



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA:
A DESIGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

ORIENTANDA: CAMILA DE ALMEIDA NASCIMENTO LIMA
ORIENTADORA: PROF^a. DR^a. FERNANDA DE PAULA FERREIRA MOI

GOIÂNIA-GO

2025

CAMILA DE ALMEIDA NASCIMENTO LIMA

**PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA:
A DESIGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Prof.^a Orientadora: Dr.^a Fernanda de Paula Ferreira Moi.

GOIÂNIA-GO

2025

CAMILA DE ALMEIDA NASCIMENTO LIMA

**PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA:
A DESIGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Data da Defesa: 28 de maio de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Dr.^a Fernanda de Paula Ferreira Moi. Nota:

Examinador Convidado: Prof. Dr.: José Carlos de Oliveira. Nota:

Prof^a. Dr^a. Fernanda De Paula Ferreira Moi
Orientadora

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar, por ser meu alicerce e por me conceder força, sabedoria e perseverança ao longo de toda essa jornada. Sem Ele, nada disso seria possível.

À Pontifícia Universidade Católica de Goiás e a todo seu corpo docente, que me proporcionaram os conhecimentos necessários para conseguir chegar até aqui.

À minha orientadora, Fernanda De Paula Ferreira Moi, pela dedicação, paciência e constante disposição em me orientar. Agradeço por seu compromisso em buscar sempre o melhor para mim, tanto no desenvolvimento desta monografia quanto durante toda a disciplina.

Ao professores José Carlos de Oliveira, que gentilmente aceitou o convite para compor a banca avaliadora, pela disponibilidade e por fazerem parte deste momento tão significativo em minha vida acadêmica.

À minha família, minha base e porto seguro, que sempre me incentivou e esteve ao meu lado em todos os momentos. Em especial ao meu pai, Gildo Faustino da Silva Nascimento; à minha mãe, Marina de Almeida Vieira Silva Nascimento; à minha irmã Lorena de Almeida Nascimento; ao meu marido, Bruno Alberto de Lima; à minha prima, Letícia Almeida de Oliveira; e a todos os demais familiares que me apoiaram em minhas decisões, me encorajaram e contribuíram com amor e suporte durante toda a caminhada.

Aos meus supervisores do estágio curricular, realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região, Adalman Ricardo de Oliveira e Silvestre Ferreira Leite Júnior, pela orientação e por me apresentarem a prática da área trabalhista. À amiga e colega de estágio Lívia Oliveira Maia por seu incentivo e apoio contínuo durante a elaboração desta monografia. Ao juiz titular da 16^a Vara do Trabalho, Dr. Édison Vaccari, por todos os ensinamentos compartilhados. E aos demais servidores, pela contribuição valiosa no meu crescimento pessoal e profissional.

Aos amigos que a vida acadêmica me deu, que torceram por mim e me ajudaram em diversos momentos ao longo da graduação. Em especial, agradeço a

Carla Mayara Oliveira dos Santos, Emilly Vitória Souza Alves, Izadora Lima da Costa, Láisa de Souza Miranda e Manoel Roberto Pereira Loria, pelo apoio e companheirismo em minha trajetória.

Meus sinceros agradecimentos!

RESUMO

Esta pesquisa qualitativa, fundamentada em análise bibliográfica e documental, dedica-se a examinar a prática da pejotização e sua relação com o princípio da isonomia sob a ótica constitucional. O objeto central do estudo é a análise da desigualdade nas relações de trabalho resultante da pejotização frente ao princípio constitucional da isonomia. O problema investigado é como a prática da pejotização, frequentemente adotada para reduzir custos empregatícios, configura uma violação ao princípio da isonomia garantido pela Constituição Federal, gerando disparidade de tratamento entre trabalhadores que exercem funções semelhantes, mas são tratados distintamente em relação aos seus direitos trabalhistas. O referencial teórico abrange o conceito, as características, os métodos e as razões para a adoção da pejotização; a análise da legislação trabalhista brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a jurisprudência relacionada; o estudo da pejotização como potencial fraude nas relações de trabalho; e, principalmente, a definição, a importância e a relação do princípio da isonomia com a pejotização, bem como as implicações da pejotização para os direitos dos trabalhadores. O método utilizado é a pesquisa qualitativa, com a metodologia de análise bibliográfica e documental da legislação trabalhista, da jurisprudência e de obras doutrinárias pertinentes ao tema.

Palavras-chave: pejotização; isonomia; trabalhista.

ABSTRACT

PEJOTIZATION AND THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF EQUALITY: INEQUALITY IN LABOR RELATIONS

This qualitative research, based on bibliographic and documentary analysis, is dedicated to examining the practice of pejotization and its relationship with the principle of equality from a constitutional perspective. The main objective of the study is to analyze the inequality in labor relations resulting from pejotization in relation to the constitutional principle of equality. The problem investigated is whether and how the practice of pejotization, frequently adopted to reduce employment costs, constitutes a violation of the principle of equality guaranteed by the Federal Constitution, generating disparity in treatment between workers who perform similar functions, but are treated differently in relation to their labor rights. The theoretical framework covers the concept, characteristics, methods and reasons for the adoption of pejotization; the analysis of Brazilian labor legislation, especially the Consolidation of Labor Laws (CLT), and related case law; the study of pejotization as a potential fraud in labor relations; and, mainly, the definition, importance and relationship of the principle of equality with pejotização, as well as the implications of pejotização for workers' rights. The method used is qualitative research, with the methodology of bibliographic and documentary analysis of labor legislation, case law and doctrinal works pertinent to the topic.

Keywords: pejotization; equality; labor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1: A PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO	11
1.1 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO.....	11
1.2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E MÉTODOS UTILIZADOS PARA DETERMINAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO	18
1.3 ANÁLISE REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA NO CONTEXTO DA PEJOTIZAÇÃO	23
1.4 JURISPRUDÊNCIA RELACIONADA À PEJOTIZAÇÃO	26
CAPÍTULO 2: O PRINCÍPIO DA ISONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO	33
2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO (ART. 1, IV; CAPUT DO ART. 170).....	34
2.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA NA ESFERA CONSTITUCIONAL.....	35
2.3 PRINCÍPIO DA ISONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO.....	38
CAPÍTULO 3: MEDIDAS E PROPOSTAS PARA GARANTIR A ISONOMIA ALÉM DAS IMPLICAÇÕES DA PEJOTIZAÇÃO PARA OS TRABALHADORES	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a prática da pejetização e sua relação com o princípio constitucional da isonomia nas relações de trabalho. O objeto central deste estudo é a investigação da desigualdade nas relações laborais gerada pela pejetização, especialmente no que tange à sua conformidade com o princípio constitucional da isonomia. A justificativa para o desenvolvimento deste estudo decorre do crescimento e da expansão do fenômeno da pejetização nas últimas décadas, que tem impactado de maneira substancial as dinâmicas do mercado de trabalho e a estrutura das relações entre empregadores e empregados.

Nesse contexto, torna-se fundamental entender o conceito, as principais características e os fatores que impulsionam a adoção da pejetização, substituindo os modelos tradicionais de vínculo empregatício. Tal análise se torna imprescindível para avaliar os efeitos dessa prática nas condições de trabalho e as motivações econômicas, jurídicas e sociais que favorecem sua disseminação. A pesquisa busca oferecer uma visão crítica e aprofundada sobre as implicações da pejetização, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

Além disso, pretende-se investigar se a pejetização é uma prática benéfica para ambas as partes ou se, ao contrário, resulta em um desequilíbrio nas relações de trabalho, prejudicando uma delas. O problema central desta pesquisa reside em examinar se e de que forma a pejetização, muitas vezes empregada como uma estratégia para redução dos custos trabalhistas, pode configurar uma violação ao princípio da isonomia, previsto pela Constituição Federal, gerando desigualdade entre trabalhadores que desempenham funções semelhantes, mas são tratados de maneira desigual em relação aos seus direitos trabalhistas.

Os objetivos desta pesquisa são diversos e incluem: compreender o fenômeno da pejetização, seu conceito e suas características; analisar o processo de consolidação dessa prática ao longo do tempo; refletir sobre os fatores que levam tanto empresas quanto trabalhadores a adotarem a pejetização; avaliar os impactos da pejetização nas condições de trabalho; investigar as motivações econômicas, jurídicas e sociais que impulsionam a adoção dessa prática; oferecer uma análise crítica e aprofundada sobre os efeitos da pejetização; examinar o arcabouço jurídico

da pejetização, com ênfase na legislação trabalhista brasileira e na jurisprudência relacionada; investigar a pejetização como uma possível fraude nas relações de trabalho e suas implicações para os direitos trabalhistas; discutir o princípio da isonomia no direito do trabalho, sua definição, relevância e a relação com a pejetização, além de sugerir medidas para garantir a isonomia no ambiente de trabalho; explorar as implicações da pejetização para os trabalhadores, considerando os desafios que essa prática impõe.

O referencial teórico que sustenta esta pesquisa abrange o estudo do conceito, das características e das motivações para a adoção da pejetização; a análise da legislação trabalhista brasileira, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e para a jurisprudência relevante; a investigação da pejetização enquanto uma potencial fraude nas relações de trabalho; e, especialmente, a reflexão sobre a definição, a importância e a relação entre o princípio da isonomia e a pejetização, considerando suas implicações para os direitos dos trabalhadores.

A estrutura da monografia está organizada em quatro capítulos. O Capítulo 1 trata da prática da pejetização, explorando seu conceito, suas características e as razões para sua adoção. O Capítulo 2 examina os aspectos legais da pejetização, analisando a legislação trabalhista brasileira, a jurisprudência pertinente e a pejetização como uma possível fraude, com implicações para os direitos dos trabalhadores. O Capítulo 3 discute o princípio da isonomia no direito do trabalho, abordando sua definição, importância e a relação com a pejetização, além de apresentar propostas e medidas para garantir a isonomia nas relações de trabalho. Por fim, o Capítulo 4 explora as implicações da pejetização para os trabalhadores, destacando as consequências dessa prática em suas condições de trabalho e seus direitos.

Em termos de método, a pesquisa se caracteriza como qualitativa, fundamentada na análise bibliográfica e documental de obras doutrinárias, legislação trabalhista e jurisprudência. O objetivo é aprofundar o entendimento sobre as nuances e controvérsias envolvidas no fenômeno da pejetização e sua relação com o princípio da isonomia, buscando oferecer uma compreensão crítica e substancial sobre os efeitos dessa prática nas relações laborais.

CAPÍTULO 1: A PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO

Neste capítulo, abordaremos o fenômeno da pejotização, que vem ganhando espaço nas últimas décadas nas relações trabalhistas, com o objetivo de contextualizar o tema. Esse fenômeno tem impactado profundamente as dinâmicas do mercado de trabalho, especialmente no que se refere à configuração das relações entre empregador e empregado.

Diante do foco do trabalho, em vista do objeto da pesquisa, é importante compreendermos o fenômeno da pejotização, seu conceito e principais características, analisando como essa prática tem se consolidado ao longo do tempo. Bem como será analisado os aspectos legais dessa prática, destacando que, embora a pejotização possa, em alguns casos, ser vista como uma forma de mascarar a verdadeira natureza da relação de trabalho, trata-se de uma prática legalizada.

Além disso, o capítulo discutirá algumas jurisprudências encontradas sobre a pejotização, com o intuito de examinar decisões judiciais e compreender como os tribunais têm abordado a natureza do vínculo entre empresas e trabalhadores que atuam como pessoas jurídicas. Será investigado, alguns casos em que, apesar de formalmente contratados como PJs, os trabalhadores desempenham funções semelhantes às de empregados e pedem ao juízo comprovação de vínculo empregatício. Analisaremos, portanto, se o entendimento desses casos é procedente ou improcedente para o reconhecimento do vínculo trabalhista e, conseqüentemente, da pejotização desses trabalhadores.

1.1 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

O termo pejotização surge da transformação da modalidade de trabalho, o trabalhador pessoa física é desligado da empresa para que possa se tornar um prestador de serviço legalizado na forma de pessoa jurídica. Este termo é utilizado para descrever o ato de desligar trabalhadores e recontratá-los como pessoa jurídica através da criação de empresa pelos contratados. Desta forma, a atual relação passa a ser estabelecida entre empresas, em vez de ser um vínculo de emprego diretamente

entre a empresa e seus trabalhadores. O termo é amplamente discutido visto que se trata de uma ação praticada visando baratear os custos empregatícios, sendo mascarada por uma relação mutuamente benéfica.

A pejetização é um fenômeno que se refere à crescente utilização de pessoas jurídicas (PJs) nas relações de trabalho, especialmente no Brasil. Esse processo ocorre quando trabalhadores, em vez de serem contratados sob o regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), optam ou são incentivados a abrir empresas para prestar serviços.

É importante lembrar que, em 2017, a CLT brasileira passou por uma reforma, amplamente interpretada por muitos estudiosos como uma tentativa de flexibilizar as relações no mercado de trabalho. A CLT, neste momento modificou cerca de 120 artigos, sendo considerada até hoje a maior alteração desde 1943, impactando substantivamente a percepção de alguns direitos dentre estes o direito de um trabalhador supostamente pejetizado.

Instituída pela lei 13.467/2017, ela foi promulgada sob a argumentação de reduzir o desemprego e fomentar o crescimento econômico, a reforma impactou significativamente a percepção de direitos, o cálculo de verbas rescisórias e aspectos processuais gerais. A trajetória legislativa da reforma envolveu a apresentação do Projeto de Lei 6.787/2016, sua aprovação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, culminando na sanção presidencial em julho de 2017, com vigência a partir de novembro do mesmo ano.

A análise do fluxo processual do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1) entre 2015 e 2019 demonstrou que a Reforma Trabalhista de 2017 teve efeitos notáveis no padrão de litigância. Observou-se uma significativa redução no número total de processos após a entrada em vigor da reforma. Essa queda foi acompanhada por uma alteração nos assuntos mais comuns dos processos e uma diminuição na mediana dos valores das causas e das condenações. A possibilidade de arcar com custas e honorários, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita, parece ter desencorajado o litígio, especialmente em demandas que exigem maior produção de provas periciais ou testemunhais, como as relacionadas a horas extras e danos morais

Contextualizando com o assunto da pejetização, antes da Reforma, a contratação de uma empresa de pequeno porte (PJ) por uma empresa maior já poderia gerar a presunção de vínculo empregatício. Com a reforma, tornou-se

possível manter esse tipo de contrato entre empresas sem o risco de reconhecimento automático do vínculo empregatício, desde que atendidas as demais condições que caracterizam a relação de emprego.

Diversos estudiosos tais como Edgar Herzmann, no e-book publicado no SEBRAE em 2018, página 28, intitulado “Reforma Trabalhista o que muda com as alterações da lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário”, revelam como ficou após a reforma: “agora, estando tudo dentro da legalidade, não importa se é exclusivo ou não, não haverá mais reconhecimento de vínculo de emprego apenas por essa condição”. Essas mudanças trouxeram maior segurança jurídica para as empresas contratantes.

De acordo com o Banco Central, o número de contas para pessoa jurídica saiu de 3,4 milhões em 2018 para 11,6 milhões em dezembro de 2023. Nos últimos 10 anos no Brasil, o número de microempreendedores individuais triplicou, de modo que em 2014 eram 4,6 milhões, ao passo que em 2023 este número aumentou para 15,7 milhões. Cabe ressaltar que um dos pedidos mais recorrentes nos tribunais trabalhistas até outubro de 2024 foi justamente o pleito de reconhecimento da relação de emprego com 56.388 processos. Segundo Leandro Bocchi de Moraes e Ricardo Calcini em breve o Tribunal Superior do Trabalho deverá se posicionar em breve sobre o tema de pejetização:

Nesse diapasão, como a SBDI-1 do TST é um órgão de uniformização da jurisprudência, os novos incidentes de recursos de revistas repetitivos (IRRs) que se encontram aguardando distribuição têm o objetivo de analisar questões de terceirização e pejetização que envolvam situações fraudulentas.

Alguns autores como a Claudia Pereira Vaz de Magalhães, acreditam que a prática da pejetização veio como uma forma dos empregadores imporem sua vontade, a autora ressalta que ao trabalhador assumir a responsabilidade de se tornar PJ, tem-se o “*animus societatis*”, ou seja a intenção de constituir tal sociedade assumindo os riscos e obter os lucros da sociedade, desta forma os trabalhadores pejetizados ficam sem escolha a não ser aceitar a proposta imposta e se tornar PJ, não tendo sequer a oportunidade de ponderar sua decisão:

É uma arbitrariedade imposta ao empregado a imprescindibilidade da “pejetização”, violando explicitamente a finalidade da lei, que foi protegê-lo de possíveis desrespeitos a relação laboral. E esse desrespeito tem por escopo a busca por maiores lucros, preterindo-se direitos mínimos ao trabalhador. (MAGALHÃES. 2014. p 92)

A Bárbara Wanderley (2024) ressalta que os envolvidos em uma pejetização normalmente não têm noção do tamanho da responsabilidade que ser PJ traz para si, bem como contratar uma PJ também é algo a ser analisado em sua complexidade. Segundo a autora, a advogada Mariana Leite acredita que esse tipo de contratação não vale a pena para nenhum dos envolvidos. Para a autora, o trabalhador que age como empregado e aceita ser pejetizado, renunciando a férias, 13º salário e FGTS, deve ponderar a real vantagem desse aceite, visto que normalmente a oferta dada é um salário maior do que receberia caso fosse celetista, mas colocando na ponta do lápis todos esses benefícios o aumento salarial não é compensatório. Por outro lado, para o empregador também não é uma situação viável, porque, embora ele economize ao não pagar os direitos trabalhistas, se ele for processado, ele vai ter que pagar de qualquer forma. O problema é que muitos empregadores preferem assumir o risco do processo.

Devemos ressaltar que a pejetização por ser uma prática aplicável em uma vasta categorização de trabalhadores, por isso a emblemática por traz do conceito de a pejetização ser um ato unilateral imposto pelo empregador. Essa afirmativa nem sempre é aplicável à realidade das relações de trabalho. Ronaldo Lima dos Santos, Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho em São Paulo; mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); professor universitário e membro do Núcleo de Combate às Fraudes nas Relações do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região alertou sobre sua presença em diversos setores econômicos, ao expor:

(...) a “pejetização” encontra-se presente em diversos setores econômicos e ramos de atividade, há alguns setores emblemáticos, nos quais esse procedimento fraudulento encontra-se amplamente empregado, como nas áreas hospitalar, de informática, indústria de entretenimento e de veículos de comunicação. Nas mais diversas empresas de comunicação, tornou-se a tônica a contratação de jornalistas, apresentadores de TV, artistas, por meio de empresas individuais abertas somente para a apresentação dos respectivos serviços. (SANTOS. 2008)

Por ser uma prática aplicável em inúmeros setores da economia, deve ser analisado o caso concreto para a determinação ou não da existência da pejetização. O fato de um trabalhador que estavam anteriormente sob o regime celetista ser demitido e recontratado para exercer a função perante o mesmo empregador como prestadores de serviços (PJ), não significa ao primeiro olhar que este trabalhador foi pejetizado. Deve-se analisar com cuidado caso a caso.

Recentemente, em 04/02/2025, Kelly Viana, discutiu “os riscos e efeitos da pejetização fraudulenta: impactos trabalhistas e financeiros”, em uma matéria de sua autoria disponível no site Migalhas. Para a autora, o contratado recebe valores líquidos mais altos e a empresa se livra dos tributos trabalhistas, o que acaba mascarando um vínculo empregatício:

(...) para que a contratação de um prestador de serviços não seja caracterizada como vínculo empregatício, é fundamental que ele mantenha autonomia na execução das atividades, sem estar sujeito à subordinação direta, controle de jornada ou ordens diretas da empresa contratante.

Assim, ao analisarmos casos em que o trabalhador foi comprovadamente vítima de um acordo unilateral e foi pejetizado, podemos considerar que a pejetização é frequentemente vista como uma forma de precarização das condições de trabalho. Nessa dinâmica, o empregador se beneficia pela redução de custos, enquanto o trabalhador perde a proteção legal que garantiria seus direitos laborais. A pejetização, nesse contexto, configura-se como uma modificação na modalidade de trabalho, sem que haja alteração nas atividades desempenhadas, na subordinação ou no local de trabalho.

Conforme Mario de *La Cueva apud Américo Plá Rodriguez* (1996, p.218) “A existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado”.

Ainda segundo Kelly Viana, a Justiça do Trabalho decidiu conforme a CLT em seu artigo 3º revela: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”:

A Justiça do Trabalho tem consolidado o entendimento de que, sempre que houver subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, há vínculo empregatício, independentemente do contrato formalizado entre as partes. Esse entendimento está alinhado ao art. 3º da CLT, que estabelece que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Em diversas decisões recentes, grandes empresas foram condenadas a reconhecer o vínculo empregatício de profissionais contratados sob esse modelo, arcando com indenizações milionárias, pagamento de verbas rescisórias e recolhimento retroativo de encargos trabalhistas.

O julgado a seguir ilustra esse fenômeno. Ao tratar da pejetização, o julgado reconhece o vínculo, que ilustra a prática e seus impactos na relação de trabalho.

PEJOTIZAÇÃO CONFIGURADA. UNICIDADE DE VÍNCULO RECONHECIDA. O fenômeno da pejetização reconhecido nos 233 presentes

autos revela uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, microempresa ou cooperativa, em flagrante afronta aos princípios da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego e requer desta Especializada a adoção de uma postura mais consentânea com os princípios basilares que norteiam o direito do trabalho.” (TRT 5ª R., Processo 0049200-11.2004.5.05.0021 Record, ac. nº 030530/2009, Relatora Desembargadora Maria Adna Aguiar, 5ª Turma, DJ 19/11/2009).

Esse movimento ganhou destaque nas últimas décadas, impulsionado pela flexibilização das leis trabalhistas e pela busca das empresas por maior eficiência e redução de custos. A pejetização, com a reforma trabalhista, vem prevista em lei no artigo 442-B. Logo é de se ressaltar que a pejetização ocorre apenas em alguns casos concretos, onde o trabalhador consegue comprovar o vínculo empregatício. Nem todo trabalhador que deixa o vínculo celetista com a empregadora e passa a ser PJ é um trabalhador pejetizado.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Uma das características mais marcantes da modificação do contrato de trabalho de celetista para PJ é a autonomia e flexibilidade que ela oferece aos profissionais. Ao atuar como empresários (PJs), estes profissionais podem escolher seus clientes, definir seus horários e negociar valores pelos serviços prestados. Essa dinâmica pode parecer vantajosa, especialmente para aqueles que buscam um maior controle sobre suas carreiras.

Entretanto, essa modificação também poderá trazer riscos significativos caso o trabalhador só pese os bônus desse novo modelo de contratação. Os trabalhadores que se tornam PJs frequentemente ficam desprotegidos em relação a benefícios sociais essenciais, como seguro-desemprego, assistência médica e aposentadoria, o que aumenta sua vulnerabilidade econômica, especialmente em momentos de crise ou desemprego. Embora a pejetização ofereça vantagens em termos de liberdade e potencial de ganhos, ela pode resultar em precarização das relações de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira é clara ao estabelecer que as normas que regulam a relação de emprego são imperativas, ou seja, não podem ser ignoradas ou deixadas à discricção das partes envolvidas (empregador e empregado). Isso significa que, sempre que uma relação de trabalho preenche os requisitos legais para ser caracterizada como um contrato de trabalho, as regras da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT) devem ser obrigatoriamente aplicadas. Trata-se de decorrência da chamada imperatividade da legislação trabalhista, traduzida na regra do art. 9º da CLT, assim redigido:

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Em outras palavras, o artigo 9º garante que a proteção ao trabalhador e o cumprimento dos direitos trabalhistas não podem ser contornados por acordos ou modificações contratuais que desrespeitem a verdadeira natureza da relação de trabalho. A norma visa assegurar que os direitos trabalhistas sejam respeitados, mesmo que uma das partes tente, de maneira fraudulenta, alterar o contrato ou a forma de vínculo para não cumprir com as obrigações previstas na CLT.

Portanto, o artigo 9º reforça a imperatividade da legislação trabalhista, ou seja, a obrigatoriedade de que as normas trabalhistas sejam cumpridas, protegendo os direitos dos trabalhadores contra práticas que busquem fraudar essa proteção.

Além disso, a pejetização levanta questões importantes sobre direitos trabalhistas e dignidade do trabalho. A possibilidade de uma relação de trabalho formal ser substituída por vínculos informais e menos protegidos é uma preocupação crescente. O aumento da informalidade no mercado de trabalho desafia os mecanismos de proteção social existentes, o que torna necessária uma análise crítica dessa realidade.

O ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Flávio Dino, em palestra de encerramento do Congresso Internacional “O Trabalho Decente no Mundo Globalizado” promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT-CE), por meio de sua Escola Judicial, de 6 a 8 de novembro de 2024, em Fortaleza, em uma de suas falas ressaltou a complexidade da CLT e com a chegada das novas tecnologias e os crescentes casos de pejetização estão pressionando o sistema previdenciário. Tenho sustentado esse debate sob a ótica da responsabilidade fiscal:

Não temos como imaginar que as pessoas, na sociedade de massa, vão se enquadrar nos paradigmas da CLT. Mas entendo que deve haver um marco jurídico que garanta direitos mínimos. Isso deve se dar com diálogos com categorias econômicas e profissionais, preferencialmente pela via da regulação legal, pelo Congresso Nacional.

Em resumo, a pejetização é um fenômeno complexo que reflete as mudanças nas dinâmicas de trabalho contemporâneas. Embora traga vantagens em termos de flexibilidade e redução de custos para as empresas, é crucial considerar suas

implicações para os direitos dos trabalhadores. Um debate mais amplo sobre proteção social e regulamentação das relações de trabalho no Brasil é fundamental para garantir que a autonomia e a flexibilidade não se transformem em precarização e insegurança para os trabalhadores.

1.2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E MÉTODOS UTILIZADOS PARA DETERMINAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

Para que se caracterize a vinculação como trabalhista, dando origem à relação de emprego, sujeita à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é imprescindível a presença de certos elementos essenciais, como a prestação de trabalho por pessoa física, subordinação, habitualidade ou continuidade, onerosidade e pessoalidade. Esses requisitos são fundamentais para a caracterização de uma relação trabalhista genuína, conforme detalhado na CLT.

O primeiro elemento significa que apenas a pessoa física pode ser empregada. Em sua análise, Cláudia Pereira Vaz de Magalhães (p.97, 2014) explica que o trabalho deve ser realizado por uma pessoa física, não cabendo à pessoa jurídica ocupar o posto de empregado. Ademais, trata-se de um contrato “*intuitu personae*”, ou seja, é um contrato que se firma com base nas qualidades do indivíduo contratado, sendo impossível à pessoa jurídica exercer as funções características do vínculo de emprego, devendo apenas esta realizar a atividade. Nos termos do art. 3º, da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

A subordinação é outro elemento essencial que configura o vínculo empregatício. Ela traduz-se na direção, pelo tomador do serviço, da atividade desenvolvida pela pessoa física, o que pode se dar das mais variadas formas, como, por exemplo, imposição de procedimentos para realização do trabalho, fixação de horário de trabalho, designação das tarefas que serão exercidas, do local em que isso terá lugar etc. No contexto da pejetização, como ressalta Magalhães (2014, p. 97), mesmo quando o trabalhador assume formalmente o status de pessoa jurídica, ele continua, na prática, submetido aos critérios do contratante, seja em relação ao horário, local de prestação de serviços e forma como deve proceder.

A habitualidade ou continuidade da prestação de serviços também é determinante. Para que o trabalhador seja considerado empregado, é necessário que a prestação de serviços não seja esporádica, mas sim contínua e reiterada. A exigência de continuidade não implica que o trabalho precise ser realizado exclusivamente em horários comerciais, mas que a relação de trabalho seja constante e não ocasional, como destacam diversos doutrinadores. Para a autora Cláudia Pereira Vaz de Magalhães (2014, p. 97), a habitualidade é igualmente característica da pejetização, pois, apesar da formalização do vínculo como PJ, o trabalhador segue prestando seus serviços de forma contínua, tal como ocorreria em uma relação de emprego.

A onerosidade, por sua vez, implica que o trabalho seja remunerado, ou seja, deve haver uma contraprestação financeira em troca dos serviços prestados. Trabalho não remunerado ou realizado por mera solidariedade não configura contrato de trabalho. Esse princípio reforça que a relação de trabalho deve ser bilateral e onerosa, conforme preceitua a CLT, protegendo o trabalhador da exploração gratuita de sua força de trabalho.

Por fim, a pessoalidade é outro requisito que se refere à impossibilidade de substituição do trabalhador. O vínculo de emprego é pessoal, o que significa que o prestador de serviços não pode delegar suas obrigações a outra pessoa. De acordo com a interpretação de Cláudia Pereira Vaz de Magalhães (2014, p. 97), a pessoalidade também está presente nos casos de pejetização, pois, mesmo que formalmente o trabalhador seja considerado uma pessoa jurídica, ele ainda deve cumprir as tarefas e responsabilidades acordadas, e sua substituição é vedada.

Na prática, a pejetização não consiste em uma fraude em si, mas em uma manipulação do instituto previsto em lei para prejudicar o trabalhador, evitando o pagamento de verbas como o 13º salário. Apesar de os quatro elementos da relação de emprego estarem presentes, o trabalhador formalmente não é reconhecido como empregado, sendo tratado como prestador de serviço. Embora ele seja a pessoa física responsável pela execução do trabalho, a empresa não reconhece o vínculo individual, mas sim um contrato entre empresas. A remuneração, apesar de ser por trabalho prestado, é paga de maneira irregular, sem os direitos trabalhistas devidos, como férias e 13º salário.

No entanto, a pejetização, prática que visa transformar uma relação trabalhista em uma relação de prestação de serviços entre empresas, muitas vezes disfarça esses elementos típicos de um vínculo empregatício. Mesmo que o contrato entre as partes seja formalizado de maneira a aparentar uma relação entre empresas ou entre uma empresa e uma pessoa jurídica (PJ), a realidade da prestação de serviços pode ser caracterizada por subordinação, habitualidade e outros elementos do vínculo empregatício.

Para que se configure uma relação de emprego, sujeita às normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é necessário que estejam presentes certos elementos, como a prestação de trabalho por pessoa física, subordinação, continuidade, onerosidade e pessoalidade, conforme detalhado anteriormente. A presença desses requisitos é fundamental para que se estabeleça um vínculo empregatício genuíno.

No entanto, como observamos na prática da pejetização, a formalização do contrato como uma relação entre empresas ou entre uma empresa e um trabalhador na condição de pessoa jurídica (PJ) não afasta, por si só, o caráter de vínculo de emprego, caso as circunstâncias da prestação de serviços se ajustem às características típicas da relação trabalhista.

De fato, como destaca a doutrina, a forma escolhida pelas partes, por mais que tenha uma aparência de contrato de prestação de serviços, pode ser desconsiderada quando a relação real entre as partes configura a subordinação, habitualidade, e outros elementos da relação de emprego. Nesse sentido, o aspecto formal do contrato tem pouca relevância se, na prática, o que se verifica for uma relação trabalhista. Ou seja, se a natureza da prestação de serviços, ainda que formalmente disfarçada de um contrato PJ, reflete os mesmos elementos de uma relação de emprego, o vínculo empregatício poderá ser reconhecido, conforme o princípio da primazia da realidade, que visa à proteção do trabalhador contra fraudes e precarizações.

Esse fenômeno é analisado por diversos doutrinadores, que destacam a importância do princípio da primazia da realidade, que defende que o que importa, para fins de reconhecimento da relação de emprego, são as condições reais de trabalho, e não apenas a forma contratual adotada. O art. 9º da CLT reforça esse princípio, ao estabelecer que serão nulos os atos que busquem fraudar ou desvirtuar

a aplicação das normas trabalhistas, buscando evitar que a pejetização seja utilizada de maneira fraudulenta para mascarar relações de emprego.

O aspecto formal do contrato celebrado entre as partes pouco importa se o que se verifica na realidade for diverso, ou seja, se na realidade a relação possua as características de vínculo empregatício. Em outros termos, a forma escolhida pelas partes não é suficiente para afastar a existência de relação de emprego. Nas palavras de Mário de *La Cueva apud Américo Plá Rodriguez*:

“a existência de uma relação de trabalho depende...não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado...” (1996, p.218)

A pejetização, ao longo dos anos, desenvolveu características e métodos específicos que a diferenciam de outras formas de contratação. A pejetização pode ser detectada por meio da análise do contexto real da prestação de serviços, e não apenas da forma contratual. Um dos principais métodos de verificação é a análise dos elementos subjetivos da relação de trabalho, como a subordinação, a habitualidade e a personalidade. Nesse sentido, os tribunais têm utilizado a teoria da primazia da realidade para verificar se, apesar da formalização do contrato como prestação de serviços, o trabalhador está de fato sob as condições que caracterizam um vínculo empregatício.

Segundo a súmula 12 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) “as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *‘juris et de jure’*, mas apenas *‘juris tantum’*”. Aline Fleury (2022) interpretou a súmula 12 de modo que a documentação só vai prevalecer sem ressalvas se ela não for afrontada com oposição, veja alguns exemplos para “quebrar” um documento com presunção relativa: e-mails e mensagens trocadas com ordens de serviço e horários diferentes do que está em contrato; imagens de vídeo e/ou fotos em local de trabalho diverso; depoimentos de colegas de trabalho ou ex-funcionários do mesmo empregador; transferências bancárias, contracheques, recibos, depósitos com valores diferentes, etc.

Outro método comum é a análise dos contratos de prestação de serviços, frequentemente utilizados pelas empresas para formalizar a pejetização. Esses contratos, muitas vezes, estabelecem cláusulas que transferem a responsabilidade trabalhista para a pessoa jurídica, como a contratação de serviços sem vínculo de

subordinação direta, mas com a imposição de tarefas e horários que indicam uma verdadeira relação de emprego.

A interpretação dos autores Carlos Eduardo Jorge Bernardini e Fernando B. M. Lima (2024) aborda a imposição do mercado sobre a forma de contratação, onde o profissional, muitas vezes, não tem escolha a não ser aceitar o modelo determinado, como a contratação via pessoa jurídica. Mesmo que pareça ser uma opção de ambas as partes, o trabalhador acaba assinando contratos prontos, muitas vezes sem perceber que, embora a relação de trabalho se assemelhe ao vínculo empregatício, ele não recebe os direitos de um empregado formal, como preconizado pela CLT.

Além disso, as empresas frequentemente utilizam contratos de prestação de serviços que estabelecem a relação entre a pessoa jurídica e o contratante. Esses contratos, muitas vezes, são elaborados de forma a garantir que a responsabilidade sobre questões trabalhistas fique com o prestador de serviços, minimizando os riscos para a empresa contratante, reduzindo encargos neste processo.

A pejetização, ao distorcer a verdadeira natureza da relação de trabalho, tenta camuflar vínculos empregatícios por meio de contratos de prestação de serviços entre empresas e pessoas jurídicas. Embora esses contratos aparentem ser formalmente corretos, a análise prática da relação revela elementos como subordinação, habitualidade e pessoalidade, típicos de um vínculo empregatício, mas sem os direitos garantidos pela CLT. O princípio da primazia da realidade, portanto, deve ser aplicado para assegurar que a verdadeira situação de trabalho seja reconhecida, independentemente da forma contratual escolhida.

A manipulação do vínculo empregatício por meio da pejetização traz sérias consequências tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade. A primeira consequência é a violação dos direitos trabalhistas, como férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, seguro-desemprego e FGTS, que deixam de ser pagos. Para o trabalhador, isso resulta em uma precarização das condições de vida, uma vez que ele se vê privado de garantias fundamentais, além de ser levado a contribuir com impostos e tributos em uma pessoa jurídica que não condiz com a realidade de sua relação de trabalho.

Do ponto de vista constitucional, a manipulação do vínculo empregatício representa uma violação do princípio da isonomia, já que cria uma desigualdade entre trabalhadores que exercem funções idênticas, mas possuem tratamentos diferentes

em relação aos direitos e deveres trabalhistas. A ausência de direitos como o FGTS e o 13º salário cria uma discriminação arbitrária, sem justificativa plausível, entre aqueles que são formalmente empregados e os contratados como PJ.

A prática da pejetização tem se tornado cada vez mais comum, especialmente devido à pressão do mercado sobre os profissionais, que muitas vezes são forçados a aceitar condições impostas pelas empresas. A formalização desses contratos, com cláusulas que transferem responsabilidades trabalhistas para a pessoa jurídica, serve para minimizar riscos para o contratante, mas muitas vezes resulta em exploração e precarização das condições de trabalho, sem garantir os direitos trabalhistas essenciais aos prestadores de serviços.

Em suma, a pejetização se caracteriza por sua autonomia e flexibilidade, mas também pela precarização das relações de trabalho. Essa realidade demanda uma reflexão crítica sobre os impactos sociais e econômicos desse fenômeno.

1.3 ANÁLISE REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA NO CONTEXTO DA PEJOTIZAÇÃO

Feita a contextualização do fenômeno da pejetização, neste capítulo discutiremos seu arcabouço jurídico. A análise da legislação trabalhista brasileira, no contexto da pejetização, revela uma série de desafios e mudanças que impactam as relações de trabalho, será realizado um panorama geral sobre o direito do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, e reformulada em 2017, é a principal norma que regula as relações trabalhistas no país. No entanto, sua adequação às novas dinâmicas do mercado de trabalho tem sido objeto de debate.

A legislação trabalhista brasileira, desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, sempre teve como princípio fundamental a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo benefícios como jornada de trabalho limitada, férias, descanso semanal remunerado, 13º salário e FGTS. No entanto, com o advento da globalização e das mudanças tecnológicas, a legislação passou a ser vista como excessivamente rígida, sem adaptação às novas formas de organização do mercado de trabalho.

A promulgação da Reforma Trabalhista em 2017, por meio da Lei nº 13.467/2017, ocorreu em um contexto de crise econômica e social, marcada por desafios estruturais e pela crescente pressão do setor empresarial. No entanto, essa

reforma não foi uma resposta eficaz às necessidades dos trabalhadores, mas sim uma medida voltada para enfraquecer a proteção trabalhista em um cenário de recessão e aumento do desemprego entre 2014 e 2016. Em vez de promover uma recuperação econômica verdadeira e sustentável, a reforma foi desenhada para atender aos interesses dos empregadores, resultando em uma maior precarização das relações de trabalho e na criação de condições mais favoráveis à exploração do trabalhador.

A reforma trabalhista, implementada sob o governo de Michel Temer, foi justificada como uma necessidade de modernização das normas para atender aos interesses do setor empresarial e impulsionar a competitividade das empresas. No entanto, ao invés de promover um crescimento sustentável e uma verdadeira recuperação econômica, a reforma enfraqueceu a proteção dos trabalhadores e favoreceu os empregadores, permitindo formas de contratação precarizadas como o trabalho intermitente e a ampliação da terceirização. Essa flexibilização da CLT, com o enfraquecimento da negociação coletiva e a imposição de acordos individuais entre empregador e empregado, gerou um aumento significativo da insegurança e da instabilidade nas relações de trabalho.

A ideia central da reforma era flexibilizar a legislação trabalhista para permitir maior liberdade de negociação entre empregadores e empregados, algo que não era possível em um sistema normativo baseado no princípio da proteção ao trabalhador, mas que se mostrava cada vez mais incompatível com as novas formas de organização e contratação, como o aumento da informalidade e do trabalho intermitente. O movimento em direção a essa reforma também foi impulsionado pela pressão do setor empresarial, que clamava por uma modernização das normas que, segundo eles, dificultavam a competitividade e a geração de empregos formais.

A reforma foi, em grande parte, uma resposta às demandas do setor empresarial, que via na CLT um obstáculo para sua competitividade e lucros. No entanto, ao flexibilizar as normas trabalhistas, ela intensificou as condições de vulnerabilidade dos trabalhadores, além de contribuir para a expansão da pejotização, a prática de transformar o vínculo empregatício em uma contratação via pessoa jurídica, sem o devido reconhecimento dos direitos trabalhistas. Isso resultou na redução de custos para as empresas, mas também na perda de direitos fundamentais para os trabalhadores, como o 13º salário, férias e a garantia de jornada de trabalho.

Esse modelo de contratação, embora apresente vantagens econômicas para os empregadores, expõe os trabalhadores a um ciclo de precarização, no qual a formalização de um contrato de PJ não garante nenhum dos direitos trabalhistas essenciais. O impacto disso pode ser observado no aumento da informalidade, no crescimento da terceirização e na insegurança jurídica em relação aos direitos dos trabalhadores. A pejetização, portanto, não é uma solução, mas sim um reflexo de um sistema que ignora a proteção do trabalhador, colocando-o em uma situação de fragilidade legal, sem a devida assistência e garantias da CLT.

Para muitos especialistas, a reforma de 2017 não só falhou em proteger os direitos dos trabalhadores, mas também prejudicou a segurança jurídica das relações de trabalho. O impacto da pejetização nas relações de trabalho reflete a falência de um modelo que não garante proteção social. A legislação trabalhista atual precisa ser revista para reconhecer as novas formas de contratação sem desproteger os trabalhadores, garantindo a eles direitos essenciais e uma relação de trabalho que ofereça estabilidade e segurança.

Na terceirização, os trabalhadores pertencem ao quadro das empresas contratadas, diminuindo o custo da empresa contratante e o compromisso dela com os funcionários e abrindo espaço para aumento de jornada, maior recorrência de acidentes de trabalho (pelo excesso de trabalho), diminuição de salário, enfraquecimento sindical e dificuldade de responsabilização judicial.

Fonte: Agência Senado (2023)”

Segundo Bignami, do Sinait, em depoimento dado para a Agência Senado:

A função das leis trabalhistas é, na realidade, proteger o ser humano da exploração no trabalho, garantindo que ele tenha bem-estar e qualidade de vida e que a sociedade como um todo progrida.

Fonte: Agência Senado (2023)

A CLT estabelece direitos fundamentais para os trabalhadores, como jornada de trabalho, descanso semanal, férias, 13º salário e FGTS. Contudo, com o advento da pejetização, muitos profissionais têm optado ou sido levados a abrir pessoas jurídicas para prestar serviços, o que gera uma série de consequências legais. A legislação atual não reconhece formalmente esses trabalhadores como empregados, resultando na ausência de garantias trabalhistas básicas. Um dos principais desafios da legislação atual é a dificuldade de regulamentar novas formas de trabalho, como a pejetização.

Em suma, a Reforma Trabalhista de 2017 representou um retrocesso significativo na legislação trabalhista brasileira. Ao flexibilizar normas essenciais, ela

facilitou a precarização do trabalho e ampliou a prática da pejetização, que desprotege os trabalhadores e compromete seus direitos fundamentais. A legislação trabalhista deve ser revista com urgência para equilibrar a flexibilidade exigida pelo mercado com a proteção social necessária para garantir a dignidade do trabalhador. Contudo, a reforma de 2017 fez exatamente o oposto, gerando um cenário de insegurança e exploração que afeta os trabalhadores em diversas áreas do país.

1.4 JURISPRUDÊNCIA RELACIONADA À PEJOTIZAÇÃO

A jurisprudência relacionada à Pejetização no Brasil é um tema em evolução e reflete as tensões entre a formalização das relações de trabalho e a flexibilidade que essa prática oferece. As decisões dos tribunais abordam principalmente a caracterização do vínculo de emprego em casos em que a formalização do contrato é feita por meio de pessoa jurídica (PJ), mas as condições de trabalho são compatíveis com uma relação empregatícia. Em diversos casos, os tribunais têm analisado se a contratação como PJ, na prática, oculta uma relação de trabalho que deveria ser regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegurando direitos típicos dos empregados.

Em 2024, as reclamações trabalhistas no Supremo Tribunal Federal (STF) aumentaram em 65%, representando 42% do total de ações recebidas, superando pela primeira vez as ações processuais civis. Segundo o professor Otávio Pinto e Silva (2024), da USP, a terceirização e a pejetização são as principais causas desses processos. O professor explica que a terceirização é considerada mais ética, pois envolve um contrato de prestação de serviços entre empresas, como no caso do MEI. Já a pejetização, que contrata diretamente um prestador de serviços como pessoa jurídica, é vista como problemática. Silva destaca que, após a Reforma Trabalhista de 2017, o STF abriu espaço para questionamentos sobre essas questões, com a Constituição permitindo ao Supremo julgar para preservar sua competência e autoridade.

Entretanto, para o professor, o único prejudicado seria o trabalhador: “São casos em que a Justiça do Trabalho reconhece um vínculo de emprego, dizendo que houve uma fraude, que houve uma violação da legislação trabalhista na utilização da terceirização ou da pejetização e que a empresa, insatisfeita com a decisão da Justiça

do Trabalho, recorre ao Supremo com o uso da tal da reclamação. Quem está perdendo, de um jeito ou de outro, é o trabalhador”.

A do Tribunal Superior do Trabalho (TST) trata da terceirização e da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, sendo um marco importante para o entendimento da pejetização. A súmula define que, em casos de contratação irregular de trabalhador por empresa interposta, o vínculo empregatício será considerado diretamente com a empresa tomadora de serviços, salvo nos casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974). Isso significa que, mesmo que um trabalhador seja formalmente contratado como PJ por uma empresa terceirizada, a empresa contratante pode ser responsabilizada, de forma subsidiária, pelas obrigações trabalhistas não cumpridas.

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

O entendimento já consolidado sobre a responsabilidade da empresa contratante em relação ao profissional contratado como pessoa jurídica, estabelece que é lícita a terceirização da atividade-fim, mas com a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Ou seja, a contratação de trabalhadores por PJ, dentro do contexto de terceirização, pode ser considerada legal, desde que a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços seja garantida em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas, está fixado no Tema 725 do Supremo Tribunal Federal transcrito a seguir:

Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.
Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Transitado em julgado em 15/10/2024.

Uma das principais questões discutidas nos tribunais é a caracterização do vínculo empregatício. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem estabelecido critérios rigorosos para identificar a existência de uma relação de emprego, como a subordinação, a habitualidade e a onerosidade. Quando esses elementos estão

presentes, mesmo que o trabalhador esteja formalmente contratado como PJ, o tribunal pode reconhecer a relação como de emprego, assegurando os direitos trabalhistas previstos na CLT.

Otávio Pinto e Silva (2024) a define como mais complexa, por formar maioria dos casos transferidos para o STF. “São situações em que o trabalhador foi contratado como PJ, mas ele consegue demonstrar, por meio de provas, como documentos, como depoimentos de testemunhas, perícias, que, na verdade, ele era um empregado que precisaria ter tido seu contrato de trabalho registrado como CLT e que a empresa não aceitou fazer isso, mascarando a relação jurídica na forma de um contrato de prestação de serviços. Quer dizer, nesses casos, a Justiça é implacável, assim afastando a validade daquele contrato de prestação de serviços e reconhecendo o vínculo empregatício com todos os direitos previstos na CLT.”

De fato, a comprovação dos requisitos necessários para existência de um vínculo empregatício por si só não defere o vínculo empregatício segundo alguns julgados dos Tribunais:

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE TRABALHO AUTÔNOMO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SERVIÇOS DE CORRETAGEM DE FORMA SUBORDINADA. TÉCNICA DE MOTIVAÇÃO RELACIONAL (PER RELATIONEM). LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DESSA TÉCNICA. FUNDAMENTAÇÃO VÁLIDA. No caso, não merece provimento o agravo em que a parte não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática, pela qual foi negado provimento ao seu agravo de instrumento em que se pretendia a declaração de incompetência desta Justiça especializada. Este Relator manteve, por seus próprios fundamentos, a decisão regional em que se reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar esta demanda, uma vez que a pretensão formulada na petição inicial versa sobre o reconhecimento do vínculo de emprego. Agravo desprovido " (Ag-RRAg-330-57.2023.5.09.0020, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 01/04/2025).

Por se tratar de um tema complexo, a comprovação e reconhecimento da pejotização, após a reforma trabalhista, é difícil de se alcançar:

"AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO POR JUSTA CAUSA. MATÉRIA FÁTICA. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA. 1. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que “ a conduta do reclamante possui gravidade suficiente para acarretar o rompimento do vínculo de emprego ”, revelando-se “ capaz de romper a confiança inerente à relação empregatícia ”. Incidência da Súmula n.º 126 do

Tribunal Superior do Trabalho. 2. Em face da existência de óbice de natureza processual ao trânsito do recurso, deixa-se de examinar o requisito da transcendência da causa. 3. Mantém-se a decisão agravada, mediante a qual se negou provimento ao Agravo de Instrumento interposto pelo reclamante, ainda que por fundamento diverso. 4. Agravo Interno a que se nega provimento" (AIRR-0000689-89.2022.5.08.0013, 3ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 01/04/2025).

A Súmula 462 estabelece que a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT não é afastada pelo fato de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo.

“SUM-462 MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016 A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.”

A Súmula nº 386 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) trata do reconhecimento da relação de emprego entre um policial militar e uma empresa privada. De acordo com a interpretação dessa súmula, quando preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT, é legítimo o vínculo empregatício, mesmo que o policial esteja sujeito a penalidades disciplinares previstas em seu Estatuto. A súmula foi convertida a partir da Orientação Jurisprudencial nº 167, com o objetivo de esclarecer a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, considerando a compatibilidade entre a atividade militar e a contratação por empresas privadas.

“POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA.

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Observação: (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.”

Em casos em que se constata que o trabalhador atua de forma subordinada e contínua, o TST tem considerado a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica, permitindo que os direitos trabalhistas sejam reivindicados, mesmo em um contexto de pejetização.

Exemplos de Casos típicos de profissionais pejetizados:

a) Trabalhador com Jornada e Função de Empregado, mas com Contrato PJ:

Casos clássicos de fraude envolvem trabalhadores que desempenham atividades

tipicamente subordinadas, com horários fixos, controle de produtividade e vínculo de dependência, mas formalmente contratados como pessoas jurídicas. Um exemplo comum ocorre em setores como tecnologia, marketing digital e transportes, onde o trabalhador realiza a mesma função que um empregado, mas, em vez de assinar uma carteira de trabalho, assina um contrato de prestação de serviços. Este exemplo está sendo aplicado até para o cargo de gerência de algumas empresas.

b) Trabalhadores de Empresas de *Call Center* ou Vendas: Empresas de *call center* e vendas também são áreas comumente associadas à pejetização. Nesses casos, trabalhadores com funções rotineiras e subordinadas, como operadores de telemarketing, são contratados como PJ, embora a dinâmica da relação seja idêntica à de um vínculo empregatício. O controle de ponto, a subordinação direta e as metas de produtividade são características evidentes de um vínculo empregatício, mas a formalização da contratação como PJ visa isentar a empresa de encargos trabalhistas.

É fundamental que o Estado e as instâncias judiciais atuem de forma rigorosa na fiscalização e combate à pejetização, uma vez que a prática afeta diretamente os direitos trabalhistas e a dignidade do trabalhador. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da fiscalização das relações de trabalho, tem um papel crucial em identificar e coibir práticas fraudulentas. Além disso, as decisões judiciais devem seguir a lógica de proteção ao trabalhador, privilegiando a observância dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

ADC 66 / DF - DISTRITO FEDERAL

AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA Julgamento: 21/12/2020 Publicação: 19/03/2021 Órgão

juiz: Tribunal Pleno

Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-053 DIVULG 18-03-2021 PUBLIC 19-03-2021

Partes REQTE.(S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA COMUNICAÇÃO SOCIAL - CNCOM ADV.(A/S) : GUSTAVO BINENBOJM E OUTRO(A/S) INTDO.(A/S) : PRESIDENTE DA REPÚBLICA PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO INTDO.(A/S) : CONGRESSO NACIONAL PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE - HOSPITAIS, ESTABELECIMENTOS E SERVIÇOS - CNS ADV.(A/S) : MARCOS VINICIUS BARROS OTTONI

EMENTA: AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE. REGIME JURÍDICO FISCAL E PREVIDENCIÁRIO APLICÁVEL A PESSOAS JURÍDICAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS INTELECTUAIS, INCLUINDO OS DE NATUREZA CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL. COMPATIBILIDADE CONSTITUCIONAL. LIVRE INICIATIVA E

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO. LIBERDADE ECONÔMICA NA DEFINIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. A comprovação da existência de controvérsia judicial prevista no art. 14 da Lei n. 9.868/1999 demanda o cotejo de decisões judiciais antagônicas sobre a validade constitucional na norma legal. Precedentes. 2. É constitucional a norma inscrita no art. 129 da Lei n. 11.196/2005.

Decisão

Após os votos dos Ministros Cármen Lúcia (Relatora), Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Luiz Fux, que julgavam procedente o pedido formulado na ação, declarando a constitucionalidade do art. 129 da Lei nº 11.196/2005; e dos votos dos Ministros Marco Aurélio e Rosa Weber, que julgavam improcedente o pedido, pediu vista dos autos o Ministro Dias Toffoli (Presidente). Falou, pela requerente, o Dr. Gustavo Binenbojm. Afirmou suspeição o Ministro Roberto Barroso. Plenário, Sessão Virtual de 19.6.2020 a 26.6.2020. Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido formulado na ação para declarar a constitucionalidade do art. 129 da Lei n 11.196/2005, nos termos do voto da Relatora, vencidos os Ministros Marco Aurélio e Rosa Weber. Não votou o Ministro Nunes Marques por suceder o Ministro Celso de Mello, que já havia proferido voto em assentada anterior. Afirmou suspeição o Ministro Roberto Barroso. Plenário, Sessão Virtual de 11.12.2020 a 18.12.2020. (...)

A jurisprudência também tem se posicionado em relação à terceirização e ao trabalho temporário, áreas onde a Pejotização frequentemente se entrelaça. Decisões recentes têm ressaltado a necessidade de proteção dos trabalhadores que, embora atuem como PJs, se encontram em situações de vulnerabilidade, sendo frequentemente explorados por empresas que buscam minimizar custos com mão de obra.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NOS AUTOS DO ARE-791.932-DF. TEMA 739 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. TESE FIRMADA NOS AUTOS DA ADPF 324 E DO RE-958.252-MG. TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. IMPOSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DIRETO E DA ISONOMIA. IMPROCEDÊNCIA DOS PEDIDOS INICIAIS. A condenação teve como fundamento as diferenças salariais decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego/isonomia com a tomadora de serviços. No caso, esta 2.ª Turma reconheceu a licitude da terceirização, afastando o enquadramento da autora como financeira e os pedidos de diferenças salariais decorrentes da isonomia, mantendo a condenação subsidiária. Assim, como as parcelas deferidas tiveram como fundamento o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços e a isonomia, inclusive normativa, impõe-se o reconhecimento da improcedência dos pedidos deduzidos na petição inicial, restabelecendo a sentença de improcedência. Embargos de declaração acolhidos com efeito modificativo " (ED-RR-10408-85.2015.5.03.0173, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/03/2024).

Por fim, o entendimento dos tribunais é essencial para a construção de um marco jurídico que equilibre a flexibilidade desejada pelas empresas com a proteção dos direitos dos trabalhadores. O debate continua a se desenvolver à medida que novas situações surgem na prática, e a jurisprudência se adapta para refletir as realidades do mercado de trabalho contemporâneo. Tais como o proposto pelo relator Aumary Rodrigues Pinto Junior, da 1ª turma, publicado no acórdão transcrito a seguir, publicado no dia 26/02/2026:

“DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA. “PEJOTIZAÇÃO”. VÍNCULO DE EMPREGO. CAUSA DE PEDIR E PEDIDO ORIUNDOS DE ALEGADA RELAÇÃO DE EMPREGO. ALEGAÇÃO DE FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Recurso de revista interposto pela parte autora contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 2. Cinge-se a controvérsia dos autos em determinar se esta justiça especializada é competente para dirimir conflito quanto à alegada existência de vínculo de emprego entre as partes, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, em que pese as partes tenham celebrado contrato de franquia, tido pela parte autora como fraudulento, com fulcro no art. 9º da CLT. 3. O STF tem entendimento de que “ a competência é definida ante as causas de pedir e o pedido da ação proposta ”. Dessa maneira, “ tendo como causa de pedir relação jurídica regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e pleito de reconhecimento do direito a verbas nela previstas, cabe à Justiça do Trabalho julgá-la ”. 4. O referido posicionamento coaduna-se com a “teoria da asserção”, segundo a qual os fatos narrados e pedidos veiculados na petição inicial são suficientes para definir a competência. O Juiz aceita, em caráter abstrato, proveniente de cognição sumária, a veracidade das alegações conforme asseverado “*in status assertionis*”, remetendo a decisão acerca da prova do fato alegado ao mérito, sem que isso repercuta na competência jurisdicional. 5. Não é demais lembrar a antiga, mas sempre atual, lição de que a competência é definida a partir da especialização, uma vez que a Justiça Comum possui competência residual. 6. É difícil conceber a existência de uma Justiça Especializada quase que exclusivamente em um tipo de contrato, mas que não tem competência nem sequer para dizer quando é que se está na presença de tal contrato. 7. No caso, o autor postula o reconhecimento do vínculo empregatício com a parte ré, motivo pelo qual é da Justiça do Trabalho a competência para acolher ou rejeitar a pretensão. O resultado da rejeição da pretensão será a improcedência da ação e não a declaração de incompetência material. 8. Logo, não é possível encaminhar os autos para a Justiça comum apreciar o pedido que envolve exclusivamente verbas de natureza trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1001556-95.2021.5.02.0036, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 26/02/2025).”

Em suma, a jurisprudência ¹ relacionada à Pejotização é complexa e dinâmica, refletindo as tensões entre a autonomia dos trabalhadores e a proteção de seus

¹ No dia 14 de abril de 2025, o STF suspendeu os processos em todo o país sobre a licitude de contratos de prestação de serviços. De iniciativa do ministro Gilmar Mendes, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria – Tema 1389, que envolve a validade dos contratos entre empresas (licitude da contratação autônoma ou pessoa jurídica), a competência da Justiça

direitos. As decisões dos tribunais têm buscado garantir que, mesmo em um contexto de contratação como PJ, os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, enfatizando a importância de uma análise cuidadosa das relações de trabalho. Em muitos casos, os tribunais têm reconhecido que, apesar da formalização como PJ, as condições de trabalho podem caracterizar uma relação de emprego, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

CAPÍTULO 2: O PRINCÍPIO DA ISONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo, abordaremos um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho: o princípio da isonomia é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, garantindo um tratamento igualitário entre os trabalhadores, sem discriminação ou privilégios indevidos. Neste capítulo, abordaremos a relevância desse princípio para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Discutiremos os valores sociais do trabalho estabelecidos pela Constituição Federal, com foco no artigo 1º, IV e no caput do artigo 170, que servem como base para a aplicação do princípio da isonomia nas relações de trabalho. Analisaremos como esses dispositivos constitucionalmente garantem a dignidade do trabalhador e a justiça social, criando um ambiente propício à igualdade no mercado de trabalho.

Abordaremos o princípio da isonomia na esfera constitucional, explorando sua definição e sua aplicação no contexto mais amplo dos direitos fundamentais. Destacaremos o artigo 5º da Constituição, que assegura a igualdade de todos perante a lei, e discutiremos como essa igualdade deve ser interpretada no âmbito do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito ao tratamento igualitário entre trabalhadores que desempenham funções semelhantes.

do Trabalho para julgar esses casos de pejetização e definir sobre quem deve arcar com o ônus da prova (o trabalhador ou o contratante). A suspensão abrange todos os processos em curso na Justiça do Trabalho, devendo paralisar o curso de todos os processos independentemente da fase em que cada processo esteja, não abrange os que estão tramitando na Justiça Comum. A suspensão permanecerá válida até que o Plenário julgue o mérito do recurso extraordinário. O recurso extraordinário foi proposto por um corretor que lhe foi negado pelo TST o reconhecimento de vínculo empregatício com uma seguradora. Vale ressaltar que nesta data, a monografia já estava finalizada, por isso foi decidido não incluir essa decisão no trabalho, ainda que, quando o STF decide uma medida drástica como essa, deve-se aguardar o entendimento do Plenário, qualquer informação que venha a surgir antes da decisão do Plenário poderá ser errônea. Como todas as informações paralelas são ainda especulações e que temas como esse com tamanha complexidade levam tempo para serem discutidos, é devido não incluir à monografia as informações que atualmente existem.

Entraremos no princípio da isonomia no direito do trabalho, analisando como ele se manifesta nas normas trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e em outras legislações específicas. Discutiremos como o princípio da isonomia busca corrigir as desigualdades econômicas e sociais entre empregados e empregadores, garantindo condições mínimas de trabalho e um tratamento justo, sem discriminação.

Este capítulo visa proporcionar uma compreensão de como o princípio da isonomia deve ser interpretado e aplicado, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos.

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO (ART. 1, IV; CAPUT DO ART. 170)

A Constituição Federal de 1988 reconhece o trabalho como um dos pilares fundamentais para a construção de uma sociedade justa e igualitária. O artigo 1º, inciso IV, da Constituição consagra os "valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" como fundamentos do Estado Democrático de Direito. Esse princípio reflete o reconhecimento da centralidade do trabalho na vida social e econômica do país, ao mesmo tempo em que garante a livre iniciativa como um valor essencial para o desenvolvimento da economia. O reconhecimento desses valores visa equilibrar os interesses do trabalhador e do empregador, assegurando condições que favoreçam a dignidade humana e a promoção do bem-estar social.

A valorização do trabalho humano é especialmente destacada no caput do artigo 170 da Constituição, que estabelece que a ordem econômica brasileira deve ser fundada, entre outros princípios, na valorização do trabalho e na busca pela redução das desigualdades sociais. Esse artigo não apenas fortalece o trabalho como um meio essencial de promoção social, mas também chama atenção para a necessidade de garantir que o desenvolvimento econômico não ocorra à custa da exploração ou da precarização das condições laborais. Ao mesmo tempo, a livre iniciativa é reconhecida como um direito fundamental dos indivíduos, mas com a obrigação de que seja exercida de maneira responsável e em consonância com os princípios da função social da propriedade e da livre concorrência.

A combinação desses dois valores, os sociais do trabalho e a livre iniciativa, exige que o Estado intervenha nas relações de trabalho de forma a proteger os direitos dos trabalhadores, evitando a exploração e buscando promover condições que garantam a justiça social. No direito do trabalho, essa intervenção é concretizada por meio da adoção de normas que protejam os direitos dos trabalhadores e busquem corrigir as desigualdades econômicas entre as partes, considerando as disparidades de poder e capacidade econômica entre empregador e empregado.

Portanto, a Constituição de 1988, ao estabelecer esses princípios, reforça a importância de uma ordem econômica que promova, simultaneamente, o desenvolvimento econômico e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A valorização do trabalho não se limita ao reconhecimento da sua importância para a geração de riqueza, mas também à garantia de que o trabalho seja digno e que os trabalhadores sejam tratados com respeito à sua dignidade humana.

2.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA NA ESFERA CONSTITUCIONAL

O princípio da isonomia é um conceito jurídico que estabelece a igualdade de todos perante a lei, garantindo tratamento justo e sem discriminação. Ele assegura que as pessoas em situações similares sejam tratadas de forma idêntica, evitando privilégios ou preconceitos injustificados.

Segundo o caput do artigo 5º da nossa Constituição Federal:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

O princípio da isonomia, como bem leciona Nelson Nery Junior, “*significa que os litigantes devem receber do juiz tratamento idêntico*”, ou seja, devem ser oferecidas aos litigantes iguais oportunidades de manifestação. De acordo com o reconhecimento do Supremo Tribunal Federal: “*Princípio isonômico: a sua realização está no tratar iguais com igualdade e desiguais com desigualdade.*”

O princípio da isonomia é fundamental para garantir que todos os indivíduos recebam tratamento equitativo e justo, sem discriminação ou favorecimento. Ele assegura que, independentemente de sua origem, condição social ou qualquer outra característica, as pessoas sejam tratadas de maneira igualitária, com respeito aos seus direitos.

A aplicação do princípio da isonomia, que busca garantir tratamento igualitário entre os trabalhadores, deve ser uma diretriz central na interpretação dos contratos de trabalho, buscando sempre a real natureza da relação de trabalho e a efetiva proteção do trabalhador.

No contexto trabalhista, esse princípio assegura que os trabalhadores que exercem funções semelhantes recebam o mesmo tratamento, especialmente no que diz respeito a seus direitos e deveres, garantindo uma distribuição justa dos benefícios e encargos trabalhistas. Assim, a isonomia contribui para a construção de um ambiente mais justo e igualitário, no qual todos têm as mesmas oportunidades e são tratados com dignidade.

O princípio da isonomia no direito do trabalho surgiu como uma resposta às desigualdades que decorrem da liberdade de contrato entre partes com poder e capacidade econômica desiguais. Essa desigualdade gerava, muitas vezes, formas abusivas de exploração e tratava os trabalhadores de maneira injusta. Para corrigir essa disparidade, o legislador buscou, por meio do princípio da isonomia, garantir uma igualdade jurídica que antes se dissipava diante da desigualdade econômica nas relações de trabalho. O objetivo era alcançar uma justiça material, que fosse capaz de proporcionar um tratamento mais equitativo aos trabalhadores, especialmente aqueles em condições de vulnerabilidade.

Esse princípio é expresso de maneira clara na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras normas trabalhistas. A CLT, por exemplo, busca corrigir as desigualdades por meio da imposição de direitos mínimos que protejam os trabalhadores, como a equiparação salarial estabelecida no artigo 461, que garante salários iguais para trabalhadores que exerçam funções idênticas ou similares na mesma empresa, respeitando as condições de trabalho e desempenho. Além disso, o artigo 3º da CLT define a relação de emprego, detalhando os elementos necessários para caracterizar um vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, buscando garantir que o trabalhador tenha um tratamento justo e não seja explorado de forma desigual.

A Constituição Federal de 1988 também reforça o princípio da isonomia, principalmente no artigo 7º, que assegura aos trabalhadores direitos fundamentais como a igualdade salarial para funções idênticas e a proteção contra discriminação de qualquer natureza. No contexto da mulher e do menor, a CLT traz normas

específicas, como as disposições no artigo 373-A a 373-B, que garantem a igualdade de tratamento para mulheres no ambiente de trabalho, incluindo a licença-maternidade, e os artigos 402 a 433, que regulam as condições de trabalho para menores, visando evitar sua exploração.

Além disso, com a Reforma Trabalhista de 2017, o princípio da isonomia continuou sendo fundamental para garantir que as novas formas de contratação, como o trabalho intermitente e a terceirização, não resultem em precarização dos direitos dos trabalhadores. A reforma trouxe mudanças que flexibilizaram os contratos de trabalho, mas ainda assim exigem que, ao interpretar a relação entre empregado e empregador, se observe a verdadeira natureza da relação de trabalho, sempre em busca da igualdade entre as partes.

Assim, o princípio da isonomia está profundamente inserido no direito do trabalho, sendo um pilar que visa garantir que as relações laborais sejam justas e equilibradas, corrigindo desigualdades econômicas e promovendo um tratamento igualitário e digno para todos os trabalhadores.

O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais porque ambos os soberanos no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impediria essa igualdade, como alguém observou, que o cidadão proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente, escravo na fábrica. Assim, se traçaram normas públicas reguladoras das relações jurídicas impondo-se direitos e obrigações. Desta forma, foram criadas restrições ao poder econômico, estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, à forma de contratação, ao trabalho do menor e da mulher etc.

Segundo Radbruch (pág. 162, 1951):

(...) à ideia central em que o direito social se inspira não é a da igualdade entre as pessoas, mas a do nivelamento das desigualdades que entre elas existem. A igualdade deixa assim de constituir uma ponte de partida do direito para converter-se em meta ou aspiração da ordem jurídica.

(...) ao elaborar a lei, deve reger, com iguais disposições – os mesmos ônus e as mesmas vantagens – situações idênticas, e, reciprocamente, distinguir, na repartição de encargos e benefícios, as situações que sejam entre si distintas, de sorte a quinhó-las ou gravá-las em proporção às suas diversidades.

Em conclusão, o princípio da isonomia no direito do trabalho é essencial para a construção de um sistema jurídico que busque a equidade nas relações laborais, corrigindo as desigualdades que surgem da diferença de poder econômico entre empregador e empregado. Ao garantir um tratamento justo e sem discriminação, o princípio assegura que todos os trabalhadores, independentemente de sua posição ou condição, recebam direitos e benefícios de maneira igualitária, especialmente quando executam funções semelhantes.

A aplicação da isonomia na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal reforça a ideia de que, para alcançar uma justiça material, é necessário nivelar as desigualdades, protegendo os mais vulneráveis e promovendo um ambiente de trabalho que respeite a dignidade de todos. O princípio, portanto, não se limita a uma simples igualdade formal, mas busca corrigir as disparidades reais, oferecendo aos trabalhadores um tratamento que leve em consideração suas condições de vulnerabilidade. Assim, a isonomia se consolida como um pilar fundamental do direito do trabalho, que visa a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

2.3 PRINCÍPIO DA ISONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO

A pejotização, prática que envolve a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ) para exercerem funções que, em essência, configurariam um vínculo empregatício, representa uma das maiores distorções das relações de trabalho na atualidade. Embora formalmente o trabalhador seja tratado como prestador de serviços, ele continua a realizar atividades típicas de um empregado, com subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Essa distorção gera um impacto direto sobre o princípio da isonomia, comprometendo a ideia de tratamento igualitário entre trabalhadores.

O princípio da isonomia, presente no artigo 5º da Constituição Federal, preconiza que todos devem ser tratados de forma igual perante a lei, sem discriminação. No contexto trabalhista, esse princípio busca assegurar que trabalhadores que desempenham funções idênticas ou semelhantes recebam o mesmo tratamento em relação a direitos e deveres, sem qualquer tipo de discriminação. Quando uma empresa adota a pejotização, ela cria uma desigualdade

entre trabalhadores que exercem as mesmas funções, mas que são tratados de maneira diferente com relação aos direitos trabalhistas.

Por exemplo, um trabalhador contratado como PJ, embora desempenhe as mesmas atividades que um empregado com carteira assinada, não tem direito a benefícios como férias, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, entre outros. Além disso, o trabalhador PJ, ao ser obrigado a constituir uma pessoa jurídica, também enfrenta encargos tributários que não seriam exigidos caso fosse contratado como empregado, prejudicando sua saúde financeira e social. Em contrapartida, o empregado formalmente registrado tem a garantia desses direitos, o que cria uma discrepância clara e injustificada entre pessoas que estão realizando o mesmo trabalho sob as mesmas condições.

Essa diferença de tratamento entre trabalhadores que exercem funções idênticas contraria o princípio da isonomia, pois estabelece uma discriminação arbitrária entre eles. A falta de reconhecimento dos direitos trabalhistas para aqueles contratados como PJ não tem uma justificativa legítima, uma vez que a única diferença entre esses trabalhadores é a forma jurídica de contratação, e não a natureza de suas atividades ou o tempo dedicado ao trabalho. A isonomia é, portanto, violada, pois não se observa um tratamento igualitário para funções que são, em essência, iguais.

Além disso, a pejetização também pode ser vista como uma forma de “fraudar” a legislação trabalhista, uma vez que busca desvirtuar o que seria um vínculo empregatício, evitando os encargos sociais e trabalhistas. Isso enfraquece ainda mais o princípio da isonomia, já que trabalhadores que, sob um contrato PJ, desempenham a mesma função de um trabalhador com contrato formal, acabam sendo tratados de forma desigual. A isonomia, nesse caso, é subvertida, prejudicando o trabalhador em sua dignidade e em sua capacidade de obter uma remuneração justa e os benefícios que lhe são devidos.

Essa prática, portanto, não só afeta os trabalhadores individualmente, mas também gera um desequilíbrio social e econômico, uma vez que a isonomia é um dos fundamentos que asseguram a igualdade de oportunidades e a justiça social. O tratamento desigual entre trabalhadores em situações idênticas mina a confiança nas instituições que deveriam garantir os direitos laborais e prejudica a coesão e a justiça nas relações de trabalho.

Dessa forma, a pejetização representa um desafio para a aplicação do princípio da isonomia no Direito do Trabalho, ao criar uma situação em que o trabalhador é privado de direitos fundamentais, sem uma justificativa razoável, apenas para beneficiar o empregador. A violação da isonomia nas relações de trabalho requer uma análise crítica e ações efetivas para corrigir tais distorções e assegurar que todos os trabalhadores, independentemente da forma de contratação, sejam tratados com igualdade e justiça, conforme preconizado pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista.

Portanto, é essencial que os tribunais, a fiscalização trabalhista e a sociedade em geral reconheçam a gravidade da pejetização e sua incompatibilidade com o princípio da isonomia, buscando alternativas e soluções para garantir que todos os trabalhadores recebam os mesmos direitos e benefícios, independentemente da forma jurídica de seu vínculo de trabalho.

CAPÍTULO 3: MEDIDAS E PROPOSTAS PARA GARANTIR A ISONOMIA ALÉM DAS IMPLICAÇÕES DA PEJETIZAÇÃO PARA OS TRABALHADORES

Garantir o princípio da isonomia nas relações de trabalho exige a adoção de medidas que combinem fiscalização rigorosa, revisão legislativa, conscientização dos trabalhadores e a aplicação consistente da jurisprudência. A pejetização, ao criar desigualdades entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, compromete a equidade no tratamento e a distribuição dos direitos trabalhistas. Para corrigir essa distorção e garantir que a isonomia seja efetivamente aplicada, é fundamental que o Estado e os tribunais adotem ações coordenadas e decisivas.

Uma das primeiras medidas necessárias é o reforço da fiscalização das relações trabalhistas, especialmente em setores onde a pejetização é mais recorrente, como tecnologia, *call centers* e *marketing* digital. Adalberto Cardoso e Telma Lage (2005) dizem que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e outras entidades responsáveis devem intensificar as inspeções para identificar e corrigir contratos fraudulentos, nos quais a contratação de trabalhadores como PJ disfarça, na prática, um vínculo de emprego. Além disso, é crucial fortalecer a colaboração entre órgãos de fiscalização e tribunais trabalhistas, criando processos rápidos e eficientes para a regularização dessas relações e assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Outra proposta importante para garantir a isonomia é a aplicação mais rigorosa da desconsideração da personalidade jurídica em casos de fraude. Quando a pessoa jurídica é utilizada de maneira deliberada para mascarar uma relação de emprego, o reconhecimento do vínculo empregatício e a desconsideração da separação jurídica podem ser instrumentos eficazes para assegurar os direitos trabalhistas do trabalhador. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já utiliza essa abordagem, e sua aplicação mais ampla garantiria que trabalhadores contratados como PJ, mas que na prática desempenham funções de empregados, tivessem seus direitos reconhecidos, como férias, 13º salário, FGTS e outros benefícios.

Além disso, é urgente uma revisão da legislação trabalhista para evitar brechas que permitam a pejetização. A CLT, embora já regule a relação de emprego com base nos princípios da subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, necessita de ajustes para tornar mais difícil o desvirtuamento do vínculo contratual. O legislador pode criar normas mais rígidas para o reconhecimento de vínculos empregatícios e, ao mesmo tempo, estabelecer um marco regulatório claro para o trabalho autônomo e PJ, diferenciando-os de forma precisa, para que não haja confusão ou manipulação dos contratos.

A educação e a conscientização dos trabalhadores também são essenciais para combater a pejetização e garantir a isonomia. Muitos trabalhadores contratados como PJ não têm plena consciência dos direitos que estão deixando de receber ou das implicações fiscais e sociais dessa modalidade de contratação, conforme relatam Reis, Neta e Bernardes (pág. 5, 2023). Programas de conscientização e cursos sobre os direitos trabalhistas podem ser promovidos por sindicatos, associações de classe e órgãos de defesa dos direitos do trabalhador, permitindo que eles tomem decisões informadas sobre suas condições de trabalho.

Segundo Brito (2021), para a caracterização do vínculo empregatício, é necessário que estejam presentes todos os elementos do artigo 3º da CLT: a não eventualidade, a pessoalidade, a subordinação jurídica e a onerosidade. Em uma decisão unânime, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou o reconhecimento de vínculo empregatício entre um corretor de imóveis e duas empresas, destacando a ausência de subordinação jurídica. A subordinação jurídica exige a presença dos poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar do empregador, e, segundo o relator, a simples inserção do trabalhador na dinâmica da

empresa, sem a imposição direta de ordens, não configura vínculo empregatício, sendo apenas uma relação de trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região reconheceu o vínculo de emprego entre o reclamante e as reclamadas, fundamentando-se na subordinação estrutural e na comprovação de que o reclamante se reportava a um gerente da empresa. No entanto, em recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reformou a decisão, considerando que a substituição eventual do reclamante por outro trabalhador, dentro do próprio quadro da empresa, não configura vínculo de emprego. O TST entendeu que a subordinação estrutural não é suficiente para caracterizar a relação de emprego, pois a pessoalidade não estava presente, conforme o artigo 3º da CLT, e declarou a improcedência da ação.

Nessa senda, em decisão unânime, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou o reconhecimento de vínculo empregatício entre um corretor de imóveis e duas empresas, julgando totalmente improcedente a reclamação trabalhista, por não comprovada a existência de subordinação jurídica entre as partes, mas, quando muito, mera subordinação estrutural, "que se expressa 'pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento' (...)" .

A aplicação da teoria da "subordinação estrutural" pelo Tribunal Superior do Trabalho pode ser uma estratégia relevante para fortalecer o princípio da isonomia. Essa teoria considera que, mesmo quando o contrato formal é de pessoa jurídica (PJ), a subordinação do trabalhador dentro da estrutura organizacional da empresa pode ser suficiente para caracterizar o vínculo empregatício. Ao adotar essa abordagem de forma mais ampla, o TST poderia garantir que trabalhadores em situações de pejetização fossem reconhecidos como empregados, assegurando, assim, seus direitos trabalhistas de maneira justa e equitativa.

Por fim, a criação de novos modelos de contratação que atendam às necessidades de modernização das relações de trabalho, sem recorrer a práticas fraudulentas, poderia contribuir para garantir a isonomia. Modelos como o trabalho híbrido ou remoto, que têm se tornado cada vez mais comuns, exigem uma adaptação das normas trabalhistas, mas sem que isso prejudique os direitos dos trabalhadores. É possível encontrar um equilíbrio entre flexibilidade no mercado de trabalho e a

proteção dos direitos fundamentais, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente da forma de contratação, tenham os mesmos direitos e condições de trabalho.

Portanto, para garantir a isonomia no contexto das relações de trabalho, é necessário um esforço conjunto entre o Estado, os tribunais e as empresas, visando combater a pejetização e outras formas de precarização. A aplicação do princípio da isonomia deve ser uma prioridade, de modo que todos os trabalhadores, independentemente de sua forma de contratação, possam usufruir dos mesmos direitos e benefícios, conforme estabelecido pela Constituição e pela legislação trabalhista.

A pejetização é uma prática que tem se intensificado nos últimos anos, afetando diretamente a vida dos trabalhadores e a estrutura das relações de trabalho no Brasil. Embora essa modalidade de contratação seja frequentemente apresentada como uma opção vantajosa para quem busca mais liberdade e autonomia, a realidade é bem diferente. Para muitos, a pejetização representa uma forma de subordinação disfarçada, que retira direitos e precariza as condições de trabalho.

Uma das maiores implicações da pejetização é a perda de direitos trabalhistas fundamentais garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como o 13º salário, férias, descanso semanal remunerado, licença maternidade/paternidade, seguro-desemprego, e, principalmente, o FGTS. A PJ (Pessoa Jurídica) não tem acesso a esses benefícios, o que gera uma desigualdade em relação aos trabalhadores formalmente contratados.

Trabalhadores pejetizados não têm direito a férias remuneradas nem ao 13º salário. Em vez disso, eles são forçados a organizar sua própria poupança para garantir períodos de descanso ou compensação financeira no final do ano.

Um dos maiores prejuízos para o trabalhador pejetizado é a falta de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que é um dos principais mecanismos de proteção financeira em casos de demissão sem justa causa. A não contribuição ao FGTS coloca o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade em caso de desligamento, já que ele fica sem a poupança destinada para essa eventualidade.

A falta de um vínculo empregatício formal impede que o trabalhador acesse benefícios como aposentadoria por tempo de contribuição ou auxílio-doença, uma vez

que as contribuições à Previdência Social (INSS) não são feitas de maneira regular, ou, no pior dos casos, são feitas em valores insuficientes para garantir um benefício adequado no futuro. Camila Carpes ressalta que:

(..) a sonegação fiscal, decorrente da prática da “pejotização”, atinge a todos os beneficiários da Previdência Social, pois o recolhimento advindo de trabalhadores que atuam sob a forma de pessoas jurídicas é menor do que dos trabalhadores que operam através do regime celetista. (CARPES. 2011. p. 11)

Em muitos contratos de trabalho formais, o empregador oferece benefícios como plano de saúde, vale-refeição e vale-transporte. Já no modelo de pejotização, esses benefícios são, em geral, inexistentes ou assumidos de forma parcial pelo trabalhador, que deve arcar com esses custos de maneira individual.

A pejotização tem forte relação com a precarização das condições de trabalho, uma vez que ela permite que os empregadores se isentem de obrigações legais que visam à proteção do trabalhador. Em muitos casos, a contratação como PJ ocorre em situações em que a subordinação e a dependência econômica são evidentes, mas sem o reconhecimento formal da relação de emprego. Isso leva a uma série de problemas.

Trabalhadores pejotizados muitas vezes se veem obrigados a cumprir jornadas extensas e inflexíveis, semelhantes às jornadas dos empregados formais, mas sem os direitos correspondentes. A subordinação, embora não reconhecida formalmente, persiste e impõe condições de trabalho desgastantes e sem os devidos limites. Gyanna Lys discorre sobre a prática comum dos trabalhadores “pejotizados”, preconizando:

É comum, inclusive, que neste tipo de fraude o empregador trabalhe na sede da empresa tomadora ou em estabelecimento suportado por aquela. Em diversos casos o trabalhador é, ainda, obrigado a pactuar cláusulas de exclusividade com o suposto tomador dos serviços, ficando, assim, proibido de estabelecer negócios com outros clientes. (DUARTE. 2014. p 16)

Ao se tornar PJ, o trabalhador é forçado a assumir responsabilidades administrativas, fiscais e jurídicas que, muitas vezes, não tem condições de gerir. Isso inclui a necessidade de pagar impostos como pessoa jurídica, contratar um contador, emitir notas fiscais, entre outros. Para os trabalhadores menos informados ou que não têm o apoio necessário, isso pode se traduzir em um pesadelo financeiro e burocrático.

No modelo de pejotização, o trabalhador perde a proteção que o vínculo empregatício formal lhe proporciona, em termos de condições adequadas de trabalho,

equipamentos de proteção e cuidados com a saúde. O trabalhador pode ser exposto a condições insalubres ou perigosas sem que haja a garantia de compensações como adicional de periculosidade ou insalubridade.

Outras peculiaridades dos efeitos da “pejotização” é que os trabalhadores poderão se submeter a jornadas exaustivas, pois não possui a limitação da jornada diária de oito horas, estabelecidas nas normas trabalhistas. Poderão encontrar dificuldades de sindicalização, “afastando-o, assim, dos meios essenciais para a tutela e reivindicação de seus direitos.” (DUARTE. 2014. p 17)

O trabalhador pejotizado também não tem direito à estabilidade provisória (como a estabilidade da gestante ou o direito ao retorno ao trabalho após uma licença médica) ou à estabilidade após acidente de trabalho, o que coloca sua segurança e bem-estar em risco em situações de crise.

A pejotização tem o efeito de criar um ambiente de insegurança no mercado de trabalho. Sabendo que podem ser facilmente substituídos ou dispensados sem as garantias previstas para os empregados formais, os trabalhadores pejotizados sentem-se inseguros quanto ao seu futuro profissional. Essa instabilidade não afeta apenas o aspecto financeiro, mas também a qualidade das relações de trabalho, criando uma cultura de incerteza e medo. Trabalhadores em condições de pejotização sabem que, apesar de exercerem funções similares às dos trabalhadores formais, não têm acesso aos mesmos direitos e proteções, o que acentua a desigualdade no tratamento. Attila Magno e Juliani Veronezi trazem o fato do prejuízo da “pejotização” se estenderem a terceiros estranhos a relação, explanando que:

(...) não apenas a classe trabalhadora perde com a “pejotização”, pois tal uso também causa concorrência desleal com as empresas que atuam na legalidade e que assumem os riscos inerentes à sua atividade econômica. A empresa que faz uso da “pejotização” aumenta arbitrariamente seus lucros usando de meios escusos, como a sonegação de impostos e o não pagamento de direitos trabalhistas. (BARBOSA; ORBEM. 2015. p 14)

A insegurança jurídica gerada pela pejotização também reflete uma violação do princípio da isonomia, garantido pela Constituição Federal. Esse princípio assegura que todos os trabalhadores sejam tratados de forma igualitária, sem discriminação. No entanto, a pejotização cria uma bifurcação entre trabalhadores formais e os pejotizados, que, apesar de exercerem funções semelhantes, não têm os mesmos direitos. Isso gera uma discriminação arbitrária, sem justificativa razoável, e compromete o equilíbrio das relações de trabalho no Brasil. A desigualdade jurídica resultante da pejotização prejudica a dignidade do trabalhador e reforça a precarização das condições de trabalho, agravando ainda mais a desigualdade no

mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pejetização é um fenômeno complexo que reflete as mudanças nas dinâmicas de trabalho contemporâneas. Embora possa oferecer benefícios para as empresas, como maior flexibilidade e redução de custos, é fundamental analisar suas implicações nos direitos dos trabalhadores. A prática da pejetização pode resultar na precarização das relações de trabalho, levando à perda de direitos essenciais, como seguro-desemprego, assistência médica e aposentadoria. Além disso, a pejetização pode violar o princípio da isonomia, criando desigualdade entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, mas recebem tratamentos distintos quanto aos seus direitos e benefícios trabalhistas.

Muitas vezes, a pejetização é utilizada como uma forma de mascarar uma relação de emprego para evitar o cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais. Esse cenário destaca a necessidade urgente de um debate mais amplo sobre a proteção social e a regulamentação das relações de trabalho no Brasil, com o objetivo de garantir que a flexibilidade do mercado de trabalho não resulte em precarização e insegurança para os trabalhadores. É essencial que o Estado, em conjunto com as instâncias judiciais, adote uma postura rigorosa na fiscalização e combate à pejetização, pois essa prática compromete não apenas os direitos trabalhistas, mas também a dignidade do trabalhador.

Para enfrentar esse problema de forma eficaz, é necessário um acompanhamento contínuo da legislação trabalhista e um esforço para equilibrar a flexibilidade das novas formas de trabalho com a proteção dos direitos dos trabalhadores. A atualização das normas trabalhistas é imprescindível para que o Brasil se mantenha competitivo no cenário global, garantindo, ao mesmo tempo, a proteção social e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNARDINI, Carlos Eduardo Jorge; LIMA, Fernando B. M. **Interpretação do STF no Tema 725 e ADPF 324 e inconstitucionalidade do art. 2 e 3 da CLT.** 23/10/24,

18h27. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-23/interpretacao-do-stf-em-relacao-ao-tema-725-e-adpf-324-e-a-inconstitucionalidade-tacita-do-artigo-2-e-3-da-clt/#:~:text=O%20STF%20tem%20revisado%20e,ou%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20por%20%E2%80%9Cpejotiza%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D>. Acesso em: 20 mar.2025.

BRITO, Angélica Santos Evangelista. **Subordinação estrutural não caracteriza relação de emprego de acordo com recente decisão do TST**. 16/08/2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/350081/subordinacao-estrutural-nao-caracteriza-relacao-de-emprego>. Acesso em: 28 fev. 2025.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A inspeção do trabalho no Brasil**. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/rjbJTcNHBvWHQTgG8Wd7mrq/>. Acesso em: 2 abr. 2025.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 jan.2025.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 29 jan. 2025.

FERREIRA, Brisa Morena Monteiro. **Pejotização no âmbito da relação de trabalho**, 2013. Revista Jurídica do Ministério Público. Disponível em: <https://revistajuridica.mppb.mp.br/revista/article/download/114/114/296>. Acesso em: 29 ago.2024.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Pejotização. Ano VIII, nº 80, julho 2019**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_%20filho%20_georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 1 abr. 2025.

FILHO, Jorge C. Boucinhas. Pareceres sobre o direito do trabalho. Revista eletrônica OAB-ESA-São Paulo, maio de 2021. Disponível em: https://www.esaoabsp.edu.br/livro/Livro_Pareceres_sobre_Direito_do_Trabalho.pdf. Acesso em: 5 mar.2025.

FLEURY, Aline. **Primazia da realidade: 3 Pontos que Todo Trabalhador Deve Saber**. 24/01/2022. Disponível em: <https://saberalei.com.br/primazia-da-realidade/>. Acesso m: 1 abr. 2025.

FONTAINHA, Fernando; RODRIGUES, Paulo; Fernandes, Pedro de Araújo. **A reforma trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do fluxo processual do TRT1**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/op/a/fc3RwnfjZ5PgHsCnpvzk7sg/>. Acesso em: 1 abr.2025.

HERZMANN, Edgar. **Reforma Trabalhista o que muda com as alterações da lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário. 2018**. SEBRAE. Disponível em: <https://sebraers.com.br/wp-content/uploads/2018/08/e-book-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 1 abr.2025.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. **O fenômeno da pejetização no âmbito trabalhista, 2024**. Revista das faculdades Integradas Vianna Júnior, Vianna Sapiens, vol. 5, nº 1, Juiz de Fora, jan/jun 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/CAMILA/Downloads/102-Texto%20do%20artigo-163-173-10-20171011.pdf>. Acesso em: 1 abr.2025.

MARCONDES, Fernanda Marchi; NAOMI, Isabella Akiyama. **O fenômeno da Pejetização e suas consequências nas relações de emprego**. Jusbrasil. 31 março. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/2IBHxsd>. Acesso em: 17 mar. de 2021.

MORAES, Leandro Bocchi de; CALCINI, Ricardo. **Pejetização e terceirização: quais as perspectivas para 2025?**. 19/12/24, 13h19. Disponível em:

https://www.conjur.com.br/2024-dez-19/pejotizacao-e-terceirizacao-qualis-as-perspectivas-para-2025/#_ftn12. Acesso em: 1 abr.2025.

PIRES, Bruno Laurito. **O Princípio da Igualdade de Tratamento aplicado nas relações de trabalho**, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-principio-da-igualdade-de-tratamento-aplicado-nas-relacoes-de-trabalho/113719154>. Acesso em: 29 ago.2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. **A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 ago. 2024.

RADBRUCH, *Introduccion a la Filosofia del Derecho*. México: [s.l.], 1951, p. 162.

REIS, Eduarda de Assunção; NETA, Armanda Maria Vaz; BERNARDES, Rochele Juliane Lima Firmeza. **Impactos da pejotização nas relações de emprego: uma análise jurídica**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.9.n.10. out. 2023. ISSN - 2675 – 3375. Disponível em: [file:///C:/Users/CAMILA/Downloads/\[403\]-XX-IMPACTOS+DA+PEJOTIZA%C3%87%C3%83O+NAS+RELA%C3%87%C3%95ES+DE+EMPREGO-+UMA+AN%C3%81LISE+JUR%C3%8DDICA.pdf](file:///C:/Users/CAMILA/Downloads/[403]-XX-IMPACTOS+DA+PEJOTIZA%C3%87%C3%83O+NAS+RELA%C3%87%C3%95ES+DE+EMPREGO-+UMA+AN%C3%81LISE+JUR%C3%8DDICA.pdf). Acesso em: 1 abr. 2025.

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO CAMPINAS/SP. Direção e coordenação da Escola Judicial Repositório Oficial de Jurisprudência Campinas n. 52 p. 1 - 342 jan./jun. 2018. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2018/r-52-2018.pdf. Acesso em 1 mar.2025.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 4. Ed. São Paulo: LTr. 1996.

ROSA, Wellington. **A Pejotização e o Empregado Hipersuficiente nas Relações de Trabalho e a Real Autonomia entre as partes**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-pejotizacao-e-o-empregado-hipersuficiente-nas-relacoes-de-trabalho-e-a-real-autonomia-entre-as-partes/1852153644>. Acesso em: 29 ago.2024.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência**. Boletim Científico nº 28 e nº 29, jul/dez 2008. Escola Superior do Ministério Público da União. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoespesquisas/periodicos/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-28-29-julho-dezembro-de-2008/fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-morfologia-e-transcendencia>. Acesso em: 1 abril. 2025.

SILVA, Jacqueline Maria Ferreira Silva. **A fraude da pejotização e seus efeitos nas relações de emprego**. Disponível em: <https://www.revistaidea.oldsitesamc.york.digital/index.php/idea/article/download/144/140>. Acesso em: 29 ago.2024.

SILVA, Júlio César Ballerini. **Pejotização da engenharia – abusos das construtoras – vedada precarização no setor – alguns aspectos**, 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/5/84018CE60FD5CD_ENGENHEIROSP EJOTIZADOS.pdf. Acesso em: 21 jan.2025.

SILVA, Otávio Pinto e. *Jornal da USP* no Ar 1ª Edição, 12/02/2025. **Terceirização e pejotização estão entre as principais causas de reclamações trabalhistas no STF**. Otávio Pinto e Silva comenta a respeito do aumento desse tipo de reclamação no Supremo Tribunal Federal, que cresceu 65% em 2024: 42% das ações recebidas pelo órgão máximo do Judiciário. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio->

usp/terceirizacao-e-pejorizacao-estao-entre-as-principais-causas-de-reclamacoes-trabalhistas-no-stf/. Acesso em: 1 abr.2025.

SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho**, fev. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-61/o-principio-da-igualdade-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. **O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis**. Ano VIII . n.80 . Pejotização Julho 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162050/2019_suijkerbuijk_bruno_fenomeno_pejotizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1 abr.2025.

Supremo Tribunal Federal. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços**. 14/04/2025 11:49. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

TISI, André. **Princípio da Isonomia: qual o seu conceito, importância e tipos?**, 2025. Aurum. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/isonomia/>. Acesso em: 5 mar.2025.

TORRES, Vitor. **Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista**. 11/10/22. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/pejotizacao/>. Acesso em: 5 mar.2025.

Tribunal Pleno, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 31/03/2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso em: 2 mar.2025.

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA). **Consulta processual: 0049200-11.2004.5.05.0021**. Record, ac. nº 030530/2009, Relatora Desembargadora Maria

Adna Aguiar, 5ª Turma, DJ 19/11/2009 Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo>. Acesso em: 1 abr.2025.

Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE). **“A maior bomba fiscal do Brasil é a precarização do trabalho”, afirma Flávio Dino**”. Notícia atualizada em 11/11/2024. Disponível em:

https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=14653:a-maior-bomba-fiscal-do-brasil-e-a-precarizacao-do-trabalho-afirma-flavio-dino-em-congresso-do-trt-ce&catid=152&Itemid=886. Acesso em: 1 abr. 2025.

Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 1 abr. 2025.

VIANA, Kelly. **Os riscos e efeitos da pejetização fraudulenta: impactos trabalhistas e financeiros**. Migalhas, 4/02/2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/424000/risco-da-pejetizacao-fraudulenta-impacto-trabalhista-e-financeiro>. Acesso em: 1 abr. 2025.

WANDERLEY, Bárbara. **“Pejetização” dos trabalhos aumentou 53% em 2024**. 19/08/2025, 09h43. Disponível em: <https://auniao.pb.gov.br/noticias/economia/201cpejetizacao201d-dos-trabalhos-aumentou-53-em-2024>. A Acesso em: 1 abr. 2025.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa, 2023**. Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 2 mar.2025.