

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**CRISTINA VELOSO DE CASTRO**

**JOSÉ QUERINO TAVARES NETO**

**IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente**: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Cristina Veloso De Castro, José Querino Tavares Neto, Ivandick Cruzelles Rodrigues – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-334-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

### **Apresentação**

O título sugere, um breve estudo da etimologia palavra trabalho, e, assim, o surgimento do conceito trabalho em si. A definição do termo meio ambiente com a consequente aplicação dele no campo do trabalho, formando, dessa forma, uma expressão de uso frequente nos meios jurídico, acadêmico e filosófico, na mídia em geral e por uma ainda pequena parte da sociedade atual preocupada com o destino do planeta, que é o meio ambiente de trabalho.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha.

# **A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DECORRENTES DA PEJOTIZAÇÃO: FATORES QUE CONTRIBUEM PARA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS.**

## **THE PRECARIOUSNESS OF WORK RELATIONS RESULTING FROM PEJOTIZATION: FACTORS THAT CONTRIBUTE TO THE VIOLATION OF SOCIAL RIGHTS.**

**Ayan Victor Diniz Xavier Batista  
Mariana Aparecida Adalberto de Carvalho**

### **Resumo**

O presente artigo analisa a precarização das relações de trabalho resultante da "pejotização" e os fatores que levam à violação de direitos sociais. Este tema, de grande relevância no cenário jurídico contemporâneo, é influenciado por questões econômicas, pela carga tributária e pela necessidade de uma legislação mais moderna e específica. A pesquisa se baseia em uma ampla revisão bibliográfica, incluindo teses, artigos e jurisprudências, com o objetivo de apresentar diferentes perspectivas sobre a violação de direitos. O estudo explora as causas e a persistência do fenômeno da pejotização, destacando a urgência de políticas ativistas e reformas legislativas para promover um ambiente de trabalho mais justo e digno. Com um referencial teórico que inclui doutrinadores como Delgado (2019) e uma análise histórica baseada em Marangoni (2012) e Barbosa e Paiva (2018), o artigo examina a legislação pertinente, como o Código Civil, a CLT e a Constituição Federal, além da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. O objetivo central é expor as razões que motivam a pejotização e enfatizar a importância de medidas legislativas para uma transformação positiva no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pejotização, Relações de trabalho, Direitos humanos, Precarização, Direito do trabalho

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article analyzes the precariousness of employment relationships resulting from pejotização (self-employment) and the factors that lead to the violation of social rights. This topic, of great relevance in the contemporary legal landscape, is influenced by economic issues, the tax burden, and the need for more modern and specific legislation. The research is based on an extensive literature review, including theses, articles, and case law, with the aim of presenting different perspectives on the violation of rights. The study explores the causes and persistence of the pejotização phenomenon, highlighting the urgency of activist policies and legislative reforms to promote a more just and dignified work environment. Using a theoretical framework that includes scholars such as Delgado (2019) and a historical analysis based on Marangoni (2012) and Barbosa and Paiva (2018), the article examines relevant legislation, such as the Civil Code, the Consolidation of Labor Laws (CLT), and the Federal

Constitution, as well as the case law of the Superior Labor Court. The main objective is to explain the reasons behind pejotização and emphasize the importance of legislative measures for a positive transformation in the labor market.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Pejotization, Labor relations, Human rights, Precariousness, Labor law

## 1. INTRODUÇÃO

O artigo tem como objetivo uma passagem sobre a tendência de adesão que a pejotização vem tomando no intuito de mascarar a relação de emprego visando o aspecto financeiro como uma renda imediata maior a quem executa o serviço e uma menor carga tributária para quem contrata.

No primeiro capítulo, trabalha-se a pejotização vem se tornando um tema de grande relevância e impacto jurídico, em que com a eclosão da terceirização no início da década de 1980 e posterior abertura econômica do Brasil no governo FHC insurgiu-se a relativização das leis trabalhistas que posteriormente viria a propagar esse instituto denominado “pejotização”.

Já no segundo capítulo, objetiva-se um breve resumo contextual aos demais capítulos com o intuito de informar o que é a pejotização em caráter primário, em que esta prática pode ser atribuída à característica de mutação, consiste na fraude aos princípios trabalhistas elencados no rol exemplificativo do art. 7º da Constituição, resultando em uma menor carga tributária para o empregador. Também nos subcapítulos será dissertada o contexto histórico que corroborou para a expressiva incidência bem como a análise legislativa sobre o assunto que é pertinente na contemporaneidade.

Já no terceiro capítulo, introduz-se o que deflagra os princípios constitucionais que incidem na pejotização, como por exemplo, situações rotineiras, conteúdo probatório, princípios e componentes fático-jurídicos que são levados em consideração que resulta na precarização das relações de trabalho.

Apesar de ser um tema de debate no âmbito jurídico que se preza de maneira mais recorrente no entendimento jurisprudencial em razão de não haver legislação específica, a sua recorrência na contemporaneidade está cada vez mais alarmante, objetivando o empregador com base no ordenamento jurídico já existente, burlar direitos infraconstitucionais com vistas ao aspecto financeiro.

No quarto capítulo, aprofunda-se a interpretação jurisprudencial no caso concreto, bem como os possíveis pilares que podem ensejar no crescimento exponencial da pejotização na tangente legislativa, necessitando de reformas que possam diminuir a carga tributária que é a principal motivação por parte do empregador para burlar as normas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, o presente artigo irá discorrer a respeito desta mutação nos dias de hoje, e como a sua perpetuação está escalonada, principalmente aos profissionais liberais, mostrando quando e como é considerado no caso concreto, a pejotização em que abre mão de ser

considerado empregado nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas, assumindo riscos e colocando em xeque seu trabalho e sua dignidade humana.

A base acadêmica deste presente artigo norteou-se no aspecto doutrinário em Delgado (2019), com relação ao contexto histórico Marangoni (2012) Barbosa e Paiva (2018) e nas questões doutrinárias e legislativas, no Código Civil de 2002 (breve menção); Consolidação das Leis do Trabalho de 1943; Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo as questões jurisprudenciais o uso de acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho com menção ao art. 129 da Lei 11.101/2005.

A pesquisa bibliográfica neste presente estudo tem como escopo mostrar todos os posicionamentos sobre a violação dos direitos humanos em vários aspectos, corroborando para que seja usado vários meios como teses, artigos, jurisprudências, monografias, livros voltados para questões específicas ou de formadores de opinião baseadas em fatos e dados, dados econômicos e pesquisas voltadas para o tema em questão, sendo a máxima deste trabalho acadêmico é expor de maneira sensata e factual o que causa a pejotização, o que a faz perdurar e principalmente a importância de políticas ativistas, reformistas e inovadoras tangente a legislação para um mercado de trabalho mais digno e principalmente, justo.

Por fim, a conclusão sobre todo o conteúdo debatido: A Precarização das Relações de Trabalho Decorrentes da Pejotização: Possível Violation Dos Direitos Humanos e Sociais? e sua relação com a violação dos direitos humanos e sociais, bem como a mutação gerada na típica relação trabalhistas e suas violações no tema descrito.

## **2. DA PEJOTIZAÇÃO**

Primeiramente o conceito de pejotização é uma mutação da típica relação de emprego em que o trabalhador preenche os requisitos de uma relação empregatícia atendendo aos parâmetros da CLT e aos princípios da relação de emprego que está disciplinado no Código Civil através do Capítulo VII nomeado “Da Prestação de Serviços” correspondente aos artigos 593 a 609 sendo de suma importância frisar que esta modalidade é amparada pelo respectivo Código Civil, não sendo respaldada pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Por fim, na concepção de Martinez (2020), podendo servir como fundamento o fato de que a criação de uma pessoa jurídica (PJ) se fazer pela livre iniciativa, não sendo a obrigação de um terceiro (neste caso, o empregador) contratar uma pessoa física (PF) com todos os encargos trabalhistas e tributários, ou seja, no ato inicial da pejotização há uma conduta do trabalhador, criando uma aparência de relação por prestação de serviços (mas que possui as características

e requisitos de uma relação típica de emprego) com o objetivo de minorar a incidência tributária, trabalhista e previdenciária.

Nisto, o indivíduo que iniciou uma PJ assume todos os seus riscos econômicos, societários, lucros, perdas e dividendos, predominando a autonomia da relação jurídica entre as partes em que por parte da jurisprudência trabalhista na tangente laborativa faz-se incabível em razão do caráter principal da legislação no âmbito do Direito do Trabalho e não subsidiário ou subjetivo da relação civilista.

Em sede comprobatória, em alusão a legislação, temos os conceitos da própria Consolidação das Leis do Trabalho, em que é evidente que o empregado é toda a pessoa física, de acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

**Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física** que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.  
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Ou seja, o âmparo legal em sede do Direito do Trabalho, resguarda em seu principal ordenamento o caráter *intuito personae* da relação de trabalho em que com a aplicabilidade do fenômeno “pejotização” nota-se que a relação tipificada por lei, ocorre antagonicamente ao proposto a partir do momento que um empregado que, tem uma verídica relação de trabalho, inicia a mesma com o regime PJ, ficando totalmente desamparado da CLT e violando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, das relações de trabalho e demais, além de estar desamparado de todas as garantias trabalhistas com relação a sua integridade geral e de uma rescisão de vínculo tanto no ato, quanto a segurança legislativa após ocorrido a rescisão.

Segundo BARBOSA, SILVA e ORBEM (2018 p. 9-46) um importante marco à época foi o advento das leis 8.949/94 e 9.601/98 sendo a primeira legislação responsável por dinamizar a possibilidade de contratação tanto de empresas públicas quanto privadas permitindo a contratação de cooperativas profissionais e principalmente o que concerne o estopim do objeto de pesquisa deste projeto acadêmico: a prestação de serviços sem vínculo empregatício, bem como a sanção da portaria 02/96 por parte da Secretaria de Relações do Trabalho que alterou a Portaria de número 66/74 prorrogando a duração do contrato de trabalho temporário de 45 dias para 90 dias.

No que tange a Lei 9.601/98 pode ser considerada com um indutor para a modalidade do contrato de trabalho por prazo determinado e por fim, a Medida Provisória nº 1952-18 de

1999 que em sua ementa previu a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho, bem como projetou o programa de qualificação profissional afetando diretamente, no que tange ao aumento de possibilidades da diversificação do trabalho do estagiário.

## 2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Primeiramente, é imperioso contextualizar o que deflagrou a pejotização. Desta forma, primordialmente, deve-se ter em mente que, conforme Marangoni (2012), a política econômica brasileira gira em torno das importações manufaturadas e da exportação agrônoma.

Dito isto, é necessário fazer uma linha do tempo voltando aos anos que findavam a Ditadura, mais precisamente o início da década de 1980.

Ainda, segundo Marangoni (2012) deve-se observar que na referida década o Brasil optou por seguir o rumo de uma sociedade industrial moderna com diversas cadeias produtivas e aumento expressivo da classe operária (como exemplo que remetera a história de um ex-presidente, os metalúrgicos do ABC Paulista) em que esse viés predomina uma política intervencionista econômica nas mãos do Estado, o que corroborou consideravelmente para a atual condição socioeconômica em que se engloba o Brasil: um país subdesenvolvido de periferia com média renda.

Com a chegada dos anos 1980 houve um grande marco considerado o fim de uma era no capitalismo global, inviabilizando o crescimento de países subdesenvolvidos em que fora visível a desaceleração dos países mais desenvolvidos na segunda metade da década de 1970 ocorrendo o rompimento da paridade dos valores ouro-dólar em 1972 por parte do governo estadunidense que adotou como medida protecionista na economia o aumento da taxa de juros em que acabava por transferir a crise norte-americana para esses países subdesenvolvidos, ganhando visão no cenário mundial o Fundo Monetário Internacional (FMI), findando então, a política de desenvolvimento econômico com base no endividamento externo, algo que foi bem casual em terras tupiniquins (Marangoni, 2012).

Da segunda metade da década de 70 até o governo FHC, instaurou-se uma crise nacional que levara a desvalorização da moeda, à época o cruzeiro.

A diversidade de cadeias produtivas iniciada na década de 80 na concepção de Barbosa e Paiva (2018) resultou em transformações de trabalho profundas, em que uma grande consequência foi o crescimento exponencial da terceirização, trabalhadores por conta própria em que contribuiu para o começo da precarização da mão de obra, resultando em perda de direitos sociais e principalmente previdenciários e trabalhistas.

Adentrando o cenário político, na concepção de Marangoni (2012) deve-se rememorar a abertura econômica do país no início do governo Fernando Collor (1990-1992), bem como o processo de privatizações desencadeado por Fernando Henrique Cardoso (FHC) de 1994 até o término do seu segundo mandato em 2002 incidindo em um importante passo para a relativização das relações trabalhistas, promovendo modalidades alternativas de contrato à Consolidação das Leis Trabalhistas.

## 2.2 ANÁLISE LEGISLATIVA ACERCA DA PEJOTIZAÇÃO

O entendimento por parte do judiciário que tem prevalecido (no caso do presente artigo, o Tribunal Superior do Trabalho) é que no ato da pejotização, ao se usar uma empresa em caráter individual seja para cooperativa, prestação de serviços, entre outros dependendo do caso concreto, é considerado uma camuflagem da relação trabalhista em que lesiona as legislações além da trabalhista, a tributária e a previdenciária.

Tal violação abre um pressuposto que vem ganhando força há alguns anos que são as pautas reformistas, principalmente no que se refere ao âmbito tributário que dentre os citados, é o principal alvo de camuflagem pelo viés da pejotização dado o fato da alta carga tributária visando proteger o trabalhador no aspecto do princípio da dignidade humana mas que como já comentado e que é de mister importância, a falta de uma legislação mais flexível a fim de possibilitar e facilitar a adequação de novas formas de trabalho, além das críticas tecidas a CLT em âmbito social e popular de maneira notória, a complexidade da norma tributária brasileira perpetua um necessário debate que necessita o quanto antes de uma legislação a ser positivada.

Além do objetivo fraudulento mesmo sendo de maneira dolosa ou culposa pelas partes, bem como os fatos e motivos que “justificam” a realização da pejotização, acabam sendo renegados, principalmente pelo prestador de serviços os riscos assumidos em que há diversos exemplos: entregador, o prestador PJ ignora os riscos, os adicionais de periculosidade em um caso concreto que é escancarado uma relação trabalhista caracterizada no art. 2º e 3º da CLT mesmo que seja uma prestação de serviços em caráter esporádica.

O Tribunal Superior do Trabalho, nos embargos de declaração ED-RR-1354-88.2019.5.17.0004 decidiu a respeito, a saber:

"A) EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. VERBAS REMANESCENTES SEM RELAÇÃO COM O VÍNCULO EMPREGATÍCIO AFASTADO. CONHECIMENTO E NÃO

PROVIMENTO. I. Omissão e contradição inexistentes. II. Embargos de declaração de que se conhece e a que se nega provimento. B) EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. TERCEIRIZAÇÃO POR "PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. CONHECIMENTO E PARCIAL PROVIMENTO. I. Demonstrada a existência de erro material na ementa do julgado. II. A fim de sanar o erro material, na parte em que se lê " III. No presente caso, o Tribunal Regional decidiu manter o reconhecimento de vínculo de emprego da reclamante, em razão da existência de 'pejotização' na prestação dos serviços, sob o fundamento de que ' (...) estão presentes os pressupostos do art. 3º da CLT, ou seja, a prestação de serviço era pessoal, a obreira recebia pelos serviços prestados (onerosidade), laborava com habitualidade e, ainda, de acordo com a prova oral, estava submetida a uma coordenação e que na necessidade de se ausentar era comunicada a coordenação de empresa que entrava em contato com a Diretoria do hospital para consultar a possibilidade' " passa-se a ler "III. No presente caso, o Tribunal Regional decidiu manter o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Reclamada e o Reclamante, porque entendeu que ' a prova colhida nos autos demonstra de forma contundente a existência dos mencionados elementos configuradores da relação de emprego' e pelo fato de que ' o presente caso amolda-se, nitidamente, ao modelo alcunhado de pejotização. Dessa feita, forçoso é o reconhecimento do vínculo empregatício quando, constatada a tentativa de burla aos direitos trabalhistas' ". III. Embargos de declaração de que se conhece e a que se dá parcial provimento, sem alteração do julgado " ( , 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 17/03/2023).

Percebe-se através da decisão dos embargos de declaração mencionados acima que o empregado possuía na relação sob análise todos os requisitos presentes para ser considerado vínculo trabalhista em que, é possível também, que no trecho "na necessidade de se ausentar era comunicada a coordenação de empresa que entrava em contato com a Diretoria do hospital para consultar a possibilidade" verifica-se por fim que, a prova oral evidenciou os desdobramentos do caso para consolidar o entendimento da existência de pejotização no presente caso.

Conforme Delgado (2019) a respeito, o Direito do Trabalho possui a norma específica através do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, que diz "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". (BRASIL, 1943)

É imperioso ressaltar que apesar da tangente legislativa não abordar de forma direta a mutação denominada "pejotização", Delgado (2019) reitera que a jurisprudência trabalhista comprehende uma limitação na autonomia do prestador de serviços, o que é resguardado analogicamente conforme é determinado no §1º do art. 8 da CLT, visando coibir a possibilidade da supressão dos direitos e das relações trabalhistas.

### 3. O TRABALHO E A DIGNIDADE HUMANA

Ao rememorar o contexto histórico, Delgado (2019) lembra que ao término da Segunda Guerra Mundial, emergiu-se uma nova vertente constitucional na Europa com relação ao aspecto trabalhista:

trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade humana, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da centralidade da pessoa humana na sociedade, na economia e no Direito, da valorização socioeconómica e jurídica do trabalho e emprego, da subordinação da propriedade privada à sua função social, da justiça social, da igualdade em sentido material (além da tradicional visão formalística do princípio jurídico), todos atuando como fachos orientadores das ações estatais e da sociedade civil. Nesta linha, as Constituições da França (1946), Itália (1947), Alemanha (1949); posteriormente, os Textos Magnos de Portugal (1976) e Espanha (1978) (DELGADO,2019, p. 88).

Nesta senda, o Brasil aderiu a esta tendência legislativa constitucional em 1934 e nas constituições posteriores de 1937, 1967 e 1969 em que a principal referência no que concerne a ordenamento pátrio maior brasileiro se consolidou na Constituição de 1988 sendo fundamental para firmar os princípios que protegem o trabalhador elencados no rol exemplificativo do art. 7º do dito ordenamento jurídico, elevando a *status quo* o patamar das garantias e princípios fundamentais inerentes ao trabalhador, conforme se vê abaixo:

**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de

revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
- b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII

proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, X, XIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº

72, de 2013, grifo nosso) (BRASIL, 1988).

Dos direitos constitucionais assegurados tanto ao trabalhador urbano, quanto ao trabalhador rural, estes corroboram para a análise dos componentes fático jurídicos na relação de trabalho, que na concepção de Delgado (2019) a relação de emprego tem cinco componentes fático jurídicos:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, 2019, p. 337).

Esses cinco componentes são o alicerce para a análise do caso concreto de qualquer relação entre partes que se objetive científica se dita relação é uma relação trabalhista, ou um contrato entre pessoas jurídicas fazendo com que tais princípios, se violados em prol de uma iminente pejotização, poderão incidir na violação dos direitos humanos e sociais assegurados constitucionalmente.

### 3.1 A DEFLAGRAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS INFRACONSTITUCIONAIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Existem também da deflagração/violação dos princípios trabalhistas em diversos casos, que acabam por afastar a pessoalidade, em que se costuma ter uma certa recorrência, por exemplo, em trabalhos temporários em que, de certa forma, o tomador de serviços consente tal violação de forma inequívoca, não tendo ciência de que o prestador pode estar agindo com o viés que permite deflagrar a pejotização.

Em um aspecto geral, é importante destacar que há contratações por meio da Pessoa Jurídica que são lícitas. Por exemplo: Uma psicóloga presta consultoria para uma empresa com relações que se caracterizam em aspectos qualificadores da relação de emprego, caso essa profissional esteja realizando o labor com vinculação a PJ ferirá os princípios infraconstitucionais do Direito de Trabalho e do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Por outro lado, se a mesma psicóloga prestar serviços para a mesma empresa em caráter esporádico, sem incidir nos componentes fático-jurídicos da relação de trabalho, considerar-se-á uma relação lícita, como dito anteriormente, há vínculos por meio da PJ que são lícitos, sendo mais incidentes e comuns com os profissionais liberais que costumam

prestar serviços de consultoria ou o serviço em caráter temporário e por tempo determinado, desde que, respeitem princípios supracitados em que o amparo legal encontra-se a partir do artigo 980 ao 1000 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Por fim, no momento da constituição de uma prestação de serviço, é fundamental que ambos os lados (o contratante e o contratado) se resguardem e tenham ciência do que será acordado e feito entre ambos e o enquadramento correto do caso, se poderá ser uma prestação de serviços, uma relação trabalhista intermitente, entre outros.

### 3.2 DA ANÁLISE COMPROBATÓRIA DA EXISTÊNCIA DA PEJOTIZAÇÃO

Como retratado anteriormente, os princípios trabalhistas norteiam essa análise factual se dá pela consideração de alguns princípios no capítulo 2, sejam eles a prestação do trabalho por pessoa física (que deriva outros aspectos importantes que serão discutidos neste subcapítulo) pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

A prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer que deriva a pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, além de princípio norteador na análise de um vínculo trabalhista, é pressuposto fundamental na distinção de empregador e empregado “São dois esses efeitos (ou características) da figura do empregador: de um lado, a sua **despersonalização, para fins justrabalhistas; de outro lado, sua assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado**” (DELGADO, 2019, p. 494, grifo nosso).

Em uma análise aos princípios fático jurídicos de Delgado (2019) elencados no capítulo segundo, as resultantes dessa derivação, quais sejam, despersonalização e alteridade (assumir os riscos) destoa dos elementos fatídico-jurídicos do empregado em que o primeiro permite com que o empregador proceda a alterações em sua personalidade jurídica sem afetar ao contrato de trabalho do empregado, ao passo que a pessoalidade (necessária ao empregado) incorre neste impasse.

Em se tratando da alteridade, é evidente que o princípio fático-jurídico discorrido está intrínseco de maneira indubitável. *In casu* o empregador é responsável pelos riscos derivados do trabalho e do empreendimento a que maneja, adverso ao interesse obreiro do contrato pactuado com o empregado, as despesas dessa atividade empresarial exercida e do contrato celebrado que compôs o vínculo trabalhista entre as partes.

Já no aspecto da pessoalidade, pressupõe-se que um funcionário de uma empresa seja motorista entregador; se o mesmo necessitar de se ausentar um dia de trabalho e lhe for

imposto que seja enviado outra pessoa para exercer sua função, isto não terá a característica da pessoalidade.

Agora, por outro lado, se este funcionário fosse um Gerente de Marketing já seria considerado o aspecto da pessoalidade em razão da não possibilidade de substituição do referido funcionário, bem como o fato de que o cargo tem a qualificação do **cargo de confiança** sendo a sua remuneração acrescida de 40% (quarenta por cento) do respectivo salário conforme art. 62, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

No quesito probatório, esta relação teria um condão ímpar no depoimento testemunhal, em que no ambiente de trabalho que há um funcionário com a alcunha deste cargo, algumas evidências ocasionais são de constante recorrência como: a procura deste funcionário para a tomada de decisões que sejam de importância na tomada ou análise de atitude do caso concreto da empresa; a falta injustificada poderá ensejar em uma punição; a falta em razão de motivo de saúde ensejaria na apresentação de um atestado; a impossibilidade de enviar um substituto para exercer a sua função, salvo com autorização por parte da empresa, sendo caracterizada a pejotização neste aspecto quando independentemente da forma que seja, tal fato precisa ser acordado com a empresa.

O terceiro elemento refere-se à habitualidade/eventualidade que, tradicionalmente, pode ser comprovado pela folha de ponto seja ela a mão ou o ponto eletrônico. Ocorre que, como já falado no capítulo 4, as profissões liberais possuem possibilidade de licitude de vínculo por meio da pessoa jurídica, todavia, são as que mais deflagram a mutação estudada neste artigo, o que não impede a comprovação deste elemento por outros meios que não sejam a folha de ponto, conforme já abordado acima, neste artigo.

A subordinação, que é o dever de obedecer, é o requisito mais complexo e talvez o mais importante de ser provado, segue o exemplo: Se um funcionário é um representante de vendas, recebe os produtos e faz a venda realizando a rota ao seu modo e aos seus clientes, não há subordinação com a empresa. Porém, se este mesmo representante, tem metas a serem batidas, cobranças referentes a essa meta (que geralmente se dão por e-mails, WhatsApp, planilhas ou até avisos como advertências e suspensões) e uma rota que já é pré-determinada, poderá ensejar no entendimento da existência de subordinação.

Por fim a onerosidade se trata, basicamente, do trabalhador que exerce o seu labor mediante salário, sendo este segundo componente fático-jurídico mais simples de ser evidenciado, através de comprovantes de transferências, recibos ou holerites em que na ausência destes, a prova testemunhal também poderá exercer o papel de prova cabal.

Lembrando que, para ser considerado empregado, o trabalhador deve preencher todos os 5 (cinco) requisitos explanados acima, que se aptos da consideração do vínculo trabalhista com a empresa, é cabível ação trabalhista com o intuito da carteira de trabalho ser assinada e do recebimento dos direitos trabalhistas (já informados no 3º capítulo) pertinentes referentes ao último prazo quinquenal, variando de acordo com horário de trabalho, carga horária, ambiente de trabalho, entre outros.

### **3.3 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DECORRENTES DA PEJOTIZAÇÃO**

Na concepção de Barbosa e Paiva (2018) o fator preponderante da mitigação das estruturas organizacionais trabalhistas tradicionais, corroboraram para uma ressignificação da subordinação das relações de trabalho que induziu a um novo perfil de colaborador, uma nomenclatura que vem substituindo o termo “trabalhador”.

O termo “colaborador” passou a ter ramificações na execução das atividades trabalhistas, em que um exemplo a se observar tal acontecimento são em empresas de grande porte que buscam perfis de profissionais mais dinâmicos o que, de certa forma, corrobora para a precarização das relações trabalhistas pois o perfil celetista do trabalhador especialista começa a ceder, resultando na redução do número de empregos com estabilidade e plano de carreira. Importante destacar que neste contexto, o colaborador ao se desvincular do tradicionalismo acaba por ganhar a característica da autonomia, que em certos casos, pode-se corroborar para gerar uma falsa sensação de liberdade no ambiente de trabalho, como se fosse um empreendedor autônomo para si próprio e que camufla a real situação vivida pelo indivíduo, bem como contribui para tornar as relações de trabalho tradicionais menos almejadas, mas que principalmente, entra em outro aspecto a ser debatido neste estudo que é a caracterização da atividade como vínculo trabalhista no âmbito judiciário.

## **4. O ATUAL POSICIONAMENTO NO MÉRITO LEGISLATIVO/EXECUTIVO COM DESFECHO NO JUDICIÁRIO**

Com relação a abordagem contemporânea sobre o tema, salienta-se que em âmbito legislativo não há direcionamento específico do caso sendo a análise do caso concreto realizada de maneira doutrinária ou jurisprudencial.

Apesar de já citado as vertentes legislativas que servem como base para análises de

casos concretos e fundamentação jurisprudenciais ou doutrinárias por analogia, a CLT neste parâmetro em específico é abstrata. É possível associar-se ao fato de que a data de sua promulgação consta-se em 01 de maio de 1943 a qual a título comparativo, outras áreas do Direito como o Processo Penal datado de 1941, resultam na abstratividade em razão do longo lapso temporal, bem como o fato de que, já se é sabido por quem tem relação com o Direito em si, que é um processo de constante evolução e infelizmente, costuma acompanhar as evoluções tardiamente, em que salva exceção a pandemia obrigou o enquadramento as novas tecnologias para evitar o caos jurídico de modo geral.

Não obstante, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já vem se posicionando no aspecto de que, na atual conjuntura, além do exponencial crescimento da pejotização, está se evidenciando uma confusão jurídica dos arts 2º, 3º e 9º da CLT com o art. 129 da Lei 11.101/2005 que norteia a atitude do empregador a compactuar com o fenômeno da “pejotização”, conforme sevê abaixo:

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CSP - COMPANHIA SIDERURGICA DO PECEM. LEI Nº 13.467/2017 PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO ARGUIDA DE OFÍCIO. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA À DECISÃO MONOCRÁTICA 1 - Na decisão monocrática, negou-se seguimento ao agravo de instrumento interposto pela CSP - COMPANHIA SIDERURGICA DO PECEM, ficando prejudicada a análise da transcendência. 2 - Bem examinando as razões do agravo, constata-se que a parte nada diz sobre o óbice processual apontado na decisão monocrática (deserção do agravo de instrumento e também do recurso de revista). A agravante apenas tece considerações sobre a transcendência da matéria (o que nem sequer chegou a ser examinado na decisão monocrática) e renova as alegações do agravo de instrumento e do recurso de revista denegado. 3 - Incide no caso a Súmula nº 422, I, do TST, pois não foi observada a impugnação específica exigida no art. 1.021, § 1º, do CPC de 2015, o que evidencia a manifesta improcedência do agravo interposto, sendo cabível a aplicação da multa prevista no art. § 4º do mesmo dispositivo legal. 4 - Agravo de que não se conhece, com aplicação de multa. II - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. R.E.D.E. BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA - ME. LEI Nº 13.467/2017 PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRT POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ALEGADA OMISSÃO QUANTO À TESE RELATIVA À LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM 1 - Na decisão monocrática, não foi reconhecida a transcendência e negado provimento ao agravo de instrumento. 2 - Não há como reconhecer a transcendência quanto à preliminar de nulidade do acórdão do TRT por negativa de prestação jurisdicional, conforme decidido. 3 - O TRT rejeitou os embargos de declaração opostos pela R.E.D.E. BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA, por entender que o acórdão do recurso ordinário apresentou fundamentação suficiente para a composição do litígio. Ainda registrou que a empresa buscou apenas " rediscutir fatos e provas, com o fito de modificar o mérito da decisão, o que não é permitido em sede de embargos declaratórios, havendo meio processual adequado para tal pretensão ". Com efeito, verifica-se que, no acórdão do recurso ordinário, a Corte regional se pronunciou expressamente sobre a licitude da terceirização havida no caso concreto e o fez nos seguintes termos: " o reclamante era empregado da empresa R.E.D.E. BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA - ME e desenvolvia o seu trabalho em prol da CSP- COMPANHIA SIDERÚRGICA DO PECEM, na função de tradutor/intérprete,

sendo a CSP o verdadeiro tomador dos serviços prestados. Trata-se de uma relação triangular, pelo que se verifica de forma evidente a intermediação regular da mão de obra, caracterizando a terceirização lícita e, consequentemente, atraindo a aplicação da súmula 331 do TST ". Afora esse registro, a Turma julgadora acrescentou que adotava as mesmas razões de decidir do juiz de primeiro grau (motivação *per relationem* ) e reproduziu a fundamentação da sentença, na qual ficou consignado o seguinte: " Não existem controvérsias nos autos acerca de uma relação de terceirização, já que a COMPANHIA SIDERÚRGICA DO PECÉM contratou a REDE BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA para prestação de serviços de intérprete/tradutor, o que demonstra o próprio contrato celebrado entre as referidas réis. [...] Sendo lícita a terceirização, não haverá formação de vínculo direto com o tomador, mantendo-se o contrato de emprego entre o empregado e a empresa interposta. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade direta deste e subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (súm 331, IV, TST). [...] Assim, reconheço e declaro a responsabilidade subsidiária da COMPANHIA SIDERÚRGICA DO PECÉM pelos direitos eventualmente devidos pela REDE BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA, relativamente ao contrato de trabalho do reclamante, durante o período em que perdurou a relação de terceirização ". 4 - Claro está que a Corte regional entregou a prestação jurisdicional postulada pela parte, manifestando-se sobre as questões decisivas para o desfecho da lide, em observância ao disposto nos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 489 do CPC/2015, de modo que não se verifica a alegada transcendência jurídica. 5 - Agravo a que se nega provimento. INTÉRPRETE/TRADUTOR. CONTROVÉRSIA QUANTO AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ACÓRDÃO DO TRT QUE RECONHECE A FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR. PEJOTIZAÇÃO 1 - Na decisão monocrática, foi negado provimento ao agravo de instrumento, ante a incidência da Súmula nº 126 do TST, ficando prejudicada a análise da transcendência. 2 - O acórdão do TRT assinala que " a reclamada não se desincumbiu do ônus que lhe competia, qual seja de comprovar a prestação de serviços de forma autônoma ". Ainda consta que foram adotados os mesmos fundamentos da sentença, de onde se extrai o registro de que é " fácil perceber, tanto pelos documentos juntados como pelos depoimentos prestados ", que a situação configura caso típico de pejotização", além do exame detalhado de todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa natural, pessoalidade em relação ao empregador, onerosidade, subordinação e não eventualidade) detectados no caso concreto. 3 - No recurso de revista, a insurgência da reclamada se fundamenta nas seguintes premissas fáticas: a) o reclamante foi seu parceiro, " entre 15/09/15 e 11/03/16, prestando serviços autônomos de tradutor/intérprete em favor da Companhia Siderúrgica de Pecém (CSP), em São Gonçalo do Amarante, Ceará, realizando especificamente a interlocução entre coreanos e brasileiros "; b) " o objetivo sempre foi o resultado da prestação de serviços, não a disponibilidade do autor, de modo que ele nunca foi submetido ao cumprimento de horário de trabalho ou a qualquer ordem emanada pela recorrente ", o que foi comprovado pelo depoimento das testemunhas; c) " não existiu subordinação e a prestação de serviços se deu em moldes diversos da relação de emprego "; d) " se desincumbiu do ônus que lhe incumbia, já que comprovou que não houve vínculo de emprego no caso em tela ", e) " restou evidenciado nestes autos que o recorrido não foi contratado por meio de pessoa jurídica "; f) " as informações colhidas no depoimento da sócia em hipótese alguma confirmam a tese da exordial " e g) " não havia subordinação na relação havida entre a recorrente e o recorrido, muito menos ' pejotização ' , de sorte que é impossível o reconhecimento do vínculo de emprego ". 4 - Deve prevalecer a decisão monocrática, que acertadamente identificou que o reexame da matéria discutida no recurso de revista encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. 5 - Acrescente-se que a referência ao que foi decidido pelo STF na ADC nº 66 (em que foi reconhecida, por maioria e nos termos do voto da relatora, a constitucionalidade do art. 129 da Lei n. 11.196/2005, que autoriza a prestação de serviços intelectuais por pessoa jurídica), além de ser contraditória (a própria reclamada nega ter contratado o reclamante como pessoa

jurídica), não ampara a pretensão recursal (afastamento do vínculo empregatício). A **Ministra Cármem Lúcia, relatora da ADC nº 66, deixou claro que a legalidade e a regularidade da contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços intelectuais está sujeita ao crivo do Poder Judiciário. Assim como se deu no caso concreto, em que se constatou a configuração de " caso típico de 'pejotização', expediente fraudulento através do qual uma pessoa natural presta serviços personalíssimos sob o manto de uma pessoa jurídica ". 6 - Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-763-68.2017.5.07.0039, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 12/05/2023, grifo nosso).**

Conforme vislumbrado na referida decisão supracitada, apesar dos dispositivos legais permitirem um entendimento diverso no caso concreto, a partir do dado momento que na prestação de um serviço seja passível de violação dos princípios infraconstitucionais do art. 7º da Constituição da República, estará sob tutela do judiciário com o fim de se garantir a não violação do trabalho, bem como, da dignidade humana.

#### 4.1 A REALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE

O entendimento que tem prevalecido é que no ato da pejotização, ao se usar uma empresa em caráter individual seja para cooperativa, prestação de serviços, entre outros dependendo do caso concreto é considerado uma camuflagem da relação trabalhista em que lesiona as legislações além da trabalhista, tributária e previdenciária.

Tal violação abre um pressuposto que vem ganhando força há alguns anos que são as pautas reformistas, principalmente no que se refere ao âmbito tributário que dentre os citados, é o principal alvo de camuflagem pelo viés da pejotização dado o fato da alta carga tributária visando proteger o trabalhador no que se refere ao princípio da dignidade humana mas que como já comentado e que é de mister importância, a falta de uma legislação mais flexível a fim de possibilitar e facilitar a adequação de novas formas de trabalho, além das críticas tecidas a CLT por diversos operadores do direito na contemporaneidade (principalmente a falta de previsão legislativa pelo lapso temporal de sua promulgação, 1943), a complexidade da norma tributária brasileira perpetua um necessário debate que necessita o quanto antes de uma legislação a ser positivada.

Além do objetivo fraudulento mesmos sendo de maneira dolosa ou culposa, além dos fatos e motivos que “justificam” a realização da pejotização, acaba sendo renegado, principalmente pelo prestador de serviços os riscos assumidos, há diversos exemplos: entregador, o prestador PJ ignora os riscos, os adicionais de periculosidade em um caso concreto que é escancarado uma relação trabalhista caracterizada no art. 2º e 3º da CLT mesmo que seja uma prestação de serviços em caráter esporádica, a saber:

Para a Justiça do Trabalho, a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não afasta a caracterização da relação de emprego quando atendidos os requisitos do art. 3º, da CLT: prestação de serviço por pessoa física, de maneira não eventual, com pessoalidade, onerosidade e subordinação. De acordo com a concepção clássica do Direito do Trabalho, não compete ao empregado ou ao empregador optar pela legislação própria das pessoas jurídicas ou pela legislação trabalhista, porque esta última incide naturalmente. Em havendo a existência cumulativa dos cinco requisitos fático-jurídicos, declara-se a relação de emprego (Barbosa, Atila Magno e Silva, v. 19, n. 38, pp. 121-140, 2011).

Por fim, cabe salientar a importância dos princípios na avaliação do caso concreto e assim, diagnosticar se há a existência do vínculo empregatício ou não. Porém é importante lembra da máxima que para os tribunais trabalhistas a importância a ser levada em consideração é como, a natureza e autonomia/subordinação de um serviço prestado, sendo fator preponderante a maneira que ela é exercida e não a atividade.

#### 4.2 A NECESSIDADE DE SE PAUTAR REFORMAS (TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA) A FIM DE COIBIR A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM PROL ECONÔMICO/FISCAL

É de suma importância tratar de aspectos reformistas ou alterações legislativas, em que neste tópico o objetivo será discorrer sobre a necessidade da reforma tributária haja vista que a fraude as relações de trabalho por meio da pejotização tem, talvez sua principal justificativa, a questão tributária e fiscal.

Como já supramencionado, a tributação brasileira além de ser complexa em certas ocasiões pode ser considerada ineficiente, impactando diretamente na economia e provindo mutações nas modalidades de trabalho existentes ou o crescimento exponencial de arranjos trabalhistas precários.

Como base, o pressuposto principal: folha de salário. O objetivo legislativo reformador deve-se ter como norte a incidência de uma maior tributação nas empresas que burlam as relações trabalhistas, seja pela pejotização, terceirização e ademais modalidades, em que como forma de incentivo, o tratamento de empresas que possuem as características do contrato de trabalho e positivam este formalmente através da carteira assinada possam ter benefícios mediante boas condutas ao invés de, por serem os que estão em conformidade com a lei, sejam os mais tributados. Obviamente, caso haja a possibilidade, bem como margem econômica e fiscal para debater esses benefícios.

Paiva e Piazza; 2017 exemplificam que benefícios como a não incidência de tributação em setores específicos visando evidenciar empresas que, por exemplo, possuem

trabalhadores executando a mesma função, mas um trabalhador recebendo por carteira assinada e outro por regime PJ para empresas que de fato prestam seus serviços para demais empresas de forma conjunta, que por fim torna-se mister esse tratamento diferenciado para que o começo dessa mutação seja exposto, possibilitando estudos aprofundados e factuais para então, legislar de maneira a incentivar e coibir, com equilíbrio e eficiência entre as relações trabalhistas e a economia, a pejotização.

## 5. CONCLUSÃO

Por fim, verifica-se através do presente artigo, que a pejotização é uma mutação trabalhista de presença preponderante no mercado brasileiro, sendo visada a sua perpetuação no meio empresarial para abaixar os custos da densa e alta carga tributária existente no país, em que reformas são de suma importância para coibir esta anomalia trabalhista e que, por parte do trabalhador que deveria ser empregado no caso concreto, visa auferir maior renda em um curto espaço de tempo, ignorando toda a proteção resguardada no ordenamento jurídico pátrio e trabalhista, não se dando conta de que todo o histórico global e nacional a respeito da luta pelos direitos trabalhistas objetivava cessar a insegurança e falta de proteção do trabalhador ao enorme predominante mercado e seus empresários em que o cálculo a longo prazo com relação ao trabalhador é ignorado tanto pelo empregador, obviamente, quanto pelo empregado.

Além disso, fica cristalino que uma combinação de fatores legislativos e contemporâneos coopera para a incidência do dito fenômeno, impactando várias áreas da esfera social brasileira, ganhando cada vez mais espaço indevido que a longo prazo, tanto o empresário quanto o refém trabalhador são prejudicados, seja no âmbito legislativo punitivo, seja na vida do trabalhador *a posteriori*.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPY, Bernard et al. Tributação no Brasil: o que está errado e como consertar. Brasil sob reforma. Rio de Janeiro, FGV, 2020. Acesso em: 22 mai. 2023.

BARBOSA; SILVA, Magno e. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. Revista Sociologia e Política, v. 19, n. 38, pp. 121-140, fev. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-44782011000100008>>. Acesso em: 22 mai. 2023.

BARBOSA, SILVA Attila Magno e; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: O Ardil Jurídico

do Discurso do Empresário de Si Mesmo e o Novo Espírito do Capitalismo. Revista TOMO, [S. l.], n. 33, p. 9–46, 2018. DOI: 10.21669/tomo.v0i33.7205. Disponível em: <<https://periodicos.ufs.br/tomo/article/view/7205>>. Acesso em: 20 dez. 2023.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins. A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/110133>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 22 mai. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Brasília, DF, 1988. Acesso em: 22 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 22 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8949.htm)>. Acesso em 09 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm)>. Acesso em 09 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-Airr-763-68.2017.5.07.0039, Rel. Ministra Katia Magalhaes Arruda, SEXTA TURMA, julgado em 10/05/2023, DEJT 12/05/2023. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9982b799759a52aba79565feeae60eb4>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ED-RR-1354-88.2019.5.17.0004, Rel. Ministro Alexandre Luiz Ramos, QUARTA TURMA, julgado em 14/02/2023, DEJT 17/03/2023. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9982b799759a52aba79565feeae60eb4>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho (de acordo com a reforma trabalhista lei 13467, de 13/07/17 e mp 808, de 14/11/17). 1 ed. Curitiba: CRV, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FURUKAWA, Vivian Megumi. A precarização das relações de trabalho decorrente do fenômeno da pejotização, Conteúdo Jurídico, Brasília, fev. 2022. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58095/a-precarizao-das-relaes-de-trabalho-decorrente-do-fenmeno-da-pejotizao>>. Acesso em: 22 mai. 2023.

MARANGONI, Gilberto. Anos 1980, década perdida ou ganha?, IPEA, São Paulo, ano 9, ed. 72, jun 2012. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&id=2759:catid=28](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2759:catid=28)>. Acesso em: 22 mai. 2023.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS FILHO; SILVA, Ives Gandra da. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 27 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica. 1 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2013.

SILVA, Leonardo Ribeiro da. O fenômeno da pejotização nas relações de emprego Conteúdo Jurídico, Brasília, mai 2020. Disponível em:

<<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54512/o-fenmeno-da-pejotizao-nas-relaes-de-emprego>> Acesso em: 22 mai. 2023.

TONI, W. P. Distinguindo a Terceirização da "Pejotização". Jusbrasil, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/distinguindo-a-terceirizacao-da-pejotizacao/217543990>>. Acesso em: 09 jun. 2023.

YOSHIAKI, Nakano. O Brasil sob reforma. Rio de Janeiro. FGV EDITORA, 2020. *E-book*.