

JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA: A PEJOTIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Lucas André de Lima e Silva¹
Carlos Eduardo da Cruz Souza²
Ihgor Jean Rego³

RESUMO: A pejotização, prática na qual trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas em vez de empregados com carteira assinada, tem sido objeto de intensos debates no campo do Direito do Trabalho. Este artigo propõe uma análise da jurisprudência trabalhista sobre a pejotização, examinando-a sob a ótica dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. O estudo inicia-se com uma contextualização do fenômeno da pejotização e seus impactos na relação de trabalho, destacando as motivações por trás dessa prática e os efeitos negativos sobre os direitos e garantias dos trabalhadores. Em seguida, são apresentados os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, tais como a proteção ao trabalhador, a primazia da realidade sobre a forma, e a dignidade da pessoa humana. Esses princípios servem como referencial teórico para a análise da jurisprudência relacionada à pejotização. A partir da revisão da jurisprudência trabalhista, são identificadas decisões judiciais que reconhecem o vínculo empregatício nos casos de pejotização, aplicando o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Destaca-se também a preocupação dos tribunais em proteger os direitos dos trabalhadores e combater práticas abusivas, especialmente aquelas que visam fraudar a legislação trabalhista. Por fim, o artigo conclui ressaltando a importância da jurisprudência trabalhista na promoção da justiça social e na garantia dos direitos laborais, reafirmando a necessidade de aplicação dos princípios do Direito do Trabalho para enfrentar os desafios impostos pela pejotização. Este estudo contribui para o entendimento da pejotização no contexto jurídico brasileiro, oferecendo insights sobre as tendências jurisprudenciais e os princípios que orientam a proteção dos direitos dos trabalhadores frente a essa prática controversa.

3291

Palavras-chaves: Pejotização. Direito Do Trabalho. Jurisprudência. Princípio Fundamental.

ABSTRACT: Pejotização, a practice in which workers are hired as legal entities instead of formal employees, has been the subject of intense debate in the field of Labor Law. This article proposes an analysis of labor jurisprudence on pejotização, examining it from the perspective of the fundamental principles of Labor Law. The study begins with a contextualization of the phenomenon of pejotização and its impacts on the employment relationship, highlighting the motivations behind this practice and the negative effects on workers' rights and guarantees. Next, the fundamental principles of Labor Law are presented, such as worker protection, the primacy of reality over form, and the dignity of the human person. These principles serve as a theoretical framework for analyzing the jurisprudence related to pejotização. From the review of labor jurisprudence, judicial decisions are identified that recognize the employment relationship in cases of pejotização, applying the principle of the primacy of reality over form. Also noteworthy is the concern of the courts with protecting workers' rights and combating abusive practices, especially those that aim to defraud labor legislation. Finally, the article concludes by highlighting the importance of labor jurisprudence in promoting social justice and guaranteeing labor rights, reaffirming the need to apply the principles of Labor Law to face the challenges posed by pejotization. This study contributes to the understanding of pejotização in the Brazilian legal context, offering insights into jurisprudential trends and the principles that guide the protection of workers' rights in the face of this controversial practice.

¹Cursando o 10º de Direito no Centro Universitário São Lucas UNISL.

²Cursando o 10º de Direito no Centro Universitário São Lucas UNISL.

³ Orientador do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas UNISL.

Keywords: Pejotização. Labor Law. Jurisprudence. Fundamental Principle.

I – INTRODUÇÃO

A transição do sistema escravocrata para um sistema de remuneração em troca da força de trabalho marcou o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil. Contudo, novos desafios surgiram, como a concentração de capital em monopólios e a disparidade salarial, resultando em uma nova fase na sociedade do final do século XIX.

Anos mais tarde, a flexibilização das relações trabalhistas surge como uma resposta às rápidas transformações e mudanças decorrentes do avanço tecnológico e da globalização. A integração das pessoas em um contexto de concorrência em escala mundial impactou significativamente o mundo do trabalho, exigindo adaptações para lidar com as novas demandas da sociedade contemporânea

Nesse contexto, a maioria da população, especialmente a mais vulnerável, depende exclusivamente da venda de sua força de trabalho como meio de subsistência. A adaptação das relações de emprego ao contexto atual trouxe novos questionamentos sobre a normatização do direito laboral. Surgem demandas por trabalhadores que se adequem ao mundo neoliberal, que negociem suas condições de trabalho e se adaptem a contratos cada vez mais flexíveis.

3292

Dentre os desafios da fase contemporânea do Direito do Trabalho, destaca-se a pejotização, um fenômeno que busca eliminar a relação de emprego por meio da transformação da pessoa física em pessoa jurídica. Esse processo desconstitui a pessoa física do trabalhador, transferindo-a para uma estrutura jurídica, com o intuito de contornar as garantias trabalhistas.

Este artigo se propõe a analisar a jurisprudência trabalhista acerca da pejotização, considerando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Serão examinados casos emblemáticos julgados pelos tribunais superiores, como o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), para compreender os critérios adotados na diferenciação entre uma relação de trabalho legítima e a simulação por meio da contratação de pessoas jurídicas.

Por meio de uma revisão bibliográfica e jurisprudencial, este estudo busca aprofundar a compreensão sobre a pejotização e suas implicações para o Direito do Trabalho e para as relações laborais contemporâneas. A análise cuidadosa dessas questões é essencial para

enfrentar os desafios do mundo do trabalho atual e promover um ambiente laboral justo e equilibrado.

II – A PESSOA FÍSICA E A PESSOA JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO: BÁSICAS CONSIDERAÇÕES

Desde a Revolução Industrial, a utilização de mão de obra operária tem sido uma prática comum, onde os trabalhadores vendem seu trabalho em troca de um salário. Karl Marx destacou que os elementos fundamentais de todo trabalho incluem a atividade pessoal do homem, o objeto em que se exerce o trabalho e o meio pelo qual se exerce. Essa atividade, voltada para a produção de valores de uso e a adaptação dos meios exteriores às nossas necessidades, é uma exigência física da vida humana, comum a todas as formas sociais (MARX, 2002, p. 107 apud MARQUES, 2007, p. 20).

A Revolução Industrial trouxe consigo uma exponenciação da necessidade de força braçal, com jornadas de trabalho que chegavam a 14 a 18 horas por dia, em condições subumanas, tornando-se cada vez mais exaustivo para homens, mulheres e crianças. Para a maioria dos trabalhadores, representou uma mudança no modo e na intensidade da exploração sofrida, além de impor transformações no estilo de vida (THOMPSON, 1987, p. 23 apud ALLAN, 2010, p. 38).

As classes populares foram tratadas com desprezo e preconceito pelas elites, subjugadas tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade como um todo. Experimentaram uma supervisão ferrenha e uma restrição significativa de sua liberdade individual não apenas no trabalho, mas em todos os aspectos da vida, incluindo o lazer, as relações pessoais e a conduta moral (THOMPSON, 1987, p. 292 apud ALLAN, 2010, p. 28).

Allan (2010, p. 38) argumenta que essa abordagem reflete um processo de desumanização dos trabalhadores, tratados como máquinas e instrumentos para o enriquecimento capitalista. No entanto, ao longo do século XIX, surgiu a percepção da necessidade de elaboração de leis trabalhistas para enfrentar essa realidade, especialmente no que diz respeito à redução da jornada de trabalho.

No Brasil, visando defender os interesses dos trabalhadores, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, durante o período do Estado Novo, sob a presidência de Getúlio Vargas. A CLT unificou toda a legislação trabalhista então existente no país, regulamentando as relações

individuais e coletivas do trabalho (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - CASA CIVIL, 2011, p.01).

Assim, a questão do Direito do Trabalho surge para assegurar melhores condições aos trabalhadores, proporcionando-lhes segurança jurídica. A CLT visa normatizar as relações de trabalho, garantindo direitos e deveres tanto aos empregadores quanto aos empregados.

Em meio a essa evolução legislativa, a jornada de trabalho tem sido um ponto crucial. Desde a primeira grande greve em 1907, motivada pela busca de uma jornada de trabalho menor, até as demandas mais recentes por redução do tempo de trabalho, tem havido uma luta contínua pela garantia de condições dignas no ambiente laboral.

Em suma, o Direito do Trabalho, especialmente expresso na CLT no contexto brasileiro, busca equilibrar as relações entre a pessoa física (o trabalhador) e a pessoa jurídica (o empregador), proporcionando um ambiente de trabalho justo e seguro para ambos.

No Direito do Trabalho, a distinção entre pessoa física e pessoa jurídica desempenha um papel fundamental na definição das relações laborais e na garantia dos direitos dos trabalhadores. Essas duas entidades jurídicas possuem características distintas e implicam em diferentes responsabilidades e obrigações tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores.

No contexto do Direito do Trabalho, a pessoa física se refere ao trabalhador individual, aquele que realiza uma atividade laboral em benefício de outra pessoa ou empresa, mediante remuneração. Essa pessoa física é protegida por uma série de direitos trabalhistas estabelecidos em legislações específicas, como a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no Brasil. Entre esses direitos, estão a jornada de trabalho, o salário mínimo, o descanso semanal remunerado, férias, entre outros.

A pessoa física é o indivíduo em si, dotado de personalidade jurídica e capaz de exercer direitos e deveres na sociedade. No contexto trabalhista, a pessoa física é o trabalhador, o indivíduo que vende sua força de trabalho em troca de remuneração. A relação de emprego estabelecida entre a pessoa física e o empregador é regida por normas específicas do Direito do Trabalho, que visam proteger os direitos e garantias dos trabalhadores.

Pessoa física é o indivíduo, dotado de personalidade civil, titular de direitos e obrigações. Já pessoa jurídica é uma entidade constituída por uma ou mais pessoas físicas para realizar determinados objetivos, dotada de personalidade jurídica distinta daquelas que a compõem. (FARIAS, Cristiano Chaves de;

ROSENVOLD, Nelson. Curso de Direito Civil: Parte Geral e LINDB. 13^a ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2015. vol. 1, p. 86.)

Por outro lado, a pessoa jurídica é a entidade constituída por um grupo de pessoas ou por um indivíduo para realizar atividades econômicas, como empresas, sociedades, associações, entre outras. No contexto do Direito do Trabalho, a pessoa jurídica atua como empregadora, sendo responsável por contratar trabalhadores para desempenhar funções em suas atividades comerciais, industriais, de prestação de serviços, entre outras.

A pessoa jurídica é uma entidade abstrata, criada pela união de pessoas ou pelo Estado, com o objetivo de realizar atividades econômicas ou sociais. No contexto trabalhista, a pessoa jurídica pode atuar como empregadora, contratando trabalhadores para a realização de determinadas atividades. Nesse caso, a relação estabelecida entre a pessoa jurídica e o trabalhador pode variar de acordo com a natureza do contrato, podendo ser uma relação de emprego ou uma relação civil de prestação de serviços.

A pessoa jurídica é um ente abstrato, criado pela vontade humana, dotado de personalidade jurídica própria e distinta de seus membros, capaz de adquirir direitos e contrair obrigações em seu próprio nome, para a realização de atividades econômicas, sociais ou culturais. (Fonte: GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: parte geral. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. vol. 1, p. 163.)

É importante ressaltar que, no Direito do Trabalho, a distinção entre pessoa física e pessoa jurídica tem implicações diretas na proteção dos direitos dos trabalhadores. Enquanto a pessoa física, como trabalhador, possui garantias trabalhistas asseguradas pela legislação, como o direito ao salário-mínimo, férias remuneradas, licença-maternidade, entre outros, a pessoa jurídica, como empregadora, também é responsável por cumprir uma série de obrigações, como o pagamento de salários, a concessão de benefícios e a garantia de condições de trabalho adequadas.

A prática da "pejotização", na qual uma Pessoa Jurídica (PJ) é tratada como um funcionário regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), ganhou destaque no Brasil principalmente a partir das últimas décadas do século XX e início do século XXI, coincidindo com transformações no mercado de trabalho e na legislação trabalhista.

Nos anos 1990, com a abertura econômica e a adoção de políticas de flexibilização das relações de trabalho, houve um aumento significativo na terceirização de serviços e na contratação de profissionais autônomos ou como PJ. Essa prática se intensificou com a globalização e a busca das empresas por maior competitividade e redução de custos.

A partir dos anos 2000, com a popularização dos modelos de startups e empreendedorismo, e com o crescimento do uso de tecnologias digitais, a contratação de profissionais como PJ tornou-se ainda mais comum em diversos setores da economia, especialmente em áreas como tecnologia da informação, marketing digital, consultoria e prestação de serviços especializados.

III – O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

O fenômeno da pejotização refere-se à prática de contratar trabalhadores por meio de pessoas jurídicas (PJ), em vez de mantê-los como empregados diretos. Essa estratégia é frequentemente adotada por empresas com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e fiscais, flexibilizar as relações de trabalho e, em alguns casos, burlar as normas trabalhistas.

Para Reimannos contratos “atípicos” são criados como alternativa para a contratação tradicional do trabalho, com a pretensão de atender às demandas do mercado de trabalho em função da reestruturação produtiva. E com a crise econômica e o crescente desemprego passam a adquirir relevância como modelo de ocupação e de trabalho remunerado. Estes são, via de regra, contratos que causam alterações no tempo de duração da relação, seja diária, semanal ou mensal e também no grau de subordinação entre empregados e empregadores. (REIMANN, Marcos Francisco. Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho. Porto Alegre: Fabris, 2002, p. 144.)

Na pejotização, um trabalhador que, em condições normais, seria considerado um empregado direto, passa a atuar como prestador de serviços por meio de sua própria pessoa jurídica. Dessa forma, a empresa contratante não assume as responsabilidades trabalhistas e previdenciárias que teria caso o trabalhador fosse registrado como seu empregado, utilizando-se dessa prática o empregador evita o pagamento dos direitos trabalhistas presentes nas CLT, ferindo os direitos inerentes do trabalhador.

A imposição da "pejotização" ao empregado é uma arbitrariedade que viola explicitamente a finalidade da lei, que é protegê-lo de possíveis desrespeitos na relação laboral. Esse desrespeito visa principalmente a busca por maiores lucros, negligenciando os direitos mínimos do trabalhador (Picanço, 2012). De fato, como alerta Vitor Picanço (2012), nem todas as contratações via pessoa jurídica são ilegais. A ilegalidade surge quando são utilizados artifícios ardilosos com o intuito de fraudar as obrigações legais, o que prejudica diretamente os direitos do empregado.

Essa prática levanta uma série de questões éticas e jurídicas, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores. Ao serem contratados como pessoas

jurídicas, os trabalhadores perdem diversos direitos trabalhistas garantidos pela legislação, como jornada de trabalho regulamentada, pagamento de horas extras, férias remuneradas, entre outros. Além disso, a pejetização pode precarizar as condições de trabalho e contribuir para a desigualdade social, uma vez que os trabalhadores ficam desprotegidos e sujeitos a condições abusivas por parte das empresas contratantes.

Tal modalidade se pauta pelo discurso da liberdade das empresas em se desobrigar dos compromissos de gestão do trabalho, dos encargos e direitos sociais trabalhistas, forçando o trabalhador a constituir uma pessoa jurídica, registrando-a em seu nome, alterando assim sua personalidade jurídica. Esta situação transforma o assalariado em empresário, fazendo-o perder todos os direitos trabalhistas, visto que o contrato agora se dá entre empresas, sendo regido pelo direito comercial, relação na qual prevalece a igualdade entre as partes. (THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 46.)

No âmbito jurídico, a pejetização tem sido objeto de intensos debates e discussões nos tribunais trabalhistas. Os juízes têm buscado distinguir entre situações legítimas de prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas e casos em que há mera simulação de contratação para burlar as leis trabalhistas. Para isso, são considerados diversos fatores, como a subordinação do trabalhador, a exclusividade de prestação de serviços para uma única empresa, a autonomia na execução das atividades, entre outros.

3297

No que tange a legislação brasileira que rege o artigo 3º da CLT estabelece os critérios para definir quem é considerado empregado, destacando a dependência econômica e a subordinação jurídica como elementos fundamentais. Portanto, se um trabalhador é contratado como PJ, mas atua de forma não eventual e sob a dependência do empregador, pode caracterizar uma fraude à legislação trabalhista, conforme alertado por Vitor Picanço (2012). Tem vários malefícios com o artigo 7º, Inciso XIII da CF assegura o direito ao seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, o que pode ser comprometido para trabalhadores pejetizados, uma vez que não são considerados empregados formais, o artigo 13 da CLT determina a aplicação dos preceitos trabalhistas a todas as atividades econômicas, salvo exceções expressas, o que implica que mesmo profissionais liberais, quando contratados de forma subordinada e não eventual, devem ser regidos pela CLT, e os artigos 58 e 58-A da CLT tratam da jornada de trabalho e da possibilidade de regime de compensação de horas. A pejetização pode burlar essas regras ao não garantir os direitos de jornada de trabalho e de pagamento de horas extras aos trabalhadores.

Em suma, o fenômeno da pejetização apresenta desafios importantes para o Direito do Trabalho e para a garantia dos direitos dos trabalhadores. É necessário um acompanhamento constante da legislação e da jurisprudência, bem como a adoção de medidas efetivas para coibir práticas abusivas e garantir relações de trabalho justas e equilibradas.

IV - A PEJOTIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A análise da pejetização sob o prisma dos princípios do Direito do Trabalho é fundamental para compreender as implicações éticas, sociais e jurídicas desse fenômeno. Os princípios do Direito do Trabalho são os fundamentos que orientam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, visando garantir a proteção dos trabalhadores e a harmonia nas relações laborais.

Um dos princípios mais importantes nesse contexto é o da primazia da realidade sobre a forma, que estabelece que a verdadeira natureza de uma relação de trabalho deve prevalecer sobre a forma como foi contratada. Ou seja, mesmo que um trabalhador seja formalmente contratado como pessoa jurídica, se ficar comprovado que ele exerce suas atividades de forma subordinada e dependente da empresa contratante, caracterizando uma relação de emprego, ele deve ser reconhecido como tal, com todos os direitos trabalhistas correspondentes.

3298

Conforme Mario de La Cueva (2014, p. 65).

A existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado, porque [...] a aplicação do direito do trabalho depende cada vez menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva, cuja a existência é independente do ato que condiciona seu nascimento. Donde resulta errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com que as partes tiverem pactuado, uma vez que, se as estipulações consignadas no contrato não correspondem à realidade carecerão de qualquer valor. (Mario de La Cueva. 2014, p. 65).

Outro princípio relevante é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que determina que os direitos estabelecidos em lei não podem ser renunciados pelos trabalhadores, mesmo que haja acordo entre as partes. Assim, mesmo que um trabalhador concorde em ser contratado como pessoa jurídica em vez de empregado direto, ele não pode abrir mão dos direitos trabalhistas garantidos pela legislação.

De acordo com Américo Plá Rodríguez, o princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho. (RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. S.P.: LTr. 3 eds. Atual. 2000. p.35).

Além disso, o princípio da proteção ao trabalhador também é essencial na análise da pejetização. Esse princípio implica que as normas trabalhistas devem ser interpretadas de forma mais favorável ao trabalhador, visando compensar a sua condição de vulnerabilidade na relação de trabalho.

Esse princípio é baseado na ideia de que o empregado, frequentemente, possui menos poder de barganha em comparação com o empregador, podendo estar em uma posição de vulnerabilidade econômica e social. Portanto, as leis trabalhistas devem ser interpretadas de maneira ampla e favorável ao trabalhador, garantindo seus direitos mínimos, protegendo sua dignidade e assegurando condições de trabalho justas e seguras.

Na análise da pejetização, esse princípio se torna relevante porque a prática muitas vezes visa contornar ou reduzir os direitos trabalhistas, como benefícios previdenciários, FGTS, férias remuneradas e horas extras, ao contratar trabalhadores como pessoas jurídicas. Assim, a aplicação desse princípio pode ser usada para interpretar a legislação de forma a coibir essa prática e proteger os direitos dos trabalhadores.

Ao analisar a pejetização à luz desses princípios, torna-se evidente que essa prática pode violar diversos direitos trabalhistas e comprometer a proteção dos trabalhadores. A subordinação, a exclusividade de prestação de serviços para uma única empresa e a ausência de autonomia na execução das atividades são indícios de que a relação de trabalho é, na verdade, de emprego, mesmo que formalmente estabelecida como prestação de serviços por pessoa jurídica.

Portanto, é essencial que os tribunais trabalhistas estejam atentos aos princípios do Direito do Trabalho ao analisar casos de pejetização, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que as relações de trabalho sejam pautadas pela justiça e equidade.

V – PEJOTIZAÇÃO A LUZ DA JURISPRUDÊNCIA

A análise da pejotização à luz da jurisprudência é crucial para compreender como os tribunais têm interpretado e aplicado o Direito do Trabalho diante desse fenômeno. A jurisprudência, como conjunto de decisões reiteradas dos tribunais, desempenha um papel fundamental na definição dos rumos do Direito e na busca por uma interpretação uniforme e consistente das normas trabalhistas.

Nos últimos anos, os tribunais têm se deparado com diversos casos envolvendo a pejotização, nos quais trabalhadores são contratados por meio de pessoas jurídicas, em vez de serem formalmente empregados. Diante dessa realidade, a jurisprudência tem sido chamada a se posicionar sobre a legalidade e os limites dessa prática, especialmente em relação aos direitos trabalhistas dos envolvidos.

No que tange a jurisprudência a 1º turma afastou ilicitude de contratação de médicos como PJ por instituto Bahia, o Instituto sustentava, entre outros pontos, desrespeito ao entendimento do STF na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral (Tema 725), em que o Plenário assentou a licitude da terceirização.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) considerou essa prática como fraude à legislação trabalhista, pois identificou elementos que caracterizavam uma relação de emprego, como subordinação e pessoalidade. Essa decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No entanto, ao recorrer ao Supremo Tribunal Federal (STF) por meio de uma Reclamação (RCL), o IFF argumentou que a pejotização era lícita, citando decisões anteriores da Suprema Corte que reconheceram a legalidade da terceirização.

A relatora, ministra Cármen Lúcia, inicialmente julgou improcedente a reclamação, mantendo a decisão que considerava a pejotização fraudulenta. Porém, a maioria da Primeira Turma do STF, liderada pelo ministro Alexandre de Moraes, divergiu desse entendimento. Eles consideraram a pejotização como uma prática lícita, desde que estivesse em conformidade com a legislação trabalhista.

Essa decisão abre um importante precedente sobre a legalidade da pejotização, especialmente em setores onde essa prática é comum, como o da saúde. Além disso, destaca a necessidade de uma análise detalhada de cada situação, levando em consideração tanto os

aspectos formais quanto os aspectos materiais da relação de trabalho. A proteção aos direitos dos trabalhadores continua sendo um ponto central nesse debate, garantindo que práticas como a pejetização não sejam utilizadas para precarizar as condições de trabalho.

Um dos maiores casos de pejetização no Brasil atualmente, se trata da Receita Federal atuando artistas da TV Globo por suposta sonegação de impostos através de contratos "pejetizados" com a emissora. Alegou-se que a escolha por essa modalidade de contratação teria como objetivo reduzir os tributos a serem pagos. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (STF), em votação majoritária, considerou inconstitucional a autuação da Receita Federal contra esses artistas.

Os ministros do STF basearam sua decisão em argumentos que destacam a liberdade econômica e a possibilidade de organização das atividades produtivas de forma lícita, incluindo o uso de pessoas jurídicas para prestação de serviços artísticos e culturais. Argumentaram que as autoridades fiscais não podem presumir a existência de vínculo de emprego entre os artistas e a Globo, desconsiderando as escolhas feitas por eles de forma legal.

Essa decisão reflete um entendimento de que a "pejetização" não é ilegal, desde que respeitadas as normas trabalhistas e fiscais vigentes. Além disso, destaca a importância de considerar a autonomia das partes envolvidas e a necessidade de evitar interferências excessivas do Estado nas relações contratuais entre empresas e trabalhadores.

No entanto, é importante ressaltar que o caso tramita em sigilo, o que limita a análise de detalhes específicos. Ainda assim, a decisão do STF abre precedentes relevantes sobre a legalidade da "pejetização" em determinados contextos e reforça a importância de garantir o equilíbrio entre os interesses das partes envolvidas nas relações de trabalho.

Ao analisar a jurisprudência sobre a pejetização, é notável uma tendência dos tribunais em reconhecer a existência de vínculo de emprego nos casos em que fica configurada a subordinação jurídica, técnica e econômica do trabalhador em relação à empresa contratante. Ou seja, mesmo que o trabalhador seja formalmente contratado como pessoa jurídica, se ele estiver sujeito a ordens e controle da empresa, realizar suas atividades de forma exclusiva para ela e não possuir autonomia na execução do trabalho, a relação pode ser considerada de emprego.

Além disso, a jurisprudência tem sido sensível à necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores diante da pejetização, especialmente no que diz respeito ao recebimento

de verbas trabalhistas e previdenciárias. Os tribunais têm reconhecido a fraude trabalhista em casos de pejetização, especialmente quando há simulação da relação de trabalho para evitar o pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários.

No entanto, é importante ressaltar que cada caso é analisado de forma específica pelos tribunais, levando em consideração as particularidades e provas apresentadas pelas partes. Portanto, a jurisprudência sobre a pejetização continua em constante evolução, à medida que novos casos são julgados e novos entendimentos são formados pelos tribunais.

VI – CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, foi explorado a complexa intersecção entre a pejetização e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Foi iniciado a contextualização o fenômeno da pejetização e seus impactos na relação de trabalho, destacando suas motivações e os efeitos prejudiciais sobre os direitos dos trabalhadores. Em seguida, discutimos as considerações básicas sobre a distinção entre pessoa física e pessoa jurídica no âmbito do Direito do Trabalho, delineando o contexto normativo em que a pejetização ocorre.

Ao adentrarmos o cerne da questão, analisamos a pejetização sob a ótica dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, tais como a proteção ao trabalhador, a primazia da realidade sobre a forma e a dignidade da pessoa humana. Esses princípios serviram como referencial teórico para compreendermos as implicações éticas e legais dessa prática no ambiente laboral.

A pejetização representa uma prática controversa no campo das relações de trabalho, com implicações significativas tanto para os trabalhadores quanto para as empresas e para a sociedade em geral. Uma das principais problemáticas associadas à pejetização é a precarização das condições de trabalho.

Quando um trabalhador é contratado como pessoa jurídica (PJ) em vez de ser registrado como funcionário com carteira assinada, ele perde uma série de direitos e garantias trabalhistas previstos na legislação, tais como o pagamento de horas extras, férias remuneradas, décimo terceiro salário, licença-maternidade e outros benefícios sociais. Além disso, a pejetização muitas vezes é utilizada como uma estratégia para driblar obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte das empresas, o que contribui para a fragilização do sistema de proteção social e para a desigualdade no mercado de trabalho.

Outra problemática relacionada à pejotização é a ausência de proteção contra demissões arbitrárias e a falta de acesso a mecanismos de resolução de conflitos trabalhistas. Os trabalhadores contratados como pessoas jurídicas não têm direito ao seguro-desemprego nem podem recorrer à Justiça do Trabalho em caso de desrespeito aos seus direitos, uma vez que não são considerados empregados formais.

Além disso, a pejotização pode contribuir para a precarização das relações de trabalho de forma mais ampla, ao incentivar a substituição de empregados registrados por terceirizados ou prestadores de serviços autônomos, muitas vezes sem garantias de remuneração justa, segurança no trabalho ou condições dignas de emprego.

Portanto, a problemática da pejotização vai além das questões individuais de direitos trabalhistas, refletindo também em questões sociais, econômicas e jurídicas mais amplas, que demandam uma abordagem crítica e um debate sério sobre políticas públicas e regulamentações adequadas para proteger os direitos dos trabalhadores e promover relações de trabalho justas e equitativas.

Por fim, examinamos a jurisprudência trabalhista relacionada à pejotização, identificando decisões judiciais que reconhecem o vínculo empregatício nos casos de aparente autonomia do trabalhador como pessoa jurídica. Através desse exame, é notável a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho na proteção dos direitos dos trabalhadores e no combate a práticas abusivas que visam fraudar a legislação trabalhista.

Diante do exposto, fica claro que a jurisprudência trabalhista desempenha um papel crucial na promoção da justiça social e na garantia dos direitos laborais diante dos desafios impostos pela pejotização. É essencial que os princípios do Direito do Trabalho continuem a nortear as decisões judiciais, fornecendo um alicerce ético e legal sólido para a construção de um ambiente laboral mais justo, equitativo e respeitoso com os direitos humanos.

REFERÊNCIAS

ALLAN, N. A. **Direito do trabalho e corporativismo: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 38.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil: Parte Geral e LINDB. 13ª ed. rev., atual. e ampl. Salvador: **JusPodivm**, 2015. vol. 1, p. 86.

GOMES, A. M. C. **Autoritarismo e corporativismo no Brasil: intelectuais e construção do mito Vargas**. In: GOMES, Ângela Maria de Castro. *Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil, 1917-1937*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: parte geral**. 17. ed. São Paulo: **Saraiva**, 2017. vol. 1, p. 163.

HENDERSON, W. O. **A revolução industrial**. São Paulo: Verbo Edusp, 1979.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: **Atlas**, 2003.

MARX, 2002, p. 107 apud MARQUES. **O Capital**. São Paulo, Abril Cultural, Coleção “Os Economistas”. 2007, p. 20..

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. t. I. 19. ed. México: Porrúa, 2003.p. 65

MOCELLIN, R. Para compreender a história. São Paulo: **Editora do Brasil**, 1997.

MIGALHAS. **STF decide a favor da Globo em ações da Receita contra artistas PJs**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/399332/stf-decide-a-favor-da-globo-em-acoes-da-receita-contr-artistas-pjs>. Acesso em: 30 abr. 2024.

3304

NASCIMENTO, A. M. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: **Saraiva**, 2010.

NETO, J. S. **Direito coletivo do trabalho após a CF/88: teoria, jurisprudência, legislação, precedentes normativos do TST**. São Paulo: Led, 1998.

ORLICKAS, E. **Modelos de gestão: das teorias da administração à gestão estratégica**. Curitiba: IbepeX, 2010.

RAMOS FILHO, W. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

REIMANN, Marcos Francisco. **Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 2002, p. 144.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, J. A. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Símbolo, 1979.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. S.P.: LTr. 3 eds. Atual. 2000. p.35

SOTO, E. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. **São Paulo: Boitempo**, 2007, p. 46.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010. p. 23 apud ALLAN, p. 28 e 38.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Modelagem de projetos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.