



FACULDADE
BAIANA DE
DIREITO

FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADVOCACIA TRABALHISTA

BRUNA PRIVAT OLIVEIRA

PEJOTIZAÇÃO: RISCOS INERENTES AO TRABALHADOR

SALVADOR – BA
2024

BRUNA PRIVAT OLIVEIRA

PEJOTIZAÇÃO: RISCOS INERENTES AO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso de Pós-graduação em advocacia trabalhista como requisito parcial à obtenção do grau de pós graduado(a) em Direito do Trabalho.

SALVADOR – BA
2024

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	4
3 BREVE HISTÓRICO SOBRE O SURGIMENTO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....	6
4 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO À LUZ DA PEJOTIZAÇÃO.....	9
4.1 SUBORDINAÇÃO.....	9
4.2 HABITUALIDADE.....	10
4.3 ONEROSIDADE.....	10
4.4 PESSOALIDADE.....	11
4.5 ALTERIDADE.....	11
5 A PEJOTIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
6 EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO PARA O TRABALHADOR.....	14
CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS.....	20

1 INTRODUÇÃO

A pejetização é um fenômeno que vem ganhando destaque no cenário trabalhista brasileiro, caracterizado pela contratação de trabalhadores sob a forma de pessoas jurídicas (PJs) em vez de empregados formais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta prática, que inicialmente parecia ser uma alternativa vantajosa para empresas e trabalhadores por proporcionar maior flexibilidade e redução de encargos tributários, tornou-se uma questão controversa devido aos seus impactos muitas vezes negativos sobre os direitos e a proteção dos trabalhadores.

Assim sendo, a pejetização surgiu no Brasil como resposta às rígidas normas trabalhistas que, segundo alguns, limitavam a competitividade e a flexibilidade das empresas, desse modo, com as reformas trabalhistas e a crescente pressão por redução de custos operacionais, muitas empresas passaram a optar por essa modalidade de contratação, visando minimizar os encargos trabalhistas e previdenciários.

No entanto, essa prática transformou significativamente a relação de emprego tradicional - pautada nos critérios da subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, em uma relação de prestação de serviços autônomos, e diante disso, esse fenômeno tem levantado preocupações sobre a precarização das condições de trabalho e a erosão das garantias legais que historicamente protegem os trabalhadores no Brasil.

Os objetivos deste artigo são, analisar de maneira aprofundada os riscos inerentes à pejetização para os trabalhadores, abordando aspectos jurídicos, econômicos e sociais dessa prática, ao passo que também se examinará de qual forma a compromete a proteção dos direitos trabalhistas.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para uma reflexão crítica sobre a pejetização, destacando a necessidade de se encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade das relações de trabalho e a garantia da justiça social e dignidade no ambiente laboral, posto que a proteção dos direitos trabalhistas deve ser vista como um pilar fundamental para o desenvolvimento econômico, garantindo que os trabalhadores não sejam penalizados por práticas que visam unicamente a redução de custos empresariais.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Conhecer sobre a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego é fundamental para entender as mudanças nas relações de trabalho e suas implicações

significativas para os direitos e obrigações das partes envolvidas. Esses termos, embora frequentemente usados de maneira intercambiável, têm significados distintos que precisam ser compreendidos para uma correta aplicação das normas trabalhistas.

Neste cenário, impende registrar que para Leite (2019, p. 244):

A relação de trabalho é toda relação humana em que há a prestação trabalhista. Por outro lado, a relação de emprego se trata de uma espécie da relação de trabalho, na qual existe a figura do empregado subordinado ao empregador, o que traz a abrangência das leis e proteções constitucionais e celetistas.

Dessa forma, entende-se que a relação de trabalho é um conceito amplo dentro do direito trabalhista, que abrange todas as formas de trabalho humano, sejam elas autônomas, avulsas, eventuais, voluntárias ou subordinadas. Sendo assim, a relação de trabalho representa a expressão mais vasta do trabalho humano, tendo como característica a diversidade e a ausência de um modelo padronizado. Do ponto de vista jurídico, a relação de trabalho engloba qualquer atividade realizada por uma pessoa física para outra, podendo a outra ser uma pessoa física ou jurídica, independentemente da existência de vínculos empregatícios formalizados. Deste modo, a relação de trabalho abrange a relação de emprego, mas é importante frisar que não se restringe a ela. (Lenza; Silva, 2021).

Por sua vez, a relação de emprego é uma forma específica de relação de trabalho, regida no Brasil pela Consolidação das Leis do Trabalho. Sob esse prisma, para que se possa caracterizar a relação de emprego, se faz necessário o preenchimento de requisitos específicos, estes que diferem a relação de emprego das demais relações de trabalho.

Assim sendo, Delgado, dispõe que:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: 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. A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º. [...]. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação. (2010, p. 269).

Pode-se então afirmar que a relação de emprego é uma forma específica de relação de trabalho, definida juridicamente pelos requisitos estabelecidos na legislação, mais especificamente nos artigos 2º e 3º da CLT. Dessa forma, a relação de trabalho é um conceito geral, enquanto a relação de emprego é uma de suas modalidades (Porto; Lourenço Filho, 2022, p. 30).

Deste modo, a relação de emprego é caracterizada por um conjunto de obrigações e direitos, representando um vínculo de subordinação entre as partes. Essa relação é estabelecida

e definida pelo artigo 3º da CLT, a saber: “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Brasil, 1943).

Por fim, reitera-se que a distinção entre esses conceitos é crucial para a correta aplicação das leis trabalhistas e para a proteção dos direitos dos trabalhadores, posto que, a identificação correta da natureza da relação entre as partes permite a aplicação adequada das normas e evita fraudes.

3 BREVE HISTÓRICO SOBRE O SURGIMENTO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

Nas décadas de 1980 e 1990, o Brasil passou por profundas mudanças econômicas, sendo assim, a abertura econômica, a globalização e a reestruturação produtiva exigiram das empresas uma maior flexibilidade na gestão de seus recursos humanos. Nesse período, a alta carga tributária e os custos trabalhistas elevados, derivados de uma legislação bastante protecionista em relação ao trabalhador, tornaram-se grandes desafios para as empresas que buscavam competitividade no mercado global. (Martins, 2016, p.97)

A pejotização emergiu como uma suposta solução para os citados problemas, desse modo, a contratação de trabalhadores como prestadores de serviço por meio de suas próprias empresas permitia uma redução significativa dos custos trabalhistas e tributários, incluindo a eliminação de encargos como 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), contribuições previdenciárias e férias remuneradas. Assim, as empresas podiam ajustar sua força de trabalho às necessidades do mercado de maneira mais flexível e menos onerosa.

Ato contínuo, frisa-se que o marco regulatório no Brasil sempre foi rigoroso em relação aos direitos dos trabalhadores, sendo tal rigorosidade refletida principalmente na CLT, a qual foi instituída em 1943. Todavia, a pejotização começou a se expandir em um cenário de intensos debates sobre a necessidade de modernização das leis trabalhistas, que culminaram na edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, apelidada de a “Reforma Trabalhista”.

Sob esse prisma, a Reforma Trabalhista trouxe várias mudanças significativas, que incluíram a regulamentação do trabalho intermitente, a prevalência do negociado sobre o legislado em certos aspectos e a maior flexibilidade na terceirização, e apesar de não ter tratado diretamente da pejotização, essas mudanças contribuíram para um ambiente onde a contratação por meio de pessoa jurídica poderia ser vista como uma alternativa viável e legalmente menos arriscada para as empresas.

Saliente-se ainda que a formalização de uma pessoa jurídica teve início com a promulgação da Lei de Direito Tributário nº 11.196, em 21 de novembro de 2005, especificamente em seu artigo 129. Essa legislação permite que um indivíduo se organize como uma entidade jurídica formal, possibilitando a oferta de serviços no mercado socioeconômico de maneira similar a uma pessoa jurídica notadamente identificada. (Delgado, 2019, p 100).

O termo Pejotização descende da sigla PJ (Pessoa Jurídica), e diante disso, representa um “mundo novo” no Direito do Trabalho. Segundo Ortiz (2017), este conceito descreve uma prática nova e crescente:

[...] trata-se de advento utilizado por empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas, e consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica, nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de trabalho.

A pejotização ainda é considerada recente no mercado de trabalho brasileiro, que se refere à prática de contratar trabalhadores por meio de pessoas jurídicas (PJs) ao invés de estabelecer vínculos empregatícios diretos.

Conforme brevemente exposto no tópico anterior, o conceito de pejotização se desenvolveu em resposta às necessidades de flexibilização e redução de custos por parte das empresas, mas ao mesmo tempo, levanta sérias questões sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a legalidade dessa prática, sendo assim, com o intuito de entender melhor a pejotização, é necessário explorar suas raízes econômicas, legais e sociais, bem como seus impactos para os trabalhadores.

A pejotização envolve a contratação de trabalhadores que, ao invés de serem empregados formais, são prestadores de serviços independentes. Esses trabalhadores são orientados a criar uma pessoa jurídica, geralmente uma microempresa ou empresa individual, e a partir daí passam a emitir notas fiscais pelos serviços prestados. Esse arranjo contrasta com o modelo tradicional de emprego, onde o trabalhador é contratado diretamente pela empresa com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, recebendo um salário fixo e gozando de direitos trabalhistas como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e benefícios previdenciários. (Martins, 2016, p. 139).

Sendo assim, a pejotização é compreendida como a prática de exercer profissões regulamentadas e prestar serviços através da criação de uma pessoa jurídica. Nessa situação, o trabalhador constitui uma empresa e, por meio dela, continua a realizar os mesmos serviços que costumava oferecer como empregado formalmente contratado. Em muitos casos, a pejotização

ocorre devido à necessidade da empresa por certa mão de obra, resultando na demissão de funcionários contratados sob o regime da CLT e na subsequente contratação de pessoas jurídicas, que, em alguns casos, são os próprios ex-funcionários.

Sendo assim, a pejetização é um fenômeno crescente no mercado de trabalho brasileiro, sendo compreendida como a prática na qual profissionais que anteriormente exerciam suas atividades como empregados formalmente contratados passam a prestar os mesmos serviços através da constituição de uma pessoa jurídica. Nesse contexto, o trabalhador, ao invés de manter um vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), forma uma empresa própria e, por meio dessa entidade, continua a desempenhar as mesmas funções que realizava como empregado. Esse processo não apenas altera a natureza jurídica da relação de trabalho, mas também modifica profundamente as condições e as obrigações entre o prestador de serviços e a empresa contratante.

Nesse interim, o fenômeno da pejetização muitas vezes surge como uma estratégia empresarial para atender às necessidades específicas de mão de obra, permitindo maior flexibilidade contratual e, sobretudo, a redução de encargos trabalhistas e fiscais que incidem sobre a contratação tradicional de funcionários. Em muitos casos, essa prática é incentivada pela própria empresa, que opta por rescindir contratos de trabalho regidos pela CLT e, subsequentemente, propõe ou impõe a recontração desses mesmos trabalhadores sob a forma de pessoas jurídicas. Dessa forma, o trabalhador deixa de ser empregado para se tornar um prestador de serviços, agora atuando como representante de sua própria empresa, mas, na prática, continua realizando as mesmas atividades, frequentemente nas mesmas condições e para o mesmo contratante.

Esse fenômeno pode ser motivado por diferentes fatores, como a busca por maior competitividade no mercado, a necessidade de redução de custos ou a adaptação a um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e desregulamentado. No entanto, a pejetização levanta uma série de questões jurídicas e sociais, principalmente no que diz respeito à precarização das relações de trabalho e à perda de direitos que eram garantidos ao trabalhador sob o regime da CLT. Em situações extremas, a pejetização pode ser utilizada de forma abusiva, configurando uma fraude com o objetivo de mascarar o vínculo empregatício, transferindo para o trabalhador os riscos e os custos que antes eram responsabilidade do empregador.

Portanto, a pejetização, ao permitir que o trabalhador continue exercendo as mesmas funções por meio de uma pessoa jurídica, redefine a relação entre empregador e empregado, desafiando as tradicionais normas de proteção ao trabalho e criando novas dinâmicas no

mercado laboral, que podem ter implicações profundas para a segurança e os direitos dos trabalhadores.

Sendo assim, a pejetização é compreendida como a prática de exercer profissões regulamentadas e prestar serviços através da criação de uma pessoa jurídica. Nessa situação, o trabalhador constitui uma empresa e, por meio dela, continua a realizar os mesmos serviços que costumava oferecer como empregado formalmente contratado. Em muitos casos, a pejetização ocorre devido à necessidade da empresa por certa mão de obra, resultando na demissão de funcionários contratados sob o regime da CLT e na subsequente contratação de pessoas jurídicas, que, em alguns casos, são os próprios ex-funcionários.

Para além, destaca-se que a pejetização pode acontecer em dois momentos distintos: antes da contratação e; durante o contrato de trabalho. No primeiro cenário, o empregador exige que o trabalhador constitua uma Pessoa Jurídica como condição para ser contratado. No segundo cenário, a exigência surge no decorrer do contrato de trabalho, onde o empregador impõe essa condição ao trabalhador, sob ameaça de demissão caso ele não a aceite. (Huber, 2017, p. 25).

No contexto jurídico, a pejetização tem sido alvo de intensos debates e deliberações nos tribunais trabalhistas. Os magistrados esforçam-se para diferenciar entre os casos legítimos de prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas e aqueles em que a contratação é meramente simulada para evitar o cumprimento das leis trabalhistas. Para isso, são avaliados vários critérios, como a exclusividade na prestação de serviços para uma única empresa, a subordinação do trabalhador, a autonomia, entre outros.

4 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO À LUZ DA PEJOTIZAÇÃO

A pejetização, acaba trazendo diversos desafios para os conceitos tradicionais de relação de emprego, desse modo, para entender os impactos dessa prática, é essencial analisar os elementos que caracterizam uma relação de emprego, posto que, estes elementos são fundamentais para fazer a distinção entre uma contratação legítima de prestação de serviços por meio de Pessoa Jurídica (PJ) e uma tentativa de disfarçar um vínculo empregatício, burlando a legislação trabalhista.

4.1 SUBORDINAÇÃO

A subordinação é um dos elementos fundamentais na caracterização de uma relação de emprego. No contexto da pejetização, compreender e identificar a subordinação é crucial para distinguir entre uma contratação legítima de serviços e uma tentativa de disfarçar um vínculo empregatício. Este texto explora a definição de subordinação, seus aspectos práticos e sua relevância nas discussões jurídicas sobre pejetização.

Subordinação é o estado no qual o trabalhador se encontra sob a direção, supervisão e controle do empregador. Essa característica implica que o trabalhador deve cumprir ordens e instruções, obedecer a horários e padrões de desempenho estabelecidos pelo empregador, e está sujeito à disciplina imposta por este. Em outras palavras, o empregador possui autoridade para dirigir a prestação de serviços do trabalhador, definindo como, quando e onde as tarefas devem ser realizadas. (Delgado, 2018, p. 348).

4.2 HABITUALIDADE

Habitualidade refere-se à prestação contínua e regular de serviços por parte do trabalhador para o empregador. Essa característica implica que o trabalhador desempenha suas funções de forma constante e frequente, seguindo uma rotina preestabelecida, e não de maneira esporádica ou ocasional. Na prática, a habitualidade pode ser observada quando o trabalhador exerce suas atividades de modo repetitivo e previsível, inserindo-se na dinâmica diária da empresa. (Barros, 2016, p. 147).

No entanto, isso não implica que o trabalho precise ser realizado diariamente; deve haver, sim, um senso de continuidade, mesmo que por um período limitado. Em outras palavras, deve existir a expectativa de que o trabalhador retornará ao serviço.

4.3 ONEROSIDADE

A onerosidade diz respeito à existência de uma remuneração pelo trabalho realizado. Em uma relação de emprego, o trabalhador recebe um salário como contraprestação pelos serviços que executou. No contexto da pejetização, se o trabalhador “PJ” recebe uma remuneração fixa e regular, similar a um salário, em troca dos serviços prestados exclusivamente para uma empresa, essa prática pode ser vista como uma tentativa de mascarar uma relação de emprego.

Deste modo, nota-se que a onerosidade consiste no acordo em que o trabalho é trocado por remuneração, com a promessa de prestar serviços de um lado e a promessa de pagamento

do salário do outro. Não se trata de uma relação gratuita ou voluntária, posto que sempre há a prestação de serviços e a correspondente contraprestação financeira.

4.4 PESSOALIDADE

A pessoalidade se refere à necessidade de que os serviços sejam prestados pessoalmente pelo trabalhador contratado, e não por outra pessoa em seu lugar. Esse elemento implica que o vínculo é estabelecido com base nas qualidades e competências individuais do trabalhador, tornando insubstituível sua participação na execução das tarefas contratadas. (Delgado, 2018, p. 339).

Na prática, a pessoalidade se manifesta quando o empregado não pode delegar suas funções a terceiros. Ele é selecionado especificamente por suas qualificações e deve cumprir pessoalmente as obrigações do contrato de trabalho. Essa exigência de execução pessoal garante que o empregador obtenha exatamente o serviço desejado, conforme as capacidades únicas do empregado.

4.5 ALTERIDADE

Alteridade, no âmbito das relações de emprego, refere-se ao fato de que o risco da atividade econômica recai exclusivamente sobre o empregador. Em outras palavras, é o empregador quem assume os riscos e as responsabilidades inerentes ao negócio, enquanto o empregado presta serviços de forma subordinada, recebendo sua remuneração independentemente do sucesso ou fracasso das atividades empresariais. (Delgado, 2018, p. 495).

Sendo assim, no cotidiano das relações de trabalho, um exemplo de manifestação prática da alteridade é o fato de que o empregado recebe seu salário de maneira regular e fixa, mesmo que a empresa passe por dificuldades financeiras ou tenha prejuízos.

Portanto, é essencial que os elementos da relação de emprego sejam interpretados de maneira consistente e equilibrada pelos tribunais, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores sem comprometer a competitividade das empresas. A legislação trabalhista deve continuar a evoluir para abordar as complexidades trazidas pela pejotização, promovendo relações de trabalho justas e sustentáveis no Brasil.

5 A PEJOTIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A pejotização possui grande relação com os princípios do direito do trabalho, os quais servem como base para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, com o objetivo de assegurar a proteção dos trabalhadores e promover a harmonia nas relações laborais.

Neste cenário, inicialmente impende frisar que os princípios são definidos como bases do Direito, que possuem um caráter abrangente e podem ser formalmente estabelecidos ou não, deste modo, os princípios têm a função de gerar e orientar a elaboração de normas jurídicas, além de facilitar a interpretação das mesmas. (Martins, 2012, p.62).

Sob esse prisma, faz-se mister destacar que existem princípios trabalhistas que possuem relação mais íntima com a pejotização e que merecem maior atenção quando é feita a análise deste fenômeno, sendo eles: o princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade.

Assim sendo, é importante destacar primeiramente o princípio da proteção, que visa garantir condições dignas de trabalho e a preservação dos direitos dos trabalhadores.

Conforme o doutrinador Delgado (2019, p. 234):

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Nessa senda, ao se tornarem PJs, muitos profissionais perdem o acesso aos direitos fundamentais, como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego, os quais são garantidos aos trabalhadores sob o regime de CLT, sendo assim, face a pejotização, esse princípio é crucial, pois a prática da pejotização frequentemente busca evitar ou diminuir os direitos trabalhistas. Portanto, a aplicação desse princípio pode ser utilizada para interpretar a legislação de maneira que desvirtue a intenção da pejotização e proteja os direitos trabalhistas.

Ato contínuo, há também o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o qual estabelece que os direitos garantidos ao trabalhador pela legislação são irrenunciáveis e não podem ser dispensados, nem mesmo pelo próprio trabalhador. Este princípio assegura que as condições mínimas de trabalho e os direitos fundamentais sejam preservados, independentemente das circunstâncias.

Ainda no que toca ao tema, Rodriguez conclui que:

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. (2000, p. 35).

Contudo, ocorre que a pejetização, de certa forma, diverge deste princípio ao passo que acaba por criar uma situação onde os trabalhadores, muitas vezes, acabam abrindo mão de direitos fundamentais de forma implícita.

Isto porque, para garantir sua subsistência e manter sua empregabilidade, o trabalhador acaba aceitando condições de trabalho que, de outra forma, seriam inaceitáveis pela legislação trabalhista, portanto, a pejetização funciona como uma forma de coação econômica, onde o trabalhador, embora formalmente concordando com a condição de PJ, na realidade está sendo pressionado a renunciar a direitos fundamentais devido à necessidade do emprego e renda.

Por fim, há de se frisar o princípio da primazia da realidade, que pode ser considerado o princípio mais importante face à pejetização, sobretudo porque determina que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre o que foi acordado/documentado entre as partes, quando o contrato não refletir a verdadeira relação existente entre elas. (Martins, 2012, p. 72).

O citado princípio inclusive está diretamente ligado ao art. 9º da CLT, que dispõe que, “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (Brasil, 1943).

Dessa forma, a aplicação do princípio da primazia da realidade possui extrema importância quando se busca analisar a pejetização, sobretudo porque, o princípio em comento, serve como meio de proteção ao trabalhador, para que seja levada em consideração a realidade dos fatos, e não somente o contrato.

Ante a afirmação anterior, Lima (2013, p. 127), dispõe que:

O princípio em análise significa que, havendo discrepância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. A regra está estreitamente relacionada com a realidade que envolve o contrato de trabalho em sua execução. No momento de sua formação, o contrato de trabalho é consensual. Porém, no tocante à execução, vai assumindo formas outras, de acordo que vai distanciando do pacto inicial.

Sendo assim, este princípio é essencial para garantir que a verdadeira natureza das relações de trabalho seja reconhecida e protegida, independentemente das formas ou contratos utilizados pelas partes, logo, face à prática da pejetização, a aplicação deste princípio torna-se ainda mais crucial para evitar fraudes.

Isto porque, em situações onde a relação de trabalho apresenta características de subordinação, pessoalidade e habitualidade, típicas de um vínculo empregatício, tal princípio assegura que a realidade dos fatos prevaleça sobre a forma jurídica utilizada na contratação. Assim, contratos de prestação de serviços autônomos podem ser reclassificados como vínculos empregatícios, garantindo aos trabalhadores os direitos previstos na CLT.

Além disso, o princípio da primazia da realidade facilita a fiscalização e a aplicação das normas trabalhistas pelos órgãos competentes. Quando a realidade dos fatos prevalece sobre a norma jurídica, torna-se mais fácil identificar e corrigir práticas fraudulentas, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos. Isso é particularmente importante no contexto da pejetização, onde a formalização das relações de trabalho como contratos de prestação de serviços autônomos pode dificultar a identificação de vínculos empregatícios reais.

6 EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO PARA O TRABALHADOR

A pejetização, uma prática pela qual empresas contratam trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs) ao invés de empregados formais sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, tem gerado consequências significativas para os trabalhadores. Embora essa prática seja frequentemente justificada como uma forma de flexibilização das relações laborais e redução de custos, os efeitos para os trabalhadores são, em grande medida, prejudiciais.

Embora alguns defendam que a conversão de empregados em prestadores de serviços autônomos (pejetização) é uma forma de modernizar as relações de trabalho, estimular o empreendedorismo, proporcionar salários mais elevados e diminuir o desemprego, oferecendo liberdade para que empregadores e trabalhadores definam livremente os termos de contratação, é evidente que os trabalhadores são os mais prejudicados por essa prática, que se torna cada vez mais comum no mercado de trabalho. (Aleluia, 2022).

Nesse viés, um dos principais efeitos da pejetização é a perda de direitos trabalhistas fundamentais, onde trabalhadores contratados como pessoas jurídicas não possuem acesso àqueles benefícios assegurados na CLT, cruciais para a segurança financeira e o bem-estar dos trabalhadores, e sua ausência resulta em uma significativa precarização das condições de trabalho.

Sendo assim, é imprescindível destacar que essa mudança na forma de contratação gera um grave impacto nos direitos assegurados aos trabalhadores na legislação trabalhista e também pela Constituição Federal de 1988. Entre esses direitos estão o 13º salário, férias remuneradas, FGTS, limite máximo de horas de trabalho, pagamento de horas extras, períodos de descanso,

adicionais por trabalho noturno, perigoso ou insalubre, descanso semanal remunerado, auxílio-transporte, proibição de redução salarial, licenças justificadas, aviso prévio, indenizações por demissão e proteção previdenciária, entre outros. (Schiavi, 2020).

A pejetização fraudulenta tende a precarizar as condições de trabalho, uma vez que os trabalhadores PJ, ao não serem formalmente reconhecidos como empregados, muitas vezes não têm acesso a condições de trabalho dignas e isso inclui a falta de proteção contra demissões arbitrárias, ausência de garantias quanto à saúde e segurança no ambiente de trabalho, e inexistência de uma jornada de trabalho limitada e remunerada com horas extras, e por fim, esses trabalhadores ainda são obrigados a arcar com os próprios custos de contribuição previdenciária e não têm estabilidade no emprego, o que agrava ainda mais sua situação de insegurança.

Desse modo, o trabalhador presta serviços por meio de um contrato de pessoa jurídica é excluído de qualquer proteção trabalhista, incluindo aquela relacionada a um ambiente de trabalho saudável e isso resulta em insegurança para a pessoa que trabalha nessas condições, já que ela não possui nenhuma garantia.

Ou seja, uma vez que o trabalhador não faz parte de um contrato regido pelos termos da CLT, acaba por não ter acesso a um conjunto de direitos sociais trabalhistas, que abrangem tanto sua subsistência diária quanto a proteção em situações como doenças, acidentes e aposentadoria. Além disso, essa falta de direitos também impede sua participação na vida social, dificultando o acesso à habitação, ao lazer, ao consumo e à construção de uma identidade social. (Castel, 2012).

Na ocasião, imperioso ainda destacar que a pejetização contribui para a fragmentação da solidariedade de classe trabalhadora, uma vez que não há a formação de uma identidade coletiva devido à ausência de sindicatos. Sem a sindicalização, as pessoas jurídicas não têm acesso a acordos ou convenções coletivas que poderiam melhorar suas condições de trabalho.

Por fim, a insegurança e a precariedade associadas à pejetização fraudulenta também têm um impacto significativo na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores, visto que a constante preocupação com a manutenção do trabalho, a falta de garantias e a necessidade de lidar com a incerteza quanto ao futuro geram estresse, ansiedade e, em muitos casos, afetam negativamente a qualidade de vida do trabalhador.

Portanto, compreende-se que a pejetização, apesar de apresentar benefícios aparentes para as empresas em termos de flexibilidade e redução de custos, tem efeitos profundamente negativos para os trabalhadores. A perda de direitos trabalhistas, maior vulnerabilidade, ausência de amparo previdenciário, além das dificuldades de acesso à justiça e a desvalorização

profissional, são alguns dos principais efeitos desta prática, logo, sendo essencial que o sistema jurídico e os órgãos de fiscalização atuem para reconhecer tais efeitos, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de condições de trabalho dignas e justas.

É possível ainda notar que atualmente a "pejotização" está se tornando, de certa forma, uma imposição dos empregadores, tanto para a contratação inicial quanto para a manutenção do trabalhador no emprego, oportunidade em que o trabalhador é forçado a rescindir seu contrato de trabalho para ser contratado novamente, todavia, como pessoa jurídica, sem que haja qualquer mudança nas funções exercidas quando o esse mesmo trabalhador era contratado sob o regime da CLT. Desse modo, face a exigência do empregador, o trabalhador não tem outra opção a não ser a criação de um CNPJ para conseguir ou manter o emprego.

Por outro lado, o empregador nitidamente se aproveita do desequilíbrio de uma relação trabalhista, por possuir mais poder, haja vista que o trabalhador, necessitando do salário para seu sustento e de sua família, é forçado a aceitar essa forma de contratação enganosa, consequentemente gerando uma economia significativa nos custos operacionais da empresa, pois permite que o empregador evite diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, resultando em um aumento no lucro da empresa. (Guimarães; Lima; Mariano, 2023, p. 11).

No entanto, a prática da pejotização geralmente acaba por "mascarar" uma relação onde há, de forma escancarada, os requisitos da subordinação e da habitualidade, estes que, conforme visto anteriormente, também são indispensáveis para configurar o vínculo empregatício, configurando fraude trabalhista, desse modo, a fraude se evidencia quando se observa que, apesar da formalização contratual como pessoa jurídica, o trabalhador continua a executar suas funções sob as mesmas condições de um empregado regular, como a subordinação hierárquica, o cumprimento de jornadas fixas e a dependência econômica exclusiva da empresa contratante. A verdadeira natureza da relação de trabalho é encoberta por um contrato civil, desrespeitando os princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador, pilares do direito do trabalho. (Delgado, 2019, p. 437).

Os impactos dessa fraude são extremamente prejudiciais ao trabalhador, visto que a ausência de um vínculo empregatício formal exclui o trabalhador de direitos essenciais, deixando-o sem a proteção oferecida pela legislação trabalhista, resultando em uma precarização das condições de trabalho e uma vulnerabilidade acentuada, pois o trabalhador não possui garantias legais em casos de necessidade.

Sendo assim, nota-se que na pejotização fraudulenta, o trabalhador permanece subordinado ao empregador, mesmo sendo contratado como Pessoa Jurídica, e tal subordinação se manifesta por meio de ordens diretas, controle de horários e tarefas, exclusividade na

prestação de serviços e dependência econômica em relação a uma única empresa, e como já mencionado neste artigo, esses elementos configuram uma relação de emprego típica, mesmo quando o trabalhador é formalmente contratado como pessoa jurídica.

Neste contexto, Laraia (2020, p. 344) dispõe que:

A pejetização acaba inviabilizando, desta forma, a inserção mais favorável e civilizada dos trabalhadores na economia e sociedade brasileira, pois, apesar de o requisito da prestação de serviço por pessoa física ser dissimulado, outros requisitos da relação de emprego continuam presentes na prática, como a subordinação do empregado pejetizado ao tomador de seus serviços. Esse último, neste sentido, é quem direciona a atividade do empreendimento segundo o seu entender, ditando como a atividade deve ser realizada pelo empregado pessoa jurídica, segundo os padrões da empresa, possuindo, assim, o poder de direção do negócio, isto é, ocorre uma sujeição do empregado ao padrão da prestação do serviço.

Sendo assim, nota-se que a pejetização, quando praticada da forma descrita neste tópico, é vista como uma forma de fraude à legislação trabalhista, nessa senda, fazendo-se necessário que o contrato civil estabelecido entre as partes seja considerado nulo, com consequente reconhecimento do vínculo empregatício, que será válido desde o início do contrato.

Outrossim, deve prevalecer o contrato que verdadeiramente regula a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se qualquer simulação que tenha sido evidenciada. Isso significa que a essência da relação deve ser reconhecida, ignorando qualquer documento ou acordo que tenha sido criado apenas para disfarçar a verdadeira natureza do vínculo. (Delgado, 2019).

Deste modo, conclui-se que a fraude no uso da pejetização ocorre com a única intenção, qual seja, a de disfarçar a relação de emprego, consequentemente, a caracterização dessa fraude está prevista na CLT, especificamente no artigo 9º, que protege os direitos dos trabalhadores ao declarar nulos os atos realizados com intenções fraudulentas: “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).

Sob esse prisma, quando ocorre o reconhecimento da pejetização nas vias judiciais, a jurisprudência tem estabelecido a nulidade da relação de prestação de serviços entre o empregador e o trabalhador pejetizado, bem como reconhecendo o vínculo empregatício, com o devido registro da relação empregatícia e o pagamento dos direitos trabalhistas devidos.

Neste contexto, para Delgado, 2019, pag. 438:

Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejetização, neologismo que se reporta à expressão pessoa jurídica, identifi cada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada.

Nessa vereda, Leite (2019) ainda assinala que, “a fraude (artifício que dá aparência de legalidade a um ato), no direito do trabalho, importa nulidade absoluta do ato infringente da aplicação dos preceitos consolidados (CLT, art. 9º)”.

Portanto, é imperativo que o contrato que realmente rege a relação jurídica entre as partes prevaleça, desconsiderando qualquer simulação/fraude, dessa forma, a essência da relação deve ser reconhecida para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e impedir práticas fraudulentas que precarizam as condições de trabalho.

CONCLUSÃO

Diante das considerações apresentadas, é evidente que a pejetização, embora possa ser percebida por alguns como uma resposta à necessidade de maior flexibilidade nas relações de trabalho e redução de custos empresariais, representa um desafio significativo para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil. A prática de transformar trabalhadores em pessoas jurídicas, muitas vezes sob coação econômica, compromete os pilares fundamentais das relações de emprego estabelecidos pela CLT, como a subordinação, a habitualidade, a onerosidade e a pessoalidade.

A pejetização, ao desvirtuar a relação de emprego, enfraquece as garantias sociais conquistadas ao longo de décadas e abre caminho para a precarização do trabalho. Isso ocorre porque os trabalhadores, ao serem convertidos em PJs, perdem a proteção proporcionada pelos direitos trabalhistas fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, e benefícios previdenciários. Essa perda de direitos não é meramente uma questão jurídica, mas também uma questão social, uma vez que coloca em risco a segurança financeira e o bem-estar dos trabalhadores, aumentando a vulnerabilidade social.

Além disso, a prática da pejetização pode ser vista como uma forma de fraude trabalhista. Empresas que adotam essa estratégia com o objetivo de reduzir custos e flexibilizar contratações muitas vezes o fazem em detrimento dos direitos dos trabalhadores, configurando uma relação de emprego mascarada por meio de contratos de prestação de serviços. Essa fraude não só prejudica os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também enfraquece o sistema de proteção social como um todo, ao reduzir a arrecadação de tributos e contribuições previdenciárias.

A pejetização, ao ser utilizada de maneira fraudulenta, coloca em xeque o equilíbrio entre os interesses empresariais e a justiça social. A busca por redução de custos e maior

competitividade no mercado, embora legítima, não pode ser alcançada à custa da dignidade e da segurança dos trabalhadores. O princípio da primazia da realidade, que preconiza a prevalência dos fatos sobre o contrato, torna-se crucial para que a Justiça do Trabalho reconheça e coíba práticas fraudulentas que buscam mascarar relações de emprego sob o manto de contratos de prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas.

No contexto jurídico, a pejetização desafia a interpretação e aplicação dos princípios do direito do trabalho, especialmente os princípios da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos e da primazia da realidade. Esses princípios, que têm como objetivo a preservação da dignidade do trabalhador e a justiça social, devem ser aplicados com rigor para evitar que a pejetização continue a se expandir como uma forma de precarização das relações laborais e como uma prática fraudulenta que subverte as normas trabalhistas.

Portanto, é essencial que haja uma reflexão crítica e contínua sobre os efeitos da pejetização no mercado de trabalho brasileiro. A legislação trabalhista precisa ser constantemente revisada e adaptada para lidar com as novas formas de trabalho que surgem no contexto de uma economia globalizada e tecnologicamente avançada, sem, no entanto, perder de vista a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores.

O equilíbrio entre flexibilidade e segurança no ambiente de trabalho não deve ser alcançado por meio de práticas que desvirtuem a relação de emprego, mas sim por meio de políticas que incentivem a formalização e garantam condições dignas de trabalho. A pejetização, se não for rigorosamente regulamentada e fiscalizada, pode contribuir para o enfraquecimento das estruturas de proteção social no Brasil, acentuando as desigualdades, precarizando as condições de trabalho de milhares de brasileiros e, em última análise, fomentando práticas fraudulentas que comprometem a justiça social.

Conclui-se, portanto, que, embora a pejetização possa parecer uma solução prática para alguns desafios enfrentados pelas empresas, ela representa um risco substancial para os trabalhadores, especialmente no que tange à proteção de seus direitos fundamentais. A sociedade, o legislador e o Judiciário devem estar atentos a essa realidade, promovendo um ambiente de trabalho que combine competitividade empresarial com respeito à dignidade do trabalhador, evitando que a pejetização se torne uma porta aberta para a exploração, a fraude e a injustiça social.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Juliana. "Pejotização" do trabalho se intensifica com a pandemia: saída para reduzir custos de quem contrata e ampliar os ganhos de quem oferta serviços, "pejotização" requer atenção de quem oferece e de quem contrata os serviços. **Movimento Econômico**. Disponível em:

<<https://movimentoeconomico.com.br/economia/2022/02/26/pejotizacao-dotrabalho-se-intensifica-pandemia/>>. Acesso em: 02 mai. 2024.

ALELUIA, Thais Mendonça. **Sinopses de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliana Veronezi. "PEJOTIZAÇÃO": PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. Revista Eletrônica do Curso de Direito da USFM, 10(2), 839-859. V. 10, n. 2 (2015). DOI: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **DECRETO LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 set. 2022.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 269.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª edição. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

GUIMARÃES, Luciane Maria Ferreira; LIMA, Marcos Antônio Campos de; MARIANO, Kátia Lopes. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NA TUTELA DO EMPREGADO PELOS DIREITOS TRABALHISTAS. **REAL Repositório Institucional**. V. 2, n. 2 (2023).

HUBER, Gabriella Cavalheiro. Pejotização no Direito do Trabalho. 2017. Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/4422/Gabriela%20Cavalheiro%20Huber.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 02 mai. 2024.

LARAIA, Ricardo Regis. **CLT interpretada: Artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. São Paulo: Manole, 2020.

LENZA, Breno; SILVA, Fabrício Lima. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em tabelas**. Salvador: Juspodivm, 2021.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 28ª edição, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32ª edição. São Paulo: Atlas, 2016.

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Âmbito Jurídico**. Disponível em:
<http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882&revista_caderno=26>. Acesso em: 02 mai. 2024.

PORTO, Noemia Aparecida.; FILHO, Ricardo Lourenço. **Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

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

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020.