

IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: UMA ANÁLISE JURÍDICA

IMPACTS OF PEJOTIZATION ON EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: A LEGAL ANALYSIS
IMPACTOS DE LA PEJOTIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES: UN ANÁLISIS JURÍDICO

Eduarda de Assunção Reis¹
Armanda Maria Vaz Neta²
Rochele Juliane Lima Firmeza Bernardes³

RESUMO: A pejotização é caracterizada pela contratação de trabalhadores sob a forma de pessoas jurídicas, tem se destacado como uma prática controversa, suscitando debates sobre sua legalidade e repercussões sociais. Com isso, o presente estudo tem como objetivo principal analisar os impactos da pejotização nas relações de emprego no contexto brasileiro, sob uma perspectiva jurídica, buscando identificar as lacunas legais, as consequências para os trabalhadores e as possíveis alternativas normativas que promovam relações de trabalho mais justas e equitativas. A metodologia da pesquisa constituiu-se de qualitativo e bibliográfico, uma vez que, se construiu através de pesquisas em artigos, teses, dissertações e livros. Outrossim, o estudo examina casos jurídicos que abordam o reconhecimento de vínculos empregatícios, explorando as implicações dessas decisões para os trabalhadores e as empresas envolvidas. Diante dos casos analisados, é possível identificar situações em que a pejotização é contestada, evidenciando-se, em alguns casos, a existência de fraude na relação de trabalho. O trabalho também examina o posicionamento recente do Supremo Tribunal Federal (STF) em relação à terceirização e pejotização, destacando os critérios delineados para considerar tais práticas lícitas. Conclui-se que a pejotização, quando utilizada como estratégia para precarizar direitos trabalhistas, demanda uma resposta eficaz do sistema jurídico.

5950

Palavras-chave: Pejotização. Legislação Trabalhista. Relações de Emprego.

ABSTRACT: Pejotization is characterized by the hiring of workers in the form of legal entities, it has stood out as a controversial practice, raising debates about its legality and social repercussions. Therefore, the present study's main objective is to analyze the impacts of pejotization on employment relations in the Brazilian context, from a legal perspective, seeking to identify legal gaps, the consequences for workers and possible normative alternatives that promote more positive labor relations. fair and equitable. The research methodology was qualitative and bibliographic, since it was constructed through research into articles, theses, dissertations and books. Furthermore, the study examines legal cases that address the recognition of employment relationships, exploring the implications of these decisions for the workers and companies involved. Furthermore, it seeks to understand how pejotization has influenced the legal dynamics of employment relationships, highlighting the challenges and gaps that arise in the current legal system in light of this practice. Given the cases analyzed, it is possible to identify situations in which pejotization is contested, evidencing, in some cases, the existence of fraud in the employment relationship. The work also examines the recent position of the Federal Supreme Court (STF) in relation to outsourcing and pejotization, highlighting the criteria outlined to consider such practices lawful. It is concluded that pejotization, when used as a strategy to make labor rights precarious, demands an effective response from the legal system.

Keywords: Pejotization. Labor Legislation. Employment Relations.

¹ Graduanda em Direito no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

² Graduanda em Direito no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

³ Orientadora, Mestre e professora no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

RESUMEN: La pejetização se caracteriza por la contratación de trabajadores en forma de personas jurídicas, se ha destacado como una práctica controvertida, generando debates sobre su legalidad y repercusiones sociales. Por lo tanto, el principal objetivo del presente estudio es analizar los impactos de la pejetização en las relaciones laborales en el contexto brasileño, desde una perspectiva jurídica, buscando identificar vacíos legales, las consecuencias para los trabajadores y posibles alternativas normativas que promuevan relaciones laborales más positivas, justas y equitativo. La metodología de investigación fue cualitativa y bibliográfica, ya que se construyó a través de la investigación de artículos, tesis, disertaciones y libros. Además, el estudio examina casos legales que abordan el reconocimiento de relaciones laborales, explorando las implicaciones de estas decisiones para los trabajadores y las empresas involucradas. Considerando los casos analizados, es posible identificar situaciones en las que la pejetização es impugnada, evidenciando, en algunos casos, la existencia de fraude en la relación laboral. El trabajo también examina la posición reciente del Supremo Tribunal Federal (STF) en relación con la subcontratación y la pejetização, destacando los criterios esbozados para considerar lícitas tales prácticas. Se concluye que la pejetização, cuando se utiliza como estrategia para precarizar los derechos laborales, exige una respuesta efectiva del sistema legal.

Palabras clave: Pejetización; Legislación Laboral; Relaciones laborales.

INTRODUÇÃO

A pejetização se caracteriza pela contratação de um trabalhador como pessoa jurídica, particularmente na forma de Microempreendedor Individual (MEI), por meio de um contrato de prestação de serviços. Com a legitimação proporcionada pela Lei nº 11.196/2005, a pejetização assumiu uma aparência de legalidade, pois o artigo 129 desse dispositivo legal admite, em certa medida, a contratação de trabalhadores intelectuais como pessoas jurídicas. 5951

Após a introdução da Reforma Trabalhista, mediante a Lei nº 13.467/2017, a pejetização tornou-se mais proeminente, especialmente em relação às questões de terceirização, permitindo a contratação de terceirizados para desempenhar uma variedade de atividades dentro das empresas. Essa dinâmica possibilitou a contratação de pessoas jurídicas sem configurar um vínculo empregatício.

Com base nessas informações, surgiu a seguinte problemática: Como a pejetização tem influenciado as dinâmicas jurídicas das relações de emprego no Brasil, e de que maneira o ordenamento jurídico pode ser aprimorado. Desse modo, o estudo tem como objetivo analisar os impactos da pejetização nas relações de emprego no contexto brasileiro, sob uma perspectiva jurídica, buscando identificar as lacunas legais, as consequências para os trabalhadores e as possíveis alternativas normativas que promovam relações de trabalho mais justas e equitativas.

A metodologia da pesquisa constituiu-se de qualitativo e bibliográfico, uma vez que se construiu através de pesquisas em artigos, teses, dissertações e livros, uma vez que, considera a pesquisa científica está presente em todo campo da ciência. Ela é um processo de investigação para solucionar, responder ou aprofundar sobre uma indagação no estudo de um fenômeno.

Destarte, a relevância jurídica desta pesquisa repousa na necessidade de compreender e interpretar os desdobramentos legais da pejetização, investigando como ela se adequa ou contrapõe às normativas trabalhistas vigentes. No âmbito acadêmico, esta pesquisa contribuirá para a construção de conhecimento, preenchendo lacunas existentes na literatura jurídica sobre o tema. Além disso, a relevância social emerge da necessidade de promover uma discussão aprofundada sobre os efeitos da pejetização na vida dos trabalhadores e na estrutura do mercado de trabalho, considerando as implicações para a sociedade como um todo.

Assim, esta pesquisa busca não apenas identificar os impactos da pejetização, mas também fornecer subsídios para reflexões críticas e propostas de aprimoramento do arcabouço jurídico, visando salvaguardar os direitos dos trabalhadores e promover relações laborais mais justas e equitativas.

Por fim, a partir desta introdução se abordará sobre a pejetização nas relações de emprego, bem como a evolução histórica da pejetização no Brasil; sobre conceitos e características; logo em seguida sobre os aspectos jurídicos da pejetização no contexto trabalhista brasileiro; além da adaptação da terceirização nas dinâmicas laborais e sua racionalização pós-reforma trabalhista, tal como sobre a evolução das dinâmicas laborais com a flexibilização da terceirização, além das razões que embasam a flexibilização das relações laborais; abordando análises de casos e jurisprudências; por fim, apontando as devidas considerações finais.

5952

1 PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O fenômeno da “pejetização” surgiu como uma nova modalidade de contratação que consiste em o empregador determinar que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica e assim ser tratado como uma empresa para prestação de serviço e não como empregado. A finalidade é descaracterizar a relação de emprego para aumentar os lucros e diminuir despesas, deixando de lado as obrigações trabalhistas e garantias asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que não havendo relação de emprego, então a relação será regida pelo Código Civil.

1.1 Evolução histórica da pejetização no Brasil

A evolução histórica da pejetização no Brasil reflete transformações significativas nas práticas laborais e nas relações de trabalho ao longo das últimas décadas. Esse fenômeno, que se intensificou nas últimas duas a três décadas, tem suas raízes em mudanças econômicas, sociais e legislativas que marcaram o país.

Na década de 1990, o Brasil experimentou um período de reformas econômicas, incluindo a abertura comercial e a estabilização da moeda. Esse contexto foi marcado pela busca por maior flexibilidade nas relações de trabalho, visando tornar as empresas mais competitivas em um ambiente globalizado. Nesse cenário, para Fonseca, VGN (2020) a pejotização começou a ganhar espaço como uma estratégia para reduzir custos e flexibilizar a força de trabalho.

A década de 2000 testemunhou um aumento significativo na terceirização e na busca por formas alternativas de contratação de mão de obra. Empresas, em busca de agilidade e redução de encargos trabalhistas, viram na pejotização uma solução atraente. Assim, Almeida, ALP (2019) aduz que “a terceirização, aliada à criação de pessoas jurídicas para contratação de profissionais, tornou-se uma prática cada vez mais comum, especialmente em setores como tecnologia, comunicação e serviços”.

Nesse sentido, considera-se que essa transição é marcada por um aumento expressivo na terceirização e na busca por formas de alternativas de contratação, onde a pejotização se destaca como uma solução atrativa para empresas em busca de agilidade e redução de despesas trabalhistas.

Essa importância do contexto legislativo facilitou a terceirização e flexibilizou aspectos das relações de trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017, por exemplo, trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, facilitando a terceirização e flexibilizando alguns aspectos das relações de trabalho. Essa flexibilização, no entanto, gerou preocupações quanto à precarização das condições de trabalho e à fragilização dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, levanta-se a ressalva de que essa flexibilização suscita preocupações, especialmente no que diz respeito à possível precarização das condições de trabalho e à fragilização dos direitos dos trabalhadores. Essa interação complexa entre fatores econômicos, práticas empresariais e mudanças legislativas destaca a necessidade de uma análise cautelosa dos impactos da pejotização no panorama laboral brasileiro

Além disso, a própria conjuntura econômica e as demandas do mercado de trabalho contribuíram para a consolidação da pejotização. O crescimento do empreendedorismo individual e a busca por profissionais altamente especializados em setores específicos foram elementos que impulsionaram a preferência por contratações via pessoas jurídicas.

Contudo, a evolução da pejotização não se dá de forma linear, e há uma constante dinâmica entre práticas empresariais, regulamentações governamentais e movimentos sociais. Nos últimos anos, tem havido uma conscientização crescente sobre os impactos negativos da

pejotização, levando a debates sobre a necessidade de regulamentações mais rigorosas para proteger os direitos dos trabalhadores.

1.2 Conceito e Características

A pejotização, fenômeno cada vez mais presente nas relações de emprego contemporâneas, destaca-se no cenário empresarial brasileiro. Diversas empresas têm adotado essa modalidade de contratação como uma estratégia para reduzir seus custos, muitas vezes às expensas exclusivas do trabalhador.

Para Simões, RM (2022) a pejotização caracteriza-se como uma relação entre empregador e empregado, na qual este último é apresentado como prestador de serviços por meio de um contrato com uma pessoa jurídica. Essa prática visa principalmente reduzir a incidência de encargos trabalhistas.

Nesse sentido, a Lei nº11.196/2005 considera a pejotização uma legalização no ordenamento jurídico brasileiro, conforme o artigo 129 que determina:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou 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.

5954

Assim, este estabelece que tais serviços, mesmo quando realizados de forma personalíssima, seja por sócios ou funcionários da sociedade prestadora de serviços, ficam sujeitos apenas à legislação aplicável às pessoas jurídicas. Essa disposição implica que, para os impostos fiscais e previdenciários, a natureza personalíssima do serviço não altera a categorização jurídica da prestadora de serviços.

No entanto, a referência ao artigo 50 do Código Civil salienta a importância de se observar a autonomia patrimonial da pessoa jurídica, indicando que a descon sideração da personalidade jurídica pode ocorrer em situações específicas. Essa busca pela legislação fornece clareza e orientação para as relações comerciais que envolvem a prestação de serviços intelectuais, buscando garantir uma abordagem consistente e justa no tratamento fiscal e previdenciário dessas atividades.

No âmbito dessa prática, observa-se a transformação das relações laborais, outrora caracterizadas por subordinação, habitualidade e pessoalidade, em acordos comerciais nos quais o trabalhador assume a posição de prestador de serviços autônomo. Para Hernandez, JN (2018),

apesar das potenciais vantagens para as empresas, surgem questionamentos substanciais em relação aos direitos trabalhistas e à segurança social dos trabalhadores.

A ausência de um contrato de trabalho formal é uma característica frequentemente associada à pejetização, resultando na desvinculação do trabalhador das proteções legais inerentes ao emprego formal. Os trabalhadores, nesse contexto, agem como autônomos ou prestadores de serviços, em vez de serem considerados empregados.

Além disso, a pejetização implica na contratação do trabalhador como pessoa jurídica, exigindo a constituição de um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e a emissão de notas fiscais pelos serviços prestados. Para Pereira, L (2022), essa prática frequentemente se relaciona à flexibilidade nas relações de trabalho, permitindo às empresas ajustar a quantidade de serviços conforme a demanda, contornando, assim, a rigidez das leis trabalhistas tradicionais.

Essa flexibilidade na maioria das vezes retrata o interesse do empregador em, deixar de pagar aos trabalhadores benefícios, e outros direitos trabalhistas fundamentados pela CLT. A pejetização em alguns casos é usada pelos empregadores com intuito de praticar evasão de obrigações do contrato de trabalho e até mesmo obrigações fiscais.

Diante disso, a pejetização, embora represente uma alternativa para empresas se adaptarem à dinâmica do mercado, levanta sérias preocupações relacionadas à precarização do trabalho e à desvalorização dos direitos trabalhistas. Essa prática desafia os fundamentos do emprego formal, exigindo uma análise crítica e aprofundada de suas implicações nas relações de emprego e no campo jurídico.

5955

Compreender as características da pejetização é crucial para um debate informado sobre a necessidade de ajustes normativos que assegurem justiça e equidade no ambiente de trabalho contemporâneo.

2 ASPECTOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO NO CONTEXTO TRABALHISTA BRASILEIRO

Para Ferreira, VR e Santos, MN (2021) a pejetização, no contexto trabalhista brasileiro, é um fenômeno que tem suscitado debates intensos no campo jurídico e empresarial. Esse termo refere-se à prática de contratação de profissionais como Pessoas Jurídicas (PJ) em vez de mantê-los vinculados como empregados, muitas vezes com o intuito de reduzir encargos sociais e trabalhistas para as empresas. Apesar de ser uma prática comum em diversos setores, a pejetização levanta diversas questões jurídicas.

Um dos principais aspectos jurídicos envolvidos na pejetização é a possibilidade de descaracterização do vínculo empregatício. Embora a legislação brasileira defina critérios claros para a caracterização do emprego, a pejetização muitas vezes busca contornar essas normativas.

Nesse sentido, conforme Oliveira, AA (2022), os tribunais têm se deparado com a necessidade de analisar cada caso individualmente, levando em consideração elementos como subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

Entende-se que essa prática de contratação de profissionais como pessoas jurídicas, em vez de manter os compromissos como empregados, é frequentemente empregada com o objetivo de reduzir encargos sociais e trabalhistas para as empresas. Apesar de sua presença comum em diversos setores, a pejetização suscita diversas questões jurídicas. Outrossim, a complexidade dessas análises ressalta a necessidade de uma abordagem cuidadosa para equilibrar os interesses das empresas e garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, a pejetização pode implicar em evasão de encargos trabalhistas e previdenciários, o que levanta preocupações com relação à justiça social e à proteção do trabalhador. A legislação trabalhista brasileira estabelece uma série de direitos e garantias para os empregados, visando assegurar condições dignas de trabalho.

Quando ocorre a pejetização de forma inadequada, há o risco de prejudicar esses direitos e desequilibrar as relações laborais. Assim, é notório que as preocupações sociais e legais associadas à prática da pejetização, evidenciando impactos potenciais negativos sobre a justiça social e a proteção dos trabalhadores. Ao permitir a evasão de contribuições trabalhistas e previdenciárias, a pejetização pode comprometer os direitos e garantias da legislação trabalhista brasileira, minando as condições dignas de trabalho que são buscadas.

Em síntese, a pejetização no contexto trabalhista brasileiro envolve uma complexidade jurídica considerável. A busca por uma relação equilibrada entre empregadores e empregados, aliada ao respeito às normas trabalhistas e fiscais, é essencial para assegurar uma prática laboral justa e sustentável. O diálogo entre os diversos atores envolvidos, incluindo legisladores, judiciário, empresas e trabalhadores, é fundamental para o desenvolvimento de soluções que conciliem os interesses das partes e promovam um ambiente de trabalho saudável e legalmente respaldado.

3 A ADAPTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS DINÂMICAS LABORAIS E SUA RACIONALIZAÇÃO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

No contexto da evolução legislativa e das transformações nas relações trabalhistas, é imperativo explorar as nuances relacionadas à flexibilização da terceirização. Passa-se a analisar as mudanças significativas que ocorreram com a flexibilização da terceirização nas relações do trabalho.

A Reforma Trabalhista no Brasil, que ocorreu em 2017, trouxe mudanças nas regras e na regulamentação da terceirização, permitindo que as empresas terceirizem atividades-fim. Isso levou a uma maior adoção da terceirização nas dinâmicas laborais, com empresas buscando reduzir custos e aumentar a flexibilidade.

A racionalização pós-reforma trabalhista refere-se à busca por eficiência e otimização dos processos de terceirização. As empresas estão procurando formas de maximizar os benefícios da terceirização, como a especialização dos prestadores de serviços, redução de encargos trabalhistas e maior agilidade na contratação e demissão de funcionários.

3.1 A evolução das Dinâmicas Laborais com a Flexibilização da Terceirização

Com a promulgação da reforma trabalhista, Lei 13.467/17, a Lei nº 6.019/1974 passou por uma modificação que impulsionou a prática da terceirização ao flexibilizar restrições e controles anteriormente vigentes. A terceirização, caracterizada pela contratação de uma empresa por outra para fornecer mão de obra, tornou-se um tema polêmico, especialmente ao expandir sua validade para as atividades principais das empresas contratantes, anteriormente restritas a atividades secundárias.

5957

Conforme o Art. 4º-A da Lei 6.019/74, alterado pela Reforma Trabalhista, a terceirização é definida como a transferência, pela contratante, da execução de suas atividades, inclusive a principal, para uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços.

Essa flexibilização, introduzida pela Lei nº 6.019/1974, trouxe controvérsias significativas, com empresas utilizando essas modalidades como meio de contornar princípios jurídicos fundamentais do direito do trabalho. Para Maeda, P (2017), a terceirização envolve uma relação triangular ou trilateral, na qual o trabalhador da empresa prestadora de serviços realiza suas atividades para o tomador.

A modalidade, introduzida pela Lei nº 6.019/1974, gerou controvérsias substanciais, sendo algumas empresas acusadas de utilizar essa prática para contornar princípios jurídicos fundamentais do direito do trabalho. A natureza triangular ou trilateral da terceirização, onde o trabalhador da empresa prestada de serviços desempenha suas funções para o tomador. A flexibilização introduzida por essa legislação levanta questões importantes sobre a proteção dos

direitos dos trabalhadores e a necessidade de regulamentação adequada para equilibrar os interesses das empresas com a segurança dos direitos trabalhistas.

O debate em torno da terceirização ilustra a complexidade das relações de trabalho no cenário contemporâneo, onde a busca pela eficiência empresarial muitas vezes colide com as garantias e proteções trabalhistas.

Uma das principais mudanças, conforme Delgado, MG (2020), está na possibilidade de as empresas terceirizadas realizarem as atividades principais da contratante. É notório que uma das principais alterações permite que as empresas terceirizadas realizem as atividades principais da contratante, levantando preocupações sobre a precarização nas relações de trabalho e a possível exclusão das condições laborais.

A argumentação de que atividades essenciais não deveriam ser repassadas para terceiros, especialmente em um contexto de mudanças tecnológicas, destaca a sensibilidade em torno dessa flexibilidade.

Outra inovação relevante é o que dispõe a lei n. 13.467/2017 sobre a não obrigatoriedade de isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa contratante, o que desconsidera o princípio constitucional da não discriminação. Essas mudanças refletem a complexidade das questões relacionadas à terceirização e suscitam debates sobre os impactos nas condições de trabalho e na equidade salarial, ampliando a discussão sobre as implicações sociais da legislação trabalhista pós-Reforma.

5958

Em suma, a flexibilidade introduzida pelas mudanças na legislação, aliada à jurisprudência favorável à terceirização em atividades-fim, levanta questões críticas sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a estabilidade nas relações de trabalho. O debate persiste, destacando a necessidade de equilibrar a flexibilidade empresarial com a garantia de condições justas e seguras para os trabalhadores.

3.2 Razões que Embasam a Flexibilização das Relações Laborais

O posicionamento inicialmente expresso pela classe empresarial argumenta que as leis trabalhistas no Brasil, devido à sua lentidão e complexidade burocrática, estão gerando impactos adversos nas decisões empresariais. Esse discurso destaca que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém 900 artigos detalhando minuciosamente os direitos e obrigações trabalhistas, sendo em grande parte voltada para a defesa dos interesses dos trabalhadores.

Conforme essa perspectiva, a Constituição Federal de 1988 também é mencionada, com mais de 65 dispositivos e outros de base transitória, totalizando aproximadamente mil artigos

desdobrados em diversos incisos e parágrafos. Silveira, L (2021), adiciona que, são citadas as diretrizes da Organização Mundial do Trabalho em nível internacional e as determinações do Ministério Público do Trabalho, as quais apresentam numerosas diretrizes no âmbito da legislação trabalhista.

O argumento que respalda esses modelos de contratos fundamenta-se na justificativa do aumento da diversidade no mercado de trabalho e suas relações. Um exemplo disso é a simplificação dos procedimentos relacionados às demissões, favorecendo a imediata redução da possibilidade de os trabalhadores recorrerem aos seus direitos na Justiça do Trabalho.

O que está sendo defendido para as mudanças nas relações de trabalho baseia-se na concepção de que a CLT está desatualizada para os tempos atuais, e a modernização dela poderia proporcionar muitos benefícios ao estabelecer, em termos legais, novas formas contratuais alinhadas com as modalidades emergentes resultantes do avanço tecnológico. Contudo, para MAEDA, P (2017), o discurso pode ser descrito como lacunar, partindo da premissa de que uma verdadeira modernização nas relações de trabalho não deveria ocorrer à custa da precarização do trabalho, conforme delineado pelas diretrizes da lei de reforma trabalhista.

Compreende-se que o correto seria que a modernização das relações de trabalho fosse feita sem precarizar o trabalho, respeitando as diretrizes da lei de reforma trabalhista.

5959

Outro ponto explorado na justificação da reforma trabalhista é a suposta limitação dos direitos assegurados pela CLT a apenas alguns trabalhadores, deixando de fora subempregados e informais. Para Cassar, VB e Borges, LD, essa perspectiva defende que a flexibilização cria formas precárias de trabalho, oferecendo maior segurança jurídica aos empresários em detrimento dos trabalhadores.

O texto aborda as propostas de mudanças nas relações de trabalho com base na ideia de que a CLT está desatualizada para os tempos atuais, defendendo a necessidade de modernização para se adequar às modalidades emergentes resultantes do avanço tecnológico. No entanto, aponta para uma lacuna no discurso ao destacar que qualquer modernização não deveria resultar na precarização do trabalho, conforme preconizado pela lei de reforma trabalhista.

A discussão também abrange a suposta limitação dos direitos assegurados pela CLT a apenas alguns trabalhadores, deixando de fora subempregados e informais. Essa perspectiva levanta a preocupação de que a flexibilização pode criar formas precárias de trabalho, proporcionando maior segurança jurídica aos empresários em detrimento dos trabalhadores.

Ademais, é destacado a necessidade de um equilíbrio cuidadoso entre a modernização das leis trabalhistas e a proteção dos direitos e condições laborais dos trabalhadores, evidenciando as tensões subjacentes nas discussões sobre reformas no cenário trabalhista.

Para Fernandes, JUJ (2018) há também a comparação internacional, argumentando que legislações mais enxutas de outros países, com foco em direitos fundamentais e negociação coletiva, proporcionam vantagens às empresas sem afetar diretamente as consequências adversas. Alega-se que a burocracia e as regulamentações protetivas oneram as empresas, gerando custos elevados. Diante disso a comparação internacional destaca a eficácia da legislação mais simples, tendo como foco direitos fundamentais e negociação coletiva, como vantajosas para as empresas.

Outra justificativa reside nos litígios judiciais, apontando para os custos tanto para as empresas quanto para os cofres públicos. Para Silveira, L (2021) a sobrecarga da Justiça do Trabalho em lidar com inúmeras ações individuais e coletivas motiva a manutenção da reforma, visando um ordenamento mais eficiente.

Essa perspectiva argumenta que a burocracia e regulamentações protetivas oneram as empresas, resultando em custos elevados. Além disso, aponta-se para os litígios como uma questão, alegando que a sobrecarga da Justiça do Trabalho com a gestão de inúmeras ações individuais e coletivas gera custos significativos para as empresas e os cofres públicos. A manutenção da reforma é justificada com o objetivo de alcançar um ordenamento mais eficiente.

5960

Ainda, insta salientar que o discurso de que a legislação trabalhista brasileira não evoluiu adequadamente para acompanhar as mudanças no cenário empresarial, mantendo-se inflexível.

A falta de alternativas para as relações de trabalho tradicionais, segundo Carvalho, AL (2020), teria motivado a busca por uma legislação mais flexível, proporcionando maior margem de manobra para as empresas lidarem com custos e obrigações trabalhistas.

O argumento central é que a flexibilização proporcionaria vantagens econômicas e operacionais ao capital, mesmo que isso resultasse na redução dos direitos dos trabalhadores. Essa perspectiva ressalta a complexidade das relações trabalhistas e as implicações sociais da flexibilização legislativa.

4 ANÁLISES DE CASOS E JURISPRUDÊNCIAS

As análises de casos e jurisprudências desempenham um papel crucial na compreensão e delineamento dos contornos jurídicos que envolvem a pejotização nas relações de emprego. A multiplicidade de situações enfrentadas pelos Tribunais oferece um panorama enriquecedor para

a construção de argumentos jurídicos consistentes e para a definição de limites e responsabilidades no que tange a essa prática.

Ao examinar casos emblemáticos que foram levados aos Tribunais, percebe-se que a pejotização muitas vezes é questionada no que diz respeito à sua conformidade com a legislação trabalhista vigente. Situações em que a transformação de vínculos empregatícios em contratos de natureza empresarial se dá de forma disfarçada ou apenas no papel, sem efetiva autonomia do prestador de serviço, têm sido alvo de atenção judicial.

A jurisprudência, por sua vez, tem evoluído para reconhecer a ilegalidade da pejotização quando esta configura um mero subterfúgio para sonegação de direitos trabalhistas. Tribunais têm firmado entendimento de que a autonomia do trabalhador deve ser real e efetiva, não se limitando a formalidades contratuais. Isso implica na necessidade de uma análise contextual, considerando as características específicas de cada relação de trabalho.

A responsabilidade das empresas contratantes também é um ponto central nas análises de casos e jurisprudências. Em diversos julgamentos, os tribunais têm se inclinado a responsabilizar as empresas pelo reconhecimento do vínculo empregatício nos casos de pejotização, especialmente quando fica evidente que a contratação como Pessoa Jurídica é uma imposição unilateral e não uma escolha efetiva do trabalhador.

5961

Nesse sentido, a presente seção traz uma análise aprofundada de casos paradigmáticos envolvendo a chamada "pejotização" no contexto trabalhista. Como por exemplo, sobre a decisão proferida pela juíza Lucilea Lage Dias Rodrigues, que atua na 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Senão veja-se:

EMENTA. DANO MORAL. Elevada ao âmbito constitucional, a reparação do dano moral está prevista no inciso V do art. 5º da CR/88, que assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Encontra amparo, também, no inciso X do mesmo art. 5º, que assim dispõe: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O caso em questão refere-se a um professor que, após atuar por aproximadamente três anos em uma instituição de ensino como empregado, teve seu contrato rescindido. De maneira surpreendente, apenas cinco dias após o término desse vínculo, o professor foi recontratado para prestar serviços como pessoa jurídica, permanecendo nessa condição até outubro de 2016.

Ao analisar as provas, especialmente depoimentos testemunhais, a juíza Lucilea Lage Dias Rodrigues concluiu pela evidente subordinação na prestação de serviços do professor, persistindo mesmo após a alteração contratual. A magistrada reconheceu, na sentença, o vínculo

de emprego entre o professor e a instituição de ensino durante o período em que atuou como pessoa jurídica, determinando o pagamento dos direitos trabalhistas correspondentes.

A juíza classificou o caso como típico de "pejotização", uma prática na qual os empregados são contratados como pessoas jurídicas para burlar a legislação trabalhista. No entendimento da juíza, o princípio da "primazia da realidade" deve prevalecer, colocando os fatos concretos acima do contrato formal de prestação de serviços.

O depoimento do representante da instituição de ensino foi crucial, reconhecendo que o professor continuou desempenhando as mesmas atividades, com a instituição assumindo os riscos da atividade, incluindo custos com passagens, hospedagem e alimentação.

A juíza ressaltou que cabia à instituição de ensino demonstrar que não houve relação de emprego após a mudança contratual, ônus que não foi cumprido. Destacou a inexistência de elementos capazes de comprovar uma alteração substancial nas condições de trabalho do professor.

O acórdão proferido pela Quinta Turma do TRT mineiro confirmou a sentença, reforçando a conclusão de que o professor, mesmo após a mudança contratual, continuou a exercer suas atividades com subordinação inerente.

Atualmente, o caso aguarda julgamento no Tribunal Superior do Trabalho (TST),

representando um exemplo relevante na discussão sobre "pejotização" e suas implicações no cenário jurídico e trabalhista.

Outro caso em questão aborda sobre um agravo em agravo de instrumento em recurso de revista e trata do reconhecimento de vínculo empregatício, especificamente no contexto da prática conhecida como "pejotização".

Ementa

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FRAUDE. PEJOTIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA (SÚMULA 126 DO TST). Nº do Processo Ag-AIRR XXXXX - 83.2016.5.04.0013. O Tribunal Regional, no exame da prova produzida (oral e documental), concluiu que restou amplamente comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade do autor à demandada em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da requerida de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada. Não se desconhece que o Supremo Tribunal Federal tem considerado lícita a terceirização por pejotização, conforme julgamento das Reclamações 39.351 e 47.843. Todavia, importante destacar que o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a licitude da terceirização (pejotização) depende da ausência de fraude, ao destacar que "são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego

com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.". No caso em exame, o Tribunal Regional constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização). Não resolveu a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício com fundamento em prestação de serviços na atividade-fim da reclamada. Assim, não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual foi negado seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento.⁴

No caso em questão, o Tribunal Regional, ao analisar a prova produzida (testemunhal e documental), concluiu que o autor da ação não apenas prestava serviços permanentes, habituais, onerosos e subordinados à empresa demandada, mas também que esta exigia a constituição de empresas (pejotização) pelos empregados para viabilizar a prestação de serviços subordinados.

A ementa destaca que o Supremo Tribunal Federal (STF) tem considerado lícita a terceirização por pejotização, conforme decisões nas Reclamações 39.351 e 47.843. No entanto, ressalta que a licitude dessa prática depende da ausência de fraude. O Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a terceirização (pejotização) é lícita apenas quando não há relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, evitando subordinação, horários fixos e outras características típicas de um contrato de trabalho.

No caso específico, o Tribunal Regional constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização) e não chegou a uma conclusão sobre a existência de vínculo empregatício com base na prestação de serviços na atividade-fim da reclamada. Portanto, a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento foi mantida, indicando que o tribunal não identificou motivos para reverter a decisão anterior. O agravo foi negado provimento.

5963

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa, foi realizada uma análise aprofundada sobre os impactos da pejotização nas relações de emprego, destacando sua relevância no contexto jurídico brasileiro. Nosso objetivo primordial foi compreender como a pejotização tem influenciado as dinâmicas jurídicas das relações de emprego no Brasil e explorar possíveis caminhos para o aprimoramento do ordenamento jurídico diante desse fenômeno.

Os resultados obtidos indicaram que a pejotização, quando utilizada como artifício para contornar as regulamentações trabalhistas e previdenciárias, configura-se como uma prática prejudicial aos direitos dos trabalhadores. O reconhecimento de vínculo empregatício em

⁴ <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1842108843>

situações de aparente contratação como pessoa jurídica demonstra a necessidade de atenção e regulamentação mais efetiva por parte do ordenamento jurídico.

Ao analisar os impactos da pejetização, foi identificado que, apesar de o Supremo Tribunal Federal considerar lícita a terceirização por meio dessa prática, a licitude está condicionada à ausência de fraude. As considerações do Ministro Luís Roberto Barroso ressaltam a importância de garantir que não haja relação de emprego disfarçada, mantendo a essência da relação de trabalho autônomo.

Nossas reflexões sugerem que o ordenamento jurídico brasileiro pode ser aprimorado por meio de medidas que coíbam práticas fraudulentas, promovam a transparência nas relações de trabalho e garantam efetivamente os direitos dos trabalhadores, sem comprometer a autonomia do empreendedorismo legítimo. Essa melhoria pode ser alcançada por meio de revisões legislativas que fortaleçam a fiscalização, estabeleçam critérios mais claros para a distinção entre trabalho autônomo e relação de emprego e reforcem a aplicação do princípio da primazia da realidade nas análises judiciais.

No entanto, é importante salientar que a pejetização em si não é ilegal, se usada de forma correta, dentro dos limites que a lei impõe. Entretanto o intuito é combater a pejetização irregular, no qual ocorre no momento da contratação que visa burlar os direitos trabalhistas. Diante disso algumas medidas poderão ser adotadas para o controle, como por exemplo: fiscalização e atuação, fortalecimento dos sindicatos, educação e conscientização e dentre outros.

Conclui-se, portanto, que a pejetização, quando utilizada como estratégia para precarizar direitos trabalhistas, demanda uma resposta eficaz do sistema jurídico. O aprimoramento das normas e práticas legais é crucial para assegurar relações de emprego mais justas e equitativas, alinhadas com os princípios fundamentais que regem o universo laboral no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 19. Ed, São Paulo: Rideel, 2019.

BASTOS, C. L; KELLER, V. **Aprendendo a metodologia científica**. Petrópolis: Vozes. 1995.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas. A pejetização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. **Revista TST**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171, abr./jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Brasília, DF, 21 nov. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11196.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de Jul. de 2017.** Reforma Trabalhista. Brasília, DF, Out. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 256.** Anexo do Regimento Interno, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/sumulas/sumula-n-256-do-stf/1289712431>. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). **Recurso Ordinário Trabalhista.** RO XXXXX059720175030017. Justiça do Trabalho constata pejetização e reconhece a relação de emprego em caso de professor que atuava em cursos jurídicos. Justiça do Trabalho.

CARVALHO, André Luis de. **Pejetização: A empresa individual como força de trabalho.** 1. ed. São Paulo: CRV, 2020.

5965

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista.** Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. 1. ed. São Paulo: Editora Método, 2017.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social.** 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho,** 9. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **Terceirização - legislação, doutrina e jurisprudência.** 2. ed. São Paulo: Fórum, 2018.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. **Pejetização e relações de trabalho.** Revista de Ciências Sociais e Política/trabalho. v. 1, n.54, p. 99-116, 2021.

FONSECA, Vinicius Gabriel Nunes, **A Pejotização no Mercado de Trabalho Contemporâneo.** Rio de Janeiro, 2020, 69 f. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15296/1/VGNFonseca.pdf>

HERNANDEZ, Julianna do Nascimento. **Empresas e Direitos Humanos:** Uma análise das violações de direitos elementares trabalhistas. Trabalho de conclusão de curso (monografia em direito), Universidade Federal de Minas Gerais – BH, 2018, 48 f.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zeros direitos.** Trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento.** 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

OLIVEIRA, Adriana Almeida. **Os impactos da pejotização nas relações de trabalho.** Trabalho de conclusão de curso (Monografia em Direito), Universidade São Judas, São Paulo, 2022. 42 f.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica.** 1. Ed. São Paulo: Casa do Direito, 2022.

5966

RODRIGUES, Tábata; OLIVEIRA, Omar Leal de. **O impacto dos encargos sociais e trabalhistas no resultado da empresa Joscil Equipamentos para Cereais Ltda.** Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ, 2014. Disponível em: <https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2017/11/O-impacto-dosencargos-sociais-e-trabalhistas-noresultadodaempresa-Joscil-Equipamentos-paraCereais-Ltda.pdf>. Acesso em: 19 set. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do trabalho esquematizado.** Coordenador Pedro Lenza – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVEIRA, L. **Gestão de Risco da Terceirização - Atualizada de acordo com a nova legislação trabalhista.** 1. ed. São Paulo: Editora do Direito do Trabalho, 2021.

SIMÕES, Raquel Moreira. **A pejotização nas relações de trabalho dos profissionais da saúde na perspectiva dos princípios trabalhistas.** Trabalho de conclusão de curso, (Monografia em Direito) da Faculdade de Direito de Vitória – FDV. Vitória, 2022, 37 f.