



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

**A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEXTO HISTÓRICO E INFLUÊNCIA DAS POLÍTICAS DE FLEXIBILIZAÇÃO**

ORIENTANDO – Gabriel Monteiro de Oliveira Paiva

ORIENTADOR - PROF. Dr. José Antônio Tietzmann e Silva

GOIÂNIA-GO

2025

GABRIEL MONTEIRO DE OLIVEIRA PAIVA

A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEXTO HISTÓRICO E INFLUÊNCIA DAS POLÍTICAS DE FLEXIBILIZAÇÃO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof. Orientador - Dr. José Antônio Tietzmann e Silva.

GOIÂNIA-GO

2025

RESUMO

O presente trabalho buscou demonstrar a prática da Pejotização pelo estudo da doutrina, leis e jurisprudência com o escopo de delimitar esse fenômeno e apresentar quais os requisitos utilizados para combater essa prática que vem sendo utilizada em demasia. Diante de tal objetivo, buscou-se delinear a relação de trabalho, inicialmente, com a intenção de demonstrar as nuances que separam a relação empregatícia das demais relações de trabalho que, apesar de serem de competência dessa justiça especializada, não possuem a proteção das normas da CLT. Esse fenômeno conhecido com Pejotização é um mecanismo que não retira apenas direitos trabalhistas, ele retira do trabalhador brasileiro a possibilidade de ter acesso a meios dignos de sobrevivência transformando o trabalhador em mercadoria, ato atentatório de todo o sistema jurídico constitucional de proteção ao trabalho, ato de precarização não só do trabalho mais da condição de vida humana digna, conforme apontado nos arcabouços teóricos utilizados entre eles Delgado (2019), Martinez (2020) e Infante (2023).

Palavras-Chave: Pejotização; Direito do Trabalho; Dignidade; Proteção trabalhista.

ABSTRACT

This work sought to demonstrate the practice of Pejotização (Personal Employment Reform) through a study of doctrine, laws, and case law. The aim was to delineate this phenomenon and present the requirements used to combat this overused practice. To this end, the first step was to delineate the employment relationship, initially with the intention of demonstrating the nuances that separate the employment relationship from other employment relationships that, despite falling under the jurisdiction of this specialized court, are not protected by the provisions of the Consolidation of Labor Laws (CLT). This phenomenon, known as Pejotização (Personal Employment Reform), is a mechanism that not only strips Brazilian workers of their rights, but also deprives them of access to decent livelihoods, transforming them into commodities. This act undermines the entire constitutional legal system of labor protection, jeopardizing not only their work but also the conditions for a dignified human life, as highlighted in the theoretical frameworks used by Delgado (2019), Martinez (2020), and Infante (2023).

Keywords: Pejotização; Labor Law; Dignity; Labor protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	05
1. DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO.....	07
1.1 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO, E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES.....	09
1.2 IMPLICAÇÕES DA PEJOTIZAÇÃO PARA OS TRABALHADORES	11
2. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO.....	13
2.1 A INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO E O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO....	15
2.2 OS EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NA ESFERA TRABALHISTA	19
2.2.1 OS EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS DEMAIS ESFERAS.....	20
3. A PEJOTIZAÇÃO E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA	20
3.1 – DOS ENTENDIMENTOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO.....	21
3.2 – STF: A SUSPENSÃO DOS PROCESSOS SOBRE A LICITUDE DE CONTRATOS FRENTE A PEJOTIZAÇÃO.....	26
CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS.....	28

INTRODUÇÃO

A pejetização, termo derivado da sigla "PJ" (pessoa jurídica), refere-se à prática de contratação de trabalhadores como prestadores de serviços autônomos, por meio de empresas próprias, em vez de empregados formais sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa modalidade de contratação tem se expandido no Brasil, especialmente a partir das últimas décadas, influenciada por mudanças econômicas, políticas e jurídicas que visam à flexibilização das relações de trabalho.

A formação das relações de trabalho no Brasil está intrinsecamente ligada ao processo de industrialização e às lutas do movimento operário no início do século XX. A promulgação da CLT em 1943, durante o Estado Novo de Getúlio Vargas, consolidou direitos trabalhistas fundamentais, como jornada de trabalho regulamentada, férias remuneradas e proteção contra demissões arbitrárias.

Esse marco legal visava equilibrar a relação entre capital e trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador. Entretanto, a partir da década de 1970, com a crise econômica mundial e o avanço da globalização, iniciou-se um processo de reestruturação produtiva que impactou significativamente o mercado de trabalho. A busca por maior competitividade levou as empresas a adotarem estratégias de flexibilização e desregulamentação das relações laborais, abrindo espaço para formas alternativas de contratação.

A pejetização emergiu nesse contexto de flexibilização, ganhando força a partir da década de 1990. A promulgação da Lei nº 11.196/2005, conhecida como "Lei do Bem", contribuiu para esse processo ao permitir a prestação de serviços intelectuais por meio de pessoas jurídicas.

Embora não tenha sido criada com esse propósito, a lei foi utilizada como fundamento para a expansão da pejetização, oferecendo uma aparente segurança jurídica para contratantes interessados em reduzir custos trabalhistas e previdenciários.

O contrato de trabalho é um negócio jurídico que requer o seguinte: agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei. No Direito do Trabalho a forma é livre. Não há dúvidas de que, sem contrato de trabalho, verifica-se à inexistência da relação de emprego. O contrato é que dá origem a relação empregatícia.

A prestação de trabalho pode manifestar-se através de uma obrigação de fazer pessoal, porém sem subordinação (trabalhador autônomo); tal qual uma obrigação de fazer sem pessoalidade, nem subordinação (ainda trabalhador autônomo); assim como uma relação de

fazer pessoal e subordinada, mas espaçada e ocasional (trabalho eventual). Ocorre nesses casos, não se configura uma relação de emprego, um contrato de emprego. Esses casos, portanto, consolidam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a proteção da legislação trabalhista.

Os elementos caracterizadores da relação empregatícia estão presentes nos seguintes requisitos: pessoalidade, subordinação, onerosidade, habitualidade ou não eventualidade.

Segundo Infante (2023, p. 230):

[...] subordinação está presente na relação de emprego, seja porque ela decorre de lei (arts. 2º e 3º da CLT), seja porque cabe ao empregador dirigir a prestação de serviços e, portanto, o contrato. O trabalho à distância (teletrabalho) não descaracteriza a subordinação, assim como a recusa do empregado em aceitar o serviço, no caso, por exemplo, de contrato intermitente.

A subordinação é, para grande parte dos doutrinadores, dos quais cita-se Leite (2022), Martinez (2020,) e Infante (2023), o primordial e o indispensável para caracterizar a relação de emprego. A função social do contrato representa, de certo modo, austeridade à liberdade contratual, que somente poderá ser cumprida quando apresentar uma função social; ou, exposto de outro modo, não poderá acometer valores sociais da coletividade. Aliás, serve de critério para o significado de abuso de direito, que está definido como sendo o exercício de um direito de forma a exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (artigo 187 do Código Civil).

O Direito do Trabalho, mais do que qualquer outra esfera da ciência jurídica, sofre influência direta das mudanças e transformações aferidas no campo econômico, social e político.

A flexibilização é um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do Direito do Trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego. Esse processo é ao mesmo tempo conflitante e harmônico.

Conflitante porque o interesse do empresário não é o mesmo do trabalhador. O empregado quer ganhar mais e ter melhoria de sua condição de trabalho. O empresário quer pagar menos para ter maior lucro ou para manter o negócio saudável.

Infante (2023, p 231) ainda assevera que:

[...] não se pode confundir flexibilização com desregularização. Não se pode permitir a desregularização das relações trabalhistas. Isso seria sim uma involução, porém, não se pode afrontar a realidade atual das relações trabalhistas e a extrema necessidade de flexibilizar para atenuar as regras e adaptação da veracidade em que a sociedade

comporta. Nesse ínterim, flexibilizar a CLT não significa deixar de acobertar a parte mais vulnerável da relação jurídica, mas sim protegê-los de forma a também estimular a classe dos empregadores, pois são esses que favorecem o crescimento da economia mediante a geração de empregos.

A pejotização é o fenômeno cujo a finalidade é disfarçar a caracterização da relação trabalhista. O trabalhador que se verifica nesta condição, para que seja contratado da empresa, é forçado a constituir uma pessoa jurídica que irá dedicar os serviços ao empregador, porém, afastando-se do universo de proteção do Direito do Trabalho.

Como forma de persuadir o prestador, o tomador promete conceder um bom aumento no valor da remuneração devido à redução de custos e pagamento de impostos. Porém, apesar do aumento da verba parecer vantajoso ao prestador, na verdade ele não estará protegido pela legislação trabalhista, englobando o direito a diversos benefícios exclusivos do obreiro, como, por exemplo, horas extras, décimo terceiro salário, dentre outros.

As empresas para se utilizarem da dissimulação da pejotização se apoiam no artigo 129 da lei 11.196/05, o qual apresenta que quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços intelectuais, em caráter personalíssimo ou não, para fins previdenciários e fiscais, estarão sujeitos unicamente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50 do CC.

Não obstante, a interpretação da norma é realizada de forma incorreta, visto que o uso da pessoa jurídica só poderá acontecer perante a prestação de serviço eventual e/ou sem subordinação. Desse modo, a legislação trabalhista não estaria sendo infringida, uma vez que tal relação idealiza um característico contrato de prestação de serviço. Com o alcance desta fraude, verificamos o dano ao empregado no tocante à proteção e benefícios que teriam de obtê-los, ademais fazer parte de um feito ilícito.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) intensificou esse fenômeno ao introduzir mudanças significativas na legislação trabalhista, como a prevalência do negociado sobre o legislado e a ampliação das possibilidades de contratação por tempo parcial e intermitente. Essas alterações facilitaram a adoção de modelos contratuais mais flexíveis, incluindo a pejotização, sob o argumento de modernizar o mercado de trabalho e aumentar a competitividade.

1. DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Para que se configure o vínculo empregatício há a necessidade do preenchimento de alguns requisitos, conforme estabelecido pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Brasil, 1943)

Neste sentido, os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício são: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Caso falte qualquer um desses pressupostos, inexistente a relação de emprego.

O serviço deve ser prestado por pessoa física, tendo em vista que não tem como uma pessoa jurídica ser empregada/funcionária, o que ocorre com as pessoas jurídicas são as entabulações de contratos, como os de prestação de serviços, por exemplo. Assim, para que se configure como empregado, deve, obrigatoriamente, se tratar de pessoa física.

O requisito da pessoalidade se refere ao fato de que o empregado, e somente ele, é quem pode prestar o serviço contratado, ou seja, se João foi admitido nos quadros de determinada empresa para exercer a função de carpinteiro, somente João é quem poderá fazê-lo, não podendo pedir para que um terceiro trabalhe em seu lugar.

A não eventualidade se evidencia pelo fato de que o trabalho deve ser prestado de forma habitual, ou seja, de maneira contínua. Ressalta-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas não determina que os serviços sejam prestados todos os dias da semana, podendo ser semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade. A título de exemplo, o empregado que trabalha toda segunda, quarta e sexta caracteriza a habitualidade, pois é contínua a prestação de serviços nesses dias e a não eventualidade determina que o empregado trabalhe de maneira habitual.

A subordinação se caracteriza pelo recebimento de ordens. Neste sentido, para que se caracterize o requisito da subordinação, o empregado deve estar sujeito às ordens do empregador, obedecendo a este quanto ao serviço executado, o horário trabalhado etc. Sem subordinação, inexistente vínculo de emprego.

O requisito da onerosidade determina que os serviços prestados devem ser remunerados, ou seja, se o trabalho realizado é a título gratuito, inexistente o vínculo de emprego.

Os Tribunais Trabalhistas assim já têm se manifestado a respeito da presente situação:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração da relação de emprego, faz-se necessária a presença concomitante dos elementos previstos

no art. 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, permanência, onerosidade e subordinação, sendo certo que a ausência de qualquer um deles desconfigura o vínculo empregatício. Assim, restando provados todos os elementos, nos moldes do art. 3º da CLT, mantém-se a r. sentença que deferiu o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e os pleitos dele decorrentes. (TRT-18 - ROT: 00105176020225180004, Relator.: DANIEL VIANA JUNIOR, 2ª TURMA)

VÍNCULO DE EMPREGO. ENTREGADOR. CONFIGURAÇÃO. Nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho os requisitos caracterizadores da relação de emprego são pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e assunção dos riscos da atividade pelo empregador. Ante a constatação de todos esses elementos, em especial a subordinação, caracterizada pela sujeição às ordens emanadas via meio telemático, fica caracterizado o vínculo de emprego, o que torna necessário tanto a anotação da CTPS quanto o pagamento das verbas rescisórias pertinentes. Recurso o Autor a que se dá provimento. (TRT-23 - ROT: 00000524520225230006, Relator.: WILLIAM GUILHERME CORREIA RIBEIRO, 2ª Turma)

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO INDEPENDENTEMENTE DA EXCLUSIVIDADE. Demonstrada a existência dos elementos essenciais do contrato de trabalho, na forma estipulada pelo artigo 3º da CLT, prevalece o entendimento de ser o autor empregado da reclamada. O fato de não existir exclusividade na prestação do serviço não é motivo para afastar o vínculo reconhecido, pois a exclusividade não é requisito essencial para a configuração da relação de emprego. (TRT-12 - RO: 00011973820115120036 SC 0001197-38.2011.5.12 .0036, Relator.: GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 28/11/2011)

Deste modo, para que se caracterize a relação empregatícia, faz-se necessário o preenchimento dos requisitos da pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade, devendo cada caso ser analisado sob a ótica de tais pressupostos para a caracterização do vínculo de emprego.

1.1 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO, E SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES

De forma muito objetiva, tem-se que o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que possui como objeto regular as relações de trabalho. Assim, pode-se conceituar o direito do trabalho como:

[...] o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores. (Leite, 2022, p.19)

Isto posto, cumpre destacar em um primeiro momento que toda relação de emprego é necessariamente uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, ou seja, a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie.

Isto porque, por um lado, a relação de trabalho requer unicamente a prestação de serviços por pessoa física, em favor de outrem, assim, a prestação de serviços por trabalhador autônomo, por exemplo, configura-se como relação de trabalho.

Por sua vez, a relação de emprego requer a presença da figura do empregador, que nos termos do art. 2º da CLT configura-se como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, bem como, a presença da figura do empregado, considerado conforme disposição do art. 3º da CLT como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Brasil, 1943)

Assim, para que se fale em relação de emprego, se faz necessária a cumulação de cinco elementos fático jurídicos, sendo eles a pessoalidade, a alteridade, a onerosidade, a subordinação e a não eventualidade.

No tocante à pessoalidade, tem-se que o trabalho deve ser necessariamente prestado por pessoa física, bem como, ser executado pessoalmente pela pessoa contratada, a qual, portanto, não pode se fazer substituir por outrem.

Isto porque, conforme elucida Martinez:

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado. No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso. (Martinez, 2022, p. 94)

Doutro norte, a alteridade configura-se no fato de que não pode o empregado, assumir os riscos da atividade desenvolvida por seu empregador. Tanto é assim que referido elemento faz parte do conceito de empregador, consoante caput do art. 2º da CLT, o qual preceitua expressamente que, como visto acima, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (Brasil, 1943)

Já a onerosidade, significa que o trabalho prestado deve ser remunerado, independentemente de ser estabelecido pagamento por hora, dia, ou mês trabalhado. Fato é,

portanto, que o trabalho não pode ocorrer de forma gratuita ou voluntária. Isto posto, destaca-se:

[...] o “trabalho” tem por meta a subsistência humana, enquanto as demais “atividades em sentido estrito” têm outros objetivos, sendo de destacar aqui a busca da experiência profissional no estágio e a manifestação de altruísmo na prestação de serviços voluntários. (Martinez, 2022, p. 94)

A subordinação, por sua vez, indica que o empregado está sujeito a seguir ordens do empregador no que diz respeito ao tempo e modo de execução do trabalho para o qual fora contratado.

Destarte, tem-se que, de acordo com Leite (2022, p. 94), “o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador”.

Ainda, nas palavras de Martinez (2022, p. 96) “[...] pode-se concluir que a subordinação, no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia individual do prestador dos serviços [...]”.

Por fim, a não eventualidade diz respeito a previsibilidade ou habitualidade na prestação dos serviços pelo empregado. Neste sentido, conforme afirma Leite (2022, p. 94) “O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida.”

Necessário, contudo, como bem destaca Martinez, atentar-se ao fato de que:

[...] a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana não indica a existência de eventualidade. Assevera-se isso porque, nessa situação, tanto o tomador quanto o prestador de serviços sabem que a atividade laboral se repetirá, revelando-se, portanto, como não eventual. (Martinez, 2022, p. 95).

Deste modo, tem-se que, para a efetiva caracterização de vínculo empregatício, é indispensável a coexistência de todos os elementos caracterizadores acima elencados, caso contrário, se estará diante de negócio jurídico diverso da relação de emprego.

1.2 IMPLICAÇÕES DA PEJOTIZAÇÃO PARA OS TRABALHADORES

A pejotização tem implicações profundas para os trabalhadores, principalmente no que diz respeito à perda de direitos trabalhistas e à precarização das condições de trabalho. Ao serem contratados como pessoas jurídicas, os trabalhadores deixam de ter acesso a benefícios como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e proteção previdenciária. Além disso, assumem

responsabilidades antes atribuídas aos empregadores, como o pagamento de tributos e a gestão de sua própria proteção social.

Essa forma de contratação também dificulta a organização coletiva dos trabalhadores e enfraquece os sindicatos, uma vez que os "pejotizados" não são reconhecidos como empregados formais e, portanto, não estão abrangidos pelas convenções coletivas de trabalho. Consequentemente, há uma fragmentação da classe trabalhadora e uma redução do poder de negociação frente aos empregadores.

No que concerne ao empregador, as consequências, a partida, vem aos olhos de "benefício", tendo em vista que burlando a legislação, obterá uma redução dos custos resultantes do amparo de uma relação de emprego. Porém, advindo de uma fraude, sendo que descoberta, ocasionará em diversos prejuízos à pessoa do próprio empregador. Sendo evidente no artigo 9º da CLT: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." (Brasil, 1943).

A pejotização contribui também a uma ofensa à Previdência Social. Transformando os empregados em pessoas jurídicas traz um prejuízo imenso aos cofres públicos. São bilhões que se dissipam, diante dos olhos das autoridades. Conforme constante no sítio oficial da Central Única dos Trabalhadores – CUT¹, apenas no campo dos Micro Empreendedores Individuais (MEI's), os números saltaram de 11.316.853 em 2020 para 14.820.414 em 2022, ou seja, um aumento de 3.503.561 em dois anos. Isso impõe severos prejuízos ao trabalhador brasileiro que fica à margem de inúmeros direitos trabalhistas.

A pejotização representa um desafio significativo para a efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil. Embora seja apresentada como uma forma de flexibilização e modernização das relações de trabalho, na prática, contribui para a precarização e a desproteção dos trabalhadores. É fundamental que o Estado e a sociedade civil estejam atentos a esse fenômeno, promovendo políticas públicas e ações judiciais que garantam a proteção dos direitos laborais e a dignidade do trabalho humano.

¹ Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/pejotizacao-irrestrita-fara-trabalhador-perder-todos-direitos-alertam-abrat-e-mp-1044#:~:text=Apenas%20no%20campo%20dos%20Micro,margem%20de%20in%C,> acessado em 11/06/2025.

2. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Em razão das demandas de produção altamente flexíveis e da necessidade de redimensionar sua mão de obra para se adaptar a esse quadro, as empresas começaram a utilizar novas modalidades de admissão que, na prática, são mais convenientes a elas, mas prejudicam a classe trabalhadora por serem muito voláteis. A título de exemplo, pode-se citar o trabalho intermitente, o trabalho temporário, a terceirização e, finalmente, a contratação de pessoa jurídica. (Fonseca, 2019)

A pejotização surge nesse contexto como uma forma de desregulamentação, conforme exposto no capítulo anterior: as relações de trabalho deixam de estar sob o abrigo da proteção estatal e passam a ser reguladas pelo livre mercado. Portanto, neste tópico, o objetivo é discorrer acerca do fenômeno propriamente dito e seus aspectos, tanto os conceituais e jurídicos quanto os sociais e econômicos.

Pode-se dizer que a pejotização consiste na contratação de trabalhadores por parte das empresas para prestação de serviços na forma de pessoa jurídica. Observando apenas por essa ótica, em tese não parece haver maiores questões, porque o contrato de prestação de serviços existe e está previsto na legislação civil como uma forma válida de acordo entre as partes. Além disso, sabe-se que, por vários motivos, uma sociedade pode contratar outra para realizar uma determinada atividade na qual esta é especialista e dispõe dos meios e ferramentas necessários e adequados para tal. (Leite, 2019)

Todavia, o problema começa quando aquilo que aparentemente se assemelha a uma relação interempresarial é um disfarce e uma simulação porque, na verdade, o trabalhador de que se fala é um empregado de fato, tal como numa relação de emprego convencional. Logo, enquanto a previsão contratual induz a pensar que se trata de uma coisa, na prática, a realidade é outra.

Mais adiante, serão expostos os efeitos da pejotização de modo mais detalhado, mas percebe-se de pronto que o impacto concreto que decorre diretamente desse fenômeno é a ausência da rede de proteção oriunda das normas do Direito do Trabalho, uma vez que não há um contrato de emprego formalizado com a empresa, presumindo-se que não existe vínculo empregatício.

Deixa de ser aplicado, portanto, o patamar mínimo civilizatório previsto para todos os trabalhadores e trabalhadoras na Constituição Federal e na legislação trabalhista, posto que o tratamento é dado de maneira horizontal, como se ambos os sujeitos estivessem em pé de

igualdade, abandonando o pressuposto básico de todo o Direito do Trabalho que é a hipossuficiência de um dos lados, a saber, o do operário.

Assim como os demais ramos jurídicos, o Direito do Trabalho possui seus próprios princípios, o que lhe confere autonomia científica e o diferencia do Direito Civil, por exemplo, que traz outra disciplina às relações entre particulares com base nos seus preceitos específicos. É possível afirmar que a pejetização viola, no mínimo, três princípios fundamentais trabalhistas.

O primeiro e mais importante deles, visto que fornece a estrutura para todos os outros, é o princípio da proteção. Ele é a razão de ser do Direito do Trabalho e visa resguardar o trabalhador, a parte mais frágil da relação laboral, dos desmandos do empregador, que eram ainda piores quando essa área não existia, de modo que a intervenção do Estado é essencial para atenuar os abusos. Nesse sentido, a pejetização é um desserviço à sociedade e, especialmente, à classe trabalhadora, porque retira do escopo da tutela desse ramo uma relação claramente empregatícia, que acontece entre desiguais, e cria precedentes perigosos à medida que os obreiros passam a ser considerados meros prestadores de serviços, perdendo qualquer amparo. (Fonseca, 2019)

Em segundo lugar, é ferido o princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma. Conforme consolidado pela doutrina ao longo do tempo, entende-se que o contrato de trabalho é um contrato-realidade, ou seja, para a análise de algum instituto trabalhista, não importa o que está acordado previamente no contrato, mas sim o que ocorre no mundo dos fatos. Isso é completamente desprezado na pejetização devido à máscara de relação entre empresas colocada em uma relação que é, na prática, de emprego, com o objetivo de burlar o ordenamento jurídico. (Fonseca, 2019)

Por fim, o terceiro princípio violado é a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Seu conteúdo é o seguinte: por terem alta relevância social, as normas laborais são de ordem pública e não podem ser afastadas por vontade das partes, salvo hipóteses previstas em lei. Vale dizer, por mais que o trabalhador queira abrir mão de um direito seu, ele não pode fazê-lo, sob pena de nulidade. Isso torna a pejetização inválida e ilegítima porque, mesmo que o próprio empregado tenha o desejo de ser contratado como pessoa jurídica ao invés do regime celetista, seja qual for o motivo, essa não é uma opção, haja vista o caráter impositivo das normas trabalhistas. (Fonseca, 2019)

2.1 A INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO E O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Quanto à legislação, cumpre destacar que, diferente de outras modalidades de contratação comuns no mercado de trabalho, a pejetização não possui um regramento legislativo expresso e específico, justamente por ser uma prática ilegal, que afronta diversos preceitos trabalhistas. Assim, serão analisados neste tópico os dispositivos que servem de base para questionar a sua validade e, também, os dispositivos que parecem abrir espaço para esse fenômeno, tornando-o uma possibilidade e conferindo-lhe legitimidade, ao menos num primeiro olhar.

De início, em razão de seu propósito de elidir o vínculo de emprego, é preciso se lembrar do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, e também do art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Aqui estão presentes os requisitos já consolidados pela doutrina e jurisprudência trabalhistas característicos da relação de emprego, a saber: pessoa física, habitualidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e alteridade. (Brasil, 1943)

Uma vez preenchidos esses pressupostos, independentemente do que foi acordado *a priori* entre as partes, está configurado o vínculo empregatício entre empregado e empregador, que deve ser regido pelo disposto no referido diploma legal no que concerne a todos os direitos e obrigações de ambos os lados. É nítido que, dentre os elementos apresentados, o mais oculto na pejetização é o da pessoa física, visto que as empresas alegam que não contrataram uma pessoa física para prestar serviços, mas sim uma pessoa jurídica e, portanto, não há que se falar em relação de emprego.

No que tange a esse aspecto, cabe fazer uma observação pertinente. O requisito mais sensível e que costuma ser objeto de maior disputa, sobretudo em litígios judiciais, é o da subordinação. Isso porque, em determinadas situações, não fica tão claro se as atividades de fato são realizadas de forma subordinada à empresa.

Alguns critérios utilizados para definir essa questão são: há controle de jornada por parte do empregador? O empregado pode escolher a maneira de trabalhar conforme lhe convém ou tem de seguir rigorosamente ordens fixadas pelo patrão? Ele executa suas tarefas em nome próprio ou em nome da empresa? Ele tem liberdade para prestar serviços para vários clientes ou a empresa exige certa exclusividade? As respostas a essas e outras perguntas irão auxiliar na análise da existência de subordinação nesta relação. Se ela não estiver presente, restará

descaracterizado o vínculo de emprego por se tratar de trabalho autônomo e, neste caso, a pejetização será considerada válida.

No mundo dos fatos, diversas realidades são possíveis, mas a principal mazela da pejetização é o seu alto potencial para encobrir condições de trabalho que, na verdade, são típicas de uma relação de emprego. Nesse contexto, ela é enquadrada como uma fraude à legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (Brasil, 1943)

Assim, a partir do momento em que seriam aplicáveis as regras do regime celetista a um determinado contrato, porém, isso não acontece devido a uma suposta relação interempresarial que não se verifica na prática, ela está revestida de nulidade absoluta, não cabendo nenhuma espécie de convalidação.

É importante, ainda, fazer referência a dispositivos da legislação civil comum que possuem ligação com a pejetização. Na teoria geral do negócio jurídico, o art. 104 do Código Civil dispõe: “A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”. (Brasil, 2002)

Apesar de não haver menção legal expressa, a doutrina civilista acrescenta a esses requisitos a vontade livre, consciente e voluntária. A contratação de pessoa jurídica esbarra com frequência neste ponto, uma vez que o funcionário não quer realmente trabalhar deste modo por saber que será mais precário, mas aceita porque precisa muito de um emprego, havendo vício de consentimento.

Também pode ocorrer o vício de coação, em especial nos casos em que o trabalhador é forçado a constituir uma pessoa jurídica para continuar no emprego, sob ameaça de demissão, conforme o art. 151 do CC: “A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incute ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens”. (Brasil, 2002). Nesta hipótese, o negócio jurídico é anulável, segundo o art. 171, II do CC.

Além desses, pode aplicar-se à contratação de pessoa jurídica o art. 167 do CC, que discorre: “É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma” (Brasil, 2002). O mesmo dispositivo define que há vício de simulação, por exemplo, quando o negócio contiver declaração não verdadeira, o que acontece à medida que o funcionário não exerce o ofício como um simples prestador de serviços, mas como um empregado.

Por sua vez, o art. 166, VI do CC disciplina: “É nulo o negócio jurídico quando tiver por objetivo fraudar lei imperativa”, ou seja, mesmo que as partes tenham feito o ajuste deliberadamente querendo essa modalidade de trabalho, ele não merece prosperar porque as normas trabalhistas se impõem. (Brasil, 2002)

Para encerrar a legislação civil, cita-se o art. 593 do CC: “A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo”. (Brasil, 2002) Vale dizer, o dispositivo é claro ao diferenciar a prestação de serviços comum, entre iguais, da prestação de serviços trabalhista, que pressupõe uma relação assimétrica, logo, elas não devem ser confundidas, sobrepostas ou permutadas.

No que se refere aos dispositivos que aparentam permitir a pejotização, o pioneiro foi o art. 129 da Lei 11.196, de 2005, *in verbis*:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (Brasil, 2005)

Muito embora não faça menção expressa aos fins trabalhistas, depreende-se dele que, se o caráter do serviço for científico, artístico ou cultural, a contratação de pessoa jurídica é possível. Todavia, é necessário ter cautela, posto que a sua viabilidade está condicionada ao exercício de um trabalho efetivamente autônomo. Isso significa que, caso a prestação de serviços se dê nos moldes de uma relação de emprego, essa previsão legal não pode ser aplicada e o vínculo empregatício prevalece.

No final de 2016, num cenário de maior relativização dos direitos trabalhistas, foi publicada a Lei 13.352, que se popularizou com o nome de Salão-Parceiro. Ela trouxe novos dispositivos à Lei 12.592 de 2012, que regulamenta as profissões relacionadas a serviços de estética e beleza.

O seu propósito central foi o de possibilitar a celebração de contratos de parceria dos chamados profissionais-parceiros (como os cabeleireiros, barbeiros, manicures, depiladores e maquiadores, por exemplo) com os salões de beleza onde atuam, no lugar de contratos de emprego, por se entender que eles realizam o seu trabalho de maneira autônoma, somente alugando o espaço e os equipamentos utilizados, o que é bastante questionável.

No tocante à pejotização, o art. 1º-A da Lei 12.592 passou a prever no § 7º: “Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como

pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais”, ou seja, o tratamento dado a esses trabalhadores se tornou o mesmo dos empresários individuais, que prestam serviços a salões de beleza os quais também são pessoas jurídicas.

O § 9º informa: “O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego”, fazendo referência explícita ao enquadramento do profissional-parceiro como pessoa jurídica e prevendo curiosamente, ainda assim, a assistência do sindicato.

A seu turno, o § 11 estabelece de forma categórica: “O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei”, fulminando qualquer discussão a respeito de vínculo de emprego com o salão.

Entretanto, o art. 1º-C, II da mesma lei traz o contraponto: “Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria”. Tal previsão se coaduna com o princípio da primazia da realidade, demonstrando que a contratação de pessoa jurídica possui seus limites.

No início de 2017, foi publicada a Lei 13.429, que inseriu novos dispositivos sobre a terceirização na Lei 6.019 de 1974. Por sinal, vale ressaltar a diferença entre esses institutos: enquanto na terceirização os empregados da prestadora de serviços têm vínculo empregatício com ela, na pejetização a prestadora de serviços é composta por uma só pessoa que em tese não tem vínculo com a empresa tomadora de serviços. (Brasil, 2017)

O art. 4º-A § 2º da referida lei passou a dispor: “Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”, abrindo margem para a empresa contratar uma prestadora de serviço de apenas um sócio que trabalhe para ela, sem configurar a relação de emprego, o que seria uma pejetização, mas deve-se recordar que essa previsão não prevalece se os pressupostos do vínculo de emprego estiverem presentes no exercício daquele trabalho. (Brasil, 1974)

Nesta esteira, a Lei 13.467 de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, incluiu o art. 442-B na CLT, cuja redação é a seguinte: “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”. (Brasil, 2017)

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017, p. 152), sua interpretação literal levaria ao absurdo, porque consideraria formalmente um autônomo mesmo aquele que trabalha

nos moldes de uma relação de emprego, o que é inviável. Entende-se que, se a prestação de serviços for feita sem os elementos empregatícios, pode ser um autônomo, mas se o trabalho cumprir esses requisitos, trata-se, pois, de um real empregado, independente de como ele foi contratado.

2.2 OS EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NA ESFERA TRABALHISTA

Em que pese todo o discurso que fundamenta, legitima e defende a pejotização, segundo o qual ela seria um meio de modernizar as relações de trabalho, fomentar o empreendedorismo, propiciar salários maiores que a média tradicional e combater o desemprego, permitindo que empregador e empregado possam em tese livremente negociar a forma de contratação para a prestação do serviço, é possível afirmar que os mais afetados pelos efeitos desta prática recorrente no mercado de trabalho contemporâneo são os trabalhadores. (Leite, 2019)

É importante frisar que, por conta dessa simples alteração no modo de contratar o funcionário, passam a estar comprometidos todos os direitos garantidos pela lei e pela Constituição Federal aos trabalhadores, a saber, o direito ao 13º salário, às férias remuneradas, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a uma jornada de trabalho máxima de 8 horas por dia e 44 horas por semana, ao adicional de horas extraordinárias, aos intervalos intra e interjornadas, aos adicionais por condições de trabalho mais gravosas (noturno, perigoso ou insalubre), ao descanso semanal remunerado, ao vale-transporte, à irredutibilidade salarial, a determinadas licenças em caso de ausência ao serviço, ao aviso prévio, às verbas rescisórias, à proteção previdenciária, dentre outros. (Leite, 2019)

Assim, a concessão desses direitos passa a ser mera liberalidade do patrão, ficando a seu critério observá-los ou não, de forma arbitrária e de acordo com as suas conveniências e interesses. Isso traz consequências sérias para a relação de trabalho e causa um impacto direto na vida dos trabalhadores que deixam de estar resguardados sob o abrigo da lei.

Do outro lado da relação, o empregador se beneficia dessa desigualdade de forças, visto que o empregado necessita do salário para sobreviver, obrigando este a tal modalidade fraudulenta de contratação, o que representará para a empresa uma economia significativa nos seus custos de produção, já que ela não estará sujeita a diversos encargos trabalhistas, tributários e previdenciários e, por conseguinte, haverá o aumento considerável dos seus lucros.

2.2.1 – Os efeitos da Pejotização nas demais esferas

No campo do Direito Tributário, a pejotização também é problemática. Isso acontece porque, ao transformar o que seria um clássico empregado em uma empresa prestadora de serviços, a base de cálculo para tributos como o Imposto de Renda, por exemplo, diminui e, portanto, há perda de arrecadação que prejudica os cofres públicos, fruto de sonegação fiscal. Aliás, esse é um dos motivos pelos quais se realiza a contratação de pessoa jurídica: pagar menos tributos. Por vezes, o próprio trabalhador vê nisso uma vantagem que levará sua remuneração a um patamar maior que o de um empregado comum e decide aceitar essa modalidade de contratação, ao arrepio da lei. (Delgado, 2019)

Ocorre que o fisco considera tal prática um conluio de ambas as partes para fraudar a legislação tributária, porque o recolhimento passa a ser menor que o devido, e efetua operações de fiscalização para combater essa evasão fiscal, notadamente, na figura da Receita Federal do Brasil. O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), órgão de julgamento em 2º grau que pertence ao Poder Executivo federal, possui entendimento desfavorável à pejotização, conforme o processo de número 16682.721028/2015-87. (Delgado, 2019)

Na área do Direito Previdenciário, o fenômeno também acarreta prejuízos ao erário, à medida que o trabalhador se torna uma pessoa jurídica e deixa de recolher as contribuições devidas à Previdência Social na categoria de segurado empregado. A consequência direta disso é a lesão ao orçamento que custeia os benefícios de muitos cidadãos e, num contexto de déficit das contas públicas que ensejou recentemente a reforma da Previdência, agrava ainda mais a situação. (Delgado, 2019)

Por fim, no plano do Direito Penal, a pejotização pode configurar o crime contra a organização do trabalho previsto no art. 203 do Código Penal (CP): “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho”, cuja pena é de detenção de um a dois anos e multa e, também, o crime contra a fé pública previsto no art. 297, § 4o do CP, conhecido como sonegação dolosa de registro em CTPS, cuja pena é de reclusão de dois a seis anos e multa.

3. A PEJOTIZAÇÃO E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

Uma das maiores demonstrações de que a pejotização traz mais impactos e afeta mais pessoas do que alguns imaginam é a presença recorrente desse tema nas sentenças, acórdãos e decisões proferidas pelo Poder Judiciário. Em pesquisa feita a partir da jurisprudência dos

tribunais, foi possível encontrar diversas menções e casos que versam sobre essa espécie de contratação.

Cumprir destacar, pois, o papel fundamental da Justiça do Trabalho nessa matéria. No contexto socioeconômico em que a sociedade se encontra no momento, muito embora o mercado e seus agentes econômicos possuam a tendência de relativizar cada dia mais as garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo, o Judiciário segue coibindo tais práticas fraudulentas e declarando a condição de empregados de vários trabalhadores que são contratados como pessoa jurídica e, no curso do contrato de trabalho, enfrentam diversas violações das normas laborais.

Isso ocorre notadamente nas ações de reconhecimento de vínculo empregatício, que conferem maior importância ao mundo dos fatos e à forma como se dá a prestação de serviços na prática que à mera previsão contratual regida por regras de Direito Privado (Civil e Empresarial), na qual a relação se dá entre duas pessoas jurídicas. Com base nessa constatação, ocorrem muitos efeitos reflexos, dentre eles, a concessão de todos os direitos inerentes ao vínculo de emprego que não foram observados naquela relação de trabalho.

3.1 – DOS ENTENDIMENTOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

Com a análise das jurisprudências verifica-se quais requisitos são apontados como caracterizadores da relação empregatícia no combate à Pejotização realizados pelos Tribunais Trabalhistas Pátrios, conforme demonstrado no Agravo de Instrumento no Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. FRAUDE. FENÔMENO DENOMINADO "PEJOTIZAÇÃO". TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. O fenômeno denominado "pejotização" constitui modalidade de precarização das relações de trabalho por intermédio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica, não raras vezes mediante a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuídos ao tomador. Tal prática vem sendo declarada ilegal pela Justiça do Trabalho, quando comprovado o intuito de fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da inteira e completa subordinação com o suposto contratante, situação incompatível com o próprio conceito de empresa e em clara afronta aos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho. No caso, o Tribunal Regional concluiu que em relação aos nutricionistas, psicólogos, enfermeiros, fisioterapeutas e bioquímicos, ficou caracterizado o fenômeno da "pejotização", além da terceirização ilícita. Decidir de forma diversa implica revolvimento do quadro fático-probatório, o que não se admite por força da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] AGRAVO DE

INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ILICITUDE NÃO CARACTERIZADA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. Registrou a Corte de origem que "os profissionais (médicos) desenvolveram, ao longo de toda a sua prestação de serviços, típica atividade liberal autônoma, sendo que, diante da realidade dos autos e analisando os depoimentos das testemunhas, da suposta reclamada, bem como os documentos colacionados, depreende-se que inexistia subordinação na relação contratual entre. "As partes, sendo que o serviço prestado pelos profissionais se configura perfeitamente no contexto do trabalho autônomo, e não, como subordinado" Acrescentou, ainda, que "o sistema de trabalho atendia mais às necessidades dos trabalhadores do que às das empresas reclamadas, inexistindo, inclusive, dependência econômica daquele em relação às empregadoras da presente lide, em face dos mesmos prestarem serviços a inúmeros empregadores." Conforme premissas fáticas acima consignadas, não ficou comprovada a ilicitude da terceirização em relação aos médicos, tendo em vista a própria organização desses profissionais e a ausência de subordinação jurídica. Ilesos, portanto, os artigos 3º e 9º da CLT. Divergência jurisprudencial não verificada. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 553002320085220003, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/11/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/11/2017).

Nesse agravo de instrumento em recurso de revista o relator Cláudio Mascarenhas Brandão reconhece o vínculo empregatício em relação ao trabalhadores: nutricionistas, psicólogos, enfermeiros, terapeutas e bioquímicos por encontrar na execução dos serviços a **dependência**, inclusive a econômica (que a doutrina a refuta por não ser um requisito válido para caracterização da relação empregatícia), e o **controle** que de acordo com o relatório consubstanciam-se na subordinação jurídica.

Por sua vez, na análise do relator em relação aos médicos ele não reconheceu o vínculo de emprego daqueles profissionais, vez que ausente a subordinação jurídica e, também, que inexistente a dependência econômica e por ser a organização do trabalho voltada para atender mais as necessidades deles.

Nesse mesmo fanaite, eis o Recurso Ordinário, TRT – 1ª Região:

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O fenômeno da 'pejotização' consiste na constituição de pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CRFB), e violação dos princípios da dignidade humana (art. 1º, III, CRFB) e da valorização do trabalho (art. 170 e 193, CRFB). Sendo assim, comprovado nos autos que o autor foi empregado do réu, impõe-se o reconhecimento da fraude perpetrada pelo demandado e a formação do vínculo de emprego. (TRT-1 - RO: 00109485820155010022 RJ, Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL, Terceira Turma, Data de Publicação: 20/04/2017).

De acordo com o descrito no presente recurso, o que se busca destacar aqui é a consequência do reconhecimento da "Pejotização", que objetiva mascarar o vínculo de

emprego, gerando o reconhecimento desse vínculo com o contratante dos serviços.

Corroborando tal assertiva, o gravo de instrumento em Recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho aduz que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INCIDÊNCIA DO NOVO CPC. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 93, INISO IX, DA CONSTITUIÇÃO, 489 DO CPC/2015 E 832 DA CLT. NÃO OCORRÊNCIA. [...] IV - De toda sorte, o TRT da 4ª Região foi superlativamente explícito e coerente ao manter a sentença proferida pelo juízo primevo, o qual reconheceu o liame empregatícios empreendido sob o manto da "pejotização", nos termos da fundamentação delineada. [...] RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST. I - Observa-se da fundamentação da decisão impugnada ter o Regional reconhecido a relação de emprego entre as partes, reportando-se para tanto especialmente aos depoimentos testemunhais, indicativos da presença dos requisitos do artigo 3º da CLT. II - Efetivamente, ali deixou registrado que o agravado prestava serviços em favor do Condomínio agravante, na função de porteiro, ao menos desde o ano de 2001, e de que a aludida prestação de serviços se dava de forma remunerada, com habitualidade, subordinação aos locatários do prédio e pessoalidade, "não tendo o reclamado provado que o reclamante pudesse se fazer substituir livremente". III - Consignou, ainda, que em razão de a celebração do contrato de "prestação de serviços" entre a empresa JP Zeladoria e Serviços LTDA. e o agravante ter ocorrido somente oito anos depois do início do contrato de trabalho do agravante e da previsão contratual determinando que os serviços fossem prestados pelos sócios da empresa, dentre eles o agravado, a constituição da empresa prestadora "afigura-se claramente como uma manobra visando evitar e prevenir a incidência dos encargos decorrentes da formalização das relações de emprego". IV - Assim, tendo em conta que as premissas fáticas constantes no acórdão recorrido são a do concurso dos elementos constitutivos da relação de emprego e da configuração do fenômeno da "pejotização", para o acolhimento da pretensão recursal, consubstanciada na alegação de afronta aos artigos 2º e 3º da CLT, necessário seria o revolvimento da prova, atividade refratária ao âmbito de cognição do TST, a teor da Súmula nº 126. V - Por sua vez, a divergência jurisprudencial proposta não se materializa, uma vez que os arestos trazidos à colação não se revestem da especificidade exigida na Súmula nº 296, I, do TST, pois partem de premissa fática diversa daquela abordada na decisão recorrida, qual seja, a presença dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia. VI - Agravo de instrumento a que se nega provimento. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. INCIDÊNCIA. SÚMULA Nº 462 DO TST. I – Em decorrência do reconhecimento do vínculo de emprego e da dispensa imotivada, a Corte local condenou o agravante ao pagamento da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, haja vista o desrespeito do prazo do § 6º do aludido dispositivo em relação aos valores incontroversamente devidos, e sob o fundamento de que a existência de controvérsia sobre a relação jurídica não afasta a obrigatoriedade do pagamento das parcelas rescisórias no prazo legal. II - O entendimento desta Corte, consubstanciado na Súmula nº 462, é de que: "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 a mora no pagamento das verbas rescisórias". III - Desse modo, tendo o Regional decidido em conformidade com Súmula da Jurisprudência desta Corte, avulta a convicção de que o recurso de revista não desafiava processamento, sequer a guisa de divergência pretoriana, a teor do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST. IV - Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. INEXISTÊNCIA DE SUCUMBÊNCIA. FALTA DE INTERESSE RECURSAL. ARTIGO 996, CAPUT, DO CPC/2015. I - Reportando-se ao acórdão impugnado, verifica-se que o Tribunal Regional entendeu que o não reconhecimento de vínculo de emprego, por si só, não configura o abalo moral, afastando a indenização por danos morais fixada pelo juiz a quo. II-Nota-se

do excerto não ter havido condenação em desfavor do agravante, extraindo-se daí a ausência de sucumbência, circunstância indicativa da falta de interesse recursal quanto ao tópico dano moral, a teor do artigo 996, caput, do CPC/1973, segundo o qual "o recurso pode ser interposto pela parte vencida, pelo terceiro prejudicado e pelo Ministério Público, como parte ou como fiscal da ordem jurídica". IV - Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST - AIRR: 210233620145040014, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 22/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017).

Pela observação do agravo de instrumento em recurso de revista, de relatoria do eminente ministro Antônio José de Barros Levenhagen, as condições fáticas trazidas pelas testemunhas demonstraram os requisitos do artigo 3º da CLT, bem como, aqui se privilegiou o requisito da impessoalidade na prestação dos serviços, pois o contrato civil de prestação de serviços entre a empresa JP Zeladoria foi concebido após 08 anos de contrato de emprego entre o reclamante e a reclamada.

Dessarte, destaca-se outras consequências para além do reconhecimento do vínculo de emprego com o recolhimento de todas as verbas trabalhista, neste agravo de instrumento em recurso de revista foi deferida o pedido da multa do artigo 477, §8º, da CLT, vez que o reconhecimento do vínculo de emprego no decurso da ação não afasta a obrigatoriedade do recolhimento das verbas rescisórias no prazo do parágrafo 6º do aludido artigo. Por derradeiro, não é devido, segundo entendimento do ministro, pagamento de danos morais pelo não assinatura da carteira de trabalho e previdência social.

Agravo de instrumento em Recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRESCRIÇÃO. [...] RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. FRAUDE. FENÔMENO DENOMINADO "PEJOTIZAÇÃO". TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, anotou que "o reclamante cuidou de produzir uma vasta prova testemunhal, inclusive contanto (sic) com o próprio depoimento da primeira ré, corroborando suas alegações iniciais quanto à constituição fraudulenta da empresa STR e a manutenção dos trabalhos prestados em prol das reclamadas, por todo lapso Contratual". Consignou, ainda, que "a vasta documentação adunada pelas rés somente corrobora a tese apresentada pelo autor, vez que representa o controle das recorrentes sobre as atividades empresariais da STR". O fenômeno denominado "pejotização" constitui modalidade de precarização das relações de trabalho por intermédio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica, não raras vezes mediante a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuídos ao tomador. Tal prática vem sendo declarada ilegal pela Justiça do Trabalho, quando comprovado o intuito de fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da inteira e completa subordinação com o suposto contratante, situação incompatível com o próprio conceito de empresa e em clara afronta aos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho. Outrossim, o quadro fático delineado no acórdão regional reflete, ainda, a existência de terceirização ilícita da atividade-fim do reclamado, o que caracteriza burla à legislação trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT. Nesse contexto, a constatação de fraude nas terceirizações realizadas

permite, com fulcro no artigo 942 do Código Civil, a responsabilização solidária dos coautores. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 18126520115030040, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 22/02/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2017).

Observa-se no presente agravo de instrumento em recurso de revista de relatoria do ministro Cláudio Mascarenhas Brandão que os requisitos apontados para a configuração da subordinação jurídica são a dependência, inclusive a econômica, e o controle da prestação de serviços, bem como o controle das atividades empresárias pelo tomador, retirando da pessoa jurídica a autonomia, e esses requisitos apontados são retirados do princípio da primazia da realidade sobre a forma, ou seja, as provas testemunhais juntamente com as documentais reforçaram o entendimento do relator para declara o vínculo de emprego.

Recurso Ordinário do TRT – 6ª Região:

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. APLICAÇÃO DO ITEM I DA SÚMULA Nº 331 DO C. TST. ATIVIDADE FIM DA EMPRESA TOMADORA. FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. O fenômeno da terceirização dita ilícita ou fraudulenta se configura quando o tomador de serviços, através da intermediação de empresa terceirizada, se vale do trabalho deste, para prestação de serviços atinentes à parcela essencial da sua atividade econômica. Nas hipóteses em que recai sobre atividade-fim e, por isso, é havida como ilícita, não é razoável que o tomador dos serviços seja colocado em posição jurídica mais vantajosa que se tivesse terceirizado apenas a atividade-meio e, assim, praticado terceirização lícita, hipótese em que lhe seria aplicável à responsabilidade subsidiária. O efeito jurídico daí decorrente é a formação de vínculo de emprego do trabalhador diretamente com o tomador de serviços, a teor do item I da Súmula nº 331 do c. TST. No caso concreto, está evidenciado que o trabalhador prestava serviços típicos da tomadora de serviços e diretamente ligados aos seus fins, além encontrar-se subordinado a seus prepostos. Assim, pertinente o reconhecimento da ilicitude desta intermediação e do vínculo empregatício havido com a empresa tomadora, razão pela qual são devidos os benefícios inerentes à categoria profissional do empregador. Por outro lado, também, os fatos que exsurgem dos autos vêm espelhar o que alguns doutrinadores, hodiernamente, têm denominado da “pejotização” do empregado, prática nefasta, com a clara finalidade de descumprir os direitos trabalhistas mínimos do hipossuficiente. Algumas empresas, infelizmente, têm por extinguir certos departamentos do estabelecimento comercial, normalmente ligados à área de vendas, mascarando supostos pedidos de demissão dos ocupantes dos cargos ali alocados e, ato contínuo, contratam os mesmos ex-empregados, desta feita, como pessoas jurídicas, por vezes, irregularmente constituídas. O caderno processual, assim, acaba por transparecer que a condenável prática empresarial mencionada, e aplicando-se o princípio da primazia da realidade, na relação jurídica havida entre as partes litigantes, ensejou exemplo típico de verdadeira fraude aos preceitos trabalhistas, sendo hipótese de incidência do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, a preconizar que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Recurso autoral provido, determinando-se a baixa dos autos ao Juízo de origem para que seja proferido novo julgamento como entender de direito. (Processo: RO - 0001433-09.2011.5.06.0019 (01179-2003-007-06-00-5), Redator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 23/07/2014, Primeira Turma, Data de publicação: 05/08/2014) (TRT-6 - RO: 00014330920115060019, Data de Julgamento: 23/07/2014, Primeira Turma)

No Recurso Ordinário do TRT 6ª região, acima citado alguns pontos, a saber: a terceirização ilícita que gera vínculo direto com o tomador dos serviços em combate a “comercialização da mão de obra” por empresa interposta (aplicação da súmula 331, item I, do c. TST); a outra que já está mais do que evidenciado é a subordinação jurídica que dessa vez foi declarada considerando a subordinação a prepostos da empresa tomadora e por derradeiro tem-se a afirmação da aplicação do princípio da primazia da realidade como mecanismo apto a afastar o contrato civil e aplicação do artigo 9º da CLT.

3.2 – STF: A SUSPENSÃO DOS PROCESSOS SOBRE A LICITUDE DE CONTRATOS FRENTE A PEJOTIZAÇÃO.

A prática da pejotização - contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas - está no centro de uma das maiores disputas institucionais entre o STF e a Justiça do Trabalho.

Desde a reforma trabalhista de 2017, esse modelo contratual se intensificou e tem gerado uma enxurrada de ações que discutem a existência de vínculos empregatícios ocultos por trás da formalidade empresarial.

Em abril de 2025, o debate ganhou novo contorno com a decisão do ministro Gilmar Mendes, que determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a licitude desse tipo de contratação.

A medida foi proferida no âmbito do Tema 1.389 da repercussão geral, e valerá até o julgamento definitivo do mérito pelo plenário da Corte.

Para o ministro Gilmar Mendes, a paralisação é necessária diante da proliferação de decisões conflitantes na Justiça do Trabalho, que estariam comprometendo a segurança jurídica e sobrecarregando o Supremo.

A suspensão nacional dos processos, no entanto, gerou interpretações diversas quanto ao seu alcance.

Embora tenha sido amplamente divulgada como medida geral, decisões recentes no STF indicam que sua aplicação prática tem sido interpretada de forma diversa entre os ministros da Corte.

Em sua decisão, o Ministro Gilmar Mendes assim se posicionou, *in verbis*:

(...) No caso dos autos, está em discussão: 1) a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços; 2) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e 3) a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de

fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante. A controvérsia sobre esses temas tem gerado um aumento expressivo do volume de processos que tem chegado ao STF, especialmente por intermédio de reclamações constitucionais. Como já destaquei na manifestação sobre a existência de repercussão geral, parcela significativa das reclamações em tramitação nesta Corte foram ajuizadas contra decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva. Esse fato se deve, em grande parte, à reiterada recusa da Justiça trabalhista em aplicar a orientação desta Suprema Corte sobre o tema. Conforme evidenciado, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas. Essa situação não apenas sobrecarrega o Tribunal, mas também perpetua a incerteza entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento jurídico. Feitas essas considerações, entendo necessária e adequada a aplicação do disposto no art. 1.035, § 5º, do CPC, ao caso dos autos, para suspender o processamento de todas as ações que tramitem no território nacional e versem sobre os assuntos discutidos nestes autos. Entendo que essa medida impedirá a multiplicação de decisões divergentes sobre a matéria, privilegiando o princípio da segurança jurídica e desafogando o STF, permitindo que este cumpra seu papel constitucional e aborde outras questões relevantes para a sociedade. **Ante o exposto, determino a suspensão nacional da tramitação de todos os processos que tratem das questões mencionadas nos presentes autos, relacionadas ao Tema 1.389 da repercussão geral, até julgamento definitivo do recurso extraordinário.** (destaque no original)

Dessa forma, verifica-se que o próprio STF entendeu a disparidade de decisões acerca dos fatos elencados tomando tal medida. Destarte, referida situação gera ainda repercussão, conforme se vê os posicionamentos de juristas trabalhistas disponibilizada no sítio Migalhas (2025), conforme se vê:

Para o professor e advogado Ricardo Calcini, a depender do desfecho, a Justiça do Trabalho pode sofrer "a maior perda de competência material de sua história", com transformações profundas nas relações laborais no país. A advogada Maria Lúcia Benhame reconhece que a repercussão geral busca sanar inseguranças jurídicas e orientar o Judiciário sobre a licitude da contratação via pessoa jurídica. Segundo ela, a exigência de prova recai sobre o trabalhador que alega fraude, o que pode dificultar a proteção de direitos em muitos casos. "É necessário comprovar, com robustez, que os elementos típicos da relação de emprego estavam presentes, conforme o art. 3º da CLT", explicou. Já a advogada Ana Lúcia Paiva, do Araújo e Policastro Advogados, destacou que há um descompasso crescente entre o STF, que adota um entendimento mais flexível e liberal, e a Justiça do Trabalho, que permanece ancorada na lógica da hipossuficiência do trabalhador. Para ela, a suspensão pode ser um instrumento de racionalização processual, mas também carrega o risco de enfraquecimento da proteção trabalhista. O advogado Otavio Pinto e Silva, professor da USP, reforça que a Justiça do Trabalho segue sendo o foro constitucional adequado para julgar disputas que envolvem possíveis fraudes na prestação de serviços por meio de PJs. Ele lembra que o art. 114, I, da CF expressamente atribui à Justiça do Trabalho o julgamento das ações oriundas da relação de trabalho. Gisela da Silva Freire, presidente do Sinsu, pondera que a medida de suspensão pode ser positiva se resultar em maior previsibilidade e segurança jurídica, mas alerta para a indefinição sobre o alcance da decisão. "Não está claro se a suspensão abrange processos já sentenciados ou apenas os pendentes de julgamento, o que pode gerar mais incertezas." Antonio Galvão Peres, do Robertella e Peres, lembra que a nova tese do STF pode limitar as reclamações constitucionais que vinham sendo ajuizadas com base na ADPF 324, obrigando que o trâmite ordinário nas instâncias inferiores seja respeitado. "A decisão muda a estratégia processual das empresas e redireciona o fluxo de litígios no sistema de Justiça."

Dessa forma, no caso discutido no ARE 1.532.603, o Tribunal Superior do Trabalho afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre um corretor e a seguradora, tendo em vista a existência de contrato de prestação de serviços firmado entre eles (contrato de franquia). Embora o caso concreto discuta contratos de franquia, o relator deixou claro que a discussão não está limitada a esse tipo de contrato.

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou demonstrar a prática da Pejotização pelo estudo da doutrina, leis e jurisprudência com o escopo de delimitar esse fenômeno e apresentar quais os requisitos utilizados para combater essa prática que vem sendo utilizada em demasia.

Diante de tal objetivo, buscou-se delinear a relação de trabalho, inicialmente, com a intenção de demonstrar as nuances que separam a relação empregatícia das demais relações de trabalho que, apesar de serem de competência dessa justiça especializada, não possuem a proteção das normas da CLT, tais como: férias acrescidas de 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS, dispensa imotivada protegida (com previsão de multa de 40% sobre saldo do FGTS), dentre outras garantias previstas no artigo 7º da Constituição Federal e na CLT. (Brasil, 1943)

Dos requisitos que delimitam a relação empregatícia a subordinação jurídica possui relevância crucial, servindo de parâmetro que irá ser utilizado para caracterizar todas as espécies de labor humano, haja vista que, em consonância com o Princípio da Primazia da Realidade sobre a forma, possui o condão de afastar qualquer contrato civil pactuado com a intenção de burlar, mascarar a relação empregatícia.

Ao alcançar o tema, verificou-se que se trata de uma condição de fraude às leis trabalhistas quando intentado nesse interim, ou seja, a contratação de trabalhadores empregados com a máscara de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas.

Portanto, as alterações legislativas com uma boa vontade de trazer mais dinamismos à relação entre o capital e o trabalho, quer realizadas pela inserção do artigo 129 na lei 11.196/2005, ou pela reforma trabalhista lei 13.467, de 13 de julho de 2017, trazem a presente temática à relevância jurídica e social esperada, pois regulam lícitamente outras formas de contratação em detrimento da relação tipicamente empregatícia, no entanto com aberturas para fraudes.

No tocante às leis especiais, a Lei 11.196/2005 previu expressamente a possibilidade de contratação de pessoa jurídica se o serviço for de caráter intelectual, científico, artístico ou cultural. A Lei 13.352/2016, do Salão Parceiro, buscou retirar os profissionais de estética e

beleza da seara trabalhista, considerando-os autônomos. A Lei 13.429/2017, que trata da terceirização, trouxe previsão de afastamento do vínculo empregatício dos sócios ou empregados da empresa terceirizada com a tomadora de serviços, o que pode esconder uma pejetização. Por fim, a Lei 13.467/2017 incluiu artigo que também visa resguardar a contratação nesses moldes. Todavia, faz-se a ressalva de que todos os dispositivos devem ser interpretados sistematicamente, de modo a respeitar todo o sistema jurídico protetivo da CLT e da CF/88, que preconizam o vínculo de emprego.

No contexto social e econômico, percebe-se que a ideia por trás do fenômeno é beneficiar as empresas com a redução de encargos trabalhistas e previdenciários, por exemplo, o que incrementará seus lucros, já que a tradicional relação celetista é vista por elas como antiquada e retrógrada. Em situação de flagrante vulnerabilidade, muitas vezes o trabalhador é obrigado a aceitar esta modalidade de contrato, do contrário, poderá tornar-se cifra no que tange aos desempregados, donde não tem sido fácil sair. Atualmente, a contratação de pessoa jurídica está tão banalizada que são encontradas várias vagas nesse regime nos principais sites de procura de emprego.

Evidenciada tal relevância pelo estudo da jurisprudência do TST e do TRT, precisamente, pela quantidade considerável de ações julgadas procedentes em todo o território nacional, percebeu-se que a tarefa é árdua e de constatação fática, haja vista que os documentos, contratos e afins, são utilizados para mascarar a relação de fato.

Essa análise demonstrou que os mecanismos hábeis a combater tal prática são: O princípio da primazia da realidade sobre a forma, acompanhado dos Princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, bem como dos requisitos do artigo 3º da CLT (Pessoalidade, Onerosidade, Habitualidade e Subordinação) utilizando-se com mais peso o requisito da subordinação, sem, contudo, desprezar os demais.

Esse fenômeno conhecido com Pejetização é um mecanismo que não retira apenas direitos trabalhistas, ele retira do trabalhador brasileiro a possibilidade de ter acesso a meios dignos de sobrevivência transformando o trabalhador em mercadoria, ato atentatório de todo o sistema jurídico constitucional de proteção ao trabalho, ato de precarização não só do trabalho mais da condição de vida humana digna.

Finalmente, chega-se à conclusão de que o tema é extenso e complexo, podendo ser abordado de múltiplas formas. Contudo, é muito importante que seja discutido e combatido de maneira ampla pelos trabalhadores e pela sociedade como um todo, porque traz sérios impactos negativos para a aplicação do Direito do Trabalho, ramo jurídico que foi construído

com muita luta, esforço e sacrifício da classe trabalhadora, devendo, portanto, ser defendido.

REFERÊNCIAS:

BRASIL, Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, disponível em: planalto.gov.br

BRASIL, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 – Altera a Consolidação das leis do Trabalho, disponível em: planalto.gov.br

CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de direito do trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. Caderno CRH, Salvador, v. 9, n. 24/25, p. 21-40, 1996.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

FONSECA, Vanessa Patriota da et al. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

INFANTE, Rubens. Curso de Direito do Trabalho. 11. Ed. São Paulo: Saraiva jur, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11. Ed. São Paulo: Saraiva jur, 2020.

MIGALHAS, A. Alcance da suspensão nacional da pejetização divide ministros do STF. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/434164/alcance-da-suspensao-nacional-da-pejetizacao-divide-ministros-do-stf>

TRT. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região) - **RO: 00109485820155010022**. RJ. Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL. Terceira Turma, Data de Publicação: 20/04/2017.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região) - **RO: 00014330920115060019**. Data de Julgamento: 23/07/2014, Primeira Turma.

TST. Tribunal Superior do Trabalho - **AIRR: 553002320085220003**. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/11/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/11/2017

TST. Tribunal Superior do Trabalho. - **AIRR: 210233620145040014.** Relator: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 22/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. - **AIRR: 18126520115030040.** Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 22/02/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2017.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. - **AIRR-2621-56.2013.5.03.0017.** 3ª Turma. Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. *DEJT* 18.12.2015.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. - **RR-2031-09.2012.5.02.0384.** 3ª Turma. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 18.09.2015.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. - **RR-10-35.2010.5.03.0018.** 6ª Turma. Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, *DEJT* 11.09.2015.