



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO II**

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO
BRASIL**

ORIENTANDO (A) – JÚLIA FERRARI

ORIENTADOR (A) - PROF. (A) DR(A) CLAUDIA LUIZ LOURENÇO

**GOIÂNIA-GO
2024**

JÚLIA FERRARI

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO
BRASIL**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. (a) Orientador (a) – Dra. Claudia Luiz Lourenço.

GOIÂNIA-GO
2024

JULIA FERRARI

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO
BRASIL**

Data da Defesa: 8 de junho de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Dra. Claudia Luiz Lourenço

Nota

Examinador (a) Prof. (a): Dr. Cassiano Antonio Lemos Peliz Júnior

Nota:

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA ..	7
1.1 O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E SEUS ASPECTOS GERAIS	7
1.2 CONCEITO E BREVE HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	9
1.3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SEUS EFEITOS NA VIDA DO TRABALHADOR	12
2 A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	14
2.1 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO	14
2.2 A PEJOTIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS	17
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22

PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Julia Ferrari¹

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar a pejetização e suas repercussões na precarização das relações de trabalho no Brasil, sob as perspectivas jurídica e social. A pejetização, prática de contratar trabalhadores como pessoas jurídicas, desafia as leis trabalhistas nacionais e impacta a proteção dos direitos dos trabalhadores. Este fenômeno, resulta de uma tendência de flexibilização do mercado de trabalho, associa-se a riscos significativos de precarização das condições laborais. As implicações sociais da pejetização são profundas, afeta a estabilidade financeira dos trabalhadores e contribui para o aumento das desigualdades sociais. Em termos jurídicos, observa-se uma divergência nas decisões dos tribunais brasileiros em casos envolvendo pejetização, se evidenciando a complexidade do tema e a necessidade de uma análise minuciosa de cada caso. Economicamente, a prática afeta a dinâmica do mercado de trabalho, podendo resultar em instabilidade e vulnerabilidade. Este estudo propõe uma revisão bibliográfica extensiva, incorporando doutrinas, artigos, leis e decisões judiciais, para compreensão das nuances deste fenômeno. A metodologia dedutiva é utilizada para coletar e analisar dados que retratam a situação atual da pejetização no Brasil, buscou-se identificar soluções viáveis para os problemas identificados. O trabalho visa contribuir para o debate sobre a revisão das leis trabalhistas e práticas empresariais, destacando a importância de se garantir proteções adequadas aos trabalhadores neste mercado em constante evolução.

Palavras-chave: Pejetização, precarização do trabalho, direitos trabalhistas, mercado de trabalho no Brasil.

ABSTRACT

This work aims to analyze pejetização and its repercussions on the precariousness of labor relations in Brazil, from legal and social perspectives. Pejetização, the practice of hiring workers as legal entities, challenges national labor laws and impacts the protection of workers' rights. This phenomenon, resulting from a tendency towards flexibility in the labor market, is associated with significant risks of precarious working conditions. The social implications of pejetization are profound, affecting the financial stability of workers and contributing to the increase in social inequalities. In legal terms, there is a divergence in the decisions of Brazilian courts in cases involving pejetização, highlighting the complexity of the topic and the need for a thorough analysis of each case. Economically, the practice affects the dynamics of the job market, which can result in instability and vulnerability. This study proposes an extensive bibliographical review, incorporating doctrines, articles, laws and judicial decisions, to understand the nuances of this phenomenon. The deductive methodology is used to collect and analyze data that portray the current situation of pejetização in Brazil, seeking to identify viable solutions to the problems identified. The work aims to contribute to the debate on the review of labor laws and business practices, highlighting the importance of ensuring adequate protections for workers in a constantly evolving job market.

Keywords: Pejetização, precarious work, labor rights, labor market in Brazil.

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – email: julia.ferrari98@gmail.com

INTRODUÇÃO

A pejetização, a prática de contratar trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ), em detrimento do regime de emprego tradicional com carteira assinada, vem se tornando uma realidade cada vez mais presente no Brasil, com implicações profundas tanto para os direitos dos trabalhadores quanto para a coesão social do país. Dessa forma, se faz necessário analisar, sob uma perspectiva jurídica, social e econômica, a precarização das relações de trabalho resultante dessa prática, que muitas vezes burla garantias fundamentais como férias remuneradas, 13º salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O fenômeno da pejetização desafia diretamente as leis trabalhistas nacionais e traz à tona questionamentos acerca da eficácia da legislação em proteger os trabalhadores.

Em termos de relevância social, a precarização das relações de trabalho afeta não somente os trabalhadores individualmente, mas também impacta a estrutura social como um todo. Trabalhadores em situações precárias experimentam uma falta de estabilidade financeira que, por sua vez, limita seu acesso a bens e serviços essenciais, contribuindo para um ciclo vicioso de pobreza e desigualdade. A ausência de proteções trabalhistas e benefícios sociais também pode resultar em um aumento dos níveis de estresse e ansiedade, comprometendo a saúde física e mental dos indivíduos.

No âmbito jurídico, a pejetização é um fenômeno que demanda uma análise minuciosa, especialmente à luz da Reforma Trabalhista de 2017. Este estudo se propõe a investigar, sob uma perspectiva jurídica, as implicações da Lei nº 13.467/2017, que implementou a Reforma Trabalhista, na prática da pejetização e na proteção dos direitos dos trabalhadores. A análise será conduzida por meio de uma revisão bibliográfica, abordando doutrinas, artigos, leis e outros documentos pertinentes, com o objetivo de fornecer uma visão abrangente do problema em questão.

Adotando uma abordagem metodológica dedutiva, o estudo se propõe a coletar e analisar dados que ilustrem o panorama atual da pejetização e da precarização das relações de trabalho no Brasil, identificando possíveis soluções para o problema. A pesquisa será dividida em seções que abordarão o conceito e histórico da flexibilização do direito do trabalho, a Reforma Trabalhista de 2017, o fenômeno da

pejotização, e as implicações sociais, éticas e econômicas da precarização das relações de trabalho.

Além de contribuir para uma compreensão mais profunda da pejotização e suas consequências para os trabalhadores e a sociedade como um todo, este estudo também se propõe a oferecer subsídios para futuras pesquisas sobre o tema, bem como para a elaboração de políticas públicas e práticas empresariais mais justas e socialmente responsáveis. Dessa forma, espera-se que esta pesquisa possa contribuir para o debate em torno da necessidade de revisão e fortalecimento das leis trabalhistas, além de incentivar uma reflexão crítica sobre as práticas empresariais no país.

Tendo em vista a complexidade e a importância do tema, o presente estudo se propõe a oferecer uma análise adequada da pejotização e da precarização das relações de trabalho no Brasil, abordando as questões jurídicas, sociais e econômicas envolvidas no fenômeno. Ao fazê-lo, espera-se contribuir para um maior entendimento das dinâmicas em jogo e para a busca de soluções que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se respeita a necessidade de flexibilidade e inovação no mundo do trabalho contemporâneo.

1 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

1.1 O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E SEUS ASPECTOS GERAIS

O Direito do Trabalho no Brasil representa uma estrutura jurídica essencial, desenhada para regular as relações entre trabalhadores e empregadores no contexto de uma nação em constante evolução econômica e social. Emergindo de uma complexa teia de influências históricas, políticas e culturais, este ramo do direito reflete não apenas a luta e aspirações dos trabalhadores brasileiros, mas também as nuances de uma economia diversificada e em transformação. Seu desenvolvimento, interligado às mudanças globais e desafios locais, evidencia a dinâmica entre a legislação laboral e as realidades do mercado de trabalho no Brasil.

O Direito do Trabalho no Brasil tem sua gênese nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Historicamente, diversas transformações econômicas, políticas e sociais influenciaram a formulação das leis trabalhistas no país. O surgimento da indústria, a urbanização e as massivas

migrações internas, por exemplo, demandaram a necessidade de regulamentações específicas que amparassem a crescente classe trabalhadora das cidades industriais. De acordo com Braga et al. (2020, p. 761) “os movimentos sindicais, juntamente com pressões sociais, foram protagonistas na luta por direitos que hoje são consolidados na legislação”.

Além disso, é preciso entender o cenário global e a influência de modelos estrangeiros na configuração do Direito do Trabalho brasileiro. Enquanto em alguns países europeus a legislação trabalhista se solidificava a partir de sistemas de bem-estar social estabelecidos, o Brasil, por sua vez, buscava equilibrar as demandas de um mercado em crescimento com a necessidade de proteção aos trabalhadores. A globalização e a inserção do Brasil no mercado internacional durante o final do século XX e início do XXI trouxeram consigo novos desafios, como a flexibilização das relações de trabalho e a necessidade de compatibilização com normas e tratados internacionais (DAL ROSSO *et al.*, 2017).

Outro ponto essencial a ser destacado é o surgimento e fortalecimento do setor de serviços no Brasil, especialmente nas últimas décadas. Esse setor, por suas características intrínsecas, apresenta uma diversidade de modalidades de trabalho, muitas vezes não contempladas de forma clara pela legislação tradicional. A tecnologia, com a digitalização e a popularização das plataformas de trabalho autônomo, potencializou ainda mais essa diversidade. As novas formas de trabalho, como o *home office* e o trabalho intermitente, passaram a demandar análises mais profundas sobre sua adequação à estrutura da CLT e ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores.

Corroborando ao estudo, as lições de Keller (2020, p. 140) aferem que:

A jurisprudência nacional tem desempenhado um papel fundamental na interpretação e adaptação das normas trabalhistas às novas realidades do mercado de trabalho brasileiro. Em diversos momentos, o Poder Judiciário é chamado a dirimir conflitos originados da ambiguidade ou lacuna da legislação diante de situações contemporâneas. Isso reforça a importância de uma constante atualização e reflexão sobre o Direito do Trabalho no país, visando sempre a promoção da justiça social e a proteção dos trabalhadores em meio às dinâmicas e transformações do mundo laboral.

No âmbito do Direito do Trabalho no Brasil, a finalidade sempre foi proteger o empregado assalariado através de contratos formais. Esta proteção materializou-se em um conjunto de normas destinadas a regular a interação entre empregado e

empregador, conferindo ao trabalhador diversos direitos trabalhistas e benefícios para jornadas que excedam a rotina diária, consolidando assim uma identidade individual e coletiva (DELGADO, 2020).

Entretanto, no Brasil, a configuração proposta por Castel, denominada "sociedade salarial", uma realidade comum na França desde 1950, onde a estabilidade e a prevalência do trabalho assalariado eram dominantes, não se estabeleceu de forma tão abrangente. No contexto brasileiro, a relação entre empregador e empregado foi fomentada pelo governo, com picos de crescimento notáveis entre 1930 e 1980 (CASTEL, 2012).

De acordo com Leite (2009, p. 165), em contrapartida, enquanto na França, em 1975, quase 82% da força de trabalho se encontrava em posições empregatícias estáveis, no Brasil, esse modelo apenas englobou pouco mais da metade da força laboral, com crescimento até o final dos anos 1970. Paralelamente, era notória no Brasil a existência de formas de trabalho que não se alinhavam à legislação trabalhista, como os empregos informais.

Portanto, o Direito do Trabalho no Brasil é um campo em constante evolução, moldado pelas ondas de transformações econômicas, tecnológicas e sociais. O desafio persistente de alinhar as normas trabalhistas com as realidades do mercado de trabalho, garantindo a proteção e os direitos dos trabalhadores, permanece como uma questão central na dinâmica socioeconômica do país. O futuro deste ramo do direito dependerá de como ele se adapta às novas formas de trabalho e às exigências de um mundo globalizado, mantendo seu compromisso com a justiça social e a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

1.2 CONCEITO E BREVE HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

No âmbito do direito laboral, a temática da flexibilização assume um papel central, refletindo uma tendência global de transformação nas relações de trabalho e na legislação correlata. Este capítulo objetiva prover uma compreensão detalhada e contextual da flexibilização no direito do trabalho, enfocando sua origem e evolução histórica.

O processo de flexibilização no direito do trabalho consiste na adaptação ou modificação das normas trabalhistas, anteriormente caracterizadas por sua rigidez e

inflexibilidade, para atender às exigências do mercado de trabalho e das relações empregatícias. Tal processo pode manifestar-se de diversas formas, incluindo a flexibilidade na jornada de trabalho, nas modalidades de contratação e nas condições de emprego. Ressalta-se a importância de considerar os impactos significativos da flexibilização nos direitos dos trabalhadores e nas condições laborais de maneira ampla (CALVO, 2020).

Historicamente, o conceito de flexibilização do direito do trabalho emergiu como uma resposta às transformações socioeconômicas e tecnológicas ocorridas durante o século XX. A Revolução Industrial, por exemplo, impulsionou a criação de regulamentações mais estritas para as condições de trabalho em fábricas e indústrias. Contudo, com a evolução do ambiente econômico e empresarial, surgiu a necessidade de maior flexibilidade nas relações de emprego. Diversos eventos e fatores, como crises econômicas, mudanças nas práticas de gestão de recursos humanos e a globalização, influenciaram decisivamente na flexibilização do direito do trabalho (MARTINEZ, 2020).

No Brasil, a flexibilização ganhou proeminência com a aprovação da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que implementou mudanças significativas na legislação trabalhista nacional. Esta reforma visava promover uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, com o intuito de estimular o emprego e a atividade econômica (BRASIL, 2017).

Conforme discutido por Maurício Godinho Delgado em sua obra "Curso de Direito do Trabalho" (2020, p. 233), são destacados os princípios específicos do direito do trabalho, amplamente debatidos pela doutrina. Estes princípios incluem:

- a) Princípio da proteção, também conhecido como princípio tutelar, tuitivo, protetivo, ou ainda tutelar-protetivo, juntamente com denominações relacionadas;
- b) Princípio da norma mais favorável;
- c) Princípio da imperatividade das normas trabalhistas;
- d) Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, também reconhecido como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas;
- e) Princípio da condição mais benéfica, ou da cláusula mais benéfica;
- f) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva, mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual, podendo ser qualificado com epítetos específicos, como princípio da intangibilidade contratual objetiva;
- g) Princípio da intangibilidade salarial, também denominado integralidade salarial, correlacionado ao princípio da irredutibilidade salarial;
- h) Princípio da primazia da realidade sobre a forma;
- i) Princípio da continuidade da relação de emprego.

Os princípios fundamentais no direito do trabalho são essenciais no estabelecimento de um equilíbrio entre os interesses dos empregados e empregadores, assegurando condições de trabalho justas e dignas. A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras legislações relacionadas, trazendo mudanças notáveis no Direito Material Trabalhista (BRASIL, 2019).

Uma das modificações mais relevantes foi a introdução do princípio da intervenção mínima no direito trabalhista. Esse princípio permite a negociação direta de direitos entre empregador e empregado com mínima intervenção estatal, facilitando acordos diretos. Contudo, isso levanta questões acerca da proteção de trabalhadores em posições mais vulneráveis.

Outro aspecto significativo é a precarização dos contratos de trabalho, especialmente com a introdução de novas modalidades como o trabalho intermitente. Estas formas contratuais tendem a favorecer os lucros empresariais, colocando o ônus dos riscos empresariais sobre os empregados, resultando em maior insegurança no emprego e remunerações instáveis.

Além disso, a reforma trabalhista alterou o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. A mudança no artigo 620 da CLT prioriza o Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva, enfatizando a norma mais específica em detrimento da mais benéfica. Esta alteração representa um recuo em garantias fundamentais, particularmente no princípio que proíbe a redução de direitos já adquiridos pelos trabalhadores (MARTINEZ, 2020).

Essas mudanças, resultantes da reforma de 2017, geram debates acerca do equilíbrio entre a autonomia das partes nas relações de trabalho e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. Delgado (2020) aborda essa adaptação dos direitos laborais, citando exemplos práticos de flexibilização, como a redução do intervalo para refeição e descanso, o aumento da margem de desconsideração dos minutos residuais em cartões de ponto, a desconsideração da natureza salarial do tempo gasto em horas in itinere, e o alargamento do prazo legal para pagamento de salários.

Portanto, a flexibilização abre caminho para a precarização do emprego. Muitas vezes, os trabalhadores, devido à necessidade de emprego, aceitam condições que reduzem seus direitos. Este tópico fornece uma visão inicial sobre a flexibilização do direito do trabalho, estabelecendo as bases para análises futuras sobre os impactos da pejetização e da precarização dos direitos trabalhistas no Brasil, ressaltando a

importância de compreender o contexto histórico para uma análise detalhada dessas questões.

1.3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SEUS EFEITOS NA VIDA DO TRABALHADOR

A reformulação legislativa conhecida como Reforma Trabalhista, instituída em julho de 2017 sob a gestão do então presidente Michel Temer, introduziu significativas mudanças em aspectos como férias, carga horária laboral, e outras áreas que demandavam urgentes ajustes. Essa reforma visava primordialmente reduzir a taxa de desemprego no Brasil, contribuindo assim para a superação da crise econômica enfrentada pelo país (SILVA *et al.*, 2020).

No que tange às modificações nas férias, a nova lei permite que os 30 dias de férias possam ser fracionados em até três períodos, mediante acordo, com um dos períodos sendo de no mínimo 14 dias consecutivos e os outros de pelo menos 5 dias cada. Quanto à jornada de trabalho, a legislação anterior estipulava um máximo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com possibilidade de 2 horas extras. A nova legislação, entretanto, permite jornadas de até 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, sem ultrapassar 44 horas semanais ou 48 horas incluindo horas extras, ou um total de 220 horas mensais (ESPÓSITO, 2019).

A Reforma Trabalhista de 2017 também modificou o regime de trabalho à distância, excluindo esses trabalhadores do controle de horário (conforme o artigo 62, III da CLT). Isso implica na não obrigatoriedade do pagamento de horas extras, adicional noturno, intervalos para refeição e outros controles de jornada. Essa exclusão se aplica apenas quando é prática e seguramente estabelecido que o trabalho ocorre sem controle de horário por parte do empregador. O teletrabalho, como exemplo, caracteriza-se pelo trabalho realizado fora da supervisão direta do empregador, com o foco no resultado e não no tempo empregado (ESPÓSITO, 2019).

Conforme a interpretação de Ribeiro (2018, p. 96), “o regime de teletrabalho não deve ser utilizado como uma forma de controle de jornada à distância sem remuneração das horas trabalhadas”. Se houver controle de horários, o trabalhador tem direito a horas extras e outros benefícios.

Relativo ao tempo na organização, a nova legislação trabalhista estabelece que apenas o tempo em que o empregado está à disposição do empregador é considerado

como jornada de trabalho. Isso exclui o tempo gasto com atividades como higiene, troca de vestuário, descansos, estudos, refeições e interações sociais na empresa. Essa mudança foi alvo de críticas significativas, especialmente no que diz respeito ao tempo de percurso (horas in itinere), pois a nova redação desconsidera o tempo despendido no transporte do trabalhador de casa para o trabalho, independentemente da provisão de transporte pelo empregador ou da localização do local de trabalho. Tal medida é vista como um retrocesso social e uma supressão de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores (SILVA; TEIXEIRA, 2022).

No contexto da Reforma Trabalhista, houve alterações significativas nas normas que regem os períodos de descanso e alimentação dos trabalhadores. Anteriormente, a legislação prescrevia um intervalo de uma a duas horas para refeições e descanso a cada oito horas de trabalho. Com as mudanças introduzidas pela reforma, este intervalo agora pode ser negociado, desde que não seja inferior a 30 minutos. Se o empregador não conceder ou conceder parcialmente o intervalo mínimo, o trabalhador terá direito a uma indenização correspondente a 50% do valor da hora de trabalho, incidindo somente sobre o tempo não concedido, ao invés de sobre o intervalo total que seria devido (SILVA; TEIXEIRA, 2022).

Além disso, a reforma possibilitou a negociação de horários de intervalo entre empregador e empregado através de convenção ou acordo coletivo, sem a necessidade de intervenção do Ministério do Trabalho ou de outros órgãos públicos. Apesar de críticas, algumas mudanças foram consideradas benéficas aos trabalhadores.

Assim, a flexibilização do direito do trabalho pode ser definida como um afastamento da rigidez de certas leis para permitir, em circunstâncias específicas, maior liberdade das partes para modificar ou reduzir as condições de trabalho. Entretanto, Nascimento alerta que uma flexibilização desordenada pode transformar o direito do trabalho em mero instrumento da economia, alterando sua essência de proteção ao trabalhador frente à sua desvantagem econômica no contrato de trabalho (KREIN; COLOMBI, 2019).

Por último, a modalidade de trabalho intermitente, não prevista pela legislação anterior, passa a ser reconhecida e remunerada pelo período efetivamente trabalhado. Trabalhadores nesta categoria têm direito a benefícios proporcionais, como férias, FGTS e décimo terceiro salário. É exigido um aviso prévio de três dias para

convocações de trabalho e, durante períodos inativos, é permitido ao trabalhador prestar serviços a outros empregadores (ALVES, 2019).

Diversos estudiosos argumentam que a Reforma Trabalhista, aprovada como Lei 13.467/2017 no Brasil, reduziu direitos dos trabalhadores e piorou suas condições de trabalho. No entanto, há uma perspectiva de que esta reforma representou um avanço significativo, modernizando o Direito do Trabalho e visando combater as elevadas taxas de desemprego no país (ESPÓSITO, 2019).

A reforma introduziu uma série de alterações no direito trabalhista, embora estas não sigam um princípio unificador ou uma diretriz clara. Durante o processo legislativo, várias propostas foram agregadas ao projeto de lei, abordando temas diversificados e sem conexão direta entre si, o que complica uma análise sistemática e ordenada da reforma.

Segundo essa perspectiva, a Reforma Trabalhista buscou contribuir para a autonomia privada no direito do trabalho, valorizando a liberdade negocial tanto no âmbito individual quanto no coletivo. Assim, apesar de os direitos trabalhistas fundamentais e seus principais institutos permanecerem após a reforma, as mudanças implementadas reestruturaram significativamente o quadro legal no qual empregados e empregadores interagem, algo único desde a criação da CLT.

Assim, é válido argumentar que a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar as normas, contribuiu para a disseminação da prática da pejetização, prejudicial ao trabalhador, enfraquecendo ainda mais a posição dos trabalhadores no mercado de trabalho e minando conquistas históricas em prol de seus direitos. Portanto, enquanto alguns defendem que a reforma modernizou o Direito do Trabalho, é inegável que também gerou preocupações significativas quanto à precarização das relações de trabalho e à vulnerabilidade dos trabalhadores, como será o caso da pejetização, que será abordada em detalhes na próxima seção.

2 A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

2.1 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

A transformação das relações de trabalho tem sido uma constante na modernidade, influenciada por fatores econômicos, tecnológicos e sociais. Em meio a

essas mudanças, surge a pejetização como um fenômeno relevante, representando um desafio ao equilíbrio entre a flexibilidade necessária ao dinamismo do mercado e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Essa prática acarreta significativas implicações para a interpretação e aplicação das leis trabalhistas, especialmente em relação à identificação do verdadeiro empregador e à definição da natureza jurídica do vínculo de trabalho, colocando em questão a eficácia da legislação atual frente às novas estratégias adotadas pelas empresas no contexto empresarial contemporâneo.

A nomenclatura "pejetização" origina-se da abreviação "PJ", que corresponde a "Pessoa Jurídica". Essa prática, recente no âmbito jurídico trabalhista, foi examinada por Ortiz (2017, p. 55), que argumenta ser um fenômeno adotado por entidades para otimizar lucros e resultados financeiros, desviando-se assim dos encargos decorrentes de relações de emprego convencionais. Tal fenômeno envolve a contratação de indivíduos, como pessoas físicas, mediante a criação de uma empresa individual, resultando no direcionamento do trabalho para a empresa e não para o indivíduo, o que leva a uma desfiguração da relação de emprego tradicional, sendo substituída por um contrato empresarial.

Essa estratégia, quando adotada pelo empregador, caracteriza-se pelo aproveitamento de uma brecha que configura fraude e infração, não em todas as contratações PJ, mas quando há a clara intenção de contornar a legislação trabalhista. Este desvio visa reduzir despesas e responsabilidades típicas do vínculo empregatício. Na esfera do trabalho temporário e não usual, essa relação agora é regida pelo Código Civil de 2002, mediante a criação de uma empresa com o propósito específico de ser contratada, dispensando a formalidade da assinatura em carteira de trabalho, ludibriando assim as normas estabelecidas pelo Código Civil e as garantias trabalhistas prescritas na CLT e outras legislações, fruto de extensas lutas históricas.

Tal prática prejudica princípios fundamentais do Direito do Trabalho, principalmente o princípio da realidade, o qual postula que a experiência cotidiana e factual do trabalhador é mais relevante do que o que está estipulado contratualmente. A "pejetização" é, portanto, uma estratégia de dissimulação em que o contratante pretende eliminar a relação de emprego tradicional e todas as obrigações dela decorrentes, apesar de manter as atividades e requisitos do trabalho inalterados. Essa simulação foi especificamente abordada pela Lei nº 11.196/2005, que detalha essa prática e suas implicações legais (BRASIL, 2005):

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 a empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 do Código Civil 2002 (BRASIL, 2005).

A legislação atual, que foi desenvolvida com o propósito de normatizar o sistema tributário nacional e regular as questões trabalhistas, acabou por criar lacunas que foram exploradas, como evidenciado pelo fenômeno da pejetização, devido à incapacidade das autoridades de assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores em certos casos. As empresas têm se utilizado dessa brecha legal para contratar profissionais para executar tarefas intelectuais sob a égide de pessoa jurídica, uma condição que obscurece sob quais estatutos o trabalhador estará subordinado, seja pelo Código Civil de 2002 ou pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Rodrigues (2015) ressalta que a pejetização pode manifestar-se em duas variantes distintas. A primeira se observa no momento inicial da contratação, onde o empregador sugere ou impõe que o serviço seja prestado através de uma pessoa jurídica criada para tal fim, transformando o que seria um contrato de trabalho em uma relação comercial. A segunda variante, considerada mais grave, ocorre quando o empregado já possui um contrato de trabalho vigente e é coagido pelo empregador a criar uma empresa para continuar a prestação de serviços, sob pena de demissão.

A doutrina de Nascimento (2012), por sua vez, destaca que a flexibilização de normas trabalhistas pode ser benéfica quando há um consenso e ganhos mútuos para ambas as partes. Contudo, uma flexibilização excessiva pode subverter a missão essencial do Direito do Trabalho, que é proteger o trabalhador, deixando-o vulnerável frente ao empregador e transformando-o em mero instrumento do desenvolvimento econômico, além de gerar conflitos na salvaguarda dos direitos da classe trabalhadora.

Por fim, é essencial reconhecer a complexidade que o fenômeno da pejetização imprime nas relações de trabalho e no sistema jurídico como um todo. A demanda por uma análise mais aprofundada e uma resposta legislativa adequada é evidente, visto que as consequências desse fenômeno vão além dos interesses individuais dos trabalhadores e empregadores, tocando na própria estrutura da proteção social. A adaptação das políticas trabalhistas e tributárias torna-se então uma prioridade para preservar os direitos laborais frente às mutações do mercado de trabalho e para

garantir que a evolução nas formas de contratação não resulte em retrocesso nos direitos conquistados por meio de longas lutas sociais.

2.2 A PEJOTIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

De acordo com Leite (2009), no Brasil, a legislação trabalhista foi concebida com o propósito de proteger o empregado assalariado sob um contrato empregatício. Assim, foram estabelecidas normativas para reger a interação entre empregados e empregadores, concedendo ao trabalhador diversos direitos laborais essenciais para a sua sobrevivência e ofertas de vantagens adicionais que visam superar o expediente diário regular, promovendo tanto a identidade individual quanto coletiva.

Em território nacional brasileiro, observa-se uma conjuntura semelhante à mencionada por Castel, referida como "sociedade salarial", distinguida por uma estrutura social que favorece o emprego estável e generalizado. Essa configuração, correspondente a um novo modelo de remuneração salarial que transcende a mera compensação por tarefas realizadas, inclui também benefícios e auxílios além do âmbito do trabalho, similares aos implementados na França desde 1950. No entanto, tal modelo não alcançou um desenvolvimento pleno no Brasil, dado que a conexão entre empregado e empregador passou a ser fortalecida pelo Estado, experimentando um crescimento substancial entre as décadas de 1930 e 1980 (CASTEL, 2012).

Mesmo que a relação de trabalho formal nunca tenha se estabelecido como dominante no Brasil, na França a situação de emprego se manteve homogênea e estável até o ano de 1975, com mais de 82% da população economicamente ativa, gerando um impacto positivo na sociedade salarial. Contrariamente, no Brasil, a forma de emprego mencionada prevaleceu em menos da metade da população ativa, com tendência de crescimento somente a partir de 1970. Observa-se ainda que o contexto do trabalho no Brasil sempre esteve marcado pela existência de modalidades alternativas de emprego que se desenvolvem à margem da legislação social e trabalhista, exemplificado pelo emprego informal, isto é, o trabalho não registrado (LEITE, 2009).

No Brasil, a proteção social e os direitos laborais vinculados à relação empregatícia, que coloca de um lado o empregador, definido pela CLT no artigo 2º, e de outro, o trabalhador, conforme estabelecido no artigo 3º da mesma lei, são

meticulosamente detalhados no contrato de trabalho. O contrato deve estar em conformidade com a CTPS, que é essencial para assegurar ao trabalhador todos os direitos provenientes de um emprego formal (BRASIL, 1943).

No entanto, quando o trabalhador estabelece uma pessoa jurídica, não se faz necessário um contrato de emprego tradicional, pois este tipo de acordo não requer a assinatura na CTPS. Por conseguinte, forma-se um vínculo civil, caracterizado pela prestação de serviços entre a entidade contratante e a pessoa jurídica do empregado, neste caso fazendo referência ao registro CNPJ — Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

Posteriormente à adoção da "pejotização", caracterizada pelo contrato de prestação de serviços regido por leis civis ao invés de legislação trabalhista, contribuiu-se para a desaceleração e modificação do sujeito protegido pela legislação laboral, tornando precária a relação de trabalho ativa. Sob a aparência formal de pessoa jurídica, o trabalhador é transmutado em prestador de serviços autônomo. Nessa transição, ocorre uma alteração de sua identidade jurídica; o trabalhador "pejotizado" deixa de ser identificado pelo CPF como indivíduo e passa a ser reconhecido pelo CNPJ como entidade jurídica, o que pode resultar em uma identidade jurídica distorcida (PEREIRA, 2013).

Essa mudança faz com que o trabalhador perca o direito de acessar proteções oferecidas pelo direito laboral e de se posicionar como titular dos direitos inerentes ao contrato de trabalho. Qualquer disputa que surja dessa relação de trabalho desfigurada será adjudicada sob o âmbito do direito civil, tendo em vista que a jurisdição trabalhista não tem papel na resolução dessas disputas, o que resulta em uma falta de equidade nas relações e na ausência de salvaguardas trabalhistas.

Dessa forma, a desconfiguração do contrato de trabalho implica na perda de direitos laborais para o empregado, que deixa de estar sob a proteção da justiça trabalhista. Segundo Souto (sem referência de data no texto), o contrato de emprego constitui a base do direito do trabalho, e ao desfigurá-lo, o trabalhador é privado de ser um sujeito de direitos dentro dessa relação, diluindo também a influência do empregador sobre a situação jurídica do empregado dentro e fora da empresa (PEREIRA, 2013).

Adicionalmente, o processo de descaracterização da relação de emprego contribui para a fragilidade desta e promove a adoção de outras modalidades de contratação menos seguras juridicamente, distanciando-se totalmente da relação de

trabalho estável. Isso fomenta um ambiente laboral com parâmetros tênues, propiciando um terreno fértil para relações que nutrem a insegurança jurídica e a incerteza em relação aos direitos dos trabalhadores.

Baseado na exposição feita anteriormente, é viável constatar existência de decisões jurisprudenciais relativas à matéria em discussão, especialmente no que se refere ao reconhecimento do vínculo empregatício. Há, nesse sentido, decisões judiciais tanto favoráveis quanto contrárias ao reconhecimento de tal vínculo, como exemplificado pela decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

"PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Comprovado que a empresa contratou o empregado para realizar atividade-fim e com observância dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, fazendo com que registrasse uma pessoa jurídica para contratá-lo como prestador de serviços, é hipótese a ensejar o reconhecimento de vínculo de emprego, a teor do art. 9º da CLT, segundo o qual são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar aplicação dos direitos trabalhistas. Ac. 3ª Câmara Proc. 0000350-26.2020.5.12.0002. Red. Desig.: José Ernesto Manzi. Data de Assinatura: 22/09/2021).

Especificamente, a jurisprudência reconhece que houve o emprego da "pejotização" por parte do empregador como estratégia para eludir as obrigações trabalhistas estabelecidas em lei, o que justifica o reconhecimento do vínculo de emprego. A decisão judicial visa, além do reconhecimento do vínculo, garantir proteção adequada aos direitos dos trabalhadores e prevenir possíveis fraudes e abusos cometidos por partes que buscam beneficiar-se unilateralmente. Dessa forma, é possível afirmar que tal jurisprudência reforça os direitos estipulados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em benefício do trabalhador brasileiro.

A decisão analisada refere-se ao caso de um trabalhador que recorreu à instância superior com o objetivo de modificar a sentença inicial que não reconheceu seu vínculo empregatício com a empresa recorrida. O tribunal de instância inferior tinha considerado a relação entre as partes como uma prestação de serviços legítima, já que o trabalhador atuava sob um CNPJ. Entretanto, o trabalhador argumentava a existência de um vínculo empregatício disfarçado pela configuração de prestação de serviços.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, ao avaliar o recurso, entendeu que era necessário aplicar o artigo 9º da CLT, que visa coibir práticas que deturpam as verdadeiras intenções do vínculo de trabalho e violam a legislação trabalhista. O tribunal decidiu, então, dar provimento ao recurso, reformando a decisão da instância

anterior e reconhecendo o vínculo de emprego previamente negado (SANTA CATARINA, 2021).

Porém, é essencial realçar que existem decisões judiciais divergentes que não reconhecem a existência de um vínculo empregatício em situações onde os colaboradores são alocados como empresas individuais por meio do processo conhecido como "pejotização", conforme pode ser observado a seguir:

VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO RECONHECIMENTO. O conjunto probatório coligido a este feito não autoriza a conclusão de que houve fraude decorrente de "pejotização", como forma de burlar a legislação trabalhista. Vínculo de emprego que não se declara. (TRT-3 - RO: 0011128-46.2018.5.03.0044, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Nona Turma)

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, lidou-se com um recurso interposto pelo reclamante devido à não aceitação do reconhecimento de uma relação de emprego pela sentença de primeiro grau. O reclamante alegou que o empregador induziu a constituição de uma empresa individual, especificamente um MEI (Microempreendedor Individual), com o propósito de desempenhar tarefas laborais, argumentando que essa configuração não refletia a realidade financeira instável do país (MINAS GERAIS, 2018).

O reclamante sustentou que a continuidade e subordinação em sua atuação laboral preenchiam os critérios para um vínculo empregatício, e reforçou a acusação de fraude laboral cometida pelo empregador ao recorrer à prática da "pejotização". Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho entendeu que a relação em questão não se configurava como um emprego formal, dado que a execução das tarefas pelo reclamante se dava com autonomia, e que a exclusividade na prestação dos serviços não era suficiente para caracterizar um vínculo empregatício. Consequentemente, segundo o entendimento do Tribunal, as provas apresentadas não foram robustas o suficiente para demonstrar a alegada fraude por parte do empregador por meio da "pejotização", e assim determinou-se a inexistência do vínculo empregatício (MINAS GERAIS, 2018).

Portanto, é perceptível que a prática da "pejotização" pode ocorrer de forma lícita ou ilícita e cada caso específico necessita de uma avaliação minuciosa para determinar a existência de fraude na contratação de trabalhadores. Na ausência de fraude e se a contratação for legal, o vínculo empregatício do funcionário como tal não será estabelecido. No entanto, se for comprovado que a contratação encobre uma

fraude para evitar responsabilidades trabalhistas, poderá ser reconhecida a existência de um vínculo empregatício legítimo, resultando na anulação do contrato de prestação de serviços, bem como no distanciamento da figura jurídica criada para mascarar a verdadeira natureza da relação de trabalho, garantindo assim aos trabalhadores envolvidos os direitos e garantias legais previstos na legislação trabalhista.

CONCLUSÃO

A pejetização no Brasil, enquanto fenômeno crescente, revela a necessidade urgente de reavaliar as relações de trabalho no país. Esse processo, que transforma trabalhadores em prestadores de serviços autônomos, cria uma dinâmica complexa onde os direitos trabalhistas estabelecidos são frequentemente contornados. Esse movimento não apenas desafia as proteções laborais tradicionais, mas também questiona o papel e a eficácia das leis trabalhistas em um mercado em constante evolução.

A análise da Reforma Trabalhista de 2017 é fundamental para entender o contexto atual das relações de trabalho no Brasil. Essa reforma, destinada a modernizar e flexibilizar o mercado de trabalho, teve implicações significativas na maneira como os empregadores e trabalhadores se relacionam. No entanto, as consequências dessa flexibilização, como a pejetização, demonstram que a reforma também pode ter contribuído para uma precarização inadvertida das condições de trabalho.

Em relação ao âmbito jurídico, a pejetização coloca desafios únicos. Embora ofereça flexibilidade, essa prática pode levar à perda de direitos fundamentais dos trabalhadores, como mostram os casos julgados pelos tribunais brasileiros. As decisões judiciais divergentes destacam a complexidade do fenômeno, onde cada caso requer uma análise cuidadosa para determinar se existe uma violação dos direitos trabalhistas.

No âmbito social, a pejetização e a consequente precarização das relações de trabalho têm um impacto profundo sobre a coesão social. Trabalhadores em situações precárias enfrentam instabilidade financeira e limitação no acesso a direitos e benefícios, o que agrava as desigualdades sociais. Isso evidencia a necessidade de

políticas que não apenas regulamentem as formas de contratação, mas que também protejam os trabalhadores de práticas abusivas.

A economia do país também é impactada por essa tendência. A transformação de trabalhadores em pessoas jurídicas pode parecer vantajosa a curto prazo para os empregadores, devido à redução de custos. No entanto, a longo prazo, essa prática pode levar a uma força de trabalho menos protegida e mais instável, afetando negativamente a produtividade e a qualidade do ambiente de trabalho.

Diante desse cenário, é essencial que o debate sobre a pejetização inclua uma discussão sobre a inovação nas relações de trabalho. Enquanto a economia e o mercado de trabalho evoluem, as leis e práticas devem acompanhar essa evolução, garantindo proteção aos trabalhadores e flexibilidade aos empregadores. A busca por um equilíbrio entre essas necessidades é fundamental para um mercado de trabalho justo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, p. 7, 2019.

BRAGA, Maria Fernanda et al. Pejetização e precarização da relação de emprego. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, v. 4, n. Especial, p. 756-767, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Ac. 3ª Câmara Proc. 0000350-26.2020.5.12.0002**. Red. Desig.: José Ernesto Manzi. Data de Assinatura: 22/09/2021. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/BI-out2021-18>. Acesso em: 15/03/2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01/09/2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02/03/2024.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Disponível em: Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. 16/03/2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11/03/2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 0011128-46.2018.5.03.0044**. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Nona Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/238179271/processo-n-001XXXX-4620185030044-do-trt-3>. Acesso em: 14/03/2024.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2020.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: Obra revista e atualizada. LTr Editora, 2020.

ESPÓSITO, César Augusto *et al.* Reforma Trabalhista. **Revista Científica Unilago**, v. 1, n. 1, 2019.

KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. Coimbra: Grupo Almedina, 2020.

LEITE, Marcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações**: conceitos e realidade. In: O trabalho reconfigurado: ensaios sobre o Brasil e México. Organização de Marcia de Paula Leite e Angela Maria Carneiro Araújo. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Âmbito Jurídico**. São Paulo. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882&revista_caderno=26. Acesso em: 17/03/2024.

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

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. **Reforma Trabalhista Comentada**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

RODRIGUES, Vanessa Richardelli. O instituto da pejotização como fraude ao direito do trabalho. **Juris Way**. 2015. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=14463. Acesso em: 12 jan. 2023.

SILVA, Antônio Donizetti da et al. Reforma trabalhista no Brasil: da falsa promessa à legitimação da farsa. **Brazilian Journal of Development**, 2020.

SILVA, Eclésio Santos; TEIXEIRA, Sérgio Torres. **A supressão das horas in itinere na reforma trabalhista**: retrocesso social? Caderno de Graduação-Humanas e Sociais-UNIT-PERNAMBUCO, v. 5, n. 2, p. 23-36, 2022.