



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ROGÉRIO MORAES PORTES DE OLIVEIRA

**A PERDA DE DIREITOS GERADOS PELOS CONTRATOS VIA MEI, PEJOTIZAÇÃO E A
FLEXIBILIZAÇÃO DA CLT**

LAVRAS – MG

2023

ROGÉRIO MORAES PORTES DE OLIVEIRA

**A PERDA DE DIREITOS GERADOS PELOS CONTRATOS VIA MEI, PEJOTIZAÇÃO E
A FLEXIBILIZAÇÃO DA CLT**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães.

LAVRAS – MG

2023

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico da
Biblioteca Central do UNILAVRAS

O48 Oliveira, Rogério Morais Portes de.
A perda de direitos gerados pelos contratos via mei,
pejotização e aflexibilização da CLT / Rogério Morais Portes de
Oliveira. – Lavras: Unilavras, 2023.

50f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,
2023.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Relação de trabalho. 2. Contratos de trabalho. 3.
Consolidação do direito trabalhista. 4. Pejotização. 5.
Microempreendedorismo. I. Guimarães, Giovani Gomes

ROGÉRIO MORAES PORTES DE OLIVEIRA

**A PERDA DE DIREITOS GERADOS PELOS CONTRATOS VIA MEI, PEJOTIZAÇÃO E
A FLEXIBILIZAÇÃO DA CLT**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

APROVADO EM: 19/10/2023

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimaraes / UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2023

*Para minha esposa, Alessandra
Cristiana de Assis Oliveira, que
deu pleno apoio na minha jornada
para conseguir completar mais
essa conquista na minha vida
profissional.*

AGRADECIMENTO

À Deus, em primeiro lugar, por ter me dado a inspiração e a força necessária, para continuar na empreitada da busca do saber.

À minha ilustre esposa Alessandra Cristina, que me proporcionou todo incentivo necessário nos momentos mais cansativos, que diversas vezes tive que deixar de lado, e mesmo assim me apoiou nessa trajetória.

Por fim, aos professores que contribuíram com o processo de minha formação e ao meu professor orientador Me. Giovani Gomes Guimarães.

“O que sabemos é uma gota.
O que ignoramos é um oceano.”
Isaac Newton (1643-1727)

RESUMO

Introdução: Este trabalho analisa as mudanças na relação de trabalho ao longo do tempo, especialmente as transformações ocorridas com a evolução do setor econômico. **Objetivo:** O presente trabalho teve como objetivo discutir as novas facetas do capitalismo em relação às alterações nas leis trabalhistas, incluindo a Pejotização, o Microempreendedorismo e os Contratos Intermitentes regulamentados pela CLT. Estas mudanças, legalizando relações contratuais pelo Código Civil, resultaram na perda de direitos dos trabalhadores. **Metodologia:** A metodologia a ser utilizada é bibliográfica, baseada na análise de artigos e obras de outros autores, juntamente com a avaliação de contratos de prestação de serviço. **Conclusão:** O estudo destaca uma diminuição significativa nos direitos trabalhistas em virtude dessas mudanças.

Palavras-chave: Relação de Trabalho, Contratos de Trabalho, Consolidação do Direito Trabalhista, Pejotização, Microempreendedorismo.

ABSTRACT

Introduction: This work analyzes changes in the employment relationship over time, especially the transformations that occurred with the evolution of the economic sector.

Objective: The present work aimed to discuss the new facets of capitalism in relation to changes in labor laws, including Pejotização, Microentrepreneurship and Intermittent Contracts regulated by the CLT. These changes, legalizing contractual relationships by the Civil Code, resulted in the loss of workers' rights. **Methodology:**

The methodology to be used is bibliographic, based on the analysis of articles and works by other authors, together with the evaluation of service provision contracts.

Conclusion: The study highlights a significant decrease in labor rights due to these changes.

Keywords: Employment Relationship, Employment Contracts, Consolidation of Labor Law, Pejotization, Microentrepreneurship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
RGPS - Regime Geral de Previdência Social
§ - parágrafo
Art. - artigo
CC - Código Civil
CF – Constituição Federal
MEI – Microempreendedor Individual

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1 NOÇÕES GERAIS	16
2.1.1 Direitos Consolidados Através dos Contratos Trabalhistas	16
2.2 CONTRATOS REALIZADOS ATRAVÉS DA LEI TRABALHISTA - CLT	19
2.3 PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTA	23
2.3.1 A Pejotização	25
2.3.2 O Microempreendedor - MEI.....	28
2.3.3 A criação do Contrato Intermitente na CLT	31
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	43
4 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, é interessante considerar que essa área se desenvolveu ao longo de séculos. Ao examinarmos a história, podemos observar que o trabalho, especialmente o trabalho manual, nem sempre foi regido por contratos e não era necessariamente considerado um direito trabalhista. Uma análise histórica sistemática nos permite compreender que, em certos períodos do passado, os contratos de trabalho nem sequer existiam, e ao longo do tempo, essa área passou por um processo de evolução, com momentos de avanços e retrocessos em diferentes épocas.

Cada etapa desse processo trouxe mudanças significativas nos direitos trabalhistas, influenciando diretamente a vida dos trabalhadores e, por vezes, resultando na perda de seus direitos em função das normas e diretrizes estabelecidas.

Podemos citar como exemplo: A Roma antiga, a força de trabalho de um escravo era tratada como uma mera "coisa", pois estes não tinham personalidade jurídica, e não eram considerados sujeitos de relações de trabalho.

Em relação a isso os autores: STROPARO, E. J.; STROPARO, E. J. R.; NEIVERETH, em sua obra afirma que:

Como se vê, no Direito Romano os negócios jurídicos de prestação de trabalho, então denominados locação de serviços, eram classificados como modalidade do contrato de locação, e tinham a mesma natureza jurídica da locação de coisas. O objeto de tais contratos consistia na locação da força laboral dos trabalhadores e os sujeitos contratuais eram assim definidos: de um lado, o locador, dono dos serviços locados, e de outro, o locatário, a pessoa que se servia da mão de obra que lhe era colocada à disposição pelo locador.

Tratava-se, evidentemente, de momento histórico em que o trabalho escravo era aceito como atividade lícita, o que justificava a natureza locatícia daquele contrato. (STROPARO, E. J.; STROPARO, E. J. R.; NEIVERETH, 2012, p.10).

Os escravos, como evidenciado, não detinham status como sujeitos de direitos, sendo sua força de trabalho propriedade dos senhores, que exerciam completo domínio sobre eles, considerando-os como bens. Isso viabilizava a prática da locação de serviços por parte dos proprietários de escravos, tratando-os como simples produto. Isso resultava em uma formalização de contrato de locação entre o locador, o detentor dos serviços, e o locatário, a pessoa que se beneficiava do trabalho

escravo.

Como observado, os escravos não desfrutavam de status como sujeitos de direitos; sua força de trabalho era propriedade dos senhores, que detinham plena autoridade sobre eles, tratando-os como mercadorias. Isso possibilitava que os donos dos escravos adotassem a prática de locação de seus serviços, considerando-os simples produto bruto. Isso resultava em acordos formais de locação entre o locador, o proprietário da mão de obra, e o locatário, a pessoa que se beneficiava do trabalho escravo.

Entretanto, a atualidade se apresenta de maneira substancialmente distinta, moldada pelo progresso social e educacional que se estendeu ao longo dos séculos.

As lutas de classes e a imperativa adaptação às mudanças da época desencadearam uma transformação profunda de paradigmas e conduziram à formulação de critérios que se ajustam à realidade da sociedade capitalista contemporânea.

Neste contexto, traz consigo uma visão mais moderna e ampla na viabilidade dos direitos trabalhistas, proporcionando resultados eficazes de forma justa em relação aos direitos trabalhistas, assim deixando de lado práticas arcaicas que eram aplicadas no pretérito.

Esse processo de evolução, trouxe mudanças comportamentais, econômicas e sociais, que afetaram todos os setores da sociedade. Essas mudanças, impulsionadas pelo crescimento do capitalismo, trouxeram oportunidades, mas também exploração, dependendo da realidade vivenciada por cada indivíduo.

No entanto, hoje não somos mais vistos como meros objetos sem personalidade jurídica, pois adquirimos consciência de nossos direitos, que são reivindicados constantemente, seja por meio de lutas de classes ou ações judiciais, na busca pelo que foi conquistado com muito esforço.

É importante destacar que o período industrial, desempenhou um papel fundamental nesse processo de evolução, transformando as relações de emprego em todo o mundo, e traz consigo a oportunidades de crescimento de ambas as partes, uma vez que há a necessidade do diálogo entre empregador e o empregado.

É crucial enfatizar que a era industrial desempenhou um papel central nessa trajetória de transformação, alterando as dinâmicas de emprego globalmente e apresentando oportunidades de progresso para ambas as partes envolvidas. Isso se deve à necessidade imperativa de diálogo/lutas entre empregadores e trabalhadores,

uma característica inerente a esse período de mudanças.

É imprescindível enfatizar a importância desse período industrial, que marcou o avanço tecnológico e o engajamento ideológico na busca pelos direitos dos trabalhadores. Essa conjuntura revolucionou profundamente as relações de emprego em todo o mundo, oferecendo oportunidades de crescimento mútuo.

Tal transformação decorre da urgente necessidade de diálogo entre empregadores e proletários, representando uma oportunidade para ambas as partes prosperarem em meio às constantes mudanças do cenário industrial.

Portanto, ao mitigar conflitos e diminuir a exploração das classes trabalhadoras, busca-se criar as bases para uma sociedade com menores disparidades sociais. Isso implica na definição de critérios que promovam a igualdade social e o bem-estar financeiro da população.

Nos tempos atuais, as relações de emprego são orientadas por direitos que já foram estabelecidos por meio de regulamentações e que têm sido fortalecidos no Brasil, embora também estejam sujeitos a mudanças quando necessário. No entanto, é crucial exercer cautela, uma vez que ao adotar uma perspectiva global, estamos sujeitos às instabilidades originadas pelo capitalismo. É importante reconhecer que, mesmo com os avanços na proteção dos direitos trabalhistas, a dinâmica do mercado global pode apresentar desafios imprevistos.

Portanto, a sabedoria na gestão dessas relações é fundamental para garantir um equilíbrio entre as necessidades do mercado e os direitos dos trabalhadores.

Segundo, Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima a flexibilização, a pretexto de abrir o mercado para novas oportunidades de trabalho, vem, na verdade produzindo a precarização do trabalho, multiplicando o número de trabalhadores sem garantias sociais, tangidos para indigência. (LIMA; LIMA,2019,pag 20).

Como pode ser analisado, essa abordagem proporciona a chance de extrair aprendizados dos conflitos subjacentes entre empregados e empregadores devido ao processo de precarização do trabalho, em virtude da necessidade de novos campos de trabalhos.

Isso, por sua vez, é gerado em decorrência das exigências por parte do capitalismo que afeta os trabalhadores. Esse cenário gera a necessidade de regulamentação que busquem promover um equilíbrio mais justo nas relações de trabalho.

Neste contexto, devemos ressaltar que o Estado desempenha um papel crucial na defesa dos direitos trabalhistas, para o trabalhador, garante que as lutas entre as partes sejam de forma equitativa.

Temos como um dos pontos cruciais mais marcante, o marco histórico, a era Vargas no Brasil, que trouxe proteções sociais e direitos trabalhistas fundamentais, como o salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias remuneradas, gratificação natalina e auxílio-acidente de trabalho, entre outros.

Portanto, este estudo visa demonstrar como os contratos de trabalho, especialmente aqueles regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), têm desempenhado um papel crucial na consolidação dos direitos dos trabalhadores, apesar da sua alteração sofrida, da CLT, através da lei 13.467 de 13, de julho de 2017, afim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Ao mesmo tempo, os contratos emergentes da prática de Pejotização, do Microempreendedor Individual (MEI), bem como os contratos regulados pelo Código Civil de 2002, têm resultado em reduções significativas nos direitos trabalhistas adquiridos ao longo de décadas. Essas mudanças acarretam prejuízos consideráveis, aos trabalhadores, e a seguir, destacaremos os principais aspectos em que essas perdas se evidenciam quando comparadas aos direitos estabelecidos na CLT.

Nesse contexto neoliberal e globalizado, em que a estabilidade econômica é volátil e a busca pelo lucro frequentemente desconsidera a proteção dos direitos trabalhistas, os contratos estabelecidos sob as normativas da CLT desempenham um papel essencial para garantir não apenas a segurança jurídica, mas também os direitos dos trabalhadores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 NOÇÕES GERAIS

2.1.1 Direitos Consolidados Através dos Contratos Trabalhistas

No contexto dos direitos trabalhistas, podemos hoje discutir um tema que se desenvolveu ao longo de séculos. É evidente que, em tempos passados, o trabalho, especialmente o trabalho manual, nem sempre estava vinculado a acordos contratuais e não era reconhecido como um direito trabalhista. Uma análise sistemática da história revela que, em determinados períodos históricos, a noção de contrato de trabalho sequer existia, e ao longo do tempo, passou por um processo de evolução, com momentos de avanços e retrocessos.

Cada fase desse processo histórico trouxe transformações significativas nos direitos trabalhistas. É inegável que as normas e diretrizes desempenham um papel crucial nesse cenário, muitas vezes gerando resultados favoráveis aos trabalhadores, mas também resultando em perdas, à medida que são ajustadas de acordo com as demandas do desenvolvimento econômico.

“Como se evidencia no contexto da Roma antiga a atividade laboral podia empregar a força de trabalho de um escravo, que era visto como “coisa”, pois uma vez escravo não tinha personalidade jurídica não sendo enxergado como sujeito da relação de trabalho” (STROPARO, E. J.; STROPARO, E. J. R.; NEIVERETH, 2012, p.10).

No passado, a prestação de serviços por escravos era considerada lícita e justa, uma vez que os contratos eram firmados com seus proprietários.

Entretanto, na contemporaneidade, não nos deparamos mais com essa realidade, graças ao progresso social e educacional que a sociedade experimentou ao longo dos séculos. Transformações resultantes de lutas de classes e da necessidade de adaptação às mudanças de época levaram à quebra de paradigmas e à criação de critérios condizentes com as necessidades da sociedade capitalista atual.

Essa evolução tem como objetivo estabelecer normas atualizadas, deixando para trás concepções antiquadas. Em decorrência disso, emergem mudanças comportamentais, econômicas e sociais que impactam todos os setores da sociedade,

desempenhando um papel crucial no processo de desenvolvimento do capital.

Essas mudanças trazem consigo tanto oportunidades quanto desafios, dependendo da realidade enfrentada por cada indivíduo. Contudo, hoje em dia, não somos mais tratados como pessoas sem personalidade jurídica.

Conquistamos uma consciência de nossos direitos, que são constantemente reivindicados e consolidados por meio de lutas de classe e processos judiciais árduos.

É importante destacar que a Revolução Industrial marcou uma época de mudanças significativas, transformando as relações de emprego em todo o mundo e intensificando os conflitos entre empregadores e empregados. Isso nos proporcionou a oportunidade de aprender com os conflitos de classe e as lutas por direitos trabalhistas. Esses eventos levaram à busca, por meio do sistema jurídico, pela consolidação de normas que buscam equilibrar as relações de trabalho de maneira justa.

Essa busca por equidade resultou em mudanças estruturais significativas nos âmbitos econômico, trabalhista e social. As partes envolvidas passaram a operar com uma perspectiva mais humanista, promovendo uma convivência melhor nas relações estabelecidas pelo capitalismo, entre empregadores e trabalhadores. Essa evolução contribuiu de forma abrangente para o crescimento dos direitos trabalhistas.

Cabe mencionar que esse crescimento não ocorreu de maneira isolada, mas sim de maneira global, levando a uma reflexão sobre os direitos de todas as partes envolvidas. O foco está em consolidar, de maneira justa e humana, os direitos dos trabalhadores, incluindo salários adequados e condições de trabalho dignas, de acordo com o que lhes é devido por direito.

Tal discussão abordada de forma efervescente diante de um cenário, que passa por uma fase de evolução industrial e global que visa, a busca da lucratividade de um mercado avassalador e promissor.

No Brasil não havia como ser diferente os contratos de prestação de trabalho pautados através do código civil de 1916, pois foram regidos por uma tradição germânica, que auxiliou para pautar nas normas de regulamentação do trabalho, tendo como único ponto diferencial a questão do trabalho escravo, até, pelo fato que neste período não era permitido tal incongruência.

No Brasil, os contratos de prestação de trabalho foram inicialmente regulamentados pelo Código Civil de 1916. Este Código, como demonstração de fidelidade à tradição romana, denominou-os genericamente "Locação de

Serviços", elencando-os no Título Locação, ao lado do Contrato de Locação de Coisas e do Contrato de Empreitada (artigos 1.188 a 1.247 CCB). (STROPARO, E. J.; STROPARO, E. J. R.; NEIVERETH, 2012).

A partir de 1943, com a promulgação da legislação trabalhista por meio do Decreto-Lei nº 5.452, datado de 1º de maio de 1943, foi possível estabelecer de maneira clara a distinção entre os diferentes tipos de contratos de trabalho (BRASIL, Decreto-Lei nº. 5452 de 1 de maio de 1943).

Os contratos que apresentassem características indicativas de um vínculo permanente entre empregador e empregado passariam a ser regulados pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, enquanto os demais contratos manteriam sua regulação sob o Código Civil.

Dessa forma, cabe ao Código Civil a incumbência de normatizar as atividades de trabalho que não se encontravam previamente regulamentadas pela CLT, conforme demonstrado no Título VI - "Das Várias Espécies De Contrato". Em particular, nos Capítulos VII e VIII, que tratam, respectivamente, da Prestação de Serviços e da Empreitada, são delineados tipos específicos de prestação de serviços frequentemente realizados por trabalhadores que não estão abrangidos pelas normas da CLT.

O código civil, traz nos arts. 593 até 609 regras específicas que regem a regulamentação dos critérios inerentes do procedimento do contrato de prestação de serviço, que serão firmados entre as partes, viabilizando o processo de negociação entre os envolvidos.

Conforme se pode observar, a partir dos seguintes artigos:

Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.

Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Art. 595. No contrato de prestação de serviço, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser assinado a rogo e subscrito por duas testemunhas.

Art. 596. Não se tendo estipulado, nem chegado a acordo as partes, fixar-se-á por arbitramento a retribuição, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade.

Art. 597. A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações.

Art. 598. A prestação de serviço não se poderá convencionar por mais de quatro anos, embora o contrato tenha por causa o pagamento de dívida de quem o presta, ou se destine à execução de certa e determinada obra. Neste caso, decorridos quatro anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que não concluída a obra.

Art. 599. Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode resolver o contrato.

Podemos concluir que o Código Civil, embora estabeleça normas que regem a relação contratual entre prestador de serviços e contratante, não prevê garantias específicas de emprego, como férias ou décimo terceiro salário, que são comuns para os trabalhadores com contratos de emprego tradicionais e estão sujeitas a regulamentações trabalhistas distintas. Esses benefícios não são abordados nas disposições citadas e geralmente são tratados em leis trabalhistas específicas que se aplicam aos empregados.

Portanto, o trabalhador está sujeito às regras do Código Civil e depende dos acordos estabelecidos de maneira bilateral, que são regidos pelas cláusulas acordadas entre as partes. No entanto, esses contratos não incluem de forma substancial direitos que garantam efetivamente os interesses dos trabalhadores.

Em última análise, esses contratos têm como único objetivo estabelecer a prestação de serviços, seja por meio de contratos de serviços ou contratos de empreitadas, ambos direcionados para o mesmo propósito: garantir a execução das atividades. No entanto, eles apresentam lacunas significativas quando se trata de direitos trabalhistas, que são mais abrangentes e minuciosamente regulamentados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que essa legislação estabelece regras que garantem direitos em prol dos empregados.

2.2 CONTRATOS REALIZADOS ATRAVÉS DA LEI TRABALHISTA – CLT

A necessidade de trabalhar leva toda a população brasileira a estabelecer um contrato de trabalho com seus empregadores, seja esse contrato de forma informal ou formal. A finalidade do direito do trabalho é estabelecer normas que regulem os direitos trabalhistas e evitem qualquer tipo de trabalho exploratório e desumano na sociedade.

Embora, para muitos, o capitalismo em sua fase contemporânea tenha proporcionado oportunidades para contornar as diretrizes normativas que se baseiam na consolidação dos direitos dos trabalhadores, ainda podemos perceber que os contratos elaborados em conformidade com as disposições da CLT lutam para preservar de maneira inabalável cada direito conquistado, por meio das lutas de classe entre empregadores e trabalhadores.

Para compreendermos o vínculo que se estabelece entre as partes, é crucial obtermos uma compreensão mais aprofundada de como o contrato de trabalho é consolidado e quais são suas principais características.

Essas características estão fundamentadas no vínculo empregatício entre empregador e empregado, na questão da onerosidade do trabalho, que envolve o pagamento pelo serviço prestado, na pessoalidade, que se refere à forma como as atividades laborais são realizadas, seja fisicamente ou intelectualmente, na habitualidade da prestação contínua do serviço pelo empregado e, sobretudo, na subordinação, que determina a direção hierárquica das atividades pelo empregador.

É evidente que a CLT aborda todos esses princípios mencionados anteriormente por meio de seus artigos 2º e 3º, juntamente com seus parágrafos. Como pode ser analisado através do Decreto-Lei Nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943, através dos seus arts. 2º e 3º, a seguir:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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.

Esses dispositivos legais definem de maneira clara quem pode ser considerado empregador e, ao mesmo tempo, no artigo 3º, estabelecem e conceituam a natureza do empregado, estabelecendo, assim, de forma uniforme o papel de cada parte envolvida no contrato de trabalho.

Portanto, o contrato de trabalho é altamente personalizado, caracterizando-se como um contrato "intuitu personae", ou seja, personalíssimo. Isso significa que apenas o trabalhador contratado pode executar a atividade específica para a qual foi empregado. Esse contrato é adaptado de acordo com a realidade de cada trabalhador, levando em consideração sua prestação de serviços e sua habilidade perante seu empregador.

Isso estabelece a criação de um vínculo trabalhista entre as partes, tornando ambos sujeitos de direitos. Um lado atua como vendedor de sua mão de obra especializada em uma determinada atividade, enquanto o outro atua como receptor desse serviço. O empregador, seja uma pessoa física ou jurídica, exerce seu direito como contratante da força de trabalho.

Não podemos deixar de mencionar um dos marcos fundamentais que contribuiu para a consolidação do direito trabalhista no Brasil: a era Vargas. Esse período trouxe consigo um conjunto legal e debates importantes durante a década de 30, os quais ainda influenciam as discussões sobre direito trabalhista na contemporaneidade. Como afirmado pelo autor: "Por outro lado, estando presentes todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, deve ser reconhecido o vínculo empregatício, tornando a relação de emprego regida pela CLT e sujeita à Justiça do Trabalho" (SILVA; SALVADOR, 2014, p.3).

Nesse sentido, o Estado desempenha um papel fundamental na proteção sólida dos direitos trabalhistas de todos os trabalhadores de maneira igualitária, evitando assim que ocorra uma luta desigual entre as partes envolvidas.

Como prova do progresso e da importância histórica desse marco, podemos destacar as diversas proteções sociais e o conjunto de direitos trabalhistas interligados. De um lado, temos o empregador claramente definido no artigo 2º da CLT, e do outro lado, temos o empregado, cuja definição se encontra no artigo 3º da mesma lei.

Isso fortaleceu diversos direitos, incluindo o direito a um salário mínimo, a fixação de uma jornada de trabalho de 8 horas diárias para os empregados, a emissão da carteira de trabalho para reforçar o vínculo empregatício, a concessão de férias

remuneradas com um período de descanso de 30 dias, o pagamento de gratificação natalina e o direito a auxílio em caso de acidente de trabalho durante as atividades laborais.

Portanto, fica evidente que a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece uma série de direitos para os trabalhadores. É importante lembrar que, além desses direitos consolidados, conforme enfatizado pelo autor:

"Surge assim o primeiro elemento para a configuração do vínculo trabalhista, que diz respeito à pessoalidade do contrato. O serviço é sempre prestado pessoalmente pelo trabalhador, que deve ser obrigatoriamente uma pessoa física. A terceirização das atividades é proibida, sob pena de descaracterização do contrato. O contrato de trabalho é ajustado em função de uma pessoa específica, levando em consideração as características especiais do trabalhador" (STROPARO, E. J.; STROPARO, E. J. R.; NEIVERETH, 2012).

Além disso, a CLT estabelece conexões com outras regulamentações, como no caso do direito previdenciário, que é detalhado pela Lei 8.213/93, oferecendo um conjunto de direitos relacionados à seguridade social para os trabalhadores. Adicionalmente, a CLT garante o direito ao descanso semanal, preferencialmente aos finais de semana, bem como regulamenta o trabalho das mulheres e menores de idade. Por fim, introduziu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) como parte integrante de suas disposições.

É possível observar que o contrato de trabalho, regido pelas normas da CLT, assegura diversos direitos ao trabalhador, proporcionando-lhe segurança desde o momento da assinatura do contrato, por meio da carteira assinada, até a possível utilização do FGTS como garantia em caso de desemprego, bem como a facilitação da reinserção do trabalhador no mercado de trabalho.

Dessa forma, os contratos baseados em normas legais trabalhistas da CLT abrem um leque de direitos para os trabalhadores, contribuindo para o aprimoramento das condições de trabalho. Isso é particularmente relevante em um mundo neoliberal e globalizado, sujeito a mudanças contínuas e instabilidade econômica, que muitas vezes coloca em risco a proteção da justiça laboral em prol do lucro excessivo do capital.

2.3 PROCESO DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTA

Nos tempos atuais, é inegável que o direito trabalhista passou por mudanças significativas devido à evolução do mercado de trabalho, o que exigiu a revisão das normas que regulam as relações entre trabalhadores e empregadores. Essas mudanças ocorreram em consonância com o avanço do neoliberalismo, que limita a intervenção estatal e atua como um intermediário entre o poder econômico e o crescimento do capitalismo. Isso muitas vezes resultou na redução dos direitos sociais e trabalhistas, já que as empresas estão focadas em impulsionar o desenvolvimento econômico.

Adotando uma abordagem voltada para o desenvolvimento econômico e a criação de novas oportunidades no mercado de trabalho, é evidente a necessidade de reformular as normas trabalhistas. Essas mudanças têm o propósito de facilitar a abertura de novos postos de trabalho e a inclusão de mais trabalhadores no setor formal.

É importante destacar que, à medida que o país busca progredir em sintonia com o mercado global e o desenvolvimento econômico interno, surge a necessidade urgente de efetuar mudanças fundamentais, com o objetivo principal de reformar as leis trabalhistas.

Essa reforma é vista como fundamental, pois acredita-se que medidas essenciais terão um impacto significativo na criação de empregos e na promoção do progresso, abrindo novas oportunidades de trabalho.

Nesse contexto, é possível identificar ações específicas, como regulamentações que facilitam a entrada no mercado de trabalho podemos citar, a chamada "Pejotização" de profissionais, o estímulo a atividades de Microempreendedorismo – MEI e, de maneira crucial, a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entretanto, é importante ressaltar que alguns desses fenômenos pode acelerar a precarização do trabalho e resultar em perdas substanciais de direitos trabalhistas.

De acordo com o Ministro Orlando Teixeira da Costa, essas mudanças podem acarretar consequências prejudiciais, tais como:

“a. Flutuações acentuadas na demanda por mão de obra; b. Redução do número de empregados com garantias de emprego; c. Desigualdades significativas em termos de remuneração e qualificação; d. Declínio dos sindicatos tradicionais e enfraquecimento do poder político dos trabalhadores; e. Erosão gradual dos salários da classe trabalhadora”. (Lima, Francisco

Meton Marques de Terceirização total: entenda o ponto/Francisco Meton Marques de Lima, pág. 21).

Como pode ser analisado, o processo de flexibilização traz consequência significativas, podemos definir como um procedimento necessário e essencial para a evolução do mercado.

Conforme pode ser observado, o processo de flexibilização acarreta consequências significativas, sendo possível defini-lo como um procedimento essencial e indispensável para o desenvolvimento contínuo do mercado. Além disso, implica na supressão de alterações cruciais nas regulamentações do trabalho, abrindo espaço para negociações entre empregado e empregador.

No entanto, essas negociações podem frequentemente se desenrolar de maneira desigual e injusta, uma vez que a disparidade de poder entre as partes é significativa, favorecendo os empregadores em detrimento dos trabalhadores.

Por sua vez, o mercado utiliza uma linguagem figurativa que sugere uma criação fictícia de oportunidades, ou seja, a promessa de abertura de novas áreas de emprego. No entanto, a população muitas vezes se vê envolvida em especulações do próprio mercado capitalista, que desregula as leis trabalhistas e promove oportunidades ilusórias, atingindo seu objetivo de obter mão de obra barata e colocando os trabalhadores à mercê das dinâmicas do mercado de trabalho.

Ao analisarmos as disposições das normas regulamentadoras, é evidente que a Constituição Federal de 1988, também auxiliou para eliminar diversas restrições, proporcionou a flexibilização entre trabalhador e empregador como afirmam os estudiosos Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima, desempenha um papel crucial.

A flexibilização na lei – a CF/88 já abriu vários flancos, ao acabar com o regime de indenização previsto no art. 478 da CLT e permitir, por negociação coletiva, a redução de jornada e de salários, a compensação de horas extras, a modificação do regime ininterrupto de revezamento, conforme art. 7º, inciso III, VI, XIII, XIV e XXVI. (Lima, Francisco Meton Marques de Terceirização total: entenda o ponto/Francisco Meton Marques de Lima, pág. 21).

Além de outras normativas regulamentadoras que foram revistas como o caso da CLT, que passou por uma reforma no ano de 2017, incluindo assim suas mudanças através da Lei 13.467/2017, e a criação de outras leis esparsas, que tende a fragilizar a proteção do trabalho.

Percebe-se uma tendência que pode comprometer a proteção dos direitos trabalhistas, à medida que se abre espaço para negociações, sejam elas coletivas de trabalho ou com o próprio trabalhador, o que pode resultar em prejuízos gerais para os trabalhadores. Frequentemente, essas negociações ocorrem por meio de acordos coletivos, convenções coletivas ou mesmo entre o trabalhador e o empregador, quando as partes envolvidas são pessoas físicas, ou em discussões entre os contratantes quando ambos são pessoas jurídicas.

2.3.1 A Pejotização

A fase de Pejotização foi regulamentada pela Lei 11.196/2005, também conhecida como a “Lei do Bem”, que estabelece em seu artigo 129, o seguinte:

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.

Conforme se pode observar, o processo de Pejotização começa a se consolidar legalmente, trazendo consigo benefícios fiscais que estimulam a adesão de trabalhadores a essa nova regulamentação, bem como a redução de obrigações tributárias para os empregadores. Isso, por sua vez, abre oportunidades para os trabalhadores ingressarem no mercado de trabalho, já que a nova lei oferece incentivos substanciais, como a diminuição dos encargos trabalhistas, o que resulta na desoneração de suas folhas de pagamento.

Entretanto, é fundamental destacar que, ao optar por esse caminho, os trabalhadores abdicam de certos direitos inerentes à condição de empregados, transformando-se em prestadores de serviços como pessoas jurídicas. Apesar disso, alguns autores defendem a ideia de que a Pejotização proporciona uma maior liberdade de escolha na maneira como esses profissionais desejam implementar sua relação com seus empregadores.

Em relação a isso, Robortella afirma que

Robortella é partidário da utilização de contratos de natureza civil, como a “pejotização”, para trabalhadores de alta qualificação, pois no seu modo de entender, o trabalhador com formação sofisticada e o jovem com elevado espírito empreendedor não se sentem mais confortáveis com os limites da relação de emprego. O autor defende que os profissionais de extrema

especialização e conhecimento não podem ser submetidos à homogeneidade da legislação trabalhista, sendo caracterizados como empregados, já que quando no livre exercício da autonomia da vontade voltam-se para o trabalho em regime de autônomo ou com a constituição de empresas prestadoras de serviços.

Entretanto, os autores Ana Paula Fernandes da Silva e Sérgio Henrique Salvador em seu artigo se posiciona de forma divergente de Robortella no sentido de:

Quando o empregado é contratado por meio de uma pessoa jurídica, embora preste o trabalho de forma habitual, onerosa e subordinada, caracterizado está a pejetização, que nada mais é do que a contratação de empregado por meio de pessoa jurídica constituída para o fim de burlar a legislação trabalhista e omitir os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e Leis esparsas. (DA SILVA, ANA PAULA FERNANDES; SALVADOR, SÉRGIO HENRIQUE. A PEJOTIZAÇÃO E O ACIDENTE DO TRABALHO).

Conforme pode ser observado, os autores não compartilham da mesma perspectiva quando se trata de Pejotização. Eles analisam critérios relevantes, identificando tanto vantagens quanto desvantagens para os trabalhadores. Embora esse modelo ofereça a oportunidade de crescimento e maior liberdade de negociação entre empregadores e trabalhadores, a Pejotização também levanta preocupações significativas relacionadas à perda de direitos trabalhistas. Isso se baseia na premissa de que pode haver uma igualdade entre os dois contratantes, com a relação regulada pelo Direito Civil para o trabalhador autônomo, ao mesmo tempo em que o empregado é protegido pelo direito trabalhista, mantendo a visão do trabalhador como hipossuficiente.

Assim, a opção pela Pejotização resulta em perdas substanciais para o trabalhador, que abre mão de direitos já consolidados, como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros. Estes prejuízos não são apenas imediatos, mas também têm repercussões ao longo prazo, especialmente em casos de demissão sem justa causa.

O autor Robortella, ao defender a liberdade dos profissionais autônomos altamente especializados, ilustra como esses indivíduos muitas vezes se encontram restritos ao realizar contratos rigidamente definidos pelo direito trabalhista, o que os impede de explorar oportunidades significativas em suas carreiras. No entanto, é importante notar que a CLT também oferece espaço para a flexibilização dos contratos de trabalho para esses profissionais altamente qualificados e tecnicamente proficientes.

Apesar dessa flexibilidade, a CLT estabelece critérios essenciais que são fundamentais para assegurar uma negociação justa entre empregador e trabalhador. Embora permita negociações diretas entre as partes, isso é feito dentro dos parâmetros estabelecidos, conforme detalhado no dispositivo abaixo.

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Dessa forma, a CLT permite que os profissionais hipersuficientes modifiquem os termos do contrato conforme a conveniência das partes, desde que o trabalhador tenha ensino superior e um salário duas vezes superior ao teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social do INSS.

Esses critérios refletem a preocupação do legislador em proporcionar espaço para a negociação entre empregador e trabalhador, ao mesmo tempo em que mantém a segurança jurídica para os profissionais hipossuficientes que necessitam da proteção legal e, em muitos casos, da intervenção do poder judiciário.

No contexto da Pejotização, que exige que os indivíduos se tornem pessoas jurídicas para prestar serviços, essa prática desmantela a segurança oferecida pelos contratos estabelecidos pela CLT. Enquanto a CLT garante a negociação entre empregador e trabalhador, ela também preserva direitos consolidados. No entanto, esses direitos são perdidos quando os trabalhadores se tornam prestadores de serviços regidos pelo Código Civil. Nesse cenário, eles não recebem mais os benefícios da relação de emprego e a proteção legal correspondente, deixando de ser amparados pelo direito do trabalho.

Além disso, a Pejotização traz consigo uma série de outros problemas que contribuem para a desvalorização da mão de obra, bem como a obstrução do desenvolvimento de uma carreira dentro da empresa. Isso ocorre pelo fato de que, ao se tornarem pessoas jurídicas, os trabalhadores não mais mantêm a mesma relação de continuidade e vínculo com seus empregadores, o que muitas vezes prejudica suas perspectivas de crescimento e estabilidade.

Além disso, a responsabilidade pelas contribuições previdenciárias passa a recair sobre eles, acrescentando uma carga financeira adicional e afetando seu planejamento financeiro. Isso cria um ambiente de trabalho menos seguro e estável,

comprometendo o bem-estar financeiro e profissional dos trabalhadores envolvidos.

2.3.2 O Microempreendedor – MEI

Em um país com elevado índice de desemprego, busca-se o desenvolvimento econômico no mercado de trabalho para inserir milhares de brasileiros que estão à margem da sociedade, que trabalham clandestinamente para se sustentar, muitas vezes na informalidade do mercado de trabalho.

Ao analisar contratos firmados por instituições e empresas com trabalhadores que são obrigados a adotar o MEI devido a exigências contratuais, deparamo-nos com a falta de direitos a que esses trabalhadores estão submetidos. Eles enfrentam perdas significativas de direitos, como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e FGTS, devido à necessidade de inserção no mercado de trabalho, muitas vezes em decorrência de um longo período que estava na informalidade, ou desempregados.

Para entender melhor o MEI, ele foi criado pela Lei Complementar nº. 128/2008 e entrou em vigor em 2009, abrange qualquer pessoa com capacidade empreendedora, embora essa regulamentação viesse para contribuir e realizar a inserção de diversos atores, que se encontravam desempregado, no mercado informal. Ao passo que a reforma gerou também problemas significativos como a perda de direitos trabalhistas. Assim tendo a necessidade da realização de mecanismos que assegurem a proteção social que geraram a redução de direitos, aumento da desigualdade social e diminuição na arrecadação previdenciária.

O Microempreendedor Individual – MEI foi criado no Brasil pela Lei Complementar nº 128/2008, que entrou em vigor em 2009. O objetivo principal do MEI era formalizar pequenos negócios e empreendedores informais, proporcionando-lhes benefícios como a legalização do negócio, acesso a direitos previdenciários e simplificação do pagamento de tributos. A intenção era, de fato, incluir pessoas que estavam desempregadas ou trabalhando informalmente no mercado formal da economia.

Logo, essa iniciativa também trouxe desafios e controvérsias, uma das críticas ao MEI está relacionada à perda de direitos trabalhistas, pois muitos trabalhadores informais abriram mão de determinados benefícios para se enquadrarem no regime simplificado do MEI.

Além disso, houve preocupações sobre a diminuição da arrecadação previdenciária devido à redução das contribuições sociais por parte dos microempreendedores individuais.

Essas questões apontam para a necessidade de um equilíbrio entre a formalização dos negócios e a proteção dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores. Políticas públicas eficazes devem ser implementadas para garantir que os benefícios do MEI sejam equitativamente distribuídos e que não levem a um aumento da desigualdade social ou à perda de proteção social para os trabalhadores.

Na verdade, tanto o MEI quanto o Pejota são regulados pelo direito civil. A principal diferença entre eles é a renda bruta. O MEI é mais utilizado por aqueles com faturamento de até R\$ 81.000,00 (ou até R\$ 251.000,00 para transporte rodoviário de carga). O MEI possui uma carga tributária simplificada e oferece benefícios como a isenção de diversos impostos federais, facilitando a formalização de pequenos negócios.

Além disso, as atividades do MEI devem estar regulamentadas em um rol taxativo de atribuições permitidas. O MEI oferece a oportunidade de contratar um empregado, que pode receber até um salário mínimo.

Podemos afirmar que o MEI se adapta à perspectiva do novo modelo econômico global, absorvendo a demanda que está à margem da sociedade e inserindo essas pessoas no mercado, com menor proteção trabalhista, custos reduzidos e maior produtividade. Discorrendo sobre as perdas, os autores Horvath Júnior e Serau Júnior afirmam que:

No entanto, Horvath Júnior (2018) e Serau Júnior (2018) ressaltam que o uso de serviços terceirizados em outros países, desenvolvidos e em desenvolvimento, foi utilizado como estratégia organizacional do trabalho, com vista à especialização da produção e concentração dos esforços produtivos e de inovação tecnológica direcionada para a atividade principal da empresa. Ao passo que, no Brasil, essa tendência ganha força a partir da década de 1980, com foco na estratégia de minimização de custos, baseada na redução da folha de pagamento, com as empresas terceirizadas remunerando com salários e benefícios indiretos menores do que o praticado anteriormente pela empresa contratante (MARTINS, 2018; WIRTH, 2018).

O MEI, ao mesmo tempo que teve um crescimento significativo e trouxe muitos benefícios para empreendedores informais, enfrenta desafios relacionados à contribuição previdenciária. Embora o programa tenha sido projetado para incentivar a arrecadação e fornecer uma maneira simplificada de os empreendedores contribuírem para a previdência social, a realidade mostra que muitos participantes do

MEI não conseguem contribuir de maneira consistente devido às suas baixas rendas.

A alíquota reduzida de contribuição do MEI foi estabelecida para tornar o programa acessível a empreendedores de baixa renda, isso muitas vezes não é suficiente para garantir contribuições regulares e substanciais para a previdência. Isso cria um cenário em que há uma lacuna entre o objetivo do programa aumentar a arrecadação e fornecer proteção previdenciária é a realidade de muitos participantes que não conseguem contribuir em níveis significativos devido às suas limitações financeiras.

É crucial que o governo e os formuladores de políticas continuem a analisar e ajustar esses programas para garantir que atinjam efetivamente o público-alvo, fornecendo incentivos adequados para a contribuição regular. Isso poderia envolver revisões nas alíquotas de contribuição, bem como o desenvolvimento de programas de conscientização para educar os empreendedores sobre a importância da contribuição previdenciária regular, mesmo em níveis reduzidos.

A questão da proteção social para os trabalhadores de baixa renda é complexa e requer uma abordagem cuidadosa e contínua para garantir que os programas como o MEI cumpram seu propósito de forma eficaz e equitativa.

Assim, verifica-se que a perda de arrecadação previdenciária com o processo de pejetização é bem mais elevada, além de desvirtuar o propósito inicial da política pública, materializada em lei, de inclusão e proteção social de um grupo de trabalhador com menor renda, trabalhando por conta própria. Esse custo será subsidiado pela sociedade para os MEIs, que não são vulneráveis financeiramente, contribuindo para resultados deficitários do RGPS. (Ruzell et al., 2020, p.13).

Diante de tais pontuações, podemos considerar que embora o Microempreendedor Individual –MEI tenha experimentado um aumento significativo no número de participantes, ele enfrenta um déficit de contribuição. Este programa foi criado para incentivar a arrecadação e, ao mesmo tempo, promover a contribuição previdenciária.

No entanto, a alíquota reduzida de contribuição dos participantes do MEI não é suficiente para atingir seu propósito.

Essa situação agrava a perda de direitos, pois muitos indivíduos optam por abrir mão de diversos direitos ao se tornarem MEIs, deixando de contribuir de forma efetiva para a previdência social. Como resultado, o programa não consegue atender

adequadamente seu público-alvo, que são os trabalhadores de baixa renda.

2.3.3 A Criação do Contrato Intermitente na CLT

As alterações realizadas na CLT pela Lei nº. 13.467, publicada em 13 de julho de 2017, trouxeram mudanças significativas em alguns aspectos da legislação que devem ser refletidos. No meu simplório entendimento, essas mudanças violam claramente direitos consolidados ao longo de décadas.

Elas permitem, de certa forma, a exploração dos trabalhadores, criando insegurança em relação a uma aposentadoria mínima que garanta sua sobrevivência futura. Devemos ressaltar que trouxe junto pontos como a flexibilização das jornadas, e a **criação do contrato intermitente**.

Ponto que pode ser observado através do art. 443 da CLT, que criou a modalidade de contrato intermitente e passando a dispor:

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**.

Com a reforma e a introdução da nova categoria, o legislador esclarece de forma mais detalhada a conceituação da espécie de contrato de trabalho no § 3º.

§ 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.

A preocupação com a segurança e a estabilidade no emprego é especialmente relevante, pois está diretamente ligada à qualidade de vida dos trabalhadores. A insegurança no emprego pode impactar negativamente a vida das pessoas, levando a dificuldades financeiras e incertezas quanto ao futuro. Isso é particularmente evidente no contexto do trabalho intermitente, onde a falta de garantia de emprego contínuo não oferece essa segurança aos trabalhadores, afetando significativamente seu bem-estar financeiro e emocional a longo prazo.

O professor José Cairo Júnior e Gustavo Felipe apresenta um posicionamento semelhante no que se refere ao trabalho intermitente.

De acordo com o professor José Cairo Júnior,

“trabalho intermitente é aquele que sofre solução de continuidade, ou seja, é um trabalho descontínuo. Sendo assim, o empregado intermitente é aquele que presta seus serviços sem continuidade, mas de natureza não eventual e pessoal, sob a direção do empregador e mediante pagamento de salário”. (JÚNIOR, José Cairo. Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. 13. ed. 2018).

Segundo Gustavo Felipe:

No trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de laborar efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e época. (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. CLT Comentada. 3. ed. Rio de Janeiro: Método, 2018. p. 396.)

É importante observar que as reformas trabalhistas muitas vezes são motivadas por uma variedade de fatores econômicos e sociais, e há diferentes opiniões sobre o impacto real dessas mudanças a longo prazo. No entanto, é fundamental que haja um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para o mercado de trabalho e a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

O trabalho intermitente é uma prova dessa realidade adaptado a um cenário político, econômico e social, fornece resposta direta às necessidades e demandas da sociedade para a criação futura de empregos. No entanto, frequentemente está associado a perdas significativas para os trabalhadores.

Requisito necessários para realização do contrato intermitente estabelecidos através do art. 452-A, da CLT:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Além disso, o trabalho intermitente pode impactar negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores, já que eles podem estar constantemente à espera de convocações para trabalhar, sem garantia de renda regular.

Portanto, enquanto o trabalho intermitente pode ser uma solução para as necessidades do mercado de trabalho, é fundamental que existam políticas e regulamentações eficazes para proteger os direitos dos trabalhadores. Isso pode incluir garantias mínimas de horas de trabalho, pagamento justo e benefícios adequados, de modo a equilibrar a flexibilidade necessária para as empresas com a segurança e dignidade dos trabalhadores.

Ainda deve ser ressaltado, de forma especial no que se refere as contribuições previdenciárias exposta no § 8º.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Seguindo o raciocínio ora traçado, vislumbra-se que as contribuições realizadas por parte do empregador, que estão abaixo do salário mínimo, não são consideradas como tempo de carência para aposentadoria ou para o recebimento de benefício previdenciário. Portanto, é responsabilidade do empregado realizar a complementação dessas contribuições para ter direito aos benefícios junto ao INSS.

Observa-se que, além de receber uma remuneração baixa devido à natureza da atividade laboral e ao tipo de contrato de trabalho acordado entre as partes, o trabalhador perde significativamente em termos de direitos trabalhistas. Isso se deve à baixa renda e à impossibilidade de arcar com a complementação adicional para atingir o salário mínimo vigente exigido.

Diante do exposto acima, o tribunal Superior do Trabalho através de sua relatora Dora Maria da Costa tem o seguinte entendimento:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entenderem qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, mediante o acórdão de fls. 551/565, negou provimento ao recurso ordinário do Parquet por entender que a jornada móvel e variável, na forma como adotada pela reclamada, é válida. Negou provimento ao recurso adesivo empresarial, nas prejudiciais de litispendência, suspensão do processo e ilegitimidade ativa ad causam do Ministério Público do Trabalho da 9ª Região em ajuizar Ação Civil Pública. Inconformado, o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região interpõe recurso de revista às fls. 572/579, pretendendo a declaração de inviabilidade da 43 prática de jornada móvel e variável na forma exercida pelos empregados da requerida, aponta violação dos artigos 4º, caput, 9º, 58 e 59 da CLT e 7º, XIII, da CF e traz para configuração de divergência jurisprudencial. O recurso foi admitido pelo despacho de fls. 592/593. O réu apresentou contrarrazões às fls. 595/650. Os autos não foram remetidos à Procuradoria-Geral do Trabalho, por força do disposto no artigo 82, IV, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. É o relatório. V O T O

I - CONHECIMENTO O recurso é tempestivo (fls. 567 e 572), está firmado por Procuradora do Trabalho (Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-1/TST), sendo dispensado o preparo, as custas processuais, nos termos do

art. 790-A da CLT, e o depósito recursal, nos moldes do Decreto-Lei nº 779/69. Preenchidos os pressupostos comuns de admissibilidade, passo a examinar os específicos da revista.

1. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Recorre de revista o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região para que seja declarada a inviabilidade da prática de jornada móvel e variável exercida pelos empregados do recorrido. Afirma que, sendo a jornada fixada diariamente, deixando o trabalhador sujeito ao arbítrio do empregador, sem poder programar a sua vida profissional, familiar e social, porque este não tem certeza do seu horário de trabalho e da remuneração mensal, bem como por transferir o risco da atividade econômica aos trabalhadores, esta modalidade é ilegal. Diz ainda que, por intermédio desse sistema, os empregados ficam à disposição do reclamado por 44 horas durante a semana e, no entanto, somente recebem pelas horas trabalhadas, eis que a disponibilidade fica a critério do empregador, por ato imperativo da vontade deste. Sustenta que as disposições legais relativas à duração do trabalho são de ordem pública e, por isso, não podem ser violadas por acerto entre empregado e empregador, nem por intermédio de norma coletiva. Aponta violação aos artigos 7º, XIII, da CF, 4º, 9º, 58 e 59 da CLT e apresenta arestos para configuração de divergência jurisprudencial. A matéria foi assim decidida no TRT de origem: "JORNADA DE TRABALHO O Juízo de Origem julgou improcedentes os pedidos formulados pelo Ministério Público na Ação Civil Pública promovida em face do McDonald's Comércio de Alimentos Ltda. por entender que "a jornada móvel e variável ajustada entre o réu e parcela considerável de seus empregados, prevendo jornada semanal que pode variar entre 8 e 44 horas, não desrespeita a norma constitucional, tampouco a legislação infraconstitucional." (fl. 415) Concluiu que o art. 7º, XIII, da Constituição Federal e o art. 58 da CLT estabelecem apenas a jornada máxima diária e semanal a ser observada, não prevendo, em momento algum, uma jornada mínima a ser contratada, tampouco estabelecem que tal jornada deva ser fixa e invariável. Fundamentou que a modalidade de contratação adotada pelo réu não significa deixar o trabalhador à disposição do empregador durante as 44 horas semanais, visto que o relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho, em apenso, demonstrou que a escala de trabalho dos empregados do réu é afixada no estabelecimento ao final de cada mês, com horários a serem observados no mês seguinte, dando conhecimento aos trabalhadores com a antecedência de 44 dos horários em que trabalharam a cada mês. Por fim entendeu que a variação salarial decorrente da variação de jornada não encontra qualquer impeditivo legal, ainda mais porque o valor do salário-hora é fixo e os trabalhadores sempre tiveram a garantia de receber a

remuneração correspondente à jornada mínima, não havendo que se falar que os trabalhadores assumiram o ônus do negócio. Não se conforma o Ministério Público do Trabalho. Assevera o seguinte: a) a contratação de trabalhadores por meio de jornada de trabalho móvel e variável, com pagamento somente das horas trabalhadas é desfavorável aos trabalhadores da empresa, tendo em vista que além de transferir o risco da atividade a estes, também os coloca à disposição da empresa durante quarenta e quatro horas semanais, sem receber por estas horas, que à disposição são obrigados a permanecer; b) não obstante o relatório elaborado pela Delegacia Regional do Trabalho decorrer de fiscalização realizada em uma das filiais do réu, a empresa vem utilizando tal jornada em todo o país, orientando os franqueados no mesmo sentido; c) do relatório apenso constam diversas irregularidades, tais como: não concessão de intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, uma hora em jornada superior a seis horas de trabalho; prorrogação de jornada além de duas horas diárias sem qualquer justificativa legal; não concessão de intervalo de 11 horas, no mínimo, entre duas jornadas de trabalho; prorrogação de jornada de trabalho de empregado com idade inferior a 18 anos; e não concessão de descanso semanal remunerado em pelo menos um domingo por mês; d) de acordo com o inciso XIII, art. 7º, da Constituição Federal, a flexibilização não pode ser entendida de modo amplo e irrestrito, somente podendo ser admitida na compensação de horários e na redução da jornada; e) as disposições legais relativas à duração do trabalho são de ordem pública, de caráter impositivo, não podendo ser violadas por acordo entre empregado e empregador e nem mesmo por convenção ou acordo coletivo de trabalho, sob pena de nulidade do pacto individual ou coletivo (CLT, art. 9º e 444); e f) a flexibilização da jornada jamais poderia violar a norma legal, tampouco servir de suporte para a extirpação dos direitos dos trabalhadores. Sem razão. Assim consta a cláusula 2a do "contrato de trabalho a título de experiência horista" (anexo XIV do relatório de fiscalização, apenso): A duração normal semanal do trabalho do (a) CONTRATADO (A) será móvel e variável, mas não terá duração superior ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas, nem inferior ao mínimo de 8 (oito) horas, devendo ser ajustada de comum acordo entre as partes, com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência do início de cada semana, observados sempre os limites mínimos legais de 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre uma jornada e outra de trabalho e o descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas por semana de trabalho, tudo em consonância com a disponibilidade do (a) CONTRATADO (A), visando principalmente adequar seu horário de trabalho a outras atividades, como lazer, estudos ou mesmo outra atividade profissional.

Referida cláusula, ao que restou comprovado nos autos, não foi descumprida pelo réu. O Auditor-Fiscal do Trabalho, conforme se depreende do relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, relatou, em entrevistas com empregados do réu (fl. 08 do relatório apenso), "que a escala é definida unilateralmente pelo empregador e afixada no estabelecimento, no final de 45 cada mês, para os horários a serem observados no mês seguinte [sem destaque no original]. " Destarte, ao contrário do sustentado pelo Ministério Público do Trabalho, os trabalhadores tomam conhecimento, com a antecedência necessária, dos horários em que trabalharam (sic) a cada mês, rechaçando a alegação de que estariam à disposição do empregador durante 44 horas semanais. Como bem concluído pelo juízo a quo, de onde peço venia para transcrever seus fundamentos, "a publicidade das escalas de jornada com antecedência prévia faz com que os empregados do réu somente permaneçam à disposição durante o tempo de efetivo labor, podendo dispor do restante de seu tempo de maneira que melhor aprover." (fl. 415) Some-se o fato constatado pela MMª Juíza da 2ª Vara do Trabalho de Barueri-SP, nos autos de Ação Civil Pública (autos 01056-2001-202-0200-9), em vistoria judicial, confirmado pelo v. Acórdão daquele Regional, que manteve a improcedência dos pedidos lá formulados, cujos fundamentos destaco (fl. 212): Nada há em qualquer norma que impeça a contratação de jornada móvel. A Constituição Federal apenas estabelece jornadas máximas diárias e semanal. O Juízo de Origem tomou a cautela de fazer inspeção nas lojas da reclamada e verificou que as jornadas móveis são publicadas com antecedência porque existe escala mensal. Isso foi corroborado pelos funcionários que se encontravam presentes que informaram que a escala mensal é afixada na sala dos funcionários sete dias antes do início do mês em que vigorará... A constatação do auditor-fiscal do trabalho, de que a antecedência mínima de dez dias não foi observada na primeira semana de cada mês, refere-se à peculiaridade verificada naquela filial, o que não permite concluir que esta seja a prática em todas as demais filiais. Trata-se de fiscalização isolada, desacompanhada de outros elementos probatórios. Extrai-se, de todo o exposto, que a cláusula contratual em análise não foi descumprida pelo réu, garantindo o ajuste da jornada, de comum acordo entre as partes, com pelo menos 10 dias de antecedência do início de cada semana. De qualquer maneira, o que está em discussão nesta ação não é o cumprimento ou o descumprimento da cláusula contratual, mas a sua validade ou invalidade. Eventual descumprimento pode ser corrigido de outra forma. A jornada móvel e variável, na forma como adotada pelo réu, encontra amparo no ordenamento jurídico pátrio. Primeiro. Respeita os limites diários e semanal de jornada (8 e 44 horas), atendendo assim os preceitos

constitucionais (art. 7º, XIII) e legislação infraconstitucional (art. 58 da CLT). Segundo. A utilização de jornadas variáveis para empregados horistas é prática admitida pela jurisprudência e doutrina, tanto que o § 1º do artigo 142 da CLT assim prevê, admitindo o pagamento do salário por hora, com jornadas variáveis: Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. § 1º. Quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-seá a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. 46 A jornada variável vem ainda prevista no art. 229 da CLT, que trata da jornada de trabalho dos empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía. Terceiro. A legislação trabalhista estabelece apenas a jornada máxima diária e semanal a ser observada, não prevendo qualquer limitação quanto a jornada mínima a ser contratada. A fixação de um limite máximo para a jornada tem sentido como proteção à integridade do trabalhador. Abaixo do patamar legal não há limites mínimos de jornada. Neste sentido cabe destaque os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (in Direito do Trabalho, 20a edição. Atlas, 2004, p. 504-505): O horário móvel não contraria o inciso XIII do art. 7º da Lei maior. A lei não veda a jornada móvel e variável. As convenções coletivas, de modo geral, não proibem a jornada móvel e variável. Logo, o que não é proibido é permitido (...). A jornada de trabalho móvel e variável é decorrente da produção da empresa, sendo, portanto, lícita, pois não contraria determinação da Constituição ou da legislação trabalhista. Dessa forma, a cláusula contratual é plenamente válida, não havendo que se falar em nulidade, de forma a ser aplicado o art. 9º da CLT. Quarto. A legislação trabalhista não estabelece que a jornada deve ser fixa e invariável. Quinto. Sequer se vislumbra redução salarial que infrinja o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal. Conforme se extrai dos autos, os empregados sujeitos à jornada móvel e variável são horistas, recebendo a remuneração de acordo com as horas trabalhadas. O salário-hora não foi reduzido pelo réu, dando cumprimento, assim, ao mandamento constitucional do inc. VI do art. 7º. Destaque-se que os trabalhadores sempre tiveram a garantia de receber a remuneração correspondente à jornada mínima. Sexto. A forma de contratação adotada pelo réu não significa que o lapso temporal em que o empregado está sem prestar serviços importe em tempo à disposição do empregador. Pelo que se extrai do relatório apartado, durante o período em que não estavam a prestar serviços os empregados não encontravam-se no local de trabalho, aguardando ou executando ordens. Podiam, assim, dedicar-se a outras atividades ou ao descanso. Além disso, consoante já exposto, a cláusula contratual prevê a existência de acordo para

a fixação da jornada, sendo uma outra questão o cumprimento ou descumprimento da previsão. O maior problema das relações trabalhistas atuais é o da escassez de postos de trabalho. Isso, aliás, ensejou a alteração da lei, para flexibilizar direitos daqueles que trabalham em jornada inferior à máxima prevista em lei. O trabalho em tempo parcial, garantidos os direitos de forma proporcional sempre foi permitido na legislação. A pretensão do Ministério Público, se atendida, fatalmente acarretaria desemprego, já que a modalidade de jornada discutida tem por finalidade permitir o aproveitamento da mão-de-obra em horários em que ela é mais necessária. Um maior número de pessoas é contratado, para trabalhar em um tempo menor. Se a jornada parcial não é a melhor, é evidente que ao empregado ela interessa mais do que o desemprego. Se ela fosse tão prejudicial, a ponto de impedir a obtenção de outro trabalho, a realidade se encarregaria de ajeitar as coisas e a ideia contida na cláusula por certo não vingaria. Da mesma forma, creio, se na prática o empregado não pudesse aproveitar o tempo ocioso em outra atividade remunerada, por ficar à disposição, ganhando 47 salário de valor inferior ao que seria devido em relação ao tempo efetivamente colocado a favor da empresa. Por todo o exposto, a jornada móvel e variável, na forma como adotada pelo réu, é válida, razão porque a r. sentença de origem deve ser mantida." (fls. 558/564). A ementa transcrita às fls. 577/578, do voto cujo inteiro teor foi carreado aos autos às fls. 580/586, contempla tese divergente da decisão recorrida, no sentido de que é ilegal a jornada de trabalho semanal móvel e variável ajustada com antecedência de dez dias, com remuneração por unidade de tempo, porquanto transfere ao empregado os riscos da atividade. Ante o exposto, com fulcro na alínea 'a' do art. 896 da CLT, conheço do recurso de revista por divergência jurisprudencial.

II - MÉRITO A discussão na presente Ação Civil Pública cinge-se ao exame da licitude de cláusula de contratos individuais de trabalho, realizados entre os empregados da reclamada e suas franqueadas, que estabelecem jornada de trabalho semanal móvel e variável não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de 8 horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. Consoante o acórdão regional, consta da cláusula 2ª do contrato de trabalho: "A duração normal semanal do trabalho do (a) CONTRATADO (A) será móvel e variável, mas não terá duração superior ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas, nem inferior ao mínimo de 8 (oito) horas, devendo ser ajustada de comum acordo entre as partes, com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência do início de cada semana, observados sempre os limites mínimos legais de 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre uma jornada e outra de trabalho e o descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas por semana de trabalho, tudo em consonância

com a disponibilidade do (a) CONTRATADO (A), visando principalmente adequar seu horário de trabalho a outras atividades, como lazer, estudos ou mesmo outra atividade profissional." Com efeito, de acordo com o acórdão do Tribunal a quo, verifica-se que ficou claro que os empregados sujeitos à jornada móvel e variável são horistas e recebem a remuneração de acordo com as horas trabalhadas. Essa jornada pode ser de oito horas diárias, bem como de apenas duas horas diárias. Vê-se que a escala era definida unilateralmente pelo empregador e afixada no estabelecimento com a antecedência mínima necessária para os trabalhadores tomarem conhecimento, ou seja, de dez dias. Ficou claro, também, que o salário-hora não foi reduzido pelo réu e que os trabalhadores sempre tiveram a garantia de receber a remuneração correspondente à jornada mínima, mas era evidente o desconhecimento do montante a ser recebido, acrescido do fato de que este era em valor menor, diante da redução do horário laborado no período.

Contudo, data vênua do posicionamento do Regional, entende-se que, nesse caso, ainda que não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Pergunta-se quais vantagens o trabalhador poderá auferir quando estiver na escala reduzida, exceto o fato de ele estar sem trabalhar e receber salário menor, pois, para desenvolver outra atividade remunerada ou para participar de cursos, atividades extracurriculares e outras afins, seria necessária programação antecipada, hipótese esta impossível, porquanto a disponibilidade semanal do empregado fica a critério do empregador, por ato imperativo da vontade deste. Portanto, a contratação efetivada pela reclamada na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, embora esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas na semana, na medida de suas necessidades e diante do fato de que a fixação desta jornada fica, exclusivamente, a seu arbítrio, permite o entendimento de que existe a transferência do risco do empreendimento ao trabalhador. Se não bastasse, observa-se que a possibilidade de variação brusca de horários, inclusive com alternância de turnos diurnos para noturnos, o que também representa prejuízo incomensurável à rotina do trabalhador, e que faz descumprir a função social do contrato de trabalho firmado, não havendo sequer respeito à jornada estabelecida na escala, impossibilita ao empregado qualquer programação do seu tempo fora do trabalho.

Por outro lado, também, existem consequências negativas relacionadas à

variação salarial percebida pelo obreiro, na medida em este não tem controle dos próprios ganhos e não pode planejar o seu orçamento. Ora, de que valem as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT, se permitimos a continuidade da prática de contratação na forma proposta pela reclamada, da qual decorrem apenas benefícios para a contratante, em detrimento do trabalhador que labora em período incerto e percebe remuneração também incerta.

Assim, entende-se de que a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, pois estes são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Mesmo que assim não fosse, é salutar para ambas as partes que a jornada de trabalho prevista em contrato seja certa e determinada, porquanto o contrário implica admitir-se variação para atender apenas às necessidades da empresa, representando afronta ao princípio de proteção do trabalhador e incidindo em nulidade, consoante as disposições contidas no art. 9º da CLT. Cumpre consignar ainda que as disposições legais relativas à duração do trabalho são de ordem pública, de caráter impositivo, não podendo ser violados por acordo entre empregado e empregador nem mesmo por convenção ou acordo coletivo de trabalho, sob pena de nulidade do pacto individual ou coletivo, nos termos do que previsto nos arts. 9º e 444 da CLT. Dessa forma, entende-se não ser válida a cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador. (...)

Ante o exposto, dou provimento ao recurso de revista do Ministério Público do Trabalho da 9ª Região para acolher a Ação Civil Pública interposta e julgá-la procedente para determinar à reclamada que se abstenha de contratar e substitua a 'jornada móvel variável' por jornada fixa, em todas as suas lojas, obedecendo-se as previsões constitucionais e infraconstitucionais, inclusive quanto a possível trabalho extraordinário, garantindo, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, de acordo 49 com a Convenção Coletiva do Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas.

Na hipótese de descumprimento das determinações judiciais ora estipuladas, multa ao requerido de R\$ 100,00 (cem reais) por trabalhador contratado sob a modalidade "jornada móvel e variável". Invertido o ônus da sucumbência. Custas de R\$ 400,00 sobre o valor da causa fixado em R\$ 20.000,00.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, vencida a Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que negava provimento ao recurso, dar-lhe provimento para acolher a Ação Civil Pública interposta pelo Ministério Público do Trabalho da 9ª Região e julgá-la procedente para determinar à reclamada que se abstenha de contratar e substitua a 'jornada móvel variável' por jornada fixa, em todas as suas lojas, obedecendo-se as previsões constitucionais e infraconstitucionais, inclusive quanto a possível trabalho extraordinário, garantindo, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas. Na hipótese de descumprimento das determinações judiciais ora estipuladas, multa ao requerido de R\$ 100,00 (cem reais) por trabalhador contratado sob a modalidade "jornada móvel e variável". Invertido o ônus da sucumbência. Custas de R\$ 400,00 sobre o valor da causa fixado em R\$ 20.000,00 Brasília, 23 de fevereiro de 2011.

DORA MARIA DA COSTA

Ministra Relatora

(Recurso de Revista nº TST-RR-9891900-16.2005.5.09.0004, Recorrente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO e Recorrida ARCOS DOURADOS COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.)

Conforme evidenciado, essa prática contraria o propósito fundamental do instituto legal, que é promover a integração no mercado de trabalho, proporcionar uma renda digna e justa para a subsistência do trabalhador e garantir seus direitos trabalhistas e benefícios previdenciários. Apesar de não haver uma vedação explícita que impeça a celebração desse tipo de contrato, o judiciário interpretou que a cláusula é prejudicial ao trabalhador. Isso ocorre porque o empregado fica à mercê de seu empregador, que pode exigir seu trabalho a qualquer momento conforme exposto no contrato firmado. Isso deixa o trabalhador vulnerável, recebendo o mínimo possível em relação à sua carga horária por tratar de um contrato intermitente, enquanto o empregador paga o mínimo permitido, maximizando seus lucros.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Ao longo deste trabalho, alguns autores defendem a necessidade de uma mudança estrutural nas leis trabalhistas, argumentando que é necessária para atender às demandas do mercado capitalista. Acreditam que essas transformações estimula o crescimento econômico, proporcionando oportunidades de emprego para os trabalhadores.

No entanto, há divergências sobre o impacto da redução dos direitos trabalhistas. Alguns defendem que essa redução não necessariamente resulta em mais oportunidades de emprego ou maiores lucros para os trabalhadores. Na verdade, menos direitos podem levar a uma renda menor para os trabalhadores, pois há menos dinheiro circulando em seus bolsos.

Outros autores veem essa transição como uma forma de exploração do trabalho, uma vez que os trabalhadores perdem direitos e, conseqüentemente, sua capacidade de adquirir bens. Eles acreditam que as novas regras limitam as oportunidades de crescimento financeiro para os trabalhadores, criando um ambiente de exploração econômica.

Este estudo baseou-se em pesquisa e análise aprofundadas da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Civil. Além da análise com base na legislação existente do Código Civil e da CLT, foi feita uma comparação para identificar as perdas e ganhos atribuídos por cada uma delas. Vários artigos científicos também foram utilizados.

Uma das principais obras que contribuiu significativamente para este estudo foi o livro "Terceirização Total Entenda Ponto Por Ponto" de Francisco Meton e Francisco Péricles, que ilustra meticulosamente esse fenômeno. Como sugere o autor, todos devem aprender a conviver e trabalhar com ela e seu complexo arcabouço normativo.

A realização da análise dos contratos implementados por instituições filantrópicas que optam pela terceirização de serviços essenciais, prestados por profissionais cadastrados como Microempreendedores Individuais – MEI, foi fundamental para entender a significativa perda de direitos trabalhistas básicos. Esse exame detalhado permitiu uma compreensão mais profunda das implicações da terceirização, especialmente quando se trata de grupos vulneráveis de trabalhadores e dos desafios enfrentados na garantia de seus direitos.

Assim, fica evidente a necessidade de uma divulgação mais uniforme e clara sobre as perdas e ganhos de cada tipo de contrato de trabalho firmado pelas partes. Principalmente, a orientação dos profissionais do Direito é essencial para garantir transparência e proteção jurídica ao estabelecer um contrato, bem como para capacitar e orientar a população e os trabalhadores a compreenderem de maneira eficaz os ganhos e perdas no ambiente laboral.

Como mencionado anteriormente, é evidente a necessidade de uma reforma que permita uma maior absorção de mão de obra no mercado de trabalho, especialmente à luz da visão globalizada que requer adaptação à realidade do mundo contemporâneo.

No entanto, muitos autores expressam preocupações quanto à dinâmica das transformações ocorridas ao longo das décadas. Embora a maioria reconheça a necessidade de reformular a legislação trabalhista para se adequar à evolução capitalista, há uma preocupação a respeito das perdas trabalhistas resultantes dessas mudanças impactantes que contribuem para a desigualdade social.

Além disso, a relação contratual torna-se injusta entre o trabalhador e o empregador devido à disparidade de conhecimento jurídico. Isso destaca a necessidade urgente de programas abrangentes de educação e conscientização jurídica para preencher essa lacuna e garantir um terreno de negociação mais equitativo para ambas as partes envolvidas.

Compreender as implicações da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que modificou a CLT e da Lei nº 10.406/2002, que instituiu o Código Civil, foi essencial para analisar as normas que regem os contratos de trabalho. Esta análise aprofundada possibilitou uma reflexão cuidadosa sobre aspectos importantes, incluindo a perda de certos direitos e a segurança dos direitos trabalhistas estabelecidos. Estudar essas leis permitiu uma compreensão mais completa das mudanças no cenário laboral e das implicações dessas transformações para os trabalhadores, bem como para o ambiente contratualista em geral.

Ao examinar o fenômeno da Pejotização, os artigos desempenham um papel fundamental. Os autores Magno e Barbosa (2015) apresentam um ponto de vista interessante. Apesar de a Pejotização ser respaldada pela Lei nº. 11.196/2005 e constituir uma relação trabalhista legalmente viável, ela implica em perdas significativas, como a ausência de reajustes salariais, gratificações trabalhistas, décimo terceiro salário, férias e um terço de férias. Isso ocorre porque essa prática

está associada a uma relação contratual entre duas pessoas jurídicas, o que significa que cada empreendedor, seja ele um empresário ou um trabalhador autônomo, deve cuidar de seus próprios direitos trabalhistas futuros, incluindo aposentadoria e outros benefícios.

Além disso, a Pejotização traz consigo diversas consequências deletérias de natureza social, econômica, política e jurídica. Esses reflexos abrangem vários aspectos da sociedade e da economia, destacando a complexidade e a profundidade das questões relacionadas à prática da Pejotização e sua influência nos direitos e bem-estar dos trabalhadores. Essa análise crítica é essencial para entender o impacto total desse fenômeno nas esferas sociais, legais e econômicas.

A Lei Complementar nº 128/2008, em vigor desde 2009, que trata do Microempreendedor Individual –MEI, é frequentemente citada em discussões sobre pejotização. No entanto, autores como Calvalcante et al. (2020) e Nogueira e Ruzell demonstram que o MEI não consegue cumprir plenamente sua finalidade de garantir proteção trabalhista aos trabalhadores autônomos e facilitar a formalização da mão de obra no mercado de trabalho. Pelo contrário, esses estudos apontam para uma diminuição na arrecadação destinada a fins previdenciários.

Essas análises destacam a necessidade de revisão das políticas e regulamentações relacionadas ao MEI, para garantir que esses instrumentos atinjam seus objetivos de promover a formalização, proteger os direitos trabalhistas e contribuir para a arrecadação previdenciária de maneira justa e equitativa. O debate em torno dessas questões é essencial para promover uma compreensão mais clara dos desafios enfrentados pelos trabalhadores autônomos e pelos formuladores de políticas públicas na busca por soluções eficazes e equitativas.

Por fim, o último tópico aborda as perdas significativas decorrentes das reformas na CLT, especialmente no que diz respeito ao contrato intermitente, conforme estipulado no art. 443 a seguir. A autora Waszczak (2018) destaca que, apesar da aparente oportunidade para os trabalhadores exercerem suas atividades de forma mais flexível, essa modalidade muitas vezes esconde uma exploração tênue.

Especificamente para aqueles com baixa escolaridade e baixa renda, se seus contratos não são firmados com um valor fixo equivalente ao salário mínimo, eles frequentemente precisam complementar junto ao INSS para garantir seus direitos aos benefícios previdenciários como aposentadoria, auxílio por incapacidade temporária e outros. Embora a lei estabeleça que nenhum trabalhador pode receber menos que o

salário mínimo, o cálculo do trabalho intermitente muitas vezes resulta em uma média salarial inferior ao salário mínimo. Isso obriga o trabalhador a complementar esse valor para ter acesso aos direitos previdenciários.

Essa análise sublinha as lacunas e desafios nas políticas trabalhistas e destaca a importância de reexaminar as regulamentações para garantir uma proteção adequada aos trabalhadores, especialmente aqueles em situações vulneráveis. A discussão em torno dessas questões é essencial para promover uma compreensão mais ampla das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e para informar futuras reformas políticas e legislativas.

4 CONCLUSÃO

Os objetivos gerais e específicos do presente trabalho foram todos alcançados com sucesso pois foi realizada uma análise comparativa entre as leis que viabilizam o processo de construção dos direitos dos trabalhadores, desde a CLT, Código Civil e as leis esparsas.

Assim, os presentes tópicos demonstram de forma laboriosa essa construção, que dou início através de um passeio histórico dos direitos trabalhista, desta forma tento proporcionar o leitor a oportunidade de conhecer melhor e aprofundar em conceitos históricos e jurídicos utilizados no nosso dia a dia, principalmente quando se refere a direitos trabalhistas.

Com isso acredito que consegui abrir um leque de indagações, que levará o leitor a refletir sobre seu direito enquanto trabalhador, qual seu enquadramento junto ao mercado de trabalho. Viabilizando desta forma a oportunidade de conhecer mais a origem dos direitos trabalhistas e seus direitos junto aos seus empregadores enquanto colaboradores.

A presente construção do trabalho monografico tem o objetivo de clarear de forma simples e direta para que qualquer tipo de leitor, seja da área jurídica ou leigo, no que tange a realização de contratos e sua aplicabilidade tenham uma melhor compreensão do tema.

Embora, será aprofundado no decorrer do trabalho monografico os contratos realizados através do Código Civil e comparado aos que são regulamentados pela CLT e o processo de Pejotização, suas flexibilizações, perdas e direitos.

Acredito que de certa forma auxiliara para abrir os olhos dos leitores e empoderá-lo-ão, uma vez que, vivemos diante de diversas mudanças sociais, em um cenário neoliberal e Capitalista, que promovem ruptura de direitos de forma constante e criações de leis esparsas conforme a necessidade da sociedade.

É relevante salientar que a questão dos direitos trabalhistas é intrinsecamente ligada à luta de classes, marcada por conflitos entre os trabalhadores e a classe empregadora. Esses são processos caracterizados por forças antagônicas, nas quais os empregados buscam conquistar seu espaço no mercado de trabalho e consolidar seus direitos.

Os sujeitos da relação jurídica trabalhista são, de um lado, o empregado, uma pessoa física ou jurídica que presta serviços de forma não-eventual, e, de outro, o empregador, que pode ser uma pessoa física ou jurídica. Este último é o destinatário das atividades realizadas e de seus resultados, com o poder de organização, fiscalização e disciplina concedido legal e contratualmente.

Assim, o primeiro elemento fundamental para a configuração do vínculo trabalhista é a pessoalidade do contrato.

Nesse contexto, busca-se levar o leitor a concluir que a negociação entre as partes é possível, mas também há uma crítica subjacente à desigualdade de poder entre elas.

Embora essa fase do trabalho tenha o objetivo de demonstrar avanços na consolidação dos direitos trabalhistas, ela também enfatiza não apenas os direitos, mas também os papéis de cada ator na evolução do mercado de trabalho.

O segundo tópico do trabalho reforça a discussão sobre contratos, mas com foco na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, uma vez que os tópicos anteriores confrontam essa perda de direitos com o processo de pejetização e do Microempreendedorismo – MEI e das mudanças realizadas na normativa da CLT advindo da Lei nº.13.467 de 13 de julho de 2017.

Na verdade, é estabelecido um diálogo contínuo entre esses tópicos, uma vez que os primeiros abordam o início da efetivação dos contratos e a consolidação das leis trabalhistas, que estabelecem diretrizes e requisitos para trabalhadores e empregadores.

No entanto, gostaria de pedir desculpas aos leitores, pois, dada a amplitude do tema, foi necessário focar nos pontos que seriam mais aprofundados. Acredito que alcancei meu objetivo ao responder à problemática inicial: Direitos consolidados e perdas no âmbito da legislação e a necessidade de conscientização por parte da população sobre a importância de entender as leis que os cercam, especialmente no contexto trabalhista. E da importância de buscar orientação jurídica ao assinar contratos de trabalho para ter uma compreensão mais clara de seus direitos, independentemente de o contrato ser regulamentado pela CLT, pelo Código Civil ou por outras normativas específicas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. **Código Civil**. Brasília: Senado Federal, 2002.

_____. **Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Dispõe sobre as medidas tributárias de estímulo à atividade econômica de que tratam os arts. 1º e 2º da Lei n. 10.637, de 30 de dezembro de 2002, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 nov. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 11 de set. 2023.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e Descaracterização do Contrato de Emprego**: o caso dos médicos de Salvador - Bahia. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Universidade Católica do Salvador, Bahia, 2010, 153 f.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. 13 ed. 2018.

CAVALCANTE, Geisiane Nunes *et al.* O Impacto do Microempreendedor Individual (MEI) na Arrecadação do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). **RAGC**, v. 8, n. 37, p.79-94, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo, LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CLT Comentada**. 3 ed. Rio de Janeiro: Método, 2018.

FERNANDES, A. P. **Lei da terceirização e contribuições previdenciárias**. (In): Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários. Marco Aurélio Serau Júnior (Coord.). São Paulo: LTr, 2018.

HORVATH JUNIOR, M. **A terceirização como forma de (IN) efetivação da proteção social: seus caminhos até a edição da lei geral de terceirização**. (In): Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários. Marco Aurélio Serau Júnior (Coord.). São Paulo: LTr, 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Terceirização Total**: Entenda Ponto a Ponto. Editora LTr, 2019.

LOUREIRO, Luiz Guilherme. **Contratos no novo código civil**. 2 ed. São Paulo: Método, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O novo conceito de proteção no direito do trabalho. Temas do Direito do Trabalho e Seguridade Social: homenagem ao professor Cássio Mesquita Barros**. São Paulo: LTr, 2013.

SANTOS, A. D. **Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários**. 15 de out.18, atualizado com a Reforma Trabalhista BRASIL, 2017a. Disponível em: <https://bit.ly/30EiMSe>. Acesso em: 18 maio 2019.

SILVA, Ana Paula Fernandes da.; SALVADOR, Sérgio Henrique. **A Pejotização e o Acidente do Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <https://arquivos.integrawebsites.com.br/73835/1a7a53d49a0c9733a3baec2fe75630f4.pdf>. Acesso em: 16 set. 2013

STROPARO, Edécio José; STROPARO, Eduardo José Ramalho; NEIVERTH, Elisabeth Mônica Becker. Contratos de Prestação de Trabalho: uma tentativa de definição de critérios de distinção. **Revista ADMPG**, v. 5, n. 1, 2012.

WASZCZAK, Adriana Liani Casale. **Contrato Intermitente**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

WELLE, Arthur *et al.* **Reforma Trabalhista e Financiamento da Previdência Social: simulação dos impactos da pejotização e da formalização**. Texto para discussão, Campinas, n 7, p. 1- 35, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2VzDf6P>. Acesso em: 09 set. 2018.

ZIMMERMANN, C. L. **A Reforma trabalhista e os impactos na previdência social**. (In): Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários (Coord.) Marco Aurélio Serau Júnior. São Paulo: LTr, 2018.