o trabalhador emprega investimento pessoal e dedicação e não há reconhecimento, ocasiona a frustração e o sofrimento psíquico.

Evidencia-se que o reconhecimento, geralmente, não é tão satisfatório quanto o empregado imaginou. E, assim, ocorre nos empregos o desenvolvimento de estratégias defensivas coletivas para frear o sofrimento. Porém, gravitam em torno das estratégias defensivas coletivas, um ideal paradoxal, pois tendem a tornar situações dolorosas, de sofrimento, normais. Sendo assim, ocorrendo a normalização do sofrimento.

Além do sofrimento psíquico, o trabalho pode ocasionar o sofrimento ético, segundo o qual o sujeito pode realizar atos pelo seu trabalho que coloquem a sua moral em análise:

A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de "normalidade sofrente", sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma "normalização" pejorativa e desprezível, obtida pela "interiorização" da dominação

¹⁰² DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 33.

social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.

Necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento, as estratégias defensivas podem também funcionar como uma armadilha que insensibiliza contra aquilo que faz sofrer. Além disso, permitem às vezes tornar tolerável o sofrimento ético, e não mais apenas psíquico, entendendo-se por tal não o sofrimento que resulta de um mal padecido pelo sujeito, e sim o que ele pode experimentar ao cometer, por causa de seu trabalho, atos que condena moralmente.¹⁰³

A precarização ocasiona efeitos ao trabalhador, sendo eles: a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento objetivo; a neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, dominação e alienação; estratégia defensiva do silêncio, para resistir nega-se o sofrimento alheio e o próprio e acentuação do individualismo nas relações de emprego.

3.2 Falta de identidade entre trabalhadores e sindicatos

Atualmente, diversas classes de trabalhadores não se sentem representados pelos sindicatos, não se identificam com os ideais e/ou matérias defendidas, acreditam que a estrutura deva ser modernizada, atualizando-se as necessidades e anseios do trabalhador, advindos das novas relações de trabalho e condições decorrentes da precarização e flexibilização.

Os sindicatos tiveram muita ascensão durante a Revolução Industrial, ao regulamentar as jornadas e impor condições de trabalho seguras ao manuseio das máquinas para evitar acidentes de trabalho. Entretanto, posteriormente, não se modernizaram. Hoje em dia, o trabalhador possui necessidade de auxílio quanto ao sofrimento psíquico.

Um Sindicato é uma associação de trabalhadores tendo como função defender os seus interesses e direitos profissionais e de sua cidadania. Cada trabalhador é livre de participar na constituição de um sindicato e dele se tornar sócio, sendo o conjunto dos trabalhadores organizados num sindicato livre de estruturar e regular o seu funcionamento e definir as formas e os objetivos da ação coletiva. Os sindicatos assumem atualmente um papel primordial na nossa sociedade face às graves crises nacionais a que assistimos. Nas sociedades modernas, a organização segundo interesses comuns é cada vez mais uma necessidade.

Aliás, salienta-se a capacidade negocial que um sindicato detém, concretamente, o direito de contratação coletiva, constitucionalmente consagrado, bem como a capacidade judiciária (isto é, o fato de poderem intervir como parte

¹⁰³ DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 36.

legítima em ações judiciais) e o direito de participação (nomeadamente na elaboração da legislação laboral).¹⁰⁴

O trabalho é a questão central para o sofrimento, tanto para os empregados, quanto para os desempregados. O sofrimento psíquico derivado do trabalho foi negligenciado pelas organizações sociais antes da crise do emprego.

A questão do sofrimento no trabalho ganhou amplitude nos movimentos sociais de 1968. À época, desencadeou-se um vasto debate sobre a natureza das reivindicações trabalhistas. Reivindicações corporativas contra reivindicações políticas; reivindicações salariais contra reivindicações qualitativas sobre as condições de trabalho e o significado do trabalho. A questão da alienação repercutiu então intensamente no mundo dos trabalhadores e dos empregados, mas foi quase sistematicamente descartada do debate pelas grandes organizações sindicais.

Se o movimento esquerdista assumiu essas reivindicações rejeitadas pelos sindicatos e o Partido Comunista Francês (PCF), fê-lo tão somente na perspectiva de um movimento de união em prol de objetivos políticos revolucionários voltados para a conquista do poder. Assim, o movimento esquerdista não analisou melhor nem deu maior atenção ao sofrimento no trabalho do que as organizações tradicionais. E quando, de um lado e de outro, se descrevia o sofrimento psíquico, era no decorrer de um romance ou de um relato (Linhart, 1978), nunca num texto de análise política ou sindical. Somente a questão do sofrimento físico e as reivindicações relativas aos acidentes de trabalho, às doenças profissionais e, de modo geral, à saúde do corpo foram assumidas pelas diversas organizações políticas. Cabe ainda assinalar que na França, em particular, a questão da saúde no trabalho foi tratada muito mais paulatina e parcimoniosamente do que em outros países europeus (Rebérioux, 1989) e até mesmo fora da Europa (Crespo-Merlo, 1996).

Afora a saúde do corpo, as preocupações relativas à saúde mental, ao sofrimento psíquico no trabalho, ao medo da alienação, à crise do sentido do trabalho não só deixaram de ser analisadas e compreendidas, como também foram frequentemente rejeitadas e desqualificadas.

Nos anos 70, tanto as organizações sindicais majoritárias quanto as organizações esquerdistas recusaram-se a levar em consideração as questões relativas à subjetividade no trabalho. Antes de 1968, realizaram-se alguns raros estudos sobre a psicopatologia do trabalho (Begoïn, 1957; Le Guillant, 1985; Moscovitz, 1971), encomendados e patrocinados pela Central Geral dos Trabalhadores (CGT), mas depois daquele ano efetuaram-se pouquíssimas pesquisas nesse campo.¹⁰⁵

Durante os anos 80, ocorreu o desenvolvimento dos recursos humanos, nas áreas em que não eram do interesse do sindicato explorarem. Sendo assim, as áreas que não eram do interesse do sindicato ficam à disposição do patrão e gerente regular sobre, através dos recursos humanos.

¹⁰⁴ AMAPÁ, S. D. T. D. P. J. F. D. E. D. P. E. O que é um sindicato? **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://sindjuf-pa-ap.jusbrasil.com.br/noticias/100014787/o-que-e-um-sindicato>>. Acesso em: 25 Maio 2021.

¹⁰⁵ DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 38.

E, formulavam novas concepções, introduziam novos métodos concernentes à subjetividade e ao sentido do trabalho.

Infelizmente, o desinteresse dos órgãos sindicais perante a análise da subjetividade e do sofrimento psíquico no trabalho contribuiu para a desvalorização do discurso do sofrimento e para sua tolerância.

Não só as pesquisas no campo do sofrimento psíquico não puderam desenvolver-se, como também as que chegaram a ensaiar-se foram emperradas, resultando numa ignorância que deixou tais organizações carentes de ideias e meios de ação num campo que, no entanto, se tornaria decisivo.

Ao mesmo tempo, as pesquisas em psicologia do trabalho, em psicossociologia, sobre o estresse no trabalho, bem como em psicopatologia geral e em psicanálise, foram avançando em amplos setores da sociedade (escolas, justiça, hospitais, polícia, partidos políticos etc.) e em vários meios profissionais, inclusive especialistas do comércio, da gestão empresarial, da mídia, da comunicação e da administração. Mas não no campo da medicina do trabalho nem nos sindicatos! Esse atraso de alguns, essa defasagem crescente em relação às preocupações da população, e essa sensibilização crescente de outros (os técnicos, os gerentes, os administradores e a intelligentsia) presidiram ao surgimento progressivo (e em ritmo constante) de novos métodos: formação de gerentes por meio da dinâmica de grupo, da psicossociologia, de recursos audiovisuais etc.¹⁰⁶

Nesse contexto, emergem novos métodos de recrutamento e formas de gestão baseadas nos recursos humanos. Paradoxalmente, a empresa ao mesmo tempo que representava o sofrimento, através dos planos de demissão, por exemplo, por outro lado representa a felicidade para os que se adaptassem as suas medidas.

Aos trabalhadores que não aceitam tais condições de precariedade e flexibilização e manifestam-se através das greves, encontrarão empecilhos, como por exemplo: o efeito subjetivo de desaprovação de diversas classes sociais e a comparação com o sofrimento dos desempregados. Ao realizar a comparação com o sofrimento dos desempregados, o modelo atual busca demonstrar para os trabalhadores a “sorte” de possuir um emprego, seja a qualquer custo, de sua saúde física, psíquica ou ética. Através dessa comparação com os indivíduos que sofrem pela falta do emprego, buscam desmobilizar os movimentos para conquista dos direitos dos trabalhadores.

¹⁰⁶ DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 38.

É necessário traçar um paralelo entre a Reforma Trabalhista e a falta de identidade com os sindicatos. Isso porque, tornou a contribuição sindical, a qual era obrigatória, facultativa. Nesse caso, percebe-se atuação do governo, através de medida provisória, para precarização e flexibilização das condições de trabalho, ao deixar o trabalhador cada vez mais a margem do empregador e do capital. Por outro lado, a falta de identidade com os órgãos sindicais, contribui para que isso ocorra.

É por isso que no dia 01 de março, uma vez mais desrespeitando a autonomia da vontade coletiva, que os autores da “reforma” exortam mas ignoram solenemente, o governo editou a Medida Provisória 873, que altera artigos recentemente alterados na CLT pela “reforma trabalhista”. A novidade é a exigência de “prévia, voluntária, individual” e expressa autorização pelo empregado (art. 578) que “participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal” (art. 579), para o desconto; a instituição de nulidade de “regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento” (§ 2º); a determinação de que tais contribuições devam ser exigidas “somente dos filiados ao sindicato” (Art. 579-A), sejam elas “mensalidade sindical” ou “demais contribuições sindicais, incluídas aquelas instituídas pelo estatuto do sindicato ou por negociação coletiva”. A medida provisória ainda exige o recolhimento das contribuições “exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico” (art. 582).

O primeiro aspecto a ser ressaltado é que medida provisória é ato excepcional do Poder Executivo, para regular matérias que tenham urgência e relevância. Evidentemente, não é esse o caso. Mas de nada adianta bater nesta tecla, afinal já temos quase 900 medidas provisórias e poucas delas realmente consideram o parâmetro constitucional.

É urgente compreender que sindicatos constituem a reunião coletiva de pessoas que se identificam, porque trabalham em um mesmo ambiente e, portanto, vivenciam a mesma situação; porque reconhecem sua identidade comum; porque sua luta é a mesma.

regulação estatal – é essa a sua função – agirá sempre para manter tais organizações coletivas sob controle. Em tempos de exceção essa regulação apenas se torna ainda mais asfixiante. Não podemos esquecer que sindicatos existem para permitir que os trabalhadores tenham força suficiente para impor melhores condições de trabalho ou se insurgir coletivamente contra determinado estado de coisas e isso, em uma sociedade fundada na propriedade privada, na reprodução de miséria social e na acumulação, é sempre um grave risco ao que astuciosamente se denomina “paz social”.¹⁰⁷

¹⁰⁷ FIM da contribuição sindical é Cavalo de Troia para trabalhadores. **Carta Capital**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniaofim-da-contribuicao-sindical-e-cavalo-de-troia-para-trabalhadores/>>. Acesso em: 25 Maio 2021.

3.3 Diferenças de gênero e acesso aos direitos trabalhistas

Tratar-se-á da diferença entre os gêneros no mercado de trabalho, o que hoje em dia é além da diferença salarial entre gêneros. Nesse contexto, refere-se ao acesso aos direitos trabalhistas, a trabalhos formais, flexibilização e precarização das condições de trabalho. O recorte da análise é a diferença de gêneros no mundo do trabalho na América Latina.

Essa diferença nas relações de trabalho entre homens e mulheres ocasiona efeitos de subordinação nas relações sociais. Além disso, o trabalho das mulheres surgiu no marco do subdesenvolvimento, ocasionando um dualismo social.

As diferentes abordagens guardavam pontos em comum, originados do privilegiamento da explicação estrutural na análise do trabalho feminino e na referência às dicotomias tradicionalismo-modernização, subdesenvolvimento-desenvolvimento. Segundo essa lógica, a subordinação das mulheres, própria às sociedades tradicionais e/ou subdesenvolvidas se resolveria pela modernização/desenvolvimento das forças produtivas. Ou, ao contrário, a modernização e o desenvolvimento capitalista acentuariam a subordinação das mulheres na sociedade de classes.¹⁰⁸

Na medida em que nascem os discursos feministas, a participação das mulheres nos movimentos pelas liberdades democráticas, lutas por moradia e melhores condições de vida e no movimento operário camponês, emergem. Tornando-se agentes sociais.

Isso porque a emergência dos discursos feministas, mesmo se frequentemente restrita aos grupos de intelectuais, às acadêmicas e/ou militantes políticas, coincide com a participação das mulheres nas lutas pelas liberdades democráticas (no Brasil, Argentina, Uruguai, Chile), nas lutas pela moradia e por melhores condições de vida (no Peru e no Brasil), no movimento operário e camponês (na Bolívia).

Assim, os caminhos do feminismo latino-americano, desde seu início, são atravessados pela emergência das mulheres como novos agentes sociais, mesmo quando isso se dá a partir da situação tradicional de mulheres, mães, donas de casa, portadoras dos valores da paz e dos sentimentos humanistas face aos senhores do poder e da guerra.¹⁰⁹

Ademais, para o capital as categorias são sexualmente cegas. Assim, é necessário instituir novas categorias para suprir as necessidades das relações invisíveis entre sexo e trabalho.

¹⁰⁸ SOUZA-LOBO, E. A classe operária tem dois sexos. 3ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 1991. p. 164.

¹⁰⁹ *Ibidem.* p. 165.

Porém, é necessário atentar-se para evitar a dicotomia entre as “relações gerais” e “relações específicas”, comparando relações de trabalho neutras e relações de trabalho no feminino.

Mais particularmente a hipótese da marginalização da força de trabalho feminina na industrialização capitalista coincide com a ideia da dicotomia integração-participação das mulheres no capitalismo (Saffioti, 1976). Da mesma forma, a hipótese da marginalização da força de trabalho feminina na industrialização capitalista retoma a ideia da marginalização social das mulheres e parece o corolário da tese sobre a marginalidade inevitável de setores da população não integráveis às relações capitalistas.

Na sua diversidade, as pesquisas sobre trabalhos femininos na América Latina apontaram para uma questão fundamental: a extrema heterogeneidade, regional e nacional, das experiências de trabalho das mulheres latino-americanas (Stolcke, 1983). Observou-se a permanência de ocupações tradicionalmente femininas: trabalho doméstico, remunerado ou não, trabalho domiciliar ao lado de processos clássicos de proletarianização.¹¹⁰

A redução do trabalho feminino no campo, geralmente, está ligada a inserção de tecnologias e a reorganização do trabalho, na América Latina.

Também no que diz respeito às hipóteses sobre a diminuição do trabalho feminino no campo, com a capitalização da agricultura (Madeira e Singer, 1975; Deere, 1977), há hoje um consenso mais amplo de que se verifica, isto sim, uma reordenação das relações de trabalho segundo o sexo e que as mulheres deixam de trabalhar nas pequenas propriedades camponesas pelo trabalho como assalariadas nas grandes plantações. (Stolcke, 1983)¹¹¹

Quanto a divisão sexual do trabalho e a sexualização das ocupações, sabe-se que ao tratar da relação das mulheres, conforme o modo de produção é oriunda da heterogeneidade das formas e relações. Assim como, a historicidade.

Ainda que centrada nas causas e efeitos do desenvolvimento sobre os trabalhos femininos, Boserup (1970) já apontava para a importância do sexo como fator na divisão do trabalho e para a explicação biológica e naturalizante que envolve essa determinação fundamental nas relações de trabalho. No entanto, como apontam Beneria e Sem (1982), Boserup não analisa as determinantes da divisão sexual mais além das opções de homens e mulheres ou da tendência das mulheres à submissão e aceitação de baixos salários.¹¹²

¹¹⁰ SOUZA-LOBO, E. A classe operária tem dois sexos. 3ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 1991. p. 166.

¹¹¹ STOLCKE, Verena *apud* SOUZA-LOBO, E.

¹¹² SOUZA-LOBO, E., *op. Cit.*, p. 167.

Além disso, não é o estágio das forças produtivas que ocasiona a subordinação das mulheres no mercado de trabalho, mas as relações de trabalho contaminadas pela sexualização e hierarquia de gênero.

A importância dessa problemática reside em dois aspectos:

1. Permite romper a dicotomia capitalismo-trabalho feminino, integração ou marginalização, propondo-se a articular, de um lado, as estratégias capitalistas que incidem sobre o sexo do trabalho e, de outro, as formas da reprodução social que perpetuam ou rompem as relações de trabalho;

2. Aponta para a extensão da segregação ocupacional e da segregação de tarefas no processo de trabalho.

Observa-se com nitidez na América Latina a divisão entre trabalho masculino, predominante no setor chamado “formal”, e feminino, no setor “informal” da economia. As causas dessa divisão apontam para a importância das tarefas “reprodutivas” assumidas pelas mulheres, que determinam a necessidade de conciliar emprego e trabalho doméstico no agrupamento familiar. Mas um segundo nível de argumentos começa também a ser analisado: as repercussões das funções reprodutivas, a naturalização e identificação das mulheres como responsáveis pela família e os filhos para a construção de sua identidade de trabalhadoras. Assim, as tarefas das mulheres no setor “informal” são efetivamente formalizadas, apenas as regras são outras e se adaptam a esse tipo particular de oferta de mão de obra, reproduzindo suas características. Por outro lado, as pesquisas mostraram a importância do trabalho doméstico feminino. Esse fenômeno tem raízes na debilidade das instituições da sociedade destinadas à sua reprodução e no distanciamento do Estado face à sociedade. Assim, de um lado, a sociedade não se oferece organização social e o Estado não assume tampouco as responsabilidades sociais que caracterizam o chamado Estado do bem-estar social. Esse fenômeno provoca uma divisão de tarefas em que as mulheres assumem efetivamente a reprodução social, seja sob a forma de trabalho doméstico não remunerado, seja de trabalho doméstico remunerado.¹¹³

Quanto ao trabalho doméstico, há naturalização da atividade feminina, não considerado trabalho, ocorrendo a subordinação com plenitude, haja vista que nem se considera trabalho. É necessário destacar que há o trabalho doméstico não assalariado, referente as donas de casa e o trabalho doméstico assalariado. Entretanto, no mundo do trabalho, há equiparação entre o trabalho doméstico não assalariado e assalariado, reconhecido como serviço reprodutivo familiar. Dessa forma, ocorre a naturalização do serviço doméstico feminino.

No trabalho doméstico, identificado e naturalizado como papel feminino e não como trabalho (Todaro, 1984), a subordinação das mulheres enquanto gênero se realiza em sua plenitude. O trabalho doméstico não assalariado não é considerado trabalho e o trabalho doméstico assalariado é considerado um trabalho particular em que as relações não são regulamentadas da mesma forma que nas outras relações de

¹¹³ SOUZA-LOBO, E. A classe operária tem dois sexos. 3ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 1991. p. 168.

empregos. Assim, a legislação brasileira não assegura às trabalhadoras domésticas os mesmos direitos que aos(às) outros(as) trabalhadores(as). As relações no trabalho doméstico são pensadas como formas específicas onde se daria uma apropriação pessoal identificando trabalho doméstico assalariado com o não assalariado, isto é, com o serviço reprodutivo familiar. A integração deste “não trabalho às estratégias de sobrevivência das mulheres nas famílias” constitui uma contribuição da pesquisa feminista.¹¹⁴

Outrossim, frisa-se a importância do Estado como gerador de empregos para as mulheres e até como fonte empregatícia garantidor de direitos, diferentemente do setor privado.

A sexualização das ocupações passa também por um outro recorte: o do setor público e privado. Em muitos países da América Latina assinala-se a importância do Estado como gerador de emprego (Argenti, 1984). As razões desse processo são ainda pouco analisadas, mas um estudo recente (CEPAL, 1985) relaciona a concentração feminina no setor público com a maior estabilidade oferecida no emprego público para as mulheres: o respeito às legislações sobre a maternidade, a não discriminação com as trabalhadoras que têm filhos etc.¹¹⁵

Frisa-se que a divisão sexual do trabalho se ergue sobre as práticas sociais, as quais em alguns momentos conservam tradições de “tarefas masculinas” e “tarefas femininas” ou criam modalidades de divisão de tarefas.

No caso brasileiro, as tarefas femininas são consideradas desqualificadas, os salários femininos são 50% inferiores aos salários masculinos (Souza-Lobo, 1984; Humphrey, 1984; Humphrey e Hirata, 1984). Os estudos de casos nas fábricas apontam também as características de disciplinamento das operárias, baseados na representação da docilidade das mulheres e que encontra formas quase sempre invisíveis de resistência (Gitahy et alli, 1983).¹¹⁶

Essa nova estratégia capitalista parece encontrar nas mulheres uma força de trabalho jovem e dócil, disposta a trabalhar ganhando baixos salários, sem tradição sindical. Os objetivos econômicos integram as práticas sociais das mulheres onde a dependência do grupo familiar é dominante e justifica os baixos salários de apoio – a precariedade das relações de emprego fazendo parte do caráter provisório do emprego feminino (Safa, 1979).¹¹⁷

Portanto, sabe-se que a divisão sexual do trabalho é oriunda da construção social e histórica. As práticas sociais e culturais das mulheres, contribuem para o panorama na medida em que são aproveitadas nas relações de trabalho, capitalistas ou não e formais ou informais.

¹¹⁴ SOUZA-LOBO, E. A classe operária tem dois sexos. 3ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 1991. p. 167.

¹¹⁵ *Ibidem* p. 167.

¹¹⁶ GITHAY, C., Leda *apud* SOUZA-LOBO, E.

¹¹⁷ SAFA, Helen *apud* SOUZA-LOBO, E.

Entretanto, tais práticas são reformuladas pelas mulheres, como estratégias de sobrevivência ou resistência a dominação e subordinação.

A divisão sexual do trabalho é também uma construção social e histórica. Se é certo que o capitalismo utiliza uma estratégia de “dividir para reinar”, a configuração dessas divisões é construída socialmente através das relações de classe, de raça, de gênero e das práticas sociais. O capitalismo na América Latina não criou a subordinação das mulheres, mas certamente as relações de produção e reprodução social são aqui também sexuadas e assimétricas, marcadas por uma hierarquia que subordina as mulheres e seus trabalhos.¹¹⁸

A divisão sexual do trabalho produz e reproduz a assimetria entre práticas femininas e masculinas, constrói e reconstrói mecanismos de sujeição e disciplinamento das mulheres, produz e reproduz a subordinação de gênero dominação.¹¹⁹

3.4 A pejotização na jurisprudência

Realizou-se pesquisa da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT1, através de acesso à biblioteca digital, buscando analisar sentenças cujo assunto é a contratação de microempresários como prestadores de serviços em salões de beleza, verificando a posição do Poder Judiciário sobre a prevalência de relações de emprego ou de contratos de prestação de serviços.

Na biblioteca digital, foram utilizadas as palavras-chave “manicure MEI” e a ordenação definida foi a data de publicação, ordem decrescente. Realizou-se análise das quinze primeiras sentenças da busca, proferidas durante o período de 2018 e 2020.

Das quinze sentenças analisadas, uma delas era referente a Embargos à execução, logo desconsiderada, porque não tratava do conteúdo pretendido. As outras quatorze sentenças, eram de trabalhadores contratados como prestadores de serviços, através da figura dos microempresários individuais que trabalhavam em institutos de beleza, buscando o

¹¹⁸ SOUZA-LOBO, E. A classe operária tem dois sexos. 3ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 1991. p. 175.

¹¹⁹ *Ibidem* p. 176.

reconhecimento de vínculo empregatício. Destaca-se que apenas seis sentenças reconheceram o vínculo empregatício.

Percebeu-se, no conteúdo das sentenças, que os juízes buscavam se havia ou não a presença dos requisitos da relação de emprego. Dessa forma, aplicavam o princípio da primazia da realidade, analisando o exercício da atividade na prática, independente do contrato formal. Buscavam identificar a presença de elementos como subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT.

Identificou-se, nos julgamentos, a importância do artigo 818, da CLT, haja vista que trata do *ônus probandi*. Diga-se que a forma ordinária de contratação de trabalho é mediante vínculo de emprego, o qual se presume existente. Porém, se a reclamada afirmar que o autor da ação prestou serviço de maneira diversa, assume o ônus probatório da questão controvertida.

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.¹²⁰

¹²⁰ BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [S.l.]: [s.n.].

A referida inversão do ônus da prova se apresentou relevante, haja vista a vulnerabilidade do trabalhador, e considerando que as provas que demonstram as alegações são de difícil acesso. Além disso, conforme depreendemos da pesquisa 13,3% das sentenças analisadas restaram prejudicadas por conta da prova testemunhal. Cabe lembrar que o laço de amizade desqualifica o indivíduo para testemunhar, porque entende-se que tem interesse no resultado da causa. Ademais, pode-se considerar que grande parte das provas documentais estão em posse do empregador, dificultando o acesso.

Art. 829 CLT - A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.¹²¹

Art. 447 CPC - Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

§ 3º São suspeitos:

I - o inimigo da parte ou o seu amigo íntimo;

II - o que tiver interesse no litígio.¹²²

Dos processos analisados, 13,3% deles foram prejudicados no resultado devido dificuldade de produção de provas. Assim, no processo nº 0100276-03.2019.5.01.0040 que tramitou na 40ª Vara Do Trabalho da Cidade do Rio de Janeiro a testemunha foi considerada amiga da reclamante, sendo dispensada sua oitiva, devido à ausência de isenção de ânimo para atuar na qualidade de testemunha.

O Juízo assim fez registrar na ata de audiência de ID. d621346: "(...) declarou a testemunha que é amiga da parte autora, e que tem interesse no objeto do processo, achando que a reclamante deve mesmo ganhar a demanda. O juízo percebe claramente que a depoente não tem isenção de ânimo para atuar como testemunha, na forma da lei, dispensando a prova (...)".¹²³

¹²¹ BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [S.l.]: [s.n.].

¹²² BRASIL. Decreto Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>.

¹²³ BRASIL. Processo nº 0100276-03.2019.5.01.0040. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2161430/1/01002760320195010040-DEJT-30-01-2020.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2021.

E, no processo nº 0100224-86.2019.5.01.0046, o qual tramitou na 46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, o reclamante apresentou como testemunha uma de suas clientes, a qual nem sequer soube informar o período em que foi atendida por ele, conforme destacado na sentença:

Note-se que a prova testemunhal, produzida a pedido do Reclamante, foi extremamente frágil. A testemunha não era funcionário do salão mas sim um cliente, que afirmou que ia cortar o cabelo "mês sim mês não", ou seja, indo ao salão bimestralmente e evidentemente sem poder saber as condições da contratação do Reclamante e da prestação de serviços. A testemunha sequer soube precisar o período em que foi atendido pelo Autor.¹²⁴

Além disso, em 20% das sentenças, referentes os processos nº 0100715-86.2017.5.01.0265, 100276-03.2019.5.01.0040 e 0101626-58.2017.5.01.0246, não houve provimento quanto a configuração do vínculo de emprego, tendo sido identificado como principal argumento o recebimento de comissão, concluindo que o reclamante era autônomo, devido sua remuneração basear-se em comissões. Dessa forma, o juízo entendeu que foi assumido o risco do negócio, considerando o reclamante autônomo e afastando o vínculo empregatício.

Segundo a doutrina e a jurisprudência, trabalhador autônomo é aquele que assume os riscos de sua própria atividade, relaciona-se com clientela múltipla, sem qualquer exclusividade, sujeição a horário de trabalho ou subordinação a ordens do empregador.¹²⁵

Outro argumento observado, em três sentenças analisadas (processos nº 0101048-67.2017.5.01.0029, 0101210-66.2017.5.01.0060 e 0100752-13.2017.5.01.0072), correspondendo a 20% demais sentenças que negaram o vínculo empregatício, foram fundamentados na possibilidade de ausência do reclamante ao trabalho, considerando-se confissão a afirmação que o não comparecimento não originaria punição. Assim, para os magistrados que exararam tais julgamentos, o fato de o reclamante confessar que caso faltasse

¹²⁴ BRASIL. Processo nº 0100224-86.2019.5.01.0046. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1746985/1/01002248620195010046-DEJT-21-05-2019.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2021.

¹²⁵ BRASIL. Processo nº 0100715-86.2017.5.01.0265. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1227909/1/01007158620175010265-DEJT-17-08-2018.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2021.

ao serviço não receberia punição foi elemento suficiente para concluir pela ausência de subordinação jurídica. Cabe destacar o trecho do processo nº 0101048-67.2017.5.01.0029, em que o magistrado afirmou:

Diante da prova oral colhida nos presentes autos, entende o Juízo pela inexistência de vinculação do reclamante à reclamada, pois ausentes os requisitos do artigo 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica, sem os quais o vínculo postulado não pode ser reconhecido. Observe-se que a autora confessou que não sofria nenhuma punição no caso de faltar ao serviço, evidenciando a ausência de subordinação jurídica.¹²⁶

Em 6,7% dos casos analisados, não reconhecendo o vínculo empregatício, puderam ser observados fundamentos não jurídicos sobre a questão. A título de exemplo, pode-se citar o trecho da decisão proferida no processo nº 0100278-51.2017.5.01.0263, o qual tramitou na 3ª Vara do Trabalho de São Gonçalo, amparada em argumentos da esfera subjetiva do magistrado:

Ademais, devemos destacar que nenhum empresário capitalista, em sã consciência, contrata trabalhador como autêntico empregado e se obriga a repassar ao mesmo sessenta e cinco por cento ou setenta por cento do valor cobrado pelo serviço prestado. Como quitar todas as despesas do negócio - água, luz, aluguel, impostos e etc. - com os outros trinta e cinco por cento ou trinta por cento e ainda obter algum lucro, objetivo final de qualquer empreendimento comercial?¹²⁷

Por outro lado, nos processos de nº 0100798-83.2018.5.01.0066 e 0100820-97.2019.5.01.0037 as sentenças foram favoráveis ao trabalhador, representando 13,3% dos casos analisados. Nesses casos, o magistrado reconheceu o vínculo de emprego, o argumento principal foi que as atividades exercidas pelas reclamantes eram essenciais para o negócio da reclamada. Assim, não são consideradas atividades eventuais, comprovando a habitualidade do exercício. Inclusive, no processo nº 0100820-97.2019.5.01.0037, o magistrado abordou, inclusive, o conceito de subordinação estrutural, conforme abaixo:

¹²⁶ BRASIL. Processo nº 0101048-67.2017.5.01.0029. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1510819/1/01010486720175010029-DEJT-30-09-2018.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

¹²⁷ BRASIL. Processo nº 0100278-51.2017.5.01.0263. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1514151/1/01002785120175010263-DEJT-16-10-2018.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

Também restou comprovada a subordinação, que, no caso, é até mesmo estrutural, na medida em que as atividades exercidas pela autora para a ré eram essenciais ao seu negócio e não eram atividades eventuais. Restou demonstrado que a sócia da ré controlava o horário das funcionárias, porquanto a autora foi dispensada por ter saído mais cedo para atender clientes fora do salão, o que evidencia a subordinação e o controle de horário. Ademais, a testemunha da ré trata a sócia da ré por "patroa", o que, em conjunto a outros elementos dos autos, afastam a autonomia alegada.¹²⁸

Em análise de outro caso de provimento do vínculo de emprego, processo nº 0101746-10.2017.5.01.0244, representando 6,7% do total analisado, a reclamante trabalhou formalmente para a reclamada. Posteriormente, após a extinção do contrato de emprego, realizou contrato de parceria. Sendo assim, restou comprovada que a reclamante exercia a mesma atividade e da mesma forma de quando trabalhava com vínculo formal, não havendo razão para concluir que na relação posterior não estivessem previstos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

Por outro lado, no processo nº 0100753-51.2018.5.01.0043, que tramitou 43ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, representando 6,7% dos casos estudados. O processo em análise merece destaque, haja vista o reconhecimento da relação de emprego devido ao contrato de parceria não preencher aos requisitos legais. Isto porque dispõe a legislação que será reconhecido o vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão e do profissional parceiro quando o contrato de parceria não for homologado no sindicato da categoria profissional ou no órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego ou quando o profissional parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria, conforme o artigo 1º-C da Lei nº 13.352/2016. No caso em tela, o contrato firmado pelas partes não preenche os requisitos legais e ocasiona nulidade. A reclamante exercia função de manicure, conforme descrito no contrato de parceria. Mas, também realizava atividades de gerente. E, não ocorreu a homologação do contrato de parceria, para cumprir os requisitos formais necessários.

¹²⁸ BRASIL. Processo nº 0100820-97.2019.5.01.0037. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2141349/1/01008209720195010037-DEJT-16-01-2020.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

Em outra sentença, referente ao processo nº 0101552-57.2018.5.01.0411, o qual tramitava na 1ª Vara do Trabalho de Araruama, representando 6,7% das decisões analisadas, foi reconhecida a relação de emprego porque a reclamada obrigou a trabalhadora a executar serviços alheios ao seu contrato de trabalho, bem como não anotar sua CTPS, são atos que configuram falta grave do empregador. E, depoimento da testemunha da reclamante, que inclusive demonstra ter sido seu superior hierárquico, constato que houve irregularidades no curso do contrato de trabalho, as quais desrespeitam o regramento mínimo de garantias legais. De acordo com a prova testemunhal, disponibilizada:

"que foi contemporâneo da autora; que a autora fora contratada como manicure; que, na prática fazia panfletagem, limpeza de loja, além de manicure; que laborava de segunda a sábado, das 08:50h às 19:00h; que, às vezes recebia ordens do dono e, às vezes, do depoente, por ser o funcionário mais antigo da empresa; que a autora recebia salário fixo no começo e, no curso do pacto laboral, passou a receber por comissões; que a percentagem era sobre o atendimento como manicure; que a percentagem correspondia a 50%; que todos os funcionários reclamavam por fazer serviços de panfletagem, pois não foram contratados para isso; que, em virtude disso, houve discussão com a dona; que a discussão gerou a imposição de serviço de panfletagem das manicures; que no dia em que a reclamante pediu demissão, o depoente retornara a loja com um dos donos e encontrou a reclamante descansando no balcão, o que não era permitido; que o depoente chamou a atenção da reclamante e os donos da empresa também o fizeram, o que gerou uma discussão e a autora não gostou e pediu demissão; que a contratação das manicures foi feita com assinatura de CTPS; que, no curso do pacto laboral, o senhor Augusto, sócio da empresa, propôs às manicures que elas abrissem uma MEI para prestar serviço; que todas as funcionárias contratadas pela divulgação do depoente entregaram suas CTPS, porém não foram elas assinadas;¹²⁹

Por fim, quanto ao processo nº 0100641-92.2017.5.01.0245, que tramitou na 5ª Vara do Trabalho de Niterói, correspondente a 6,7% das decisões analisadas, o reconhecimento da relação de emprego pautou-se no argumento de que o suposto prestador de serviços não possuía o mínimo de autonomia e estavam presentes os requisitos da relação de emprego. A testemunha esclareceu que era obrigatório o cumprimento da agenda de clientes; não havia autonomia para “fechar horário” na agenda; nem liberdade para inferir na marcação dos horários, atividade desempenhada pela recepcionista e que não podia fazer-se substituir no trabalho.

¹²⁹ BRASIL. Processo nº 0101552-57.2018.5.01.0411. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1833907/1/01015525720185010411-DEJT-07-08-2019.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

Pode-se depreender da pesquisa que os argumentos para não concessão do vínculo de emprego muitas vezes são baseados nos obstáculos processuais, como para produção e provas, e uma das decisões permite questionar o emprego das subjetividades do julgador para a formação do convencimento.

Analisando o conjunto das normas vigentes e princípios do Direito do Trabalho, possível exercer reflexões críticas sobre a suficiência da remuneração paga por comissão para afastar a configuração da relação de emprego, em análise desconectada das condições para o desenvolvimento das atividades. Também é possível suscitar provocações sobre o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador como parte em um processo, considerando a hipossuficiência técnica e as dificuldades para a produção de provas.

Inclusive, deve-se destacar quanto a relação da diferença de gêneros nas relações de trabalho, quanto ao acesso ao vínculo empregatício e acesso a condições dignas de trabalho. Destaca-se que dentre o total de sentenças analisadas, apenas duas, representando o total de 13,3% das demandas eram de homens. Sendo eles, referentes aos processos 0100224-86.2019.5.01.0046 e 0101626-58.2017.5.01.0246. Ambos, os processos de reconhecimento de vínculo empregatício do sexo masculino as sentenças foram de improcedência. Porém, cabe destacar, que 86,7% dos casos são de pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício do sexo feminino. Assim, percebe-se que as mulheres estão mais suscetíveis a contratações de emprego informal. Por fim, quanto ao núcleo de demandas femininas, em 50% das sentenças ocorreu o reconhecimento de vínculo empregatício, enquanto nos outro 50% não ocorreu o reconhecimento.

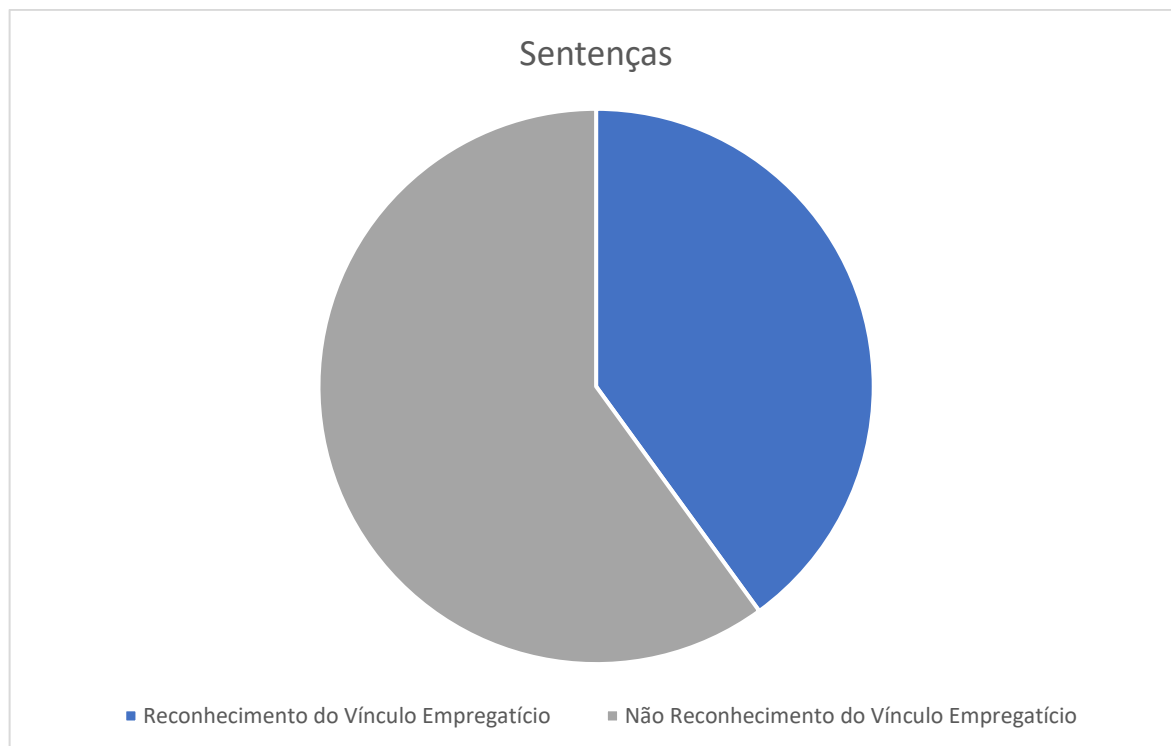
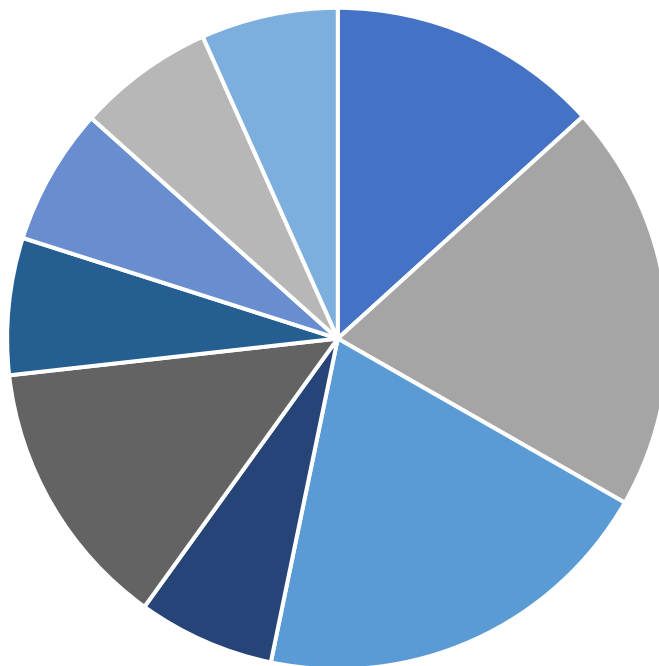


Gráfico 1: Análise dos resultados das sentenças pesquisadas, quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício.
Fonte: Elaboração Própria

Argumentos dos Magistrados



- Sentenças de improcedência- Restaram prejudicadas por conta da prova testemunhal
- Sentenças de improcedência - Restaram prejudicadas pelo argumento do magistrado de que os reclamantes recebiam através de comissão
- Sentenças de improcedência - Restaram prejudicadas devido ao fato de o não comparecimento no serviço não ocasionava punição, ausência de subordinação jurídica
- Sentenças de improcedência - Argumentos da esfera subjetiva do magistrado
- Sentenças de procedência - atividades essenciais para o negócio da reclamada
- Sentenças de procedência - o reclamante já havia trabalhado formalmente para o reclamado
- Sentenças de procedência - contrato de parceria não preencheu os requisitos legais
- Sentenças de procedência - A reclamada obrigou o trabalhador a executar serviços alheios
- Sentenças de procedência - ausência de autonomia e presentes os requisitos da relação de emprego

Gráfico 2: Análise dos resultados das sentenças pesquisadas, quanto o argumento dos magistrados para o reconhecimento de vínculo empregatício ou não.

Fonte: Elaboração Própria

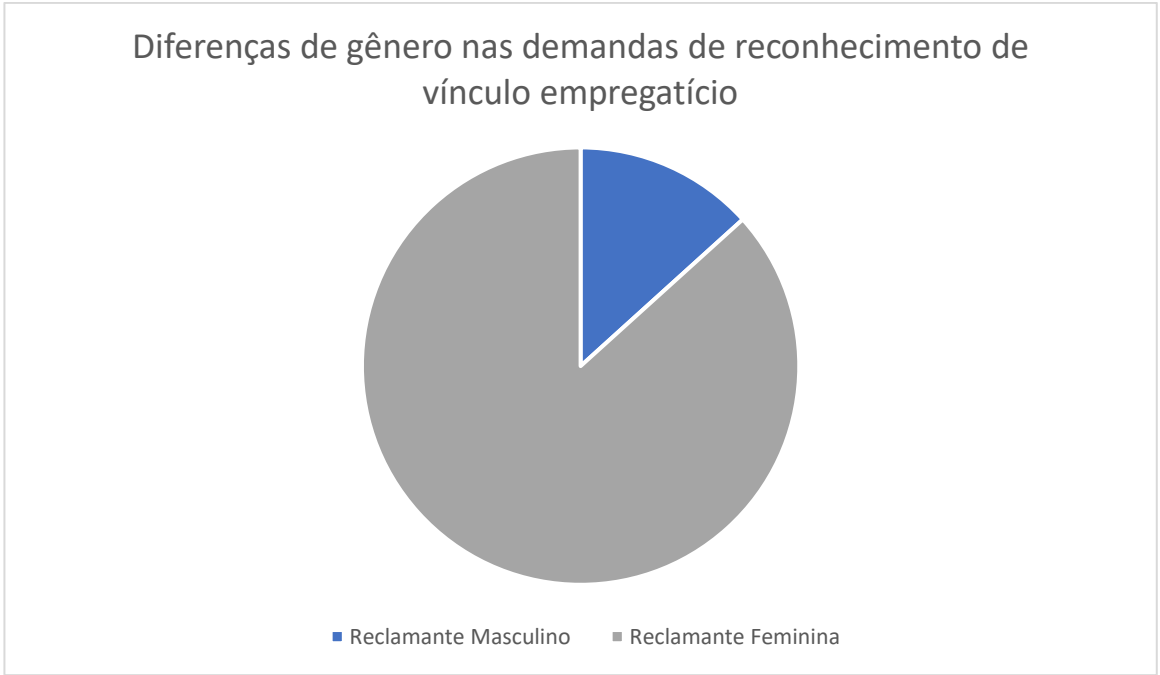


Gráfico 3: Análise dos resultados das sentenças pesquisadas, referente a diferença de gênero quanto as demandas de reconhecimento de vínculo empregatício.
 Fonte: Elaboração Própria

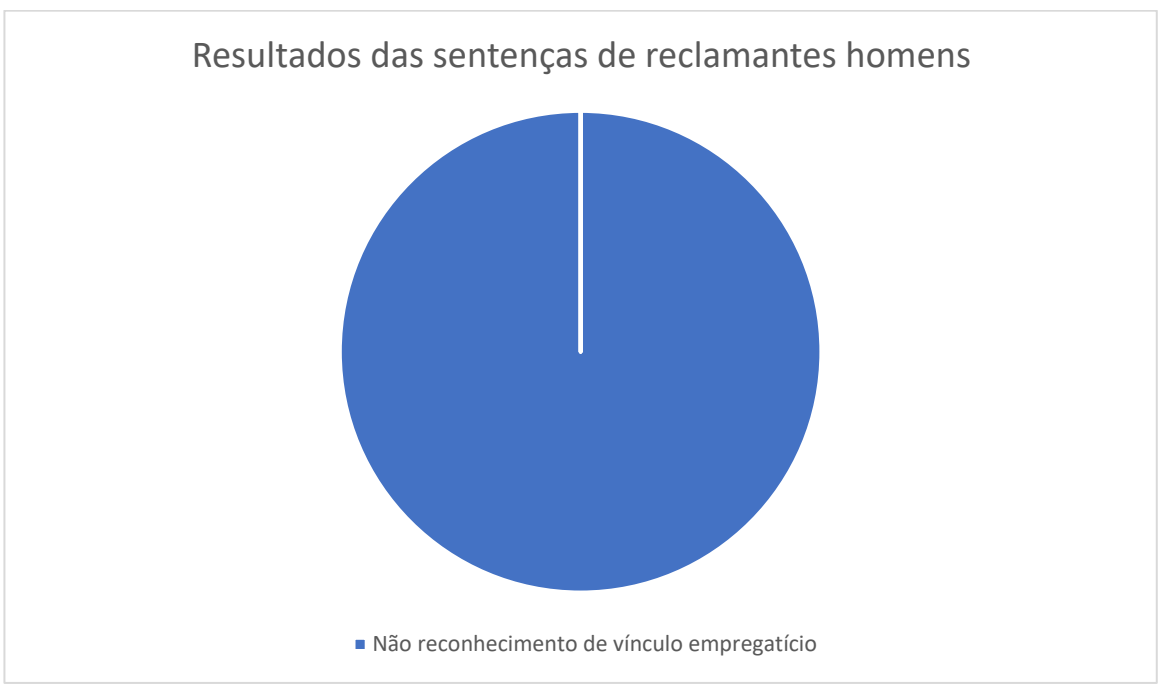


Gráfico 4: Análise dos resultados das sentenças pesquisadas de reclamantes homens e reconhecimento de vínculo empregatício.
 Fonte: Elaboração Própria

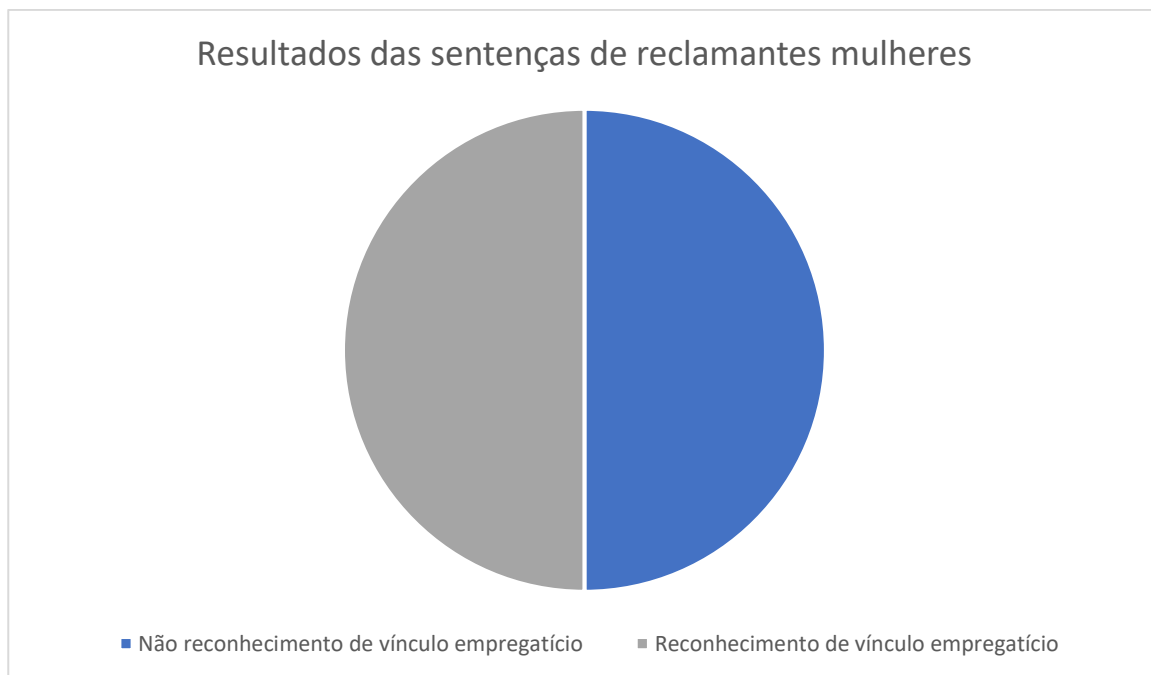


Gráfico 5: Análise dos resultados das sentenças pesquisadas de reclamantes mulheres e reconhecimento de vínculo empregatício.
Fonte: Elaboração Própria

CONCLUSÃO

Primeiramente, deve-se descrever o fenômeno da pejetização, o qual ocorre quando o empregador contrata trabalhadores através da figura da pessoa jurídica, como microempreendedores individuais. O intuito é mascarar a relação de emprego para isentar-se de obrigações e encargos trabalhistas. Assim, o empregador usa como ferramenta a pessoa jurídica para formalmente instituir apenas um contrato de prestação de serviços.

Ademais, esse fenômeno colide com alguns princípios norteadores do direito do trabalho, sendo eles: o princípio da primazia da realidade, proteção e irrenunciabilidade dos direitos.

É necessário verificar no caso concreto se estão presentes os requisitos da relação de emprego, os quais são: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, conforme o artigo 3º da CLT. Se, presentes os requisitos, a prestação de serviços será convertida em reconhecimento de vínculo empregatício, garantindo ao empregado os seus direitos.

É preciso traçar uma linha do tempo com a evolução dos modelos de produção paralelo a evolução do direito, a precarização das condições de trabalho, flexibilização dos direitos do trabalhador e análise do impacto dos governos brasileiros nesse cenário. Deve-se levar em consideração a Crise de 1929, Crise do Petróleo na década de 70, Era Vargas e Ditadura Militar.

Deve-se pontuar as consequências da pejetização para o trabalhador, como: perda dos direitos trabalhistas, encargos oriundos da manutenção da microempresa, pagamento de contribuições sociais, sofrimento psíquico e a falta de identidade dos trabalhadores com o Sindicato.

Outrossim, destacar as inovações legislativas que contribuíram para flexibilização e precarização das condições de trabalho, sendo elas: o artigo 129, Lei 11.196/2005, Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro e a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista.

Por fim, a realização de pesquisa jurisprudencial, analisando quinze sentenças do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT 1, cujo é quanto os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício oriundos de contratos de prestação de serviços em salão de beleza, levando em consideração a Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro e a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista.

Quanto aos dados colhidos durante a pesquisa, percebe-se que das quinze sentenças analisadas, as quais eram de trabalhadores contratados como prestadores de serviços, através da figura dos microempresários individuais os quais trabalhavam em institutos de beleza, buscando o reconhecimento de vínculo empregatício, apenas seis sentenças reconheceram o vínculo empregatício. Assim, o reconhecimento de vínculo empregatício, nesses casos, representa 40%.

Ademais, deve-se ressaltar a importância do artigo 818, da CLT, haja vista que trata do *ônus probandi*. Isso porque, a forma ordinária de contratação de trabalho é mediante vínculo de emprego, o qual se presume existente. Porém, se a reclamada afirmar que o autor da ação prestou serviço de maneira diversa, assume o ônus probatório da questão controvertida. Esse artigo deve ser exaltado, haja vista a vulnerabilidade e hipossuficiência do trabalhador. Destaca-se que dentre os casos estudados na pesquisa, 13,3% restaram com sentença improcedente quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício, por conta dessa vulnerabilidade. Os reclamantes não conseguiram comprovar os requisitos da relação de emprego

Quanto ao conteúdo das sentenças, os juízes buscavam se havia ou não a presença dos requisitos da relação de emprego. Dessa forma, aplicavam o princípio da primazia da realidade, analisando o exercício da atividade na prática, independente do contrato formal. Buscavam

identificar a presença de elementos como subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GOLDENBER, M. **A arte de pesquisar**. São Paulo: Record, 2007.

ATTILA MAGNO E SILVA BARBOSA, J. V. O. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, p. 2, 2015.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. [S.l.]: Saraiva Educação, 2019.

DELGADO, M. G. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 18. ed. [S.l.]: LTR, 2018.

HARVEY, D. Teoria da crise e a queda da taxa de lucro. **D. Geografares**, 2019. Disponível em: <<https://www.periodicos.ufes.br/geografares/article/view/24381>>. Acesso em: 30 Outubro 2020.

MEI no Estado do Rio de Janeiro. **DataSebrae**. Disponível em:

<<https://datasebrae.com.br/mei-no-estado-do-rio-de-janeiro/#:~:text=%2F03%2F2020,-,Qual%20a%20quantidade%20de%20MEI%20no%20Estado%20do%20Rio%20de,6%25%20do%20total%20no%20pa%C3%ADs>>. Acesso em: 30 Outubro 2020.

CASTO, A. S. D. O método quantitativo na pesquisa em direito.

WELFARE state: o que é e quais suas características? **Capital Research**. Disponível em:

<<https://www.capitalresearch.com.br/blog/investimentos/welfare-state/>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

ERA Vargas. **Brasil Escola**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/era-vargas.htm>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

DITADURA Militar no Brasil. **Politize**. Disponível em:

<<https://www.politize.com.br/ditadura-militar-no-brasil/>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

POCHMANN, M. Os três tempos do neoliberalismo brasileiro: Collor, FHC e Temer. **Rede Brasil Atual**. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2016/12/neoliberalismo-em-tres-tempos-no-brasil-7265/>>. Acesso em: 24 Maio 2021.

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 7ª. ed. [S.l.]: FGV Editora, 1999. p. 30, 31, 32, 33, 36,38, 51.

AMAPÁ, S. D. T. D. P. J. F. D. E. D. P. E. O que é um sindicato? **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://sindjuf-pa-ap.jusbrasil.com.br/noticias/100014787/o-que-e-um-sindicato>>. Acesso em: 25 Maio 2021.

FIM da contribuição sindical é Cavalo de Troia para trabalhadores. **Carta Capital**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniaofim-da-contribuicao-sindical-e-cavalo-de-troia-para-trabalhadores/>>. Acesso em: 25 Maio 2021.

SOUZA-LOBO, E. A classe operária tem dois sexos. 3ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 1991. p. 164-176.

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão**. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. S.; SUGITA, K. **Trabalho flexível, empregos precários?** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

DA COSTA, S.; TERNUS, F. In: _____ **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. [S.l.]: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais, v. 2, 2012. p. 195.

MARTINEZ, L. In: _____ **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 736.

MAGNO, A.; BARBOSA, S.; ORBEM, J. V. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 10, 2015. ISSN 2.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 7ª. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 1478.

REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. L. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 70, p. 68, 2018.

TURCATO, S.; RODRIGUES, R. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA**, 2008. ISSN 55.

CARVALHO, M. A. L. D. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos de Salvador - Bahia**. Universidade Católica de Salvador, UCSAL. Salvador. 2010.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. [S.l.]: Boitempo Editorial, 2017.

RUY, K. A. O que se entende por princípio da irrenunciabilidade? **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1743258/o-que-se-entende-por-principio-da-irrenunciabilidade-kelli-aquotti-ruy>>. Acesso em: 16 set. 2021.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito de Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAGALHÃES, C. P. V. D. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 5, 2014. ISSN 1.

OLIVEIRA, L. M. D. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Jus Navigandi**, 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23588>>.

SCHNEIDER, J. M. O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego. **Universidade Federal do Rio Grande**, 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27354/000764603.pdf?sequence=1>>.

BATISTA, I. D. O.; SILVA, P. L. M. F. A PEJOTIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. **TST**, São Paulo, v. 83, Junho 2017.

CAPISTRANO, P. Qual a diferença entre Dissídio, Acordo e Convenção Coletiva? **Fortes Tecnologia**. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/dissidio-acordo-e-convencao-coletiva/>>. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. Constituição: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. [S.l.]: [s.n.].

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. [S.l.]: [s.n.].

BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [S.l.]: [s.n.].

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o regime especial de tributação para a plataforma de exportação de serviços de tecnologia da informação -**

REPES. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm>.

BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2016.

REFORMA da Previdência Social: argumentos contra e a favor! **politize!**, 2021. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/reforma-da-previdencia-argumentos/>>. Acesso em: 05 out. 2021.

DIAS, G. L. D. S.; AGUIRRE, B. M. B. Crise político-econômica: as raízes do impasse. **Estudos Avançados 6.14**, p. 82-84, 1992.

FONSECA, P. C. D. A articulação nacional/regional e as origens da “Revolução de 30”. **Economia Brasileira em Perspectiva Histórica. Brasília: Verbena**, p. 3, 2011.

BALBINOT, C. CLT–Fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática. **Porto Alegre: Editora Memorial do TRT da 4ª Região**, p. 16, 2010.

CASTRO, C. A.; NUNES, T. D. G. Crítica à razão empreendedora; a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo. **UFF/Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito. Niterói**, 2013.

LEVINE, R. M. **Pai dos pobres?:** o Brasil e a era Vargas. [S.l.]: Editora Companhia das Letras, 2001.

SEABRA, E. P. O movimento operário na Primeira República. **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História–ANPUH• São Paulo**, p. 7, 2011.

DRUCK, G. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. **Osal**, 2006.

MOVIMENTO Operário. **FGV CPDOC.** Disponível em: <<https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/QuestaoSocial/MovimentoOperario>>. Acesso em: 05 out. 2021.

DE FREITAS RIBEIRO, A. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, p. 69, 2015.

DA SILVA, T. S. DESEMPREGO E PRECARIZAÇÃO, DUAS DIMENSÕES DA CRISE DO TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 6, p. 9, 2005.

OLIVEIRA, H. C. OS SINDICATOS E OS MOVIMENTOS SOCIAIS NA " ERA VARGAS". **Horizonte Científico**, 2011. 1.

PEREIRA, L. C. B. O governo Collor e a modernidade em tempos incertos. **Novos Estudos CEBRAP**, 1991. 3.

BRASIL. Processo nº 0100715-86.2017.5.01.0265. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1227909/1/01007158620175010265-DEJT-17-08-2018.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. Processo nº 0100276-03.2019.5.01.0040. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2161430/1/01002760320195010040-DEJT-30-01-2020.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2021.

BRASIL. Processo nº 0100224-86.2019.5.01.0046. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1746985/1/01002248620195010046-DEJT-21-05-2019.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2021.

BRASIL. Processo nº 0101048-67.2017.5.01.0029. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1510819/1/01010486720175010029-DEJT-30-09-2018.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Processo nº 0100278-51.2017.5.01.0263. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1514151/1/01002785120175010263-DEJT-16-10-2018.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Processo nº 0100820-97.2019.5.01.0037. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2141349/1/01008209720195010037-DEJT-16-01-2020.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Processo nº 0101552-57.2018.5.01.0411. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**. Disponível em:

<<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1833907/1/01015525720185010411-DEJT-07-08-2019.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Decreto Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>.

BATISTA, E. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. **III Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, 2008.

GALLO, E. E. A. Notas sobre el liberalismo clásico. **Estudios públicos**, p. 248, 1986.