

## A FLEXIBILIZAÇÃO DOS ELEMENTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO - UMA ANÁLISE CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

ANDRADE, Altair Silveira de<sup>1</sup>  
AGUERA, Pedro Henrique Sanches<sup>2</sup>

### RESUMO:

Uma sociedade forte e desenvolvida se constrói com trabalho duro, homens e mulheres deixam suas famílias todos os dias em busca do sustento através de trabalho digno, assim, diariamente são celebrados contratos trabalhistas, gerando dessa forma relações de trabalho e emprego, o lucro é o objetivo final, no entanto devem ser observadas as normas legais consolidadas. Na busca incessante de uma forma de contratar mais abrangente, o legislador acabou flexibilizando normas trabalhistas, o que resultou em uma certa instabilidade dos vínculos de trabalho e emprego, abrindo campo para um grande vilão, inimigo antigo do trabalhador, a pejotização, a qual retira as garantias trabalhistas, obriga o trabalhador a assumir o risco do negócio, porém mantendo o vínculo empregatício, precarizando o mercado de trabalho, condicionando trabalhadores à prestação de serviços no mesmo patamar que o empregado, agora revestido de empresário. Neste mesmo barco com rota fixa em direção a um iceberg encontra-se o trabalhador autônomo, contratado sem vínculo empregatício, mesmo estando presentes os elementos para tanto, permitindo a contratação de forma mais simples, livre de impostos e encargos, lançando-se trabalhador no mercado sem orientação ou proteção, abandonado pelo poder público, claramente em disparidade para contratar, assume o risco e torna-se refém do seu próprio trabalho. A velocidade das relações trabalhistas tornam difícil o acompanhamento das leis, portanto devem ser traçadas novas metas para que se possa impedir a precarização do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** autonomia da vontade, flexibilização, Precarização do trabalho, subordinação.

### ABSTRACT:

A strong and developed society is built with hard work, men and women leave their families every day in search of a livelihood through decent work, thus, labor contracts are signed daily, thus generating work and employment relationships, profit is the final objective, however the consolidated legal norms must be observed. In the relentless search for a more comprehensive way of hiring, the legislator ended up relaxing labor standards, which resulted in a certain instability of work and employment ties, opening the way for a great villain, an old enemy of the worker, pejotization, which removes labor guarantees, obliges the worker to assume the risk of the business, while maintaining the employment relationship, making the job market precarious, conditioning workers to provide services at the same level as the employee, now dressed as an entrepreneur. In this same boat with a fixed route towards an iceberg is the self-employed worker, hired without an employment relationship, even though the elements are present, allowing for a simpler hiring, free of taxes and charges, launching the worker in the market without guidance, or protection, abandoned by the public power, clearly in disparity to hire, assumes the risk and becomes hostage to its own work. The speed of labor relations makes it difficult to follow the laws, so new goals must be set in order to prevent the precariousness of work.

**KEYWORDS:** autonomy of will, flexibility, Precariousness of work, subordination.

## 1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento e o progresso de uma sociedade se materializam e se solidificam nas mãos e braços fortes de trabalhadores que não se importam em sujar suas roupas na busca

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: asandrade2@minha.fag.edu.br.

<sup>2</sup> Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br.

do sustento e de melhores condições de vida, ao soar o alarme do despertador o trabalhador inicia o seu dia, abdicando grande parte de seu tempo na conquista/compra de sua dignidade.

Seja por ocasião ou por necessidade, trabalhadores se reinventam na busca de novas oportunidades, e, para tanto, se faz necessária uma maior liberdade contratual. Ocorre que por vezes, podem ser celebrados contratos à margem da legislação trabalhista, o que leva os contratantes a assumirem maiores riscos e se sujeitarem às condições de trabalho abaixo das garantias legais.

A disparidade nas contratações terceirizadas precarizam o mercado de trabalho e o próprio trabalho em si, diminuindo as admissões com registro em carteira, o trabalhador sabota a si mesmo, pois o ganho alferido na maioria das vezes não supera a contratação formal, assim como não possui os benefícios trabalhistas, sem falar nos acidentes causados pela falta de equipamentos de segurança ou ainda o próprio descuido do trabalhador que, na busca de acelerar o trabalho, acaba por deixar de lado a sua própria segurança e a dos demais colaboradores.

Contudo, não se deve isentar a responsabilidade do contratante, tomando-se como exemplo a construção civil, na busca de maximizar os lucros o contratante põe em leilão sua obra, contratando muito abaixo do preço médio de mercado, que resulta em abandono da obra antes da conclusão e como se já não tivesse aprendido com seu erro, abre novamente o pregão.

O mesmo exemplo do parágrafo anterior pode ser aplicado para motoristas e entregadores de aplicativo, acelerando fundo na busca do sustento, contratados através de uma tela de computador, tem hora para chegar e hora para sair, mas sempre esquecem de levar na viagem as garantias conquistadas na história do trabalho.

Na fuga do salário, os trabalhadores optam pela terceirização, caindo nas garras de uma prática já comum, porém, de difícil repreensão, a pejetização travestida de legalidade se apresenta através da contratação de uma pessoa jurídica na qualidade de empregado. Esta prática se torna de difícil repreensão porque o próprio trabalhador não reconhece tal situação, a qual retira deste a estabilidade do ganho fixo e as garantias trabalhistas galgadas pelos trabalhadores através da história, levando o trabalhador, que agora é dono do seu próprio negócio, a assumir o risco, mas ainda refém da pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, quesitos que compõem o vínculo empregatício.

A pejetização vem sendo combatida nos tribunais brasileiros, com entendimento de que presentes as características do vínculo empregatício deve ser afastado o contrato de prestação de serviços e aplicadas às garantias trabalhistas regidas pela CLT (Consolidação das Leis do

Trabalho). Contudo, ainda persiste uma grande dificuldade que é conscientizar os contratantes adeptos a terceirização, a sopesarem em seus contratos os prós e contras desse tipo de prestação de serviço para não terem que mascarar as relações de trabalho e emprego.

Não obstante, a militância da doutrina e jurisprudência diante da pejotização, se faz necessário um melhor acompanhamento destes empreendedores, coibindo práticas que põe em risco os direitos trabalhistas e a saúde dos trabalhadores, trazendo tais empreendedores à luz da CLT, apontando seus direitos e deveres para que sejam colocados na balança na hora de contratar.

Por conseguinte, deve haver um acompanhamento por parte do poder público para que trabalhadores não escravizem sua mão de obra, não supersaturem o mercado de trabalho, pois a justiça do trabalho flexibilizou as normas trabalhistas em relação às contratações, porém os limites para tal liberdade ainda não foram fixados.

A forma de contratar e ser contratado está em constante evolução, o fornecimento e o acesso a bens e serviços estão cada vez mais ao alcance da mão, com um click se pode disparar um trabalhador freneticamente pelas ruas da cidade, mas atenção, não esqueça de adicionar ao pedido “a segurança do trabalho”.

Para um melhor aprofundamento do tema aqui proposto, se faz necessária uma análise das normas jurídicas já consolidadas no ordenamento jurídico brasileiro, bem como, o entendimento de doutrinadores e julgadores, visando o objetivo comum, remuneração, sustento e trabalho digno, o que resulta na continuidade do crescimento e desenvolvimento da sociedade.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO**

O direito do trabalho é uma grande conquista da humanidade, tendo em vista a trajetória do trabalho juntamente com a evolução da sociedade, que saiu da escravidão na qual o trabalhador era considerado coisa e não empregado, passando pela Idade Média e sociedade pré-industrial, surgindo o direito do trabalho e o trabalho assalariado somente com a Revolução Industrial, lançando aos trabalhadores exaustivas jornadas de trabalho no século XVII, porém o reconhecimento dos direitos trabalhistas só vieram posteriormente, através de muita luta (GARCIA, 2017).

Corroborando com o tema, Basile (2017), destaca que o trabalho é componente da

dignidade da pessoa humana e assim como tal, merece a proteção do Estado, pois é através do trabalho que se obtém o mínimo existencial, tornando o trabalhador proprietário de sua mão de obra, negociando livremente bens e serviços no mercado de trabalho.

Com o avanço do progresso e das tecnologias, a velocidade das relações de trabalho exigem medidas proativas por parte do estado, assim, na tentativa de conceder maior liberdade contratual, o Estado brasileiro vem criando mecanismos para a livre iniciativa, um deles é a constituição do tipo empresário MEI (Micro Empreendedor Individual), incluído na Lei nº 123 de 2006, este tipo empresário permite auferir receita bruta de até 81 mil reais ao ano, a contratação de um funcionário e dentre outros benefícios (BRASIL, 2006).

Assim, visando uma maior liberdade para os contratos de trabalho, legisladores tomam medidas audaciosas, como se mostra na reforma trabalhista de 2017, podendo ser destacado talvez como o maior exemplo de flexibilização, a alteração do artigo 422-B, da CLT, que, sob a nova resolução, permite a contratação de mão de obra autônoma sem que esta configure a relação de emprego, mesmo estando presentes os requisitos para tal, permitindo assim afastar as obrigações trabalhistas inerentes a tal vínculo (BRASIL, 1943).

A liberdade de contratação tem sua gênese na Constituição Federal brasileira, em seu artigo 170, o qual garante a livre iniciativa, permitindo aos contratantes a liberdade necessária para celebrar acordos através da autonomia da vontade (BRASIL, 1988).

Embora os contratantes tenham ampla liberdade de contratar, o Código Civil brasileiro traz diretrizes para os contratos, dispondo em seu artigo 421 limites para as contratações, impondo aos contratos o respeito à função social, a boa-fé, bem como a existência de paridade entre os contratantes (BRASIL, 2003).

Dessa maneira, os contratos devem ser aferidos às normas trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diferenciando de forma pontual, empregado de empregador, contratado de contratante, relação de trabalho e relação de emprego, entre outras diferenciações previstas e reguladas pela CLT, contudo essas normas a muito consolidadas, sofreram uma leve relativização conforme a nova leitura do art. 422-B, da CLT, o qual esquivava-se de todos os elementos do vínculo de emprego. (BRASIL, 1943).

A liberdade de contratação é um anseio da população, dos contratantes e contratados, o qual se materializou com a reforma, no artigo 422, B, ainda o tipo empresário MEI, pode ser uma base para tal artigo, claro que um exemplo devidamente constituído, mas a dúvida é o alcance do referido artigo, pois inúmeros profissionais não possuem tal proteção, logo estariam desamparados, diante disso, nota-se uma linha tênue entre flexibilização e relativização.

## 2.3 PEJOTIZAÇÃO

De acordo com Lindemann (2020, s.p) “a pejotização nada mais é do que a contratação de um empregado por meio de uma pessoa jurídica, transformando-o em um prestador de serviços tão somente para mascarar a relação de emprego”, com o objetivo de livrar-se dos encargos trabalhistas as empresas contratantes otimizam os gastos e passam o risco do negócio ao empregado, agora mascarado de empresário.

A figura do empresário encontra-se no Código Civil brasileiro, em seu artigo 966, “considera empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens e serviços”, referidamente visando lucros, através do monopólio das informações da empresa, um conceito extremamente atraente para o novo empresário (BRASIL, 2003).

Todavia o empresário “prestador de serviços não se submete a uma remuneração fixa mensal, não cumpre horário, não utiliza equipamentos e instrumentos que pertencem à contratante, pois essas são características intrínsecas de um empregado” (LINDEMANN, 2020, s.p).

Para compreender melhor a pejotização, é necessário entender as diferenças entre empregado e empregador, logo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário, prestando serviços com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Embora unidos pelo trabalho, empregado e empregador, são distintos em riscos e ganhos, pois o empregador dirige a atividade econômica, assumindo os riscos, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços (BRASIL, 1943).

Contrapondo as atividades, fica muto claro que o trabalhador pejotizado não exerça a função de empresário, pois a direção da atividade econômica não está em suas mãos, não obstante ostente o título de empresário, continua vinculado ao contratante sob as condições de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

## 2.4 DISPARIDADE NA CONTRATAÇÃO

A disparidade está ligada diretamente a vulnerabilidade do pequeno prestador de serviços, pois este não possui um departamento jurídico ou técnico para elaboração de seus

contratos, ficando refém do contrato elaborado pela parte contratante, levando-se em conta também a vulnerabilidade econômica, na contratação tal como, ao término do contrato, o pequeno empreendedor por vezes não consegue fazer valer a verdade real do contrato, devido à dificuldade de constituir provas a seu favor, ora, como vai custear “pareceres, certidões e honorários para que profissionais acompanhem as perícias de insalubridade, periculosidade, médicos, com emissão de laudos, etc., facilidades que, em regra, não tem o trabalhador quando em litígio com seu empregador” (PEREIRA, 2017, p. 89).

As normas trabalhistas, assim como doutrina e a jurisprudência buscam equiparar as relações de trabalho e emprego, a exemplo da inversão do ônus da prova, permitindo que a parte vulnerável possa ao menos defender-se, ou ainda o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual busca prevalecer o combinado entre as partes mesmo que o contrato diga o contrário, estes e muitos outros exemplos de proteção à parte vulnerável do contrato somente vem a ser efetivados em sede de conflito em juízo (PEREIRA, 2017).

A Constituição Federal do Brasil de 1988 (CF) em vigência traz em seu preâmbulo, diretrizes e anseios de um povo, direitos e garantias que posteriormente vem a ser regulamentados através de normas específicas, sabendo que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) é proveniente da CF, textos muito bem elaborados, que agradam os olhos e ouvidos dos leitores, mas carecem de efetividade (MORAES, 2013).

Diante de tais situações e como talvez a única forma de proteção seja na hora da contratação, devendo os contratantes analisar minuciosamente os riscos do contrato, visto que a CLT, não mais protegerá o trabalhador, este deve agora posicionar-se aos olhos do Código Civil Brasileiro.

## 2.5 A FLEXIBILIZAÇÃO DO ARTIGO 422-B DA CLT

Autonomia da vontade, uma garantia constitucional, replicada no Código Civil Brasileiro (CC), em seu artigo 421, garante aos contratantes em geral a liberdade para dispor sobre suas relações comerciais de maneira diversa, não se vinculando os contratos a uma forma específica, contudo respeitando as diretrizes que condizam com a boa fé (BRASIL, 2002).

Pautando-se nesse viés simétrico, na busca do equilíbrio nas relações trabalhistas a Consolidação Das leis do Trabalho (CLT), trouxe um novo entendimento em seu artigo 442-B. “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.” Muito

embora a CLT determine o preenchimento de requisitos objetivos para relação de emprego, quais sejam; pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, mesmo que seja afastada a relação de emprego, sempre subsistirá o vínculo de subordinação, diante do poder de mando do contratante em que se configura a relação de emprego (MIGALHAS, 2019).

Um tanto quanto confuso e causando divergências entre doutrinadores, pois de um lado garante a liberdade de contratação e assim a autonomia da vontade, mas de outro lado flexibiliza a norma trabalhista permitindo com que o terceirizado venha a ser contratado sem vínculo de emprego, mesmo diante do preenchimento dos requisitos que configuraram a relação de emprego, presentes no artigo 3º da própria CLT, remuneração contínua, sob ordens verticais, mediante frequência pontual no trabalho, seja de forma exclusiva ou não.

### 2.5.1 CONTRATO DE ADESÃO

Previsto no artigo 442 e seguintes da CLT, os contratos individuais de trabalho podem ser tácitos ou expressos, uma vez firmado, o próprio contrato de trabalho confirma a relação de emprego e assim se sujeitam empregador e empregado as obrigações inerentes ao vínculo. (BRASIL, 1943).

Contudo quem estipula as cláusulas? Quem define a forma e como serão executados os trabalhos? Ou ainda, quem determina os horários de trabalho? Na busca por tais respostas e inúmeras outras, podemos equiparar o contrato de trabalho a um contrato de adesão, no qual muito embora se tenha bilateralidade, somente uma das partes é quem estipula as cláusulas então avençadas, ficando a outra parte apenas com o poder de anuir ou não, claramente quem estipula as cláusulas, forma de execução e horário de trabalho é o contratante, cabendo ao contratado em grau de paridade por assim dizer, consentir ou não com a proposta (AMBITOJURIDICO, 2014).

O contrato de trabalho, portanto, é no mínimo curioso, mesmo estando presente nele a autonomia da vontade, ou seja, é pactuado de forma livre por ambas as partes, ainda assim, uma delas tem a sua vontade um tanto quanto restrita e assim se pode dizer prejudicada, enquanto no outro lado se tem a efetiva conquista democrática do ser humano “a liberdade de contratar” (AMBITOJURIDICO, 2014).

por outro lado, em respeito aos princípios contratuais, o princípio da autonomia da vontade, aferido em relação ao princípio da obrigatoriedade dos contratos e da boa fé, pois, ainda que seja livre a contratação, os contratos devem ser cumpridos, sempre de acordo com a

boa fé objetiva ( JUSBASIL, 2014).

Em que pese a velocidade das relações trabalhistas o próprio Código Civil em seu artigo 421, considera nulas as cláusulas que forcem a renúncia antecipada de direitos, direitos estes que estariam presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou não.

## 2.6 NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

A reforma trabalhista proveniente da lei 13467 de 2017, veio a dar novas tratativas a diversas áreas de trabalho em que podemos destacar o trabalho Autônomo exercido por profissionais de forma liberal, sem vínculo empregatício com empresas, como por exemplo o trabalho Home Office, trabalho remoto, intermitente e terceirização (BRASIL, 2017).

Sob a nova ótica da CLT, presentes nas novas regulamentações de trabalhos supracitados, amparados pela ampla liberdade de contratação, previsto no artigo 443 desse mesmo título, pode-se analisar algumas das novas mudanças individualmente:

- a) Trabalho autônomo; previsto no artigo 442-B, da CLT, possibilita a contratação do profissional autônomo sem que se configure a relação de emprego, mesmo estando presentes os elementos para tanto (BRASIL, 2017).
- b) Terceirizados para atividades-fim; o novo entendimento do TST, presente na súmula 231, III, permite a contratação de empresa terceirizada para atividades meio e fim, antigamente era permitido somente terceirizar atividade secundárias, ou atividades meio, como vigilância, conservação e limpeza (TST, 2017).
- c) Trabalho intermitente; regulamentado pelo artigo 452-A, da CLT, permite a contratação do trabalhador por períodos determinados, sem que este fique à disposição, do empregador e sem que se configure a relação de emprego, flexibilizando a não eventualidade, prevista no artigo 3º, da própria CLT (BRASIL, 2017).
- d) Trabalho remoto; regulamentado pelo artigo 75-B da CLT, permite a “prestação de serviços fora das dependências do empregador de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo”, ainda o parágrafo 1º flexibiliza a habitualidade de tal forma que se o empregado tiver de comparecer na empresa ainda que de modo habitual não descaracteriza o teletrabalho ou o trabalho externo.



Mas segundo Veiga (2017), a flexibilização não se trata de uma notícia ruim, mas sim de uma vitória para trabalhador e empregador, impondo assim um marco que direciona as leis do trabalho para novos mares, impulsionado por novos ventos, para demonstrar o autor destaca algumas mudanças que reconhece positivamente, tais como, a limitação do sócio retirante da empresa, o tempo de deslocamento ao local de trabalho não ser mais considerado como tempo a disposição, a desconsideração do tempo a disposição do empregador se a iniciativa for do empregado, a retirada de trabalhadores da informalidade, a prevalência da autonomia da vontade nas negociações, maior força das negociações coletivas, a negociação de intrajornadas de trabalho, dentre outros.

Em face a essa nova realidade de contratação, constata-se que o direito do trabalho tenta acompanhar as constantes evoluções nas relações trabalhistas, isso ocorre desde “a origem da justiça trabalhista os fatos sempre impulsionaram o legislador para atender situações novas ou para acomodação de interesses de acordo com o trabalho a ser prestado” (AMBITO JURIDICO, 2019).

Nesse sentido Veiga (2017), entende que a reforma trabalhista vem a saciar os anseios da sociedade por maior liberdade de contratação, acreditando que a flexibilização das leis do trabalho torna os contratos de trabalho mais simples e eficazes, alavancando a economia através de uma forma de contratar mais abrangente, não havendo, portanto, a supressão de direitos, mas sim a liberdade de contratação.

Sem dúvidas o novo cenário do mercado de trabalho exige uma maior liberdade de contratação, o que permite que contratantes e contratados disponham de seus bens e serviços de acordo com o seu entendimento, consagrando a autonomia da vontade, elevando as relações de trabalho e emprego a um novo patamar.

## 2.6 FISCALIZAÇÃO PELO JUDICIÁRIO

Ainda que a CLT tenha trazido em sua nova redação maior autonomia para os contratos, os tribunais vêm combatendo ferrenhamente a pejetização e demais práticas que desequilibrem as relações de trabalho e emprego, reconhecendo o vínculo de emprego em relações de trabalho maculadas pela pejetização, porém nos dias atuais está cada vez mais difícil distinguir relação de trabalho de relação de emprego, conforme veremos abaixo:

O Tribunal Regional Federal da 4ª região (TRF4), no julgamento 1001821-40.2019.5.02.0401, reconheceu vínculo de emprego entre motorista de aplicativo Uber do

Brasil e motorista, em síntese a decisão entende que o contrato entre motorista e aplicativo não deixa margem de escolha para quem presta o serviço, ficando evidente o vínculo de subordinação diante do poder controlador de fiscalização e de comando sobre a mão de obra prestada (CONJUR, 2021).

No mesmo contexto o julgamento do Processo: RR-100353-02.2017.5.01.0066, junto a 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho em 11 de abril de 2022, reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a UBER do Brasil, o entendimento da maioria dos votos é que estão presentes os elementos que compõem o vínculo de emprego.

Outro exemplo curioso, extraído dos registros do TST é o julgamento do Processo: RR-10254-58.2020.5.03.0184, no qual, mesmo não sendo reconhecido o vínculo de emprego, onde a 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte afastou o quesito subordinação e no mesmo sentido o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT3) reconheceu a autonomia do empregado, mesmo assim, a empresa Uber fechou acordo com o trabalhador pagando-lhe a quantia de 12 mil reais pela desistência da ação.

Ao consultar diretamente a jurisprudência do TST no ano de 2022, é notável a quantidade de julgados sobre requerimentos de vínculo de emprego, estando no topo da consulta de pedidos de reconhecimento, os pedidos relacionados a aplicativos, sendo os julgamentos assim como o entendimento doutrinário, de difícil fundamentação e aplicação com as leis que se tem a mão.

## 2.7 FLEXIBILIZAÇÃO E INSEGURANÇA JURÍDICA

No viés filosófico de Lara (2018), as leis são criadas por representantes legalmente eleitos pelo povo, diante da valoração de fatos gerados no contexto atual da sociedade, muito embora alguns argumentem a parcialidade de tais representantes, o fato é que a lei deve ser respeitada, uma vez que foi devidamente elaborada como ordenam as diretrizes da Constituição Federal de 1988, contudo, por vezes podem haver equívocos, na própria elaboração da lei, ou ainda supressão de direitos, que posteriormente podem ser aferidos a normas e entendimentos já existentes, possibilitando assim a criação de novos direitos e garantias sem afastar as consolidadas anteriormente.

Em consequência disso, observa-se o grande aumento do número de súmulas, entendimentos jurisprudenciais e verbetes jurídicos, afastando, alterando ou suprimindo leis elaboradas pela competência do poder legislativo, que segundo Lara (2017) é o maior

responsável pela insegurança jurídica e pelo aumento astronômico no número de contratações no Brasil, tratado como “ativismo judicial, que campeia leve e solto nas hostes do Judiciário trabalhista, e tem como seu front principal a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho” (LARA, 2017).

O amparo legal para todos os brasileiros encontra-se na Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso, II, aduzindo que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo se não em virtude de lei, estando também elencada na constituição federal a competência para legislar, mas quem pode impor limites a tal poder e assim, frear um possível descontrole? Respondendo a essa pergunta também encontra-se na constituição federal o respeito mútuo entre os três poderes (legislativo, executivo e judiciário), tratado como freios e contrapesos, impõe o poder e dever de fiscalização e de controle, conforme já mencionado anteriormente, textos muito bem elaborados (BRASIL, 1988).

Dessarte que o constante jogo de empurra entre os poderes, seja pela edição de novo projeto de lei, decreto presidencial, medida provisória, revisão pelo judiciário, súmulas, entendimentos jurisprudenciais e demais fontes do direito, evidenciam a insegurança jurídica que paira como uma névoa escura sobre trabalhadores e empreendedores.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho é componente intrínseco da dignidade da pessoa humana, alimentos, roupas, saúde, estudos, escova de dentes e desodorante, ao final dessa compra, mesmo que de maneira implícita, encontra-se no cupom fiscal a “dignidade” conquistada e assim comprada, através do trabalho.

Os direitos trabalhistas estão entre as grandes conquistas da humanidade, um organismo vivo que gerado por demanda e consumo, vertem diretrizes, acelerando as relações trabalhistas, as formas de contratar e ser contratado, desafiando diariamente legisladores e julgadores em conceder maior liberdade de contratação sem deixar de lado os direitos e garantias de trabalhadores e empregadores, conquistados através dos tempos.

Muitas lutas e revoluções foram travadas até que se tivesse o mínimo para que o trabalhador pudesse ganhar seu sustento, desenvolver-se, evoluir e crescer de maneira digna, contudo o engessamento de tais direitos, talvez por medo de que antigas histórias se repitam, veio a ser um supressor natural, impondo um certo receio no momento da contratação diante do fator onerosidade.

Diante da velocidade das relações trabalhistas novas formas de contratação, novos postos

de emprego, sem a menor regulamentação, o direito trabalhista brasileiro é desafiado diariamente na busca de soluções para conflitos, assim também legisladores se reinventam na tentativa de acompanhar as novas tratativas trabalhistas, com o abjetivo comum de garantir liberdade de contratação.

Para uma maior análise do tema, pontua-se a última grande reforma trabalhista de 2017, que trouxe em seu bojo maior liberdade nos contratos de trabalho, para que isto fosse possível vê-se nas alterações supressões e acréscimos aos textos de lei anteriormente consolidados.

Na busca de uma maior liberdade de contratação permitiu-se as contratações terceirizadas de forma mais simples, por conseguinte permitindo a contratação de empreendedores para suprir as necessidades, contudo esta abertura trouxe consigo uma prática insistente no mercado, a pejetização, que nada mais é do que a contratação de um empregado por meio de uma pessoa jurídica, mesmo estando presentes os requisitos do vínculo de emprego, o empregador se exime dos encargos, passando o risco do negócio para o trabalhador.

Neste contexto, podemos destacar a figura do hipossuficiente, Microempreendedor Individual (MEI), podendo ser formalizado digitalmente, sem consultas a leis ou orientações de riscos do próprio negócio, o empregado torna-se empresário, mas o novo empresário não deixa de ser empregado, obedecendo à risca o que lhe é verticalmente imposto pelo contratante.

Ao ser contratado é necessário que o empregado apresente vários documentos em respeito às formalidades exigidas, esses mesmos documentos servem para a criação do empresário MEI, dessa maneira, nada impede que o contratante formalize um MEI, ao invés de contratar com registro em carteira.

Tratando de flexibilização das normas trabalhistas, a pejetização flexibiliza um dos importantes componentes do vínculo de emprego, sabendo que caracteriza-se o vínculo de emprego, se prestado por pessoa física, neste modelo o empregado encontra-se mascarado de pessoa jurídica, sem se dar conta dos riscos, direitos, deveres, dos perigos de um contrato unilateral e das garantias da CLT, se o próprio empresário em formalização atende as suas necessidades, situando-o sob a nova condição em que se encontra no mercado de trabalho.

Em que pese, a velocidade das relações trabalhistas, as leis sempre estarão um passo atrás, acabando por deixar a solução dos conflitos para o judiciário, acarretando além da precarização do trabalho, o fechamento de microempresas na batida do martelo dos juízes. Medidas simples, como orientações e um melhor acompanhamento podem evitar tais situações, desonerando o judiciário e evitando assim, a precarização do trabalho.

Ainda no tema liberdade e abrangência de contratação, de plano parece estar se

concretizando as vontades de contratante e contratado, contudo será que o empregado pode se posicionar frente a um horário incompatível ou a qualquer outra cláusula contratual e mesmo assim ser oído e levado em questão? É evidente que não, claro que não generalizando a situação, mas na maioria das vezes o desempregado está mais preocupado em conseguir o emprego e não com as imposições a que se sujeitará, portanto, podemos concluir que em suma, a grande maioria dos contratos de trabalho, são contratos de adesão, em que somente uma das partes estipula as cláusulas, ou seja, o empregado, somente está adstrito a aceitar ou não.

Entrando mais profundamente no tema da flexibilização dos direitos trabalhistas, observa-se o afastamento dos componentes do vínculo de emprego, visualiza-se como maior exemplo o trabalho autônomo; previsto no artigo 442-B, da CLT, que possibilita a contratação do profissional autônomo sem que se configure a relação de emprego, mesmo estando presentes os elementos para tanto, e, mesmo que o trabalho seja executado com pessoalidade, onerosidade, tendo o empregado que se fazer presente no trabalho, sujeitando-se a regras e condições impostas pelo contratante, mesmo assim, é afastado o vínculo de emprego, evidenciando portanto o afastamento de todos os componentes, relativizando a norma anteriormente consolidada.

Em contraponto, marcando de forma positiva a flexibilização do vínculo de emprego, esta veio a aliviar, por assim dizer, a onerosidade das contratações, permitindo com que os empregadores respirassem um puquinho sob a imensa pressão de direitos e garantias, visto que neste novo posicionamento legislativo, freou-se a constante criação de direitos e garantias que restringiam os contratos, permitindo com que os contratantes, principalmente os pequenos, desenvolvam resistências para suportar a grande carga tributária e trabalhista decorrente do vínculo de emprego.

Mesmo que o objetivo final seja comum, uma maior abrangência do contrato de trabalho, galgado na autonomia da vontade, ainda assim, podem ocorrer desacordos e diante de tais situações é recorrente a busca do judiciário para impor o direito para o caso a ele levado, para isso se faz necessário analisar o caso em concreto enquadrando a norma ao caso em tela, contudo, pode a norma não se ajustar ao caso, não se enquadrar, pode existir conflito entre norma a ser aplicada e o caso, ou ainda, não existir nem mesmo norma, por essas e demais situações o judiciário brasileiro vem consolidando cada vez mais súmulas e entendimentos jurisprudenciais buscando dar provimento ao que lhe é recorrido.

Todavia, não é papel do poder judiciário legislar, cabendo este papel ao poder legislativo, tomando para si na forma de jurisprudência e súmulas, o judiciário acaba por

legislar, prática conhecida como “ativismo judicial”, por outro lado o legislativo ao legislar também edita normas relativas ao processo, incorrendo em uma prática chamada “judicialização da política”. Este jogo de empurra empurra, uma verdadeira queda de braço entre legislativo e o judiciário, sem falar nos decretos executivos, que vem trazendo enorme insegurança aos contratos trabalhistas, visto que pode haver entendimento diverso entre os poderes e até mesmo entre os próprios julgadores.

A conclusão desse trabalho é de que o mercado de trabalho vive uma constante mudança, fatos que ocorrem diuturnamente, sabendo que as normas sempre andam atrás dos valores, não seria diferente no processo do trabalho, contudo a constante mudança no mercado de trabalho, na maneira de contratar e ser contratado, está só começando, se vislumbrou apenas a ponta do iceberg, estando por vir grandes mudanças em um futuro próximo, tanto nas relações de trabalho, quanto nas leis.

O fato é que a reforma trabalhista descrita principalmente nesse artigo, datam de 2017, sabendo que em 2019, junto a pandemia que assolou o mundo, o mercado de trabalho foi forçado a aderir novos meios, novas formas de cumprir suas metas e muitos desses novos métodos se consolidaram, práticas permitidas através de decretos paleativos, converteram-se em leis. Muitos trabalhadores abraçaram de tal forma o novos métodos que não querem voltar ao antigo modelo, ainda consolidaram-se novos postos de trabalho, o exemplo pode ser dado no teletrabalho que despertou em muitos uma nova disposição ou ainda o setor de entregas que ganhou maior autonomia e agilidade.

Ja sobre os efeitos da flexibilização do trabalho esses estão só começando, o mundo do trabalho diante de tais projeções, ao que parece, vai sofrer constantes mudanças, ruins para uns, melhores para outros, portanto, a conclusão é que a evolução é constante, a economia e o desenvolvimento não podem parar, assim como as esferas do poder não podem desistir da busca de soluções diárias, “flexibilizando é que se chega a um consenso”.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 21 out. 2021.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. <Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 21 out. 2021.

\_\_\_\_\_. Planalto. **Lei nº 123 de 2006**, Brasília. DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. **Código Civil Brasileiro**. lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília. DF, disponível em; <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em; 12 de maio de 2022.

EDUARDA. M, **Flexibilização das Leis Trabalhistas ou Reforma Por interesse**, 23 de out de 2019, disponível em; <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-ou-reforma-por-jogo-de-interesses/>>. Acesso em; 12 de maio de 2022.

EQUIPE AMBITO JURIDICO. **Contrato de Trabalho**. 01 de fev, de 2014. Disponível em; <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-121/contrato-de-trabalho/>>. Acesso em 09 de maio de 2022.

GARCIA. Felipe. B. G. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª. Ed. Revista atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Editora Forense LTDA, 2017.

HAIASHI. C. **Princípios Contratuais**. JusBrasil 2014, disponível em: <<https://camilahayashi.jusbrasil.com.br/artigos/148612597/principios-contratuais>>. Acesso em: 16 de junho de 2022.

LARA. J. B. P, **A Reforma Trabalhista e a Segurança Jurídica: análise crítica**. Disponível em; <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/>>. Acesso em 09 de maio de 2022.

LINDEMANN. K. S, **Não se engane: a Reforma Trabalhista não autorizou a ‘pejotização’**, 27 maio 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-27/karoline-lindemann-pejotizacao-luz-lei-601974>>. Acesso em: 21 out. 2021.

MORAES. A, **Direito Constitucional**, vigésima nona edição, revista atualizada até a EC nº 71/12, ed. 29, editora Atlas, são Paulo 2013.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 4. ed. De acordo com o novo Código de Processo Civil – lei n. 13.105/15. Editora Saraiva. Sao Paulo 2017.

SACRAMENTO, F. R, **Reforma Trabalhista e a “Pejotização”**, 03 de junho de 2019, disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/depeso/303530/reforma-trabalhista-e-a-pejotizacao>>.

Acesso em 10 de maio de 2022.

SALIBA, A.L, **TRT- reconhece vínculo entre motorista e a Uber e a condena por dumping social**, 23 de set. 2021, disponível em;

<<https://www.conjur.com.br/2021-set-23/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre-motorista-uber>>.

Acesso em: 10 de maio de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **Jurisprudência**, 08 de maio de 2022, disponível em; <https://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia>, acesso em; 08 de maio de 2022.

VEIGA, Maurício. **A Reforma sob um novo prisma**. In: Edgar Melo. (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Escala, 2017. Disponível em <<https://jornaldoestados.com.br/noticia/2297-artigo-a-reforma-trabalhista-sob-um-novo-prisma>>. Acesso em: 10 de maio de 2022.