

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Letícia Barros Ribeiro¹
José Augusto Bezerra Lopes²

RESUMO: A pejotização é um termo usado para descrever uma prática em que um trabalhador formaliza sua relação de emprego como pessoa jurídica (PJ) em vez de ser contratado como um funcionário com carteira assinada (CLT) ou trabalhador autônomo. Já a precarização do trabalho refere-se à deterioração das condições de trabalho e à redução dos direitos dos trabalhadores. Diante desses conceitos, o presente estudo teve o objetivo de analisar o fenômeno da pejotização e da precarização nos vínculos trabalhistas. Destinou-se a analisar o impacto que esses institutos possuem na relação de trabalho e quais os seus efeitos. Na metodologia, tratou-se de uma revisão bibliográfica, baseada em estudos científicos selecionados e jurisprudência, cujo recorte temporal se deu entre 2018 a 2023 encontrados em base de dados tais como Scielo e Google Acadêmico. Nos resultados, ficou evidenciado que a pejotização pode ser usado para evitar custos trabalhistas e previdenciários, colocando o trabalhador em uma posição mais vulnerável, sem acesso a benefícios trabalhistas e sociais, como férias remuneradas, seguro saúde e outros direitos normalmente garantidos a funcionários com carteira assinada. Já a precarização, torna os trabalhadores mais vulneráveis a exploração e dificulta a garantia de um padrão de vida adequado. Ambos são preocupações sociais, pois podem levar a uma maior desigualdade, exploração dos trabalhadores e instabilidade econômica para indivíduos e sociedades como um todo.

1498

Palavras-chave: Pejotização. Precarização. Trabalho. Efeitos jurídicos.

ABSTRACT: Pejotization is a term used to describe a practice in which a worker formalizes their employment relationship as a legal entity (PJ) instead of being hired as a formal employee (CLT) or self-employed worker. The precariousness of work refers to the deterioration of working conditions and the reduction of workers' rights. Given these concepts, the present study aimed to analyze the phenomenon of pejotização and precarious employment relationships. It aimed to analyze the impact that these institutes have on the employment relationship and what their effects are. In methodology, it was a bibliographical review, based on selected scientific studies and jurisprudence, whose time frame was between 2018 and 2023 found in databases such as Scielo and Google Scholar. The results showed that pejotization can be used to avoid labor and social security costs, placing the worker in a more vulnerable position, without access to labor and social benefits, such as paid vacations, health insurance and other rights normally guaranteed to employees with a formal contract. signed. Precariousness, on the other hand, makes workers more vulnerable to exploitation and makes it difficult to guarantee an adequate standard of living. Both are social concerns as they can lead to greater inequality, worker exploitation, and economic instability for individuals and societies as a whole.

Keywords: Pejotization. Precariousness. Work. Legal effects.

¹ Graduanda do curso de Direito da Universidade de Gurupi – UNIRG.

²Orientador do curso de Direito da Universidade de Gurupi – UNIRG.

I. INTRODUÇÃO

A "pejotização" é um termo usado para descrever uma prática em que um trabalhador formaliza sua relação de emprego como pessoa jurídica (PJ) em vez de ser contratado como um funcionário com carteira assinada (CLT) ou trabalhador autônomo. Isso ocorre quando um indivíduo abre uma empresa, muitas vezes como uma microempresa individual (MEI) ou uma empresa de pequeno porte, e presta serviços para uma empresa como se fosse um fornecedor externo, em vez de ser um empregado direto (SILVA, 2020).

A motivação por trás da pejotização pode ser econômica para ambas as partes envolvidas. Para a empresa contratante, isso pode reduzir os encargos trabalhistas, já que não há a necessidade de pagar benefícios como férias, décimo terceiro salário, contribuições previdenciárias, entre outros. Para o trabalhador, pode haver benefícios fiscais e tributários, além de maior flexibilidade na gestão de suas finanças ((SANTOS; SOUZA; BRUGNARA, 2021).

No entanto, a pejotização também é controversa e frequentemente criticada, pois pode ser usada para burlar direitos trabalhistas e previdenciários, explorando os trabalhadores ao negar-lhes proteções e benefícios garantidos pela legislação trabalhista. Muitos países têm regulamentações específicas para combater a pejotização e garantir que os trabalhadores tenham direitos e benefícios adequados, independentemente da forma como são contratados (SANTOS; SOUZA; BRUGNARA, 2021).

Paralelo a pejotização, tem-se também a precarização. Como informa Oliveira (2018), são dois conceitos relacionados, frequentemente discutidos no contexto do mercado de trabalho e das relações de emprego. Ambos os termos descrevem situações em que os direitos e as condições dos trabalhadores são prejudicados, mas eles se referem a aspectos diferentes do emprego precário.

Diante desses conceitos, com a popularização da pejotização, torna-se necessário analisar os prejuízos trazidos ao trabalhador, tendo como hipótese a precarização das relações trabalhistas.

Com isso, esse estudo teve o objetivo de explicar o fenômeno da pejotização e como ocorre na prática. Posteriormente, discorre-se acerca da viabilidade legal da pejotização, e, ao final, sobre a possibilidade da geração da precarização trabalhista

Na metodologia, tratou-se de uma revisão bibliográfica, baseada em estudos científicos selecionados, por lapso temporal entre 2015 a 2023 encontrados em base de dados

tais como Scielo, Google Acadêmico, dentre outros.

2. DA RELAÇÃO DE TRABALHO: ASPECTOS GERAIS

Uma relação de trabalho refere-se à interação entre um trabalhador e um empregador, onde o trabalhador fornece seus serviços em troca de compensação financeira. Essa relação pode assumir várias formas e pode envolver diferentes tipos de acordos, dependendo do país, da indústria e da natureza do trabalho em questão. Aqui estão algumas das principais características de uma relação de trabalho:

Quadro 1 – Características da relação de trabalho

Característica	Descrição
Trabalhador e Empregador	Uma relação de trabalho envolve pelo menos duas partes principais: o trabalhador (ou empregado) e o empregador (ou empregador).
Contrato de Trabalho	Normalmente, uma relação de trabalho é formalizada por meio de um contrato de trabalho, que estabelece as obrigações e os direitos de ambas as partes. Esse contrato pode ser oral ou escrito, mas, é recomendável que seja registrado por escrito para maior clareza e proteção legal.
Remuneração	O trabalhador recebe uma remuneração em troca de seu trabalho. Essa remuneração pode ser um salário fixo, por hora, por comissões, ou uma combinação de várias formas de pagamento, dependendo do acordo.
Horário de Trabalho	O contrato de trabalho geralmente especifica o horário de trabalho, incluindo o número de horas trabalhadas por semana ou por dia, dias de folga, horas extras e outros detalhes relacionados ao tempo de trabalho.
Direitos e Deveres	Tanto o trabalhador quanto o empregador têm direitos e deveres definidos por lei e pelo contrato de trabalho. Isso pode incluir direitos à segurança no trabalho, benefícios, licenças, deveres de cumprir tarefas designadas, entre outros.
Benefícios e Proteções	Os trabalhadores podem ter direito a benefícios como férias remuneradas, licença médica, aposentadoria, seguro desemprego, entre outros.
Representação Sindical	Muitas vezes, trabalhadores têm o direito de se organizar em sindicatos para defender seus interesses coletivos e negociar coletivamente com os empregadores.
Terminação do Contrato	O contrato de trabalho pode ser terminado de várias maneiras, incluindo rescisão por iniciativa do empregador, pedido de demissão pelo trabalhador ou conclusão do trabalho temporário.
Formas Alternativas de Trabalho	Além das relações tradicionais de trabalho com carteira assinada, existem outras formas de trabalho, como trabalho autônomo, freelancers, contratos temporários e terceirização, que podem apresentar características diferentes em relação ao emprego tradicional.

Fonte: Antunes (2019)

É importante observar que as relações de trabalho podem ser complexas e que mesmo regulada em norma, ainda apresentam particularidades e confusões. Por conta disso, Romar (2022) entende que a compreensão dos direitos e deveres de ambas as partes é essencial para manter uma relação de trabalho justa e satisfatória.

Necessário frisar nesse contexto, que há uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Uma relação de trabalho é “uma prestação de serviço laboral, que pode ser firmado através de um contrato ou não. Nesse sentido, a atividade também pode ser remunerada ou voluntária, mas sempre haverá um contratante e um contratado” (SILVA, 2020, p. 05).

Esse termo na sociologia está associado à ideia de realidade material e relações sociais. Ou seja, é por meio dessa função que o homem produz mecanismos para manter-se ativo e vivo na sociedade (SILVA, 2020).

Porém, não há vínculo empregatício com base na relação de trabalho CLT. Mas mesmo assim, toda relação de trabalho é regulada pelo direito do trabalhador. Ou seja, o profissional pode recorrer no ambiente jurídico sempre que precisar. Em relação aos seus tipos, destacam-se:

Figura 1 – Tipos de relações de trabalho



Fonte: Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 28 set. 2023.

O estágio, nada mais é do que um trabalho supervisionado, que possui o objetivo de preparar a pessoa para o mercado de trabalho. O trabalho eventual é aquele que aparece para suprir uma necessidade pontual, sem que para isso seja necessário ter um vínculo

empregatício. Já o trabalhador autônomo é uma pessoa que presta serviços a um contratante, sem que haja um vínculo empregatício ((SANTOS; SOUZA; BRUGNARA, 2021).

O trabalho temporário é um tipo de trabalho eventual. Nele, o trabalhador é contratado para atuar durante um período. De acordo com a lei, essa relação de trabalho só deve ser permitida: para substituir profissionais que estejam de licença, de férias ou afastados e quando há um aumento na quantidade de tarefas de um colaborador (isso costuma acontecer no final do ano, quando algumas lojas contratam vendedores temporários). (DELGADO, 2019).

O diarista é um prestador de serviço contratado para realizar atividades domésticas e de limpeza. Essa atividade é regulamentada através da Lei complementar 150/2015, que define a criação de um vínculo empregatício quando as tarefas são realizadas mais de uma vez na semana (DELGADO, 2019).

O trabalho avulso é outra relação de trabalho que pode ser prestada num curto espaço de tempo e esporadicamente. No entanto, esse tipo de atuação é intermediada por algum Sindicato específico, Convenção Coletiva ou Acordo. Por fim, no trabalho voluntário não há uma dependência entre as partes. Além disso, não há uma remuneração ou salário, porém, deve haver um compromisso com a organização escolhida (DELGADO, 2019).

1502

No que concerne a relação de emprego, esta pressupõe uma função em tempo integral, com direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para que uma relação de emprego possa ser caracterizada ela precisa observar as seguintes condicionantes:

Pessoalidade: O empregado deve realizar suas funções ele mesmo e não poderá enviar terceiros para substituí-lo. A contratação mediante cláusulas do contrato irá vinculá-lo ao serviço.

Subordinação: Há uma hierarquia entre o contratante e o subordinado. Dessa maneira, o colaborador receberá ordens de superiores e deverá cumpri-las.

Serviço não eventual: A prestação do serviço é realizada de forma periódica. Ou seja, o trabalhador deverá colocar as atividades da empresa na sua rotina e não de maneira eventual.

Salário: O pagamento do salário é um dos requisitos para que seja estabelecida uma relação de emprego. Vale dizer que mesmo que o empregador não pague a remuneração combinada, ainda assim o trabalhador estará ligado à empresa.

(JORGE NETO, 2019, p. 33)

Em resumo, enquanto relação de trabalho é um termo mais amplo que abrange todas as formas de trabalho remunerado, incluindo aquelas que não necessariamente envolvem um contrato formal de emprego, relação de emprego é uma categoria específica dentro da relação de trabalho, caracterizada por um contrato de trabalho formal, supervisão e

regulamentação mais rígida. A distinção é relevante tanto para a compreensão do mercado de trabalho quanto para a aplicação das leis trabalhistas (MARTINEZ, 2019).

3. DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO

Para discutir a temática proposta por esse estudo é preciso antes, conceituar o que seja os termos pejetização e a precarização. Inicialmente, nas linhas de Azevedo (2023), a pejetização vem da sigla de pessoa jurídica (PJ) relacionada com a transformação do empregado, pessoa física, em pessoa jurídica, ou seja, se encobre a relação de emprego fazendo parecer formalmente que existe situação de natureza civil.

A pejetização, nos dizeres de Leite (2022, p. 215), é um tipo de contrato trabalhista fraudulento, ou seja, “a prática de celebração de um contrato ou ato, do qual as partes já sabem que se trata de uma engendração, em que apesar da formalidade ser perfeita, a prática inibi ou encobre a aplicação da lei”.

Na visão de Siqueira Neto e Bertolin (2015, p. 156) a pejetização é a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica “de fachada” e é uma forma do empregador de “se livrar dos pesados encargos que oneram a folha de pagamento e a produção de modo geral”.

Importante ressaltar que há exceções nesse cenário. Em determinadas situações laborais, é possível a contratação por meio de CNPJ. É o que assegura por exemplo, o texto da Lei nº 11.196/2005, no seu artigo 129, que de forma taxativa ao assegurar esse tipo de contratação unicamente nos casos de serviços intelectuais, de natureza científica, artística ou cultural (BRASIL, 2005).

Para Filho (2019, p. 17), a pejetização “atualmente não se limita apenas aos trabalhadores intelectuais, a sua prática se estendeu a outros empregadores a todas as atividades”. Em razão disso, somado ao fato de haver um desrespeito ao trabalhador, viola ainda às normas tributárias e previdenciárias, uma vez que não há o recolhimento habitual dos referidos tributos.

Contudo, em 2017 houve algumas mudanças nas normas trabalhistas. Isso se deu pela chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que acrescentou o artigo 4º-A na Lei nº 6.019 de 1974 (trabalho temporário nas empresas urbanas), apresentando uma concessão para a terceirização, possibilitando a pejetização para a atividade principal da empresa. Dessa forma, tem-se entendido que o texto desse artigo autoriza o uso do contrato de serviço, em vez de um contrato de trabalho (SOUZA, 2021).

O artigo 4º-A da referida lei, em seu parágrafo segundo, oriundo também da

Reforma Trabalhista, normatiza que não haverá vínculo empregatício entre os trabalhadores da empresa terceirizada e a empresa contratante (BRASIL, 2017).

Ainda dentro da Reforma, Fontes (2017) cita também o artigo 442-B, que foi adicionado a CLT, que trata a respeito da contratação de um autônomo e afasta a responsabilidade empregatícia do contratante (BRASIL, 1943).

Apesar desses exemplos, alguns doutrinadores discordam no sentido de que a pejetização pode ocorrer nesses casos. Pipek, Dutra e Magano (2018) entendem que se há subordinação, não se configura uma contratação de um autônomo, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego.

Um ponto importante a ser destacado nesse contexto, são as razões que levam os trabalhadores a serem contratados por meio da pejetização. Nesse sentido, ao analisar tal questão, Anselmo (2020) pontua que a desigualdade de renda e a necessidade de sobrevivência do trabalhador faz com que ele aceite situações de trabalho precárias, inclusive a pejetização. O empregado figura como hipossuficiente na relação trabalhista e, portanto, sua vontade real é a menos relevante na tomada de decisões.

Filho (2019) acrescenta que os sindicatos – meio de tutela coletiva do trabalhador na relação laboral –, estão viabilizando constantemente essa possibilidade frente às categorias econômicas. Assim, há pouca oportunidade de o empregado se impor de forma individual diante à empresa, visto que até na proteção coletiva os direitos básicos estão passíveis de atropelamento.

A pejetização, que atinge os preceitos básicos do vínculo empregatício, acaba por trazer como consequência direta a precarização do trabalho. A precarização, em seu conceito, refere-se à deterioração das condições de trabalho e à redução dos direitos dos trabalhadores (CAIRO JR., 2018).

Isso pode acontecer de várias maneiras, incluindo a falta de estabilidade no emprego, a diminuição dos salários reais, a ausência de benefícios, jornadas de trabalho longas e irregulares, insegurança no trabalho e falta de representação sindical. A precarização do trabalho torna os trabalhadores mais vulneráveis a exploração e dificulta a garantia de um padrão de vida adequado (CAIRO JR., 2018).

Para Martins Filho (2019), o fenômeno da pejetização possibilita a flexibilização dos direitos, aumento nas horas trabalhadas (visto que não há controle de jornada) e, principalmente, uma ofensa aos direitos trabalhistas e à dignidade do empregado.

Entende-se que, quando o trabalhador é contratado como “pessoa jurídica”, ele é

formalmente desvinculado da CLT e, portanto, não possui as garantias devidas à sua condição de hipossuficiente perante o empregador.

Todos os direitos legalmente concedidos, como pagamento de horas extras, licença maternidade, férias e demais benefícios, são subtraídos, visto que o trabalhador, formalmente, é uma empresa prestadora de serviços. Na prática, o trabalhador é exigido como se fosse empregado celetista, cobrando horários, metas e, na maioria das vezes, salário pré-definido (MARTINEZ, 2019).

Um dos princípios basilares do direito trabalhista é a primazia da realidade sobre a forma. Tal princípio se fundamenta no sentido de que a realidade dos fatos deve sobressair e não o que está formalizado no contrato. É o que assegura o art. 9º da CLT que deixa claro que é nulo os atos executados com a finalidade, dentre outras, de fraudar a aplicação dos preceitos encontrados na Consolidação (BRASIL, 1943).

Em outras palavras, o princípio da primazia da realidade sobre a forma determina que a verdadeira natureza da relação de trabalho deve ser determinada com base nos fatos reais e nas circunstâncias da relação, e não apenas no rótulo ou na estrutura formal do contrato. Isso é relevante para evitar a utilização de práticas como a pejetização para burlar as leis trabalhistas e negar aos trabalhadores os direitos e benefícios que teriam em uma relação de emprego adequada (MARTINEZ, 2019).

Desse modo, se faz relevante conferir se de fato há uma prestação de serviços por parte de um Micro Empreendedor Individual, ou se há uma fraude, utilizada para contenção de gastos e perpetuação da informalidade.

Caso a fraude seja identificada, ressalta Filho (2019, p.18) “deverá ser aplicada a desconsideração da personalidade jurídica e a consequente caracterização da relação de emprego”. Entende-se que tal decisão gerará a obrigação de pagamento das verbas trabalhistas suprimidas e restaurará a dignidade do trabalhador, visto ser reconhecida a sua real posição de empregado hipossuficiente.

De todo modo, a precarização é uma consequência direta da pejetização. Perde-se sumariamente direitos básicos trazidos pelas normas trabalhistas. É uma forma de mascarar a relação de emprego que existe na realidade fática. Uma vez identificado essa situação, é preciso analisar os posicionamentos jurisprudenciais, que será exposto a seguir.

4. DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

A Jurisprudência brasileira vem no sentido de reconhecer os efeitos negativos da pejetização nos vínculos de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), traz o posicionamento de que seja “possível reconhecer a descaracterização do contrato de prestação de serviços, quando constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como ‘pejetização’” (Ag-AIRR101241-23.2016.5.01.0060, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 02/12/2022).

Da mesma forma, o presente Tribunal compreende que seja importante reconhecer a fraude e conseqüentemente afastar a prestação de serviços autônoma e reconhecido o vínculo de emprego. Nesse sentido, cita-se o presente julgado:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. **FRAUDE. "PEJOTIZAÇÃO".** DIFERENÇAS DE PLR. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. No aspecto político, em relação ao vínculo de emprego, destaca-se que o Tribunal Regional consignou presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, porquanto demonstrado nos autos que havia pessoalidade na prestação de serviços; onerosidade; subordinação jurídica; e não eventualidade. **Afastou-se, portanto, a prestação de serviços de forma autônoma, porque constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como "pejetização". É possível reconhecer a ilegalidade de tal prática, quando objetiva fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da completa subordinação com o suposto contratante, incompatível com o próprio conceito de empresa, ao arrepio dos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho. [...]** Assim, reafirmou a presença dos elementos fático-jurídicos que tipificam a relação de emprego. Nesse contexto delineado, o TRT findou por imprimir efetividade à regra do artigo 9º, da CLT. Não se vislumbra ofensa direta e inequívoca aos arts. 3º e 818 da CLT e 373 do CPC, na forma imposta pela alínea "c" do art. 896/CLT. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa. (Ag-AIRR-11645-58.2016.5.03.0129, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/12/2020). (grifo da autora).

1506

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª Região, com sede em Recife – Pernambuco, em acórdão julgado em 30 de novembro de 2022, também decidiu que a contratação de prestação de serviço deu-se a título precário, pois incidiu no fenômeno da pejetização, e acrescentou que a tal o ato teve o intuito maior de burlar direitos trabalhistas, o que deve ser absolutamente rechaçado” (Processo: EDCiv - 000014-33.2019.5.06.0193, Relatora: Solange Moura de Andrade, Data de julgamento: 30/11/2022, Segunda Turma, Data da assinatura: 30/11/2022).

Em decisão recente no Estado do Tocantins, o TST do presente estado, assim decidiu:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. **PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO.** MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA COMPROVADA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. SÚMULA 463, I/ TST. [...]. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejotização". Em qualquer desses casos - além de outros -, **estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias.** [...]. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, **visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização").** Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença, que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (Ag-ED-RRAg-789-09.2018.5.12.0034, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/09/2023).

1507

Conforme expresso no julgado acima, o relator, com fundamento no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do autor à reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista. Assim, o TRT manteve a sentença, que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada.

Dentro do tema em análise há uma situação que merece atenção. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 324 e RE 958.252 (Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral) firmou entendimento no sentido de que “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”.

No entanto, entende-se que para a caracterização de fraude no Direito do Trabalho

basta a presença material dos requisitos da relação de emprego, independentemente da roupagem jurídica conferida à prestação de serviços, sendo irrelevante eventual ciência ou consentimento do empregado com a contratação irregular.

Este entendimento, entretanto, é contrário à tese jurídica fixada pelo Supremo Tribunal Federal acerca da matéria, citada anteriormente. Nesse sentido, o entendimento fixado não impede que a Justiça do Trabalho, examinando concretamente a controvérsia, identifique o preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, de modo a concluir pela existência de vínculo de emprego, ainda que os serviços prestados pelo empregado tenham ocorrido sob a roupagem de contrato de prestação de serviços entre a empresa ré e a pessoa jurídica constituída pelo empregado prestador dos serviços, o que não decorre da mera contratação de pessoa jurídica formada por profissional liberal para o exercício de funções que se inserem na atividade finalística do empreendimento. (Ag-AIRR-1001395-97.2018.5.02.0066, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 25/09/2023).

O que se deve pontuar no vínculo empregatício para caracterizar ou não a pejetização é justamente os requisitos da relação de emprego, já mencionados em capítulos anteriores. É com base nas provas dos autos e do preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, é que se pode estabelecer o enquadramento da pejetização ao caso concreto.

1508

No aspecto social, a pejetização além de trazer como efeito a precarização, também atinge à sociedade. Ao discorrer sobre isso, Jorge Neto (2019) afirma que o empregador gera imenso prejuízo à sociedade de forma geral, visto que, além de agredir a dignidade pessoal de seu funcionário, usurpando-lhe direitos, obsta a arrecadação previdenciária e tributária de forma geral, já que não efetiva o pagamento dos tributos devidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto no decorrer desse estudo, a pejetização e a precarização são dois conceitos relacionados, frequentemente discutidos no contexto do mercado de trabalho e das relações de emprego. Ambos os termos descrevem situações em que os direitos e as condições dos trabalhadores são prejudicados, mas eles se referem a aspectos diferentes do emprego precário.

A pejetização envolve a prática de um trabalhador formalizar sua relação de emprego como pessoa jurídica (PJ) ou abrir uma empresa para prestar serviços a uma empresa como se fosse um fornecedor externo. Isso pode ser usado para evitar custos trabalhistas e

previdenciários, colocando o trabalhador em uma posição mais vulnerável, sem acesso a benefícios trabalhistas e sociais, como férias remuneradas, seguro saúde e outros direitos normalmente garantidos a funcionários com carteira assinada.

A precarização do trabalho refere-se à deterioração das condições de trabalho e à redução dos direitos dos trabalhadores. Isso pode acontecer de várias maneiras, incluindo a falta de estabilidade no emprego, a diminuição dos salários reais, a ausência de benefícios, jornadas de trabalho longas e irregulares, insegurança no trabalho e falta de representação sindical. A precarização do trabalho torna os trabalhadores mais vulneráveis a exploração e dificulta a garantia de um padrão de vida adequado.

O que fica claro ao analisar esses institutos e seus efeitos, é que tanto a pejotização quanto a precarização do trabalho são preocupações sociais, pois podem levar a uma maior desigualdade, exploração dos trabalhadores e instabilidade econômica para indivíduos e sociedades como um todo.

REFERÊNCIAS

ANSELMO, Maria Evanir Marques. **A descaracterização da pejotização pós-reforma: da terceirização irrestrita a precarização dos direitos trabalhistas**. 2020. 33f. Artigo (Graduação em Direito) - Centro Universitário Fametro, Fortaleza, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: Trabalho Digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

AZEVEDO, Francisco Márcio Borges de Moura. **O uso da pejotização como camuflagem do vínculo empregatício**. Artigo entregue ao curso de Direito pelo Centro Universitário dos Guararapes (UniFG/PE). Pernambuco, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.196 de 21 de novembro de 2005 (Lei do Bem)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista de 2017)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

- CAIRO JR., José. **Curso de Direito do trabalho**. 14. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18.ed - São Paulo: LTr., 2019.
- FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Pejotização. Reforma trabalhista em pontos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- FONTES, Viriato. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. In: **Marx e o Marxismo**, v.5, n.8, p. 45-67, 2017.
- JORGE NETO, F. Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14.ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e processo do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Revista Atitude - Construindo Oportunidades**: Periódico da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre, ano VII, n.14, 2018.
- PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alezandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher. 2018.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: SaraivaJur. 2022.
- SANTOS, Ana Caroline; SOUZA, Andreza Ramos de Souza; BRUGNARA, Everson Soto Silva. **Pejotização e sua influência na precarização do trabalho**. Artigo entregue ao curso de Direito pelo Centro Universitário Una Betim, 2021.
- SILVA, Maria Fernanda Braga E. Pejotização e Precarização da relação de emprego. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, v. 4, n. Especial, p. 756-767; 2020.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. vol.1. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2015.
- SOUZA, Lucas. Os contornos da pejotização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho. **Revista Eletrônica Discente do Curso de História – UFAM**, volume 5, ano 1, 2021.