



UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU

CURSO DE DIREITO

Carolina Cortez de Faria Andrade

**PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL: BREVE
ANÁLISE ACERCA DO IMPACTO QUE O DESEMPREGO GERA NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO**

SÃO PAULO

2023

CAROLINA CORTEZ DE FARIA ANDRADE

**PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL: BREVE
ANÁLISE ACERCA DO IMPACTO QUE O DESEMPREGO GERA NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Artigo científico apresentado ao curso de Direito da universidade São Judas Tadeu como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: André Adriano Nascimento

SÃO PAULO

2023

SUMÁRIO

1. Introdução.....	6
2. Evolução do direito do trabalho	7
2.1 Surgimento e evolução do direito trabalhista no Brasil	8
3. Influência dos direitos Humanos no direito do trabalho	9
4. Os direitos trabalhistas no Brasil atualmente.....	11
4.1 Vínculo empregatício	13
4.2 Tipos de contratação admitidas	14
4.3 Trabalhos informais	15
5. Desemprego e suas consequências.....	15
5.1 Pejotização	17
6. Conclusão.....	19

Precarização das relações trabalhistas no Brasil: análise acerca do impacto que o desemprego gera nas relações de trabalho

Carolina Cortez de Faria Andrade

Resumo: O presente artigo objetiva fazer uma breve análise acerca da precarização das relações trabalhistas, em face a situação de desemprego no Brasil atualmente considerando o crescente número de trabalhadores informais, sob a ótica do direito trabalhista e dos direitos humanos, expondo quais são as causas geradoras e seus impactos nas relações de trabalho. Como forma de demonstrar de quais maneiras o desemprego tem afetado as relações de trabalho e os direitos trabalhistas, foi realizada uma pesquisa visando expor quais os tipos de trabalhos e contratações informais, tornaram-se mais comuns e as razões que acarretaram nesse resultado.

Palavras-chave: Relações de Trabalho; Desemprego; Direitos trabalhistas

Abstract: The present article aims to provide a brief analysis of the precariousness of labor relations in the face of unemployment in Brazil, considering the increasing number of informal workers, from the perspective of labor law and human rights, exposing the underlying causes and their impacts on labor relations. In order to demonstrate how unemployment has affected work relationships and labor rights, a study was conducted to identify the types of informal jobs and hiring practices that have become more common, as well as the reasons that led to this outcome.

Keywords: Labor Relations; Unemployment; Labor Rights

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CF – Constituição Federal

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PNADC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Art. - artigo

1. Introdução

O presente artigo contempla o cenário atual de desemprego no Brasil, que tem sido uma das causas geradoras da precarização das relações de trabalho, visto que é crescente o número de pessoas trabalhando de maneira informal em face a necessidade de trabalhar somada a falta de oportunidades de emprego.

O trabalho é constitucionalmente definido como um dos direitos fundamentais para garantia da dignidade humana. Visto isso, o ordenamento jurídico estabelece diversas normas, para que as relações trabalhistas sejam dignas e justas para ambas as partes, porém, ainda assim por muitas vezes estas são desrespeitadas gerando precarização nas relações trabalhistas.

As oportunidades de emprego estão escassas se comparadas a quantidade de pessoas que necessitam trabalhar, dessa maneira, torna-se cada vez mais comum que pessoas desempregadas se submetam a trabalhar em empregos que não aderem as normas jurídicas, muitas vezes abdicando de seus direitos trabalhistas em face à necessidade de ter acesso ao direito fundamental de trabalhar, para garantir o essencial a subsistência.

A CLT define o que gera vínculo empregatício e quais são os direitos do empregado, além de regular as relações de trabalho. Porém, tornaram-se mais frequentes os casos onde empregadores utilizam meios alternativos para empregar pessoas de maneira informal, visto que dessa maneira, não precisam arcar com os custos de manter um empregado formalmente, a pejotização é um dos exemplos desse tipo de contratação.

Além disso, devido à falta de oportunidade de emprego e a necessidade de trabalhar, muitas pessoas tem optado por trabalhar de maneira independente, seja prestando serviços, por aplicativos por exemplo, ou até mesmo produzindo e vendendo algo.

Diante do exposto, os dados apresentados a seguir visam mostrar de que maneira os direitos trabalhistas regulam as relações de trabalho, com a finalidade de garantir condições dignas de trabalho a todos.

2. Evolução do direito do trabalho

Inicialmente não existia direito do trabalho, apenas o trabalho em si. Isso porque a primeira forma conceituada como trabalho, era realizada por escravos, e estes que por sua vez eram tratados como mercadoria e posse, portanto não possuíam nem dignidade humana, nem direitos, apenas o dever de trabalhar. Visto isso, o trabalho era tido como forma de tortura e o termo inclusive deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, que era um instrumento de três pernas utilizado para imobilização de cavalos e bois para serem ferrados, e também para torturar escravos preso.

O conceito de trabalho foi mudando ao longo do tempo, e deixou de ser visto como tortura ou castigo e passou a ser compreendido como uma maneira do homem sustentar-se. Inclusive na idade média, surgiram corporações de ofício e apesar de não ser regulamentado por normas jurídicas, havia mais liberdade no trabalho.

Em um contexto geral, no mundo, o direito do trabalho passou a evoluir a partir da revolução industrial que ocorreu na Inglaterra no século XVIII, pois nesse período houve uma considerável mudança na maneira que a sociedade produzia. Com o surgimento da máquina a vapor e das fábricas, ocorreu a expansão da mão de obra assalariada, que aumentou muito escala de a produção considerando a utilização das máquinas e da divisão do trabalho nas linhas de produção.

Dessa maneira, o proletariado estava submetido a condições de trabalho degradantes, com jornadas desumanas e remuneração injusta, e como resposta a isso os empregados começaram a fazer reivindicações e o estado passou a intervir a favor destes, assim direito trabalhista se desenvolveu.

Entretanto o direito do trabalho só se institucionalizou de fato, a partir do que é conhecido como segunda “dimensão” ou “geração” dos direitos humanos e fundamentais, pois estes relacionam-se com direitos sociais, culturais e econômicos. Após o fim da primeira guerra mundial, em 1919, a partir do tratado de Versalhes surgiu a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que visa promover condições trabalho dignas e igualitárias. Em 1944, após a segunda

guerra mundial, foi aprovada a declaração de Filadélfia, que além de reforçar os princípios da OIT, também a colocou como organização internacional competente para garantia do valor da justiça social, não se restringindo mais apenas ao âmbito trabalhista.

2.1 Surgimento e evolução do direito trabalhista no Brasil

No Brasil, a evolução do direito trabalhista teve início a partir da abolição da escravidão, porém, antes disso já haviam alguns indícios de que o país avançaria nesse aspecto. Em 1824, Dom Pedro I, outorgou a constituição que aboliu as corporações de ofício, para que assim houvesse liberdade no exercício de ofícios. Em 1871 foi promulgada a lei do ventre livre, que determinava que os filhos de escravos nasceriam livres. Em 1885, a lei dos sexagenários determinou a libertação dos escravos com mais de 60 anos. Por fim, em 1888 foi promulgada a lei Aurea, que aboliu a escravidão no Brasil.

A abolição do trabalho escravo resultou na necessidade de realocar mão de obra nas oficinas, armazéns, fazendas e manufaturas do país. A partir disso gradativamente foram se instaurando algumas leis isoladas que regulavam as relações de trabalho, a título de exemplo é possível citar o decreto n. 1.313, de 1891 que regulamentou a fiscalização de fábricas com mão de obra de menores de idade, e também a lei n. 4.982, de 25 de dezembro de 1925, estabelecia 15 (quinze) dias de férias anuais.

Certamente a OIT (organização Internacional do Trabalho) tem alguma influência no que tange os direitos trabalhistas no Brasil, visto que o país é um de seus fundadores e signatários. No período antecedente ao estado-novo é possível notar que havia comprometimento do país em relação as convenções internacionais do trabalho, uma vez que mesmo não tendo validade interna o Brasil obrigava-se a cumprir o que era estabelecido pelas convenções, ao menos em âmbito internacional, tendo inclusive ratificado algumas delas. Entretanto, somente em 1935 ocorreu a promulgação de convenções da OIT no Brasil.

Apenas em 1930, após a revolução que levou Getúlio Vargas a tornar-se presidente, foi que houve a expansão dos direitos trabalhistas, com a criação

de várias leis e decretos trabalhistas. Em 1943, o então presidente Getúlio Vargas sancionou a Consolidação da Leis Trabalhistas, assim unificando e organizando toda a legislação trabalhista já existente.

3. Influência dos direitos Humanos no direito do trabalho

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 reconhece o trabalho como um dos direitos sociais, destacando sua importância essencial para o desenvolvimento econômico e político, além de ser uma das formas de garantia de uma vida digna. Nesse aspecto, o direito trabalhista evoluiu de forma a garantir a dignidade humana, uma vez que no sistema capitalista é comum que, diante da necessidade de obtenção de lucro, ocorra a desumanização do homem, que passa ser visto como mera mão de obra substituível.

O conceito de dignidade humana tem fundamento no pensamento do filósofo alemão Immanuel Kant, que foi o primeiro a reconhecer que não é possível atribuir um preço ao homem, pois este deve ser considerado como um fim em si mesmo e em função da sua autonomia enquanto ser racional. Nesse sentido, ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA pontua que se deve a Kant a primeira enunciação do princípio da dignidade humana:

É por essa razão que se identifica na obra de Kant, o mais radical dos pensadores da Modernidade, a base para a construção da contemporânea filosofia dos direitos humanos. Afinal, todo o sistema internacional de proteção dos direitos humanos nada mais é do que uma tentativa de restauração do paradigma da modernidade jurídica diante da irrupção do fenômeno totalitário. Por isso, a concepção kantiana a respeito da dignidade é essencial à atribuição de significado jurídico ao termo e, logicamente, para a determinação do sentido do alcance do princípio da dignidade da pessoa humana. Para Kant, a dignidade é o valor de que se reveste tudo aquilo que não tem preço, ou seja, não é passível de ser substituído por um equivalente. Dessa forma, a dignidade é uma qualidade inerente aos seres humanos enquanto entes morais: na medida em que exercem de forma autônoma a sua razão prática, os seres humanos constroem distintas personalidades humanas, cada uma delas absolutamente individual e insubstituível.

Consequentemente, a dignidade é totalmente inseparável da autonomia para o exercício da razão prática, e é por esse motivo que apenas os seres humanos revestem-se de dignidade. (CUNHA, 2005)

Apesar do pensamento kantiano ter nos dado o conceito inicial do que é dignidade humana, este atualmente não reflete o que entendemos como tal, isso se deve ao fato da evolução da sociedade num contexto geral, bem como fatos sucessores a essa conceituação, e também à sua concepção sobre as normas jurídicas. Na obra de Kant existem pequenas diferenças entre as dimensões morais e jurídicas, para ele a moral partia apenas do pensamento individual de cada um, enquanto o direito era uma regra imposta.

Corroborando com o que foi descrito no texto acima, JEAN-LOUIS BERGEL consegue exprimir bem essa percepção:

(...) Kant, negando o fundamento metafísico de todas as morais transcendentais, tira a regra moral da vontade autônoma dos homens. Assim, segundo ele, a moral procede apenas da 'voz interior' de cada qual e não de um mandamento exterior, enquanto o direito é uma regra de vida traçada e aplicada sob a coerção social. Do mesmo modo, para Kant, o direito se interessaria apenas pelas ações, pelo 'foro exterior', e não pelos móbeis que as inspiram, ao passo que a moral só se concentraria nas intenções e nos motivos do homem, em seu 'foro interior' e não em suas ações. (BERGEL, 2001)

Em suma, o conceito de dignidade humana é filosófico e abstrato e não tem definição única, porém atualmente, podemos compreender como dignidade humana o valor intrínseco de cada indivíduo, determinado pela moralidade, espiritualidade e honra do ser humano. A dignidade humana é um dos princípios base do ordenamento jurídico de países democráticos, impactando em diversas áreas do direito. Nesse contexto, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, estabelece que a todo ser humano deve ser conferida a liberdade e igualdade em dignidade e direitos, unificando as premissas de todas as dimensões dos direitos fundamentais:

Artigo 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade. (PARIS, 1948)

Na constituição Federal de 1988 é possível observar em diversos artigos as premissas das dimensões dos direitos humanos sendo aplicadas, a título de exemplo é pertinente citar o seu art. 1º inciso III, que define a dignidade humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito:

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:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988)

Inclusive, em seu o art. 4º inciso II, da CF determina que as relações internacionais do Brasil se regem pelo princípio da prevalência dos direitos humanos.

Diante disso, podemos compreender que condições dignas de trabalho são aquelas em que o empregado tem seus direitos respeitados, não havendo exploração nem exposição que possa colocar em risco sua integridade física ou mental.

4. Os direitos trabalhistas no Brasil atualmente

Apesar de até os dias atuais ainda utilizarmos da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 para regular as relações e condições de trabalho, ao longo dos anos houveram alterações e atualizações significativas, algumas trazidas pela própria constituição federal de 1988, assim acompanhando a evolução da sociedade.

Conforme já demonstrado, como país democrático o Brasil adere aos direitos humanos, que é princípio de vários âmbitos do ordenamento jurídico,

incluindo o direito do trabalho, regulado pela CLT e pela constituição federal. O trabalho é considerado pela constituição federal, como um dos direitos fundamentais para garantia da dignidade humana.

Atualmente a Consolidação das leis trabalhistas regulam as relações de trabalho individuais e coletivas, determinando como se estabelece o vínculo empregatício, quais são os direitos do empregado, tipos de contrato, penalidades para os casos de violação dos direitos descumprimento da lei e etc.

Em 2017 foi sancionada a lei 13.467/17, que ficou popularmente conhecida como reforma trabalhista, que modificou e elucidou a interpretação de diversos artigos da CLT, além de ajustar a legislação às novas formas de trabalho que já existiam na prática, porém não eram devidamente respaldadas pela lei.

A reforma trabalhista trouxe maior segurança jurídica aos empregadores que contratam trabalhadores em regimes intermitentes, parciais, remotos, ou que optam pelo uso de trabalho terceirizado. Quanto ao empregado, no que concerne os impactos gerados pela lei 13.467/17, existem duas linhas de pensamento distintas.

Enquanto alguns entendem que os impactos foram positivos pela facilitação nos processos de contratação que conseqüentemente aumentaria as oportunidades de emprego, ao menos era o que se esperava. Outros defendem que houve prejuízo aos empregados, sob a ótica de que facilitação na contratação pode estar relacionada ao aumento das contratações informais e do trabalho em condições menos estáveis.

Além disso, outro impacto negativo a redução no poder de mediação dos sindicatos que deixa o empregado mais vulnerável. Para exemplificar o exposto, podemos citar o art. 444, da CLT, ao qual foi incluído parágrafo único através da reforma trabalhista:

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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) (BRASIL, 1943)

4.1 Vínculo empregatício

São requisitos que caracterizam vínculo empregatício a subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, conforme estabelece o art. 3º, da CLT:

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. (BRASIL, 1943)

A subordinação acontece quando o empregador, definido pelo art, 2º da CLT, assume o papel de supervisor em relação ao funcionário, o que implica em determinar as tarefas que o profissional deve realizar, o horário a ser cumprido, a delegação de responsabilidades e outras atribuições. Já a onerosidade diz respeito a remuneração (salário) que o empregado receberá pelo serviço prestado. A não eventualidade significa que o empregado deve prestar serviços de maneira contínua, e não pontual ou eventual, assim ficando impedido de prestar serviços a outras empresas. Por fim, a pessoalidade

determina que o empregado não pode ser substituído ou representado por conta própria.

Dessa maneira, só é considerado empregado a pessoa física que realiza serviços continuamente para um único empregador, estando subordinado a este, mediante pagamento de salário. Existem alguns tipos de vínculo empregatício, sendo o mais comum deles o contrato mediante assinatura da CTPS, porém além desse, também existe o contrato de estágio profissional, regido pela Lei Nº 11.788 de 2008 e o contrato de trabalho doméstico, regulamentado pela Lei Complementar 150 de 2015, que pode, mas não necessariamente gera vínculo.

4.2 Tipos de contratação admitidas

Como já citado anteriormente, a reforma trabalhista flexibilizou algumas formas de contratação e ratificou outras que já existiam, mas não eram regulamentadas por lei. O art. 443, da CLT, prevê de quais que os contratos individuais de trabalho podem ser celebrados e também a possibilidade de contratação intermitente, ou por prazo determinado:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. [\(Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; [\(Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; [\(Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

c) de contrato de experiência. [\(Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

O funcionário contratado por prazo determinado goza dos mesmos direitos que o contratado por prazo indeterminado, porém, quem mais se beneficia com essa modalidade é o empregador, que pode manter o funcionário em face a sua própria necessidade apenas, o mesmo vale para o contrato intermitente e o contrato de experiência que é uma modalidade do de prazo determinado.

4.3 Trabalhos informais

O trabalho informal é caracterizado pela realização de atividades remuneradas sem estabelecer um vínculo empregatício, ou seja, o trabalhador atua de forma autônoma. Esse tipo de trabalho é desvantajoso para o prestador de serviço visto que, este trabalha sem os direitos ou garantias que tem um empregado e também não tem estabilização financeira devido a variação de renda.

Um exemplo de trabalho informal que se tornou popular foi a prestação de serviços via aplicativos de celular, como o ifood, que media a relação entre estabelecimento; entregador e consumidor e também o uber que possibilita que motoristas encontrem corridas em tempo real. Ainda que esse tipo de trabalho não garante nenhum benefício ao prestador, acabou tornando-se uma alternativa diante da necessidade. Afinal ter alguma renda mesmo que sem benefícios, é melhor do que não ter nenhuma.

5. Desemprego e suas consequências

É considerada desempregada ou desocupada a pessoa que tem a idade mínima para trabalhar, está disponível e em busca de trabalho. Em agosto de

2021 a taxa de desemprego no Brasil registrada pelo IBGE foi de 13,2%, sendo considerada a 4ª pior do mundo, segundo o levantamento realizado pela Austin Rating essa taxa representa o dobro da média mundial e foi a pior entre os membros do G20. Esse número era preocupante, porém justificável visto que o país ainda se encontrava em um cenário crítico em relação a pandemia da Covid-19.

O cenário pandêmico certamente foi um dos piores agravantes no que diz respeito ao desemprego no Brasil. Isso porque durante a pandemia diversos contratantes precisaram encerrar atividades ou diminuir o quadro de funcionários para cortar gastos. No último trimestre de 2020 a taxa de desemprego no país chegou a 14,6%, segundo o que aponte o IBGE, essa taxa corresponde a 14,1 milhões de pessoas e foi a maior de uma taxa histórica que começou em 2012. Na perspectiva pós pandemia é possível verificar a diminuição da quantidade de pessoas desocupadas.

No primeiro semestre de 2023, a taxa de desocupação foi de 8,8% que representa 9,4 milhões de desempregados, houve um aumento 0,9 ponto percentual (p.p.) na comparação com o trimestre anterior encerrado em dezembro de 2022, que a taxa foi de 7,9%. Enquanto isso o total de ocupados reduziu-se em 1,6%, esse número condiz a 1,5 milhão de pessoas. Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), divulgada pelo IBGE. De acordo com análise realizada pela coordenadora de Trabalho e Rendimento do IBGE, Adriana Beringuy:

“Esse movimento de retração da ocupação e expansão da procura por trabalho é observado em todos os primeiros trimestres da pesquisa, com exceção do ano de 2022, que foi marcado pela recuperação pós-pandemia. Esse resultado do primeiro trimestre pode indicar que o mercado de trabalho está recuperando seus padrões de sazonalidade, após dois anos de movimentos atípicos”

Apesar da recuperação do mercado de trabalho, os números ainda são preocupantes, ainda mais considerando que essa diminuição da taxa de desemprego está relacionada ao aumento da quantidade de pessoas em trabalhos informais. Como já informado, é considerado desempregado a aquele que tem idade, disponibilidade e busca por trabalho, logo, se uma

pessoa que está trabalhando de maneira informal deixa de procurar emprego, ou fica indisponível para tal, ela não é considerada desocupada. De acordo com a PNADC, realizada pelo IBGE, a taxa de informalidade do primeiro trimestre de 2023 foi de 39,0, enquanto a taxa do 4º trimestre de 2022 foi de 38,8, ou seja, o número de trabalhadores informais cresceu, assim como o número de desempregados.

5.1 Pejotização

A “pejotização” caracteriza-se como uma modalidade de contratação em que o contratante exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, seja por MEI ou uma sociedade empresária, para realizar a prestação de serviços de natureza pessoal, seja para efetivar a contratação ou manter o posto de trabalho.

O contrato de prestação de serviços não gera vínculo empregatício, ou pelo menos não deveria gerar, uma vez que não é regido pelo direito do trabalho, mas sim pelo direito civil. Portanto, nessa modalidade de contratação aquele que o contratado não estaria subordinado ao contratante, tão pouco deveria colaborar de maneira continua mediante salário definido.

A “pejotização” não deve ser confundida com terceirização, na terceirização existe uma relação triangular, portanto mesmo que o empregado não tenha um vínculo direto com a empresa contratante, ele tem vínculo com a empresa terceirizada. Já a “pejotização”, ocorre porque alguns contratantes fazem mal-uso da possibilidade de contratação de prestador de serviços e utilizam dela como uma maneira de contratar o que seria um empregado, mas sem reconhecê-lo como tal, assim ficando desobrigado de conceder os direitos trabalhistas do empregado, uma vez que o vínculo empregatício não é reconhecido no contrato.

Para a empresa que contrata “pejota” só há vantagens, visto que não precisa arcar com os encargos trabalhistas e fiscais, e ainda conta com uma prestação de serviço ininterrupta pelo período de 12 (doze) meses, uma vez que diferentemente de empregado, a empresa não goza do direito a férias. Enquanto para a “pejota em si não existe vantagem alguma, visto que adquire

deveres de empregado sem os direitos de um e ainda precisa arcar com os custos de manter-se como pessoa jurídica e não como pessoa física.

Diante disso, a justiça do trabalho entende a “pejotização” como uma prática fraudulenta, visto que é utilizada para alienar os direitos de terceiro. Para exemplificar essa afirmação é possível citar a seguinte ementa jurisprudencial:

PEJOTIZAÇÃO - RELAÇÃO DE EMPREGO. A pejotização é um estratagema por meio do qual o empregador mascara a relação de emprego a fim de se eximir das responsabilidades trabalhistas, induzindo o empregado a criar um CNPJ. Trata-se de uma espécie fraudulenta de pactuação, que coloca o empregado em posição vulnerável perante o empregador. Constatada a prática da pejotização, como no caso concreto sob exame, o contrato de prestação de serviços autônomos entre as partes é nulo de pleno direito. Assim, e se encontrando preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu o vínculo empregatício. (TRT, 2022)

Em 2005 foi instituída a lei 11.196 que em seu art. 129 prevê a possibilidade de prestação de serviços intelectuais em caráter personalíssimo:

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](#). (BRASIL, 2005)

Entretanto, o artigo também determina que essa prática não pode contrariar o estabelecido pelo art. 50 do código civil, que dispõe o seguinte:

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso. ([Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019](#)) (BRASIL, 2002)

Sendo assim, aqueles que tentam justificar a prática da “pejotização” utilizando do art. 129 da lei 11.196/2005, tem seu argumento invalidado, pois contratar uma pessoa jurídica para camuflar a relação de emprego, e burlar a

legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, caracteriza o desvio da finalidade da pessoa jurídica.

6. Conclusão

Diante todo o exposto acima, fica demonstrado que o direito do trabalho no Brasil surgiu sob influência de acontecimentos externos, no que tange o direito trabalhista podemos considerar que nosso país avançou significativamente ao longo do tempo, aderindo aos direitos humanos afim de garantir a proteção e preservação da dignidade humana e direitos da parte hipossuficiente na relação de trabalho.

Mesmo considerando todo o progresso realizado, infelizmente podemos observar que houve certo retrocesso desde a reforma trabalhista. Isso porquê, a lei 13.467/2017 flexibilizou muito as formas de contrato, de maneira que acabou sendo mais benéfica ao contratante, por razões como a facilitação de negociação por acordo individual, e reconhecimento de modalidades de contratação, como o contrato por prazo determinado. Com a lei estando menos restritiva em relação ao acordo individual o empregado torna-se mais vulnerável. Quanto ao contrato de prazo determinado, este não prejudica o empregado diretamente, porém seu potencial impacto que é preocupante, uma vez que findo o contrato a empresa não é obrigada a prorrogar ou contratar por prazo indeterminado, sendo assim pode consequentemente contribuir com o aumento do desemprego.

Podemos observar também que um dos principais geradores da precarização das relações de trabalho é o desemprego, pois esse tem impactos negativos em cadeia. A principal consequência decorrente do desemprego é o aumento do trabalho informal, que cresceu significativamente em nosso país desde a pandemia.

O trabalho informal contribui, com o crescimento da desigualdade social, uma vez que o trabalhador autônomo não possui os direitos e garantias garantidos pela CLT. Ainda assim, muitas pessoas acabam trabalhando de maneira informal em face a necessidade de arcar com os custos de vida básicos.

A escassez de oportunidades de empregos mediante a quantidade de pessoas desocupadas, também acaba trazendo um cenário que possibilita as empresas a fazerem exigências desbalanceadas e que não condizem com a remuneração oferecida, visto que há uma alta demanda por emprego e poucas oportunidades.

Além disso, a alta taxa de desocupação pode corroborar com incidência de práticas abusivas e fraudulentas, como a “pejotização”, que viola direitos trabalhistas na tentativa de mascarar a relação de emprego em benefício próprio. Nesse aspecto, novamente o empregado é o maior prejudicado pois em face a necessidade, vai aderir as obrigações de empregado, porém não terá os direitos de um. Mesmo que a justiça do trabalho e diversos doutrinadores concordem que a “pejotização” é uma prática fraudulenta, ainda não existe lei específica ou entendimento que a bloqueie, isso certamente contribui para que essa prática continue ocorrendo.

Mesmo que o Brasil tenha uma forte legislação trabalhista, fica claro que é necessário fazer adequações e atualizações nos direitos trabalhistas, observando sempre os problemas e o cenário em que o país se encontra. Também é preciso de mais fiscalização em relação a aderência das leis trabalhistas nas relações de emprego, para que o a dignidade humana e direitos da parte hipossuficiente da relação de trabalho sejam preservados, assim a precarização das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, A. M. e 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, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BERGEL, Jean-Louis – "Teoria geral do direito"; tradução de Maria Ermantina Galvão – São Paulo: Martins Fontes, 2001.

CUNHA, Alexandre dos Santos – "A normatividade da pessoa humana: o estudo jurídico da personalidade e o Código Civil de 2002" – Rio de Janeiro: Forense, 2005

DE OLIVEIRA, Laura Machado. Pejotização e a precarização das relações de emprego. Endereço para permuta, v. 14, p. 25, 2013.

FERREIRA, Marcos Moura - TRT-3 - ROT: 00102866720215030139 MG 0010286-67.2021.5.03.0139, Relator: Marcus Moura Ferreira, Data de Julgamento: 31/05/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 03/06/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1529692154>

LACERDA, Luana Pereira; DE CASTRO MARINO, Lúcia Helena Fazzane – "A Evolução do Direito do Trabalho Como Um Direito Fundamental e os Reflexos da Globalização" - REGRAD - Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM - ISSN 1984-7866, [S.l.], v. 10, n. 01, p. 259 - 284, oct. 2017. ISSN 1984-7866. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/2191>

NETO, José Francisco, S. e BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946, (V.1). Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2015

QUEIROZ, Victor Santos. A dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant.: Da fundamentação da metafísica dos costumes à doutrina do direito. Uma reflexão crítica para os dias atuais. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 757, 31 jul. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7069>.