



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JÚLIA MARQUES ALMEIDA

**A PEJOTIZAÇÃO DOS(AS) PROFISSIONAIS DA MEDICINA
FRENTE ÀS GARANTIAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE
REFLEXIVA SOBRE AS IMPLICAÇÕES DECORRENTES À
LUZ DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Salvador

2025

JÚLIA MARQUES ALMEIDA

**A PEJOTIZAÇÃO DOS(AS) PROFISSIONAIS DA MEDICINA
FRENTE ÀS GARANTIAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE
REFLEXIVA SOBRE AS IMPLICAÇÕES DECORRENTES À
LUZ DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Monografia apresentada ao curso de
graduação em Direito, Faculdade Baiana
de Direito, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Danilo Gaspar

Salvador

2025

TERMO DE APROVAÇÃO

JÚLIA MARQUES ALMEIDA

**A PEJOTIZAÇÃO DOS(AS) PROFISSIONAIS DA MEDICINA
FRENTE ÀS GARANTIAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE
REFLEXIVA SOBRE AS IMPLICAÇÕES DECORRENTES À
LUZ DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e
instituição: _____

Nome: _____

Titulação e
instituição: _____

Nome: _____

Titulação e
instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2025.

À Jesus Cristo, Senhor da minha vida e
Dono dos meus dias. À minha família,
meus pais e meus irmãos, os amores da
minha vida.

AGRADECIMENTOS

O caminho até esse momento não foi fácil, houve desafios e inseguranças, mas nada se compara às conquistas, realizações e, principalmente, às pessoas que estiveram ao meu lado e tornaram a jornada mais leve e possível. Então, é a essas pessoas que venho aqui agradecer e honrar por todo o apoio, amor e cuidado para comigo.

Primeiramente, agradeço a Deus, sua bondade, fidelidade e graça me sustentam todos os dias. Sem Ele eu nada seria, pois a minha vida é dEle e para Ele. Carrego comigo o Direito como missão e propósito que me foi confiado por Ele.

Agradeço também à minha família, meu alicerce. Eles são o motivo de eu ter conseguido chegar até aqui. Ao meu pai que sempre foi a minha maior inspiração, me apoiando e ensinando todos os dias. Obrigada por acreditar em mim e não medir esforços para me fazer feliz. À minha mãe que sempre cuidou de mim, me aconselhando, escutando e intercedendo pela minha vida. Obrigada pelas horas de escuta, palavras de sabedoria e zelo. Ao meu irmão que sempre esteve na torcida, cuidando e me alegrando todos os dias. Obrigada por existir e tornar a vida melhor. À Edy, que há anos cuida de mim e torna tudo mais leve e com menos preocupações, principalmente com seu cuidado em forma de comida.

Agradeço também aos meus amigos e companheiros de faculdade, vocês tornaram essa jornada muito mais especial e alegre, esses anos não teriam sido os mesmos sem vocês. Ao meu quinteto (Amanda, Ana Bia, Beatriz e Duda), nossos momentos, abraços, risadas e desabafos foram imprescindíveis para suportar esses anos. Obrigada pela amizade de vocês desde o início até o fim. À Geovana, minha amiga que se tornou companheira na faculdade e no estágio. Deus foi tão bom ao nos unir nesse processo, é uma alegria partilhar os dias, alegrias e angústias com você. Ao Decreto (Bernardo, Duda, Gabriel e Giovanna), vocês preencheram meus dias com risadas, algumas discussões e momentos preciosos naquele café, mesmo que tenha nos custado algumas aulas perdidas (rs). Obrigada por alegrarem meus dias. Aos Sobreviventes, como o próprio nome do grupo já diz, somos sobreviventes desse processo, e sei que isso foi possível, pois estávamos juntos, apoiando e ajudando uns aos outros.

Também tenho que agradecer aos meus amigos mais chegados que irmãos, que mesmo quando a rotina e as demandas pareciam me engolir, se faziam presentes e

minha maior certeza era que quando estivesse com vocês, as risadas seriam garantidas. Vocês são a certeza de amizade verdadeira e consolidada, independentemente de distância ou rotina. Obrigada por representarem o cuidado de Cristo na minha vida. À Sophia e Felipe, meus irmãos, que mesmo não sendo de sangue, são fundamentais na minha vida. O cuidado e amor de vocês são um presente de Deus na minha vida.

Às minhas amigas da escola, desde sempre vocês se fazem presentes e têm um lugar especial no meu coração. Cada uma de um jeito, mas sempre torcendo e se alegrando umas com as outras, obrigada por permanecerem.

Se pudesse, a lista de agradecimentos não teria fim, pois graças a Deus sou cercada por muitas pessoas incríveis e que foram importantes em cada momento, sintam-se honrados e representados.

Por fim, agradeço a todos os mentores, professores e mestres, que me instruíram e foram responsáveis pela minha capacitação como profissional e indivíduo. Em especial, agradeço ao meu professor orientador Danilo Gaspar, seu auxílio e disponibilidade para ensinar foram primordiais para a escolha do tema e desenvolvimento deste trabalho. Foi uma honra poder aprender com todos vocês.

RESUMO

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo analisar e elucidar o fenômeno da pejetização, o qual consiste na contratação de pessoa jurídica para camuflar a configuração de vínculo de emprego, focando nos impactos desse fenômeno para os profissionais da medicina, identificando os impactos decorrentes frente às garantias trabalhistas, principalmente sob uma perspectiva de gênero. O referido tema possui grande relevância jurídica e social, em razão do seu exponencial crescimento no mercado de trabalho da classe médica no Brasil. Tendo em vista a predominância dos pensamentos neoliberais e o fenômeno da globalização, a flexibilização do direito do trabalho, vem gerando inseguranças quanto à proteção dos trabalhadores. Para tal escopo, analisar-se-á os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício e a possibilidade de sua configuração em meio a pejetização, em razão da ocorrência de fraudes. Ainda, serão analisados os recentes posicionamentos dos tribunais superiores, a fim de compreender como eles têm enfrentado esta demanda. Por fim, também serão discutidos os impactos da pejetização dos médicos, tanto quanto às consequências jurídicas, no tocante aos direitos, bem como em outras áreas, como a contribuição previdenciária e a precarização das condições de trabalho e saúde desses profissionais, de modo particular aquelas do sexo feminino. Nesse sentido, diferenciar-se-á os reflexos da pejetização para as mulheres, pois histórica e culturalmente se encontram em maior vulnerabilidade. A metodologia utilizada foi a análise doutrinária e jurisprudencial pertinente ao assunto. Portanto, a presente pesquisa buscará apresentar reflexões acerca dos impactos decorrentes do fenômeno da pejetização para os médicos, trazendo à luz a necessidade de se discutir o tema sob uma perspectiva de gênero, frente à necessidade de proteção do trabalhador.

Palavras-chave: Pejetização; Garantias Trabalhistas; Empregado; Precarização; Médicos; Mulheres.

ABSTRACT

ABSTRACT: This paper aims to analyze and elucidate the phenomenon of "pejotização" (the practice of hiring individuals through legal entities to disguise an actual employment relationship), focusing on its impacts on medical professionals. It seeks to identify the consequences of this practice with regard to labor rights, particularly from a gender perspective. The topic holds significant legal and social relevance due to its rapid growth within the Brazilian medical labor market. In light of the predominance of neoliberal ideologies and the phenomenon of globalization, the flexibilization of labor law has generated increasing uncertainty concerning the protection of workers. To this end, the study will examine the legal requirements for the recognition of an employment relationship and the possibility of its establishment even amid the practice of *pejotização*, especially when fraud is involved. Additionally, recent decisions by the higher courts will be analyzed in order to understand how they have addressed this issue. Furthermore, the legal impacts of *pejotização* on physicians will be discussed, not only in terms of labor rights but also regarding other areas such as social security contributions and the deterioration of working conditions and health. The study will also differentiate the effects of *pejotização* on women, who, historically and culturally, face greater vulnerability in the labor market. The methodology employed in this research was based on the analysis of relevant legal doctrine and case law. Therefore, this study seeks to present reflections on the consequences of *pejotização* for medical professionals, highlighting the urgent need to address the issue from a gender perspective and reinforce worker protections.

Keywords: Contractor Misclassification; Employment Rights; Employee; Precarization; Doctors; Women.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordos Coletivos de Trabalho
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AMB	Associação Médica Brasileira
ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
art.	artigo
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
COFINS	Contribuição para Financiamento da Seguridade Social
CRFB/88	Constituição Federal da República
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
ENSP	Escola Nacional de Saúde Pública
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IRPJ	Imposto de Renda Pessoa Jurídica
ISS	Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde

ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização PanAmericana da Saúde
PJ	Pessoa Jurídica
PIS	Programa de Integração Social
RE	Recurso Extraordinário
SP	São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior de Justiça
UFPR	Universidade Federal do Paraná
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O DIREITO DO TRABALHO E AS GARANTIAS TRABALHISTAS	16
2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	16
2.1.1 A influência da globalização e do pensamento neoliberal nas relações de trabalho	20
2.1.2 Evolução histórica no Brasil	22
2.1.3 Breves comentários acerca dos princípios norteadores do direito do trabalho	25
2.2 ANÁLISE DO CONTEXTO HISTÓRICO DOS DIREITOS TRABALHISTAS SOB O PRISMA DA VULNERABILIDADE DA MULHER	29
2.3 A REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS	31
2.4 A PROBLEMÁTICA DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE” FRENTE ÀS GARANTIAS DA CLASSE TRABALHADORA	34
3 A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	38
3.1 CONCEITO E PECULIARIDADES DA PEJOTIZAÇÃO: O FENÔMENO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	38
3.2 A (IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO FRENTE À PEJOTIZAÇÃO E A CONTRATAÇÃO FRAUDULENTA	43
3.3 A PEJOTIZAÇÃO NA ÁREA MÉDICA	47
3.4 ANÁLISE DO POSICIONAMENTO DO TST E STF NOS JULGADOS Nº 0020634-83.2016.5.04.0013 E 65011/SP, RESPECTIVAMENTE	50
3.5 BREVE ANÁLISE ACERCA DO TEMA 1389 DO STF	55
4 OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO DOS(AS) PROFISSIONAIS DA MEDICINA	59
4.1 IMPACTOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS	59

4.2 REFLEXÃO SOBRE OS IMPACTOS FRENTE À PRECARIZAÇÃO DAS GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS(AS) MÉDICOS(AS)	63
4.3 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS IMPACTOS PARA HOMENS E MULHERES, SOB UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO	66
5. CONCLUSÃO	71

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

Em um cenário de evolução do capitalismo e das políticas neoliberais, bem como da globalização, as transformações sociais se tornaram ainda mais acentuadas e aceleradas, de modo que o direito do trabalho deve atender às necessidades que surgem com essas transformações que afetam diretamente as relações de trabalho. Assim, nesse contexto caracterizado pelas flexibilizações e informalidades, diretamente ligadas às tendências de formas alternativas de contratos de trabalho, no Brasil, surge o fenômeno da pejetização, ora principal objeto de estudo deste trabalho.

O fenômeno da pejetização é uma modalidade de contratação a qual o vínculo empregatício é descaracterizado, valendo-se do pressuposto que se trata de uma relação entre pessoas jurídicas a qual decorre de uma contratação pela “prestação de serviço” por uma pessoa jurídica. Ocorre que, questões de fraude e precarização das relações de trabalho são recorrentes ao tratar-se do referido fenômeno, especialmente tratando-se da contratação dos médicos.

Diante disso, em razão do seu exponencial crescimento no Brasil, bem como dos seus impactos decorrentes, surge justificativa do tema, uma vez que faz-se necessário discutir o tema da pejetização dos médicos, tendo em vista a vulnerabilidade do trabalhador, a desregulamentação, a supressão dos direitos do trabalhador e as consequências mais acentuadas quanto às mulheres trabalhadoras, pois são fatores determinantes da urgência em se debruçar acerca da pejetização, bem como da necessidade de uma maior regulamentação dessa forma de contratação, a fim de coibir abusos de direito e trazer equilíbrio para a relação entre empregador e empregado.

Dessa forma, a presente análise é de suma importância para o direito brasileiro, uma vez que está em destaque nas discussões jurídicas, tendo em vista a atualidade do tema, somado a isso há grande crescimento do número de médicos submetidos ao regime de Pessoa Jurídica.

Dito isso, destaca-se a relevância jurídica do tema, em razão da discussão acerca da (im)possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego dos profissionais da medicina pejetizados, afetando diretamente a garantia de seus direitos como empregado. Além disso, há relevância social do tema, uma vez que o aumento

exponencial das faculdades de medicina e conseqüentemente um aumento da massa de médicos no Brasil, gera uma maior suscetibilidade do médico a se submeter à imposição do empregador na contratação dos médicos como pessoa jurídica.

Nada obstante isto, a jurisdição tem sido provocada a resolver os conflitos que envolvem o reconhecimento de fraude na pejetização, reclamações quanto à configuração ou não de vínculo de emprego de médicos em face de seus contratantes, e dentre tantos outros conflitos decorrente da lacuna existente quanto aos limites de direitos e deveres dentro da pejetização dos profissionais da medicina. Além disso, torna-se fundamental um recorte no tema sob uma perspectiva de gênero, dado que historicamente, no mercado de trabalho, as mulheres têm seus direitos negligenciados e são marginalizadas quanto às discussões de garantias e direitos, também devendo ser assistidas como indivíduos capazes de contrair direitos.

Ao analisar a situação de trabalho dos médicos, é notória a crescente adesão dos empregadores pela contratação sob o regime de Pessoa Jurídica, principalmente decorrentes do descompromisso com a garantia de direitos trabalhistas, tendo em vista a descaracterização do vínculo de emprego, flexibilidade e menores encargos tributários e trabalhistas.

Nesse sentido, tratando-se das profissionais de medicina mulheres, compreende-se a necessidade de atentar-se aos impactos dessa pejetização frente às garantias trabalhistas, uma vez que a descaracterização do vínculo de emprego, acarreta a falta de direitos fundamentais para a dignidade do trabalhador, e no caso das mulheres ainda mais, como no caso de licença maternidade e outros direitos trabalhistas.

Ante o supracitado, surgem no meio jurídico grandes debates acerca da licitude e dos impactos do tema objeto da presente pesquisa, guiando assim, o presente problema de pesquisa: A contratação pejetizada implica na impossibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego? Quais os impactos da pejetização em face dos direitos do trabalhador profissional da medicina? Há diferença quanto a esses impactos tratando-se da pejetização de profissionais mulheres?

Diante disso, no primeiro capítulo, de maneira introdutória estuda-se os panoramas gerais que permeiam o tema, a fim de maior elucidação antes de um maior aprofundamento no objeto de pesquisa, então conceitua-se o direito do trabalho e as garantias dos trabalhadores por ele asseguradas, bem como realiza-se uma análise

histórica mais ampla da evolução do direito do trabalho que deságua no período contemporâneo da globalização com forte influência do pensamento neoliberal nas relações de trabalho. Nesse sentido, discute-se a vulnerabilidade da mulher no contexto histórico da evolução dos seus direitos trabalhistas. Além disso, também se analisa de maneira mais concentrada na evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e as suas nuances, com enfoque na Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, e a consequente flexibilização das garantias trabalhistas. Também se expõe, brevemente, os princípios norteadores do direito do trabalho, em especial os princípios da proteção e da primazia da realidade, fundamentais para a interpretação dos casos de reconhecimento de vínculo empregatício, camuflados pela pejetização, e também no tocante à problemática do médico como suposto trabalhador “hipersuficiente” frente à necessidade de ter seus direitos assegurados.

Desse modo, após uma análise mais ampla, no segundo capítulo, conceitua-se a pejetização, a fim de compreender as suas peculiaridades e a sua relação com a precarização das relações de trabalho. Além disso, faz-se importante discutir a possibilidade ou não do reconhecimento de vínculo de emprego em relações pejetizadas, avaliando a presença dos requisitos taxativos e cumulativos para a sua configuração, bem como a presença de fraude nos processos de contratação. Há também uma análise mais específica da pejetização na área médica, em razão da imposição do mercado para a constituição de pessoa jurídica por esses médicos para a prestação de serviços.

Ademais, em razão de grande relevância jurídica do tema, e das recentes movimentações dos órgãos de instâncias superiores, observa-se a necessidade de análise dos julgados nº 0020634-83.2016.5.04.0013 do TST e 65011/SP do STF, com o objetivo de compreender, em fatos concretos, qual tem sido posicionamento acatado por esses tribunais, bem como uma análise panorâmica da jurisprudência acerca das nuances da pejetização nas relações de trabalho. Somado a isso, destaca-se o reconhecimento do Tema 1389 de repercussão geral pelo STF, ainda recente, porém de grande influência na presente discussão.

Por fim, o terceiro capítulo objetiva apontar os impactos da pejetização no âmbito do próprio direito do trabalho, bem como no âmbito da arrecadação previdenciária, sob análise da perda de direitos do trabalhador pejetizado. Além disso, busca-se refletir acerca dos impactos no tocante aos direitos fundamentais do trabalhador frente ao

fenômeno da precarização. E, em conclusão, faz-se uma análise comparativa entre os impactos decorrentes da pejotização sob uma perspectiva de gênero, a fim de entender se há diferença entre os impactos para homens e mulheres, e se sim, quais seriam esses impactos.

Outrossim, cumpre-se relatar que a metodologia utilizada no presente trabalho se configura como uma pesquisa bibliográfica, uma vez que está fundamentada em artigos de revistas, como as dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª e 9ª região, pesquisas e dados de órgãos oficiais como o TST, periódicos científicos, na legislação brasileira, teses de dissertações de instituições renomadas como a UFBA e UFPR. Além disso, ao longo do trabalho são trazidos julgados, a fim de analisar o posicionamento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, bem como diversos posicionamentos doutrinários, em destaque os de Maurício Delgado e Luciano Martinez.

Por outro lado, do ponto de vista da abordagem, a pesquisa adota a metodologia qualitativa, a fim de analisar os impactos decorrentes do fenômeno da pejotização. Por fim, o método científico a ser utilizado é o hipotético-dedutivo, submetendo as hipóteses ao processo de falseamento para sua confirmação, utilizando o entendimento doutrinário e pesquisas em artigos e revistas para validar as teses propostas.

Em suma, a pejotização dos profissionais da medicina frente às garantias trabalhistas é um assunto de extrema relevância na atualidade, em razão dos seus impactos decorrentes, seja jurídico, econômico ou socialmente, principalmente sob uma perspectiva de gênero.

2 O DIREITO DO TRABALHO E AS GARANTIAS TRABALHISTAS

A sociologia jurídica entende que o Direito é uma ciência e caracteriza-se por ser essencialmente social, origina-se da sociedade e é produzida para esta. O Direito possui instrumentos, tais quais regras, princípios e normas, que têm como objetivo principal regular as relações sociais (Cavaliere Filho, 2006, p. 17), e tal percepção se aplica ao Direito do Trabalho, o qual visa regular as relações trabalhistas.

As normas surgem tais quais as necessidades e transformações que ocorrem na sociedade, dito isso, evidencia-se que não são estáticas, pelo contrário, são mutáveis tal como a sociedade da qual nasce e na qual incide (Cavaliere Filho, 2006, p. 17).

O Direito do Trabalho possui como marcante característica o protecionismo, que consiste na proteção do trabalhador diante de uma relação contratual naturalmente desequilibrada, pois presume-se a sua vulnerabilidade (Martinez, 2023, p.12). Desse modo, busca-se regular as relações de trabalho, a fim de proteger os direitos e garantias inerentes aos trabalhadores.

Diante disso, não pode o empregado, mediante simples manifestação de vontade, abdicar de suas garantias e proteções, asseguradas no ordenamento jurídico, uma vez que estas possuem caráter inviolável (Delgado, 2019, p. 237), para impedir que os trabalhadores se tornem ainda mais vulneráveis nas relações.

Isto posto, tendo em vista a relevância sociojurídica do tema, faz-se necessário aprofundar a análise dos cenários que permeiam o desenvolvimento do Direito do Trabalho, para que possamos ter um panorama mais claro das relações de trabalho no sistema da pejetização.

2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

No surgimento do Direito do Trabalho, buscava-se proteger, através das normas, unicamente a classe da prole, porém com o passar do tempo, e conforme as transformações da sociedade, os institutos trabalhistas passaram a proteger todos os trabalhadores. Desse modo, a essência protetora do Direito do Trabalho passa a

alcançar todo aquele que venha a alienar a sua força de trabalho em proveito de outrem (Martins, 2015, p. 14-17).

Dito isso, tem-se que o princípio norteador do Direito do Trabalho, qual seja o da proteção, configura-se como a gênese desse ramo do direito (Leite, 2017, p. 93).

O Direito do Trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a surgir em meio a um contexto de intenso conflito de classes e transformações políticas e sociais. Dito isso, são vários os fatores históricos que contribuíram para o seu surgimento, como o movimento operário, a difusão das ideias marxistas e até mesmo a atuação da Igreja Católica, quanto à crescente ameaça do socialismo, ao publicar a *Encíclica Rerum Novarum*, em 1891, chamando a atenção para a necessidade de harmonia entre o capital e o trabalho, em resposta ao crescente movimento operário e às emergentes lutas sociais daquele período. Todos esses contribuíram para o fortalecimento dos direitos dos trabalhadores, os quais refletiram em uma maior conscientização sobre as condições de vida dos trabalhadores e a evidente necessidade de intervenção do Estado para a proteção dos seus direitos (Martinez, 2023, p. 7-8).

Então, as classes opressoras, ao necessitarem de uma forma de legitimação para atuar, sem que houvesse contestações, levaram à elaboração dos direitos sociais, e estes exigiam a intervenção do Estado para que fossem implementados. Ao contrário dos direitos individuais, os direitos sociais não existem por si só, logo dependem de ação estatal para que possam existir e ter efeitos na sociedade. Portanto, observa-se que o Direito do Trabalho foi pioneiro entre os direitos sociais, e que ainda operou como estímulo para que outros direitos fossem criados, como aqueles ligados à educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e infância, e assistência aos desamparados, todos esses intrinsecamente ligados aos direitos e garantias trabalhistas (Martinez, 2023, p. 7-8).

É possível descrever o desenvolvimento do Direito do Trabalho em 4 principais fases: (I) Formação, (II) Efervescência, (III) Consolidação e (IV) Aperfeiçoamento. A primeira, a qual denomina-se “Fase de Formação”, ocorre a partir do início do século XIX até 1848, quando surgem as primeiras normas trabalhistas, objetivando a regulação e proteção das condições de trabalho. A segunda fase, a qual denomina-se “Fase de Efervescência”, tem seu início marcado pela publicação do Manifesto Comunista, além disso há o fortalecimento das organizações sindicais, as quais cooperaram para que os trabalhadores pleiteassem por melhores condições de trabalho e pelos seus

direitos em geral, nesse período ocorreram muitas greves e novas organizações operárias foram criadas. A terceira fase, denominada de “Fase de Consolidação”, ocorreu de 1891 a 1919, marcando seu início com a edição da Encíclica *Rerum Novarum*, a qual foi publicada na fase anterior. E, por fim, a quarta fase, a qual denomina-se “Fase de Aperfeiçoamento”, iniciada em 1919, após a Primeira Grande Guerra, com a celebração do Tratado de Versailles os direitos sociais se consolidaram, trazendo um foco maior para a igualdade social e a proteção aos trabalhadores (Martinez, 2023, p. 8-9).

A Primeira Guerra Mundial teve um papel crucial, ao colocar homens de diferentes camadas sociais nas trincheiras, de expor os indivíduos à igualdade inerente a todos, independente da classe à qual pertencem. Diante disso, culminou-se para uma maior conscientização de que todos os seres humanos deveriam ter direitos iguais, inclusive no meio de trabalho. Além disso, a Primeira Grande Guerra contribuiu também para disseminar o entendimento de que cabia ao Estado velar por esses trabalhadores, uma vez que se entendeu que estes também eram titulares de direitos (Martinez, 2023, p. 9).

Nos séculos XVIII e XIX, as Revoluções Industriais foram significativamente relevantes para tais transformações, como pode-se perceber com a transição das manufaturas para a industrialização do mercado (Antunes, 1980, p. 10).

Uma das maiores características da Revolução Industrial é a transformação tecnológica, a qual possui marcos como a invenção da máquina a vapor, avanços da comunicação e posteriormente o avanço das biotecnologias. Tais transformações estão intrinsecamente ligadas às transformações na produtividade da mão de obra e as suas necessidades (Allen, 2019, p. 38).

O período da Revolução Industrial foi marcado por um contexto no qual os trabalhadores se submetiam a situações insalubres de trabalho, abusos cometidos pelos empregadores, jornadas de trabalho exorbitantes, e dentre outras práticas abusivas que eram comuns àquela época. Dentro de um cenário de liberalismo econômico, a lei da oferta e da procura regulava a relação entre o capital e o trabalho, uma realidade que não contava com condições mínimas para os trabalhadores e nem qualquer tipo de regulação quanto à relação empregado e empregador (Martins, 2015, p. 06). Diante disso, é perceptível que nesse período, mesmo com os avanços tecnológicos e de mercado, a ausência de direitos trabalhistas e entidades de

fiscalização da atividade laboral, expunham o trabalhador a condições inadequadas de trabalho.

Segundo Karl Marx, um dos fatos que evidencia tais condições inadequadas e a exploração dos trabalhadores pelo modelo capitalista, era a jornada de trabalho demasiadamente extensa e exaustiva (Besancenot e Löwy, 2021, p. 44). Dito isso, a prática capitalista de buscar potencializar a produtividade e os lucros, em detrimento da garantia de condições adequadas aos trabalhadores, não é enxergada somente no período da Revolução Industrial, mas também ao longo de toda a história dos trabalhadores.

Com o passar do tempo e diante de tal questão, despertou-se a evidente necessidade de uma intervenção do Estado nas relações laborais, seja analisando pelo lado da economia, tendo em vista a ampliação dos mercados e com isso o surgimento de grandes marcos normativos no mundo, como a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Delgado, 2019, p. 103), bem como pelo lado social, necessitava-se de uma consolidação dos direitos sociais dos trabalhadores.

Ainda segundo Luciano Martinez (2023, p. 16-17), o ramo do Direito do Trabalho possui como função primordial a regulação da autonomia da vontade a fim de estabelecer padrões mínimos e promover melhores condições sociais para a classe trabalhadora. Diante desse entendimento da função essencial do Direito do Trabalho, pode-se obter duas funções mais restritas: a tutelar e a civilizatória.

A função tutelar consiste na proteção de “direitos mínimos”, ou seja, consiste na promoção de uma igualdade na relação de empregado e empregador, para que os direitos permaneçam irrenunciáveis durante as negociações, a fim de proteger o trabalhador, segundo o autor busca-se uma “igualdade material” entre as partes da relação de trabalho. Por outro lado, a função civilizatória consiste na atuação do Direito do Trabalho na relação conflituosa entre capital e trabalho, a fim de organizar e regular tal relação (Martinez, 2023, p. 17).

Isto posto, o direito do trabalho é produto de um processo histórico complexo, marcado pelo confronto entre as classes sociais e pelas constantes necessidades de transformação nas estruturas da sociedade. Com isso, a constante luta por melhores condições de trabalho e pela proteção dos direitos dos trabalhadores culminou em uma crescente intervenção do Estado para tutelar os direitos e buscar um maior

equilíbrio econômico social. Diante disso, o entendimento atual do Direito do Trabalho como ferramenta fundamental na regulação das relações que o envolvem, é reflexo da construção histórica, social e jurídica ao longo dos anos.

2.1.1 A influência da globalização e do pensamento neoliberal nas relações de trabalho

A globalização, fenômeno da sociedade pós-moderna, é caracterizada pela integração econômica, social, cultural e informacional, na qual há a formação dos grandes blocos econômicos, a revolução tecnológica, e o desenvolvimento do pensamento econômico neoliberal (Nascimento, 2014, p. 79).

Através dessa nova dinâmica de funcionamento econômico, ocorrem graduais alterações nas normas de proteção social, merecendo destaque a legislação trabalhista como alvo constante de tais alterações. Além disso, observa-se a ocorrência de um processo inverso ao de “universalização de direitos trabalhistas e constitucionalização de direitos sociais”, vivido no século XX, pelo contrário, há a rarefação destes (Nascimento, 2014, p. 79-82).

Nessa seara, o discurso de modernidade do neoliberalismo, evidencia que o Estado do bem-estar social e os direitos sociais característicos dele, passam a ser um obstáculo para a economia globalizada, pois o crescimento econômico, somado à competitividade no mercado são prejudicados pelos “custosos” direitos sociais. Diante disso, tendo o lucro como principal objetivo, implementa-se a flexibilização no direito laboral. Em suma, há a exploração do indivíduo trabalhador em prol do acúmulo de capital, e no cenário do neoliberalismo e a globalização, vão expandindo a massa de desempregados (Campana, 2000, p. 135).

Desse modo, ocorre uma espécie de crise no plano jurídico, além do surgimento de um direito pós-moderno fundamentado na “impraticabilidade da regulação estatal de uma sociedade cada vez mais complexa e fragmentada”, logo quanto maior a tendência de desfazimento dos vínculos, menor é a garantia jurídica. Dito isso, tende-se à flexibilidade e redução do monopólio jurídico estatal e, em lugar de imposições normativas, dá-se preferência para as relações sob condicionamento das partes (Sarmiento, 1999, p. 19-20).

Entende-se flexibilizar, em teoria, no âmbito trabalhista, como atenuação da força imperativa das normas trabalhistas, por meio de norma estatal, porém, o que pode ocorrer, na verdade, é a desregulamentação, que consiste na qual visa o afastamento da incidência do Direito do Trabalho em certas relações, causando a redução ou até supressão de direitos previstos na legislação (Delgado, 2019, p. 72-74).

Ademais, pode-se falar sobre as modalidades de flexibilização, destacando duas delas, de adaptação e de necessidade. Dito isso, a primeira tem a finalidade de adaptar o direito à realidade da empresa na qual o trabalhador prestará o serviço. Por outro lado, a segunda adequa-se aos momentos de crise, pois incidiria com alterações mais drásticas, a fim de obter a manutenção da empresa (Cassar, 2019, p. 36-37).

Portanto, é possível compreender que a flexibilização por adaptação se torna perigosa, uma vez que pode ser usada para reduzir os custos da mão de obra e aumentar, dessa forma, os lucros da empresa, então, uma forma pensada para “compensar” tal fato seria conceder ao trabalhador uma vantagem econômica em virtude das vantagens que foram reduzidas ou até extintas (Cassar, 2019, p. 31).

Então, a flexibilização seria como uma forma de adaptação das regras jurídicas a uma nova realidade, de modo a gerar um novo tipo de regulamentação. Portanto, o conceito da flexibilização está atrelado, principalmente, à satisfação do interesse econômico, a fim de preservar a saúde e continuidade da empresa (Cassar, 2019, p. 31; Leite, 2017, p. 334-336).

Dito isso, pautado nos pensamentos neoliberais, em decorrência da constante busca das empresas por meios de se consolidarem em meio a competitividade do mercado e do evidente interesse do Estado para atrair investimento externo, vigora no Brasil, com ainda mais força, a pressão e sobreposição das relações econômicas em detrimento das políticas públicas, inclusive e principalmente no Direito do Trabalho. O que ocorre em verdade é serventia a uma nova ordem econômica-social, de modo a mitigar a exclusividade do poder normativo do Estado (Derbli, 2007, p. 24).

Diante disso, sob o prisma do crescimento das políticas neoliberais na era moderna, como nunca antes, ensejou-se o aumento dos índices de informalidade, somado ao desemprego estrutural, atingindo as relações de trabalho em escala global, causando o aumento da subproletarização decorrente das outras formas de contrato de trabalho,

como o trabalho temporário, precário, subcontratado e "terceirizado" (Passos e Lupatini, 2021, 132-142; Antunes 1995, p. 141-142).

Tais fenômenos são apresentados e propagados de maneira mascarada, de modo a ocultar sua verdadeira face, pois criam expectativas no trabalhador, de que dessa maneira adquirirá mais flexibilidade, autonomia, liberdade e autogerencia, contudo, não é o que ocorre na prática (Abílio, 2018, p. 54-59).

Nessa seara, tem-se um cenário de precarização estrutural do trabalho, cada vez mais tendente, em razão da exigência pelos capitais globais da desconfiguração da legislação social protetora do trabalhador. Então, a flexibilização de tal legislação, aumenta as formas de exploração da força de trabalho, precariza e suprime os direitos sociais trabalhistas, conquistados ao longo dos anos pelos trabalhadores, desde o início da Revolução Industrial, no tocante ao plano europeu, após o ano de 1930, no plano brasileiro (Antunes, 2011, p. 411).

Nesse sentido, a lógica da globalização do capital, prega a ilusão de que a flexibilização gera uma maior liberdade e autogerência para o trabalhador, porém tal lógica se evidencia incompatível com a preocupação com direitos e vínculos empregatícios sólidos, mormente nas relações de trabalho das mulheres (Abílio, 2014, p. 109-114). Na verdade, caminha no sentido oposto, pois o alimento do capitalismo é a escassez (Rifkin, 2016, p. 315).

Dito isso, torna-se evidente que, no período da contemporaneidade, destaca-se a insegurança, flexibilidade e fragilidade das relações trabalhistas, e em decorrência de tais práticas, ocorre a intensificação do fenômeno de "precarização" de tais relações e rarefação de direitos (Fincato e Wüsh, 2020, p. 52).

Desse modo, compreende-se que a globalização e a disseminação das políticas neoliberais foram fatores determinantes na disseminação do pensamento da flexibilização das relações de trabalho e com ela o desenvolvimento do fenômeno da pejotização.

2.1.2 Evolução histórica no Brasil

Conforme visto no tópico anterior, as transformações históricas têm influência direta nas transformações do âmbito jurídico, tendo em vista que o direito deve se adaptar às novas necessidades e dinâmicas da sociedade. Dito isso, faz-se necessário entender como tais transformações se deram no Brasil.

Isto posto, no que se refere ao Brasil, entende-se que somente é possível realizar uma análise acerca da formação e consolidação do Direito do Trabalho no país, a partir de 1888, quando houve a abolição da escravidão. A Lei Áurea, promulgada em 1888, não possuía oficialmente um caráter justralhista, porém, conforme será observado, podemos tê-la como um ponto inicial e marco de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. Por um lado, extinguiu formalmente a relação de produção inaceitável para um novo modelo de trabalho, a escravidão, e por outro lado, incentivou uma nova forma de utilização da força de trabalho, a relação de emprego (Delgado, 2019, p. 125-126).

Tal marco pode ser visto como uma transição para uma nova forma de trabalho, pois este passaria a ter novas configurações (Delgado, 2019, p.125-126). Entretanto, a primeira Constituição do Brasil, em 1891, não trouxe regulação sobre os direitos sociais, como o trabalho, então a falta de garantias ao trabalhador passaria a ser foco de debates ao longo dos anos seguintes.

No período da Primeira República no Brasil, no início do século XX, os novos trabalhadores, aqueles dos espaços urbanos passavam por grandes dificuldades, tendo em vista as condições insalubres no ambiente de trabalho e bem como, as abusivas jornadas de trabalho, não havendo qualquer distinção de tratamento entre homens, mulheres e crianças (Addor, 2013, p. 23). Diante disso, em tal período ainda não havia uma máxima protetora dos trabalhadores.

Em contrapartida, foi promulgada a Constituição do Estado do Rio Grande do Sul, em 1891, conhecida como "Constituição Castilhistas", tinha como objetivo a proteção social do trabalho, com foco na igualdade de tratamento entre trabalhadores a serviço do Estado. Tal Constituição compilava direitos como educação popular, ensino profissionalizante, jornada de 8 horas, direito de greve, aposentadoria por invalidez e criação de um tribunal de arbitragem para resolver conflitos trabalhistas (Costa, 2005, p. 4).

O legado derivado desta Constituição é importante para o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil, tendo em vista que surgiu pouco tempo após a abolição da escravidão e antes da Constituição mexicana em 1917, a qual foi um grande marco internacional para os direitos sociais. No entanto, cumpre destacar que tal legislação beneficiava os funcionários a serviço do Estado, evidenciando que naquele contexto não se aplicava tais benefícios aos trabalhadores do setor privado (Costa, 2005, p. 4).

Diante do crescimento das áreas urbanas e da quantidade de trabalhadores assalariados, cresceu também a necessidade de um órgão regulador das relações entre operários e empregadores, tendo em vista os crescentes conflitos entre essas classes, como as lutas sindicais (Gomes e Silva, 2013, p. 14). À exemplo, tem-se a greve geral em 1917, devido a insatisfação dos trabalhadores em relação ao sistema de organização e exploração da mão de obra daquele período, a qual foi fortemente influenciada por ideias anarquistas e comunistas, disseminadas graças ao processo migratório no Brasil (Flores, 2009, p. 26 e 47).

Outro período marcante para a história do Direito do Trabalho no Brasil foi o Governo de Getúlio Vargas, o qual incentivou mudanças no setor econômico, com investimentos em indústrias, e como resultado disso, surgiu a necessidade de se regular os direitos dos trabalhadores. Desse modo, foram criadas em 1941, o Ministério do Trabalho (Regulador da Justiça do Trabalho, instituída pela Constituição de 1934) e, posteriormente, o "Decreto-Lei nº 5. 452", o qual trouxe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943. Esta, influenciada pela "*Carta del Lavoro*", promulgada por Mussolini na Itália fascista, possuía caráter "paternalista", ou seja, propagadora de um governo intervencionista e protecionista, elencada por dispositivos que versavam sobre os direitos do trabalhador, a Justiça do Trabalho e a organização sindical, havendo uma uniformização do ordenamento jurídico (Martins, 2015, p. 11-12).

Conforme Arnaldo Süssekind na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

Em 1942 e 1943, é claro que o intervencionismo caracterizado na CLT tinha de ser amplo. O Brasil tinha uma economia agrícola, cidades isoladas num verdadeiro continente que é o Brasil e poucos sindicatos. De maneira que a intervenção tinha de ser profunda e ampla [...] (Süssekind, 2017, p. 165).

Analisando criticamente, por um viés criou-se leis de proteção ao trabalhador, garantindo direitos como a jornada de oito horas, regulação do trabalho da mulher e do menor, férias, instituição da carteira de trabalho e do direito a pensões e à aposentadoria. Entretanto, por outro viés, houve a repressão de esforços de organização dos trabalhadores fora do controle do Estado, vide o seu caráter intervencionista (Schawrcz e Starling, 2015, p. 322-362).

Assim, desde a sua consolidação, o Direito do Trabalho passou por diversas transformações, à medida que as relações de trabalho também sofreram modificações. Dito isso, de forma exemplificativa, a Constituição Federal de 1988, no capítulo dos Direitos Sociais, em seu artigo 7º, há elencados diversos direitos trabalhistas, para trabalhadores urbanos e rurais com o intuito de melhorar as suas condições sociais (Brasil, 1988).

Dentre as mudanças sofridas desde a sua promulgação, merece destaque a Lei nº 13.467/2017, a chamada “Reforma Trabalhista”, a qual trouxe grandes modificações para as leis trabalhistas, numa tentativa de atender às modernidades das relações de trabalho, as quais os impactos para com as garantias trabalhistas serão tratados em tópico posterior.

2.1.3 Breves comentários acerca dos Princípios Norteadores do Direito do Trabalho

Diante disso, a existência do Direito do Trabalho está intrinsecamente ligada à necessidade de proteção do trabalhador, vide o seu caráter protecionista (Martinez, 2023, p. 80). Logo, faz-se necessário tentar igualar as partes da relação contratual trabalhista, tendo em vista que naturalmente há uma disparidade entre o empregador, polo mais “forte” e o empregado, polo mais “fraco” (Jorge Neto e Cavalcante, 2005, p. 17).

Ante o exposto, cumpre ressaltar que as regras do Direito do Trabalho são, em sua essência, imperativas, ou seja, não podem ser afastadas pela simples manifestação de vontade das partes, portanto, entende-se como inviável o empregado abrir mão, por sua livre e espontânea vontade, das garantias e proteções que lhes estão asseguradas no ordenamento jurídico brasileiro (Delgado, 2019, p. 237).

O Direito do Trabalho pode ser considerado como a união de princípios, normas, regras e institutos relacionados aos vínculos de trabalho subordinado e situações análogas a este. Desse modo, o Direito do Trabalho tem como objetivo a garantia de direitos, e melhores condições sociais e de trabalho ao trabalhador, e por isso é regida pelos princípios norteadores. Então, é o agente responsável pela regulação das relações empregatícias, sendo um ramo especializado e autônomo do Direito, com normas, princípios, regras e teorias próprias (Delgado, 2019, p. 53 e 232).

Os princípios do Direito do Trabalho são diretrizes, com função de inspirar, entender e suprir as normas trabalhistas, além de serem participantes na solução de casos concretos (Rodriguez, 1978, p. 17).

De uma forma geral, os princípios presentes no Direito possuem três aspectos: a integração do ordenamento jurídico, ou seja, possuem função complementar e supletiva em caso de lacunas nas normas jurídicas, a interpretação das normas, ou seja, possuem função de analisar o contexto que envolve a norma para a sua devida aplicação, e, por fim, a função de inspirar o legislador durante a criação de novas normas, em suma, possuem caráter basilar no direito (Martins, 2015, p. 64-65). Para o Direito do Trabalho, destacam-se: o princípio da proteção, o princípio da indisponibilidade de direitos, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade, o princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé/confiança (Martinez, 2023, p. 80).

Ao analisar as relações de trabalho, nas quais os sujeitos estão naturalmente em posição de desigualdade, uma vez que o contratante, ora empregador, claramente encontra-se em posição de controle, enquanto pelo outro lado, o trabalhador encontra-se mais vulnerável. Dito isso, o principal e fundamental princípio do Direito do Trabalho, o qual norteia toda a aplicação das normas desse ramo, é o princípio da proteção. O princípio da proteção busca atenuar a inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores, em meio a uma relação naturalmente desequilibrada, a fim de resguardar os direitos e garantias dos trabalhadores (Martinez, 2023, p. 80-81; Silva, 1999, p.19).

Por outro lado, ainda sobre este princípio, cumpre destacar a posição do empregado “hipersuficiente”, como uma exceção trazida pelo legislador na Lei 13.467/2017, a qual se configura como controversa, uma vez que não há grande dissertação aprofundada sobre o tema pelo legislador. Entretanto, a problemática se dá, uma vez que não há

que se falar em uma “menor proteção” para esses empregados “hipersuficientes”, seja em razão da sua posição, seja em razão da sua alta remuneração, pois, uma vez empregado, a submissão e o desequilíbrio frente ao empregador já estão estabelecidos (Martinez, 2023, p. 81). Nessa seara, faz-se necessário analisar criticamente a situação de contratação dos médicos no Brasil, uma vez que se pode enquadrá-los nesse cenário em discussão.

É possível entender que o fundamento do princípio citado, o qual norteia todo o Direito do Trabalho, é advindo do fundamentado no artigo 5º, I, o qual afirma que todos são iguais perante a lei, tanto na sua vertente material quanto formal (Honório, 2018, p. 23). Posto isso, tendo em vista a realidade socioeconômica brasileira, deve-se tratar não só de uma igualdade jurídica, mas efetiva e isonômica, logo devendo-se tratar os desiguais de maneira desigual à medida de sua desigualdade, a fim de possibilitar o alcance de direitos plenos até para os mais vulneráveis das relações, no presente caso, os trabalhadores (Lima, 1997, p. 34).

Ademais, há cenários nos quais o tratamento discriminatório é legítimo e não há ofensa à igualdade, pelo contrário, promove-a. Nesse sentido, tem-se o conceito de discriminação legítima ou positiva, no qual consiste num tratamento diferenciado para beneficiar minorias e grupos vulneráveis, como no caso das mulheres, e, assim, obter uma maior inclusão social de tal grupo, reduzir as desigualdades e combater a chamada discriminação negativa (Honório, 2018, p. 23).

Além disso, um importante princípio do Direito do Trabalho a ser utilizado ao interpretar as relações de trabalho/emprego, é o princípio da primazia da realidade, pois este serve como uma forma de identificação da realidade fática (Martins, 2015, p. 75). Desse modo, tal princípio baseia-se na presunção de que a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que estas dissertem em sentido contrário ao que ocorre de fato, a fim de seguir o princípio norteador de proteção. Desse modo, busca-se garantir que em caso de o empregador tentar mascarar a verdade, o que prevalecerá será o que efetivamente ocorre na realidade dos fatos (Martinez, 2023, p. 99).

Diante disso, cumpre salientar que esse princípio não consiste em privilegiar apenas a versão apresentada pelo empregado, mas sim, analisar os fatos, a fim de julgar conforme a realidade fática, sem que irregularidades sejam acobertadas por meros contratos. Realmente, não pouco comum, há empregadores que buscam impedir ou

fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas, ou até desconfigurar um vínculo empregatício, manipulam contratos de natureza assemelhada ou até diversa, a fim de afastar os direitos e garantias trabalhistas do respectivo empregado (Martinez, 2023, p. 99).

Ademais, outro princípio a ser mencionado é o princípio da indisponibilidade de direitos, segundo o qual o empregado não pode renunciar a qualquer um dos seus direitos trabalhistas, e, por isso, torna-se nulo qualquer ato jurídico praticado em desacordo com esse princípio. Tal princípio, coadunando com o mandamento nuclear de proteção do Direito do Trabalho, busca, de certa forma, “proteger o trabalhador de si mesmo”, isto é, almeja-se impedir que o trabalhador, movido pela falsa ideia de que estaria decidindo pelo mais benéfico para si, acabe por abdicar de direitos e garantias mínimas que lhe são assegurados pelo ordenamento jurídico (Martinez, 2023, p. 87-89).

Ante o supracitado, a proteção do trabalhador age como princípio fundamental e basilar, coadunando com a dignidade da pessoa humana e no valor do trabalho do homem. Dessa forma, busca-se o aperfeiçoamento e adequação das normas do Direito do Trabalho, a fim de promover, em todos os aspectos, o avanço das condições das relações de trabalho, acompanhando as necessidades e transformações da sociedade, como também a garantia de não ocorrerem retrocessos na situação sociojurídica dos trabalhadores (Reis, 2007, p. 02-03).

Assim sendo, ao analisar todo o exposto e conforme será possível observar ao longo do texto e do enfoque do estudo deste trabalho, as contratações médicas, através do regime de pessoas jurídicas, tornam-se problemáticas ao entrar em desacordo com princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Como por exemplo, o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Desse modo, compreende-se que, quando se verifica uma divergência entre o constante no contrato e o que ocorre de fato, observa-se na prática, simulações contratuais na modalidade de contratação por pessoa jurídica. Além disso, outro princípio muitas vezes não respeitado, nessas situações, é o que se refere à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pois não é permitido ao trabalhador renunciar os direitos que lhes são assegurados por lei, mesmo que aparentemente, pareça ser mais benéfico (Cardoso Neto, 2018, p. 34).

Dito isso, através da proteção do vínculo de trabalho, fator basilar para se obter o mínimo existencial, busca-se assim garantir a dignidade da pessoa humana e os direitos e deveres dela inerentes (Silva, 2013, p. 295). Dado o exposto, os princípios do Direito do Trabalho, norteadores das relações de Trabalho, buscam a proteção do trabalhador e de suas garantias, tendo em vista a natural desvantagem do trabalhador nestas relações, o que se torna mais primordial tratando-se da situação da mulher no trabalho.

2.2 ANÁLISE DO CONTEXTO HISTÓRICO DOS DIREITOS TRABALHISTAS SOB O PRISMA DA VULNERABILIDADE DA MULHER

Durante toda a história, as mulheres sempre estiveram em posição desvantajosa em relação aos homens, tal fato não é diferente quanto à seara trabalhista, uma vez que repetidamente as mulheres eram e são colocadas em segundo, e inferior, plano. Conforme visto anteriormente, as Revoluções Industriais foram definitivas para uma nova forma de trabalho: o trabalho assalariado. Os donos das máquinas de produção, exploravam a mão de obra ofertada, em troca de péssimas condições de trabalho e uma mínima e injusta remuneração em troca (Marques, 2013, p. 03).

Nesse período, homens, mulheres e crianças eram utilizados como mão de obra no meio de produção. O trabalho feminino, assim como o infantil, era preferido pelos empregadores, uma vez que eram associados à mão de obra barateada (Marques, 2013, p. 03). Diante de um novo modelo de Estado neoliberal, o lucro era objetivo primordial das atividades industriais, sendo esse um aspecto político relevante para o período industrial (Nascimento, 2014, p. 44).

Em 1917, na América Latina, a Constituição Mexicana foi a primeira a tratar dos direitos trabalhistas. Dentre os direitos estabelecidos na referida Constituição, há menção a garantias para as mulheres, como o de proteção à maternidade (Nascimento, 2014, p. 45). Nesta mesma onda, na Europa, a Constituição Alemã, Weimer (1919) e outras, passaram a constitucionalizar a proteção dos direitos trabalhistas das mulheres (Martins, 2015, p. 9).

Com o passar do tempo, surgiram novas normas reguladoras que versavam sobre os direitos das mulheres no meio trabalhista, como convenções e recomendações da

OIT, os artigos 2º e 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ONU, 1948), o artigo 3º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Decreto 591/92 (Brasil, 1992) e o artigo 11.1 da Convenção da Organização das Nações Unidas, a qual versa sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, Decreto 4.377/02 (Brasil, 2002).

No cenário brasileiro, nas primeiras décadas do século XX, os trabalhadores de indústrias passavam por situações extremas e precárias, no qual mulheres e crianças eram violentadas, inclusive sexualmente, porém sem qualquer protesto para que pudessem manter o emprego (Addor, 2013, p. 23).

Nesse sentido, a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar mais claramente dos direitos trabalhistas, além disso, tratou também de proteções às mulheres no âmbito do direito do trabalho, tal como proibição da discriminação do trabalho da mulher em relação aos salários, vedação do trabalho da mulher em serviços insalubres, garantia do repouso semanal remunerado para a gestante e constituição dos serviços de apoio à maternidade (Martins, 2015, p. 11; Brasil, 1934).

No período da criação da CLT, em 1943, foram mantidas as normas protetoras, entretanto, quanto ao panorama atual, diversas alterações foram realizadas, a fim de adequar a legislação às necessidades insurgentes do mercado de trabalho, como a Lei 7.855/1989 (Brasil, 1989), que revogou alguns artigos relacionados à proteção da mulher, por outro lado, a Lei 9.799/1999, incorporou novos artigos referentes ao tema, à exemplo o artigo 373-A, o qual trata de medidas de não discriminação à mulher no trabalho (Brasil 1999). Ademais, na CLT, os artigos 372 ao 401-B versam especificamente sobre a proteção da mulher no âmbito trabalhista, bem como dispõem que tais medidas tratam de matéria de ordem pública (Brasil, 1943).

Isto posto, segundo prevê a Carta Magna de 88, em seu artigo 5º, todos são iguais perante a lei e sem qualquer distinção, inclusive de sexo. Entretanto, destaca-se que tal artigo deve ser interpretado de forma isonômica, ou seja, tratando os desiguais de maneira desigual à medida de sua desigualdade (Brasil, 1988). Conforme Santos (2003, p. 56):

[...] temos o direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

Nesse sentido, torna-se imprescindível discorrer acerca da dupla jornada de trabalho que as mulheres enfrentam, o trabalho formal fora de casa e o trabalho doméstico que consome todo o tempo restante, pois torna evidente as condições diferenciadas nas quais a mulher trabalhadora está submetida. De acordo com dados de pesquisa realizada pelo IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2015), no estudo Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça, em razão da dupla jornada de trabalho, as mulheres trabalham cerca de 7,5 horas a mais que os homens em uma semana, restando evidente que as condições de trabalho da mulher devem ser analisadas de acordo com suas especificidades.

Desse modo, merecem destaque os direitos relacionados à maternidade, uma vez que se trata de período que merece maior atenção, aumentando ainda mais a necessidade de proteção da mulher. No art. 7º, XVIII da CRFB/88 c/c Lei nº 11.770/2008, está previsto o direito à licença-maternidade no período de 120 dias, sendo mantidos o emprego e o salário, a fim de possibilitar que a mulher possa se resguardar e se dedicar aos processos da gestação e maternidade, sem que a demissão ou a falta de remuneração seja uma preocupação (Brasil, 1988). Além disso, outro direito previsto em lei, no artigo 396 da CLT, a mulher tem direito a dois descansos especiais ao longo da jornada, de meia hora cada para amamentar o filho de até seis meses, podendo ser ampliado em determinadas circunstâncias (Brasil, 1943).

Diante disso, as mulheres, como uma das minorias historicamente mais vulneráveis da humanidade, devem ter asseguradas condições mínimas de trabalho diferentes em relação aos homens, à medida de suas necessidades, no sistema jurídico, a fim de que se obtenha um tratamento isonômico e que dialogue com o assegurado na Constituição.

2.3 A REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS

Em julho de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.467, chamada “Reforma Trabalhista”, a qual trouxe um conjunto de mudanças legislativas no âmbito do Direito do Trabalho, com enfoque na CLT. Tal conjunto de mudanças legislativas embasava-se na necessidade de se ter uma solução para os problemas econômicos e atender às

demandas da sociedade moderna, sendo marcada pela flexibilização de direitos do código trabalhista (Brasil, 2017; Guimarães e Martinez, 2017, p. 211-212).

Com as transformações na dinâmica do mercado de trabalho, principalmente influenciadas pelo capitalismo e o neoliberalismo, notou-se o crescimento do trabalho autônomo, terceirização e demais novas formas de trabalho, caracterizados pela flexibilização, levando ao caminho da debilidade do direito do trabalho (Coutinho, 1998, p. 103). Veja-se o que explicita Delgado (2019, p. 134) sobre tal período de desregulamentação e flexibilização:

Essa crise cultural importada, inspirando-se em tendências político-ideológicas influentes no mundo capitalista desenvolvido desde finais dos anos de 1970 e ao longo dos anos 80, apontava para a desarticulação de todo o ramo jurídico trabalhista, para sua desregulamentação e/ou flexibilização normativas, no sentido oposto à transição democrática delineada pela Constituição da República. Essa tendência à desregulamentação e à flexibilização trabalhistas foram retomadas a partir de 2016/2017, com a então derrubada do governo democraticamente eleito no final de 2014 e a adoção de políticas públicas de forte conteúdo antissocial, entre as quais se destacaria a reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017.

Diante disso, evidencia-se que a Reforma, foi elaborada a fim de adequar as normas da CLT ao período moderno, tendo em vista que a Consolidação foi promulgada em 1943 e a atualização legislativa em 2017, restando evidente a distância temporal entre ambas e a ocorrência de muitas mudanças na sociedade, as quais foram aceleradas pelo fenômeno da globalização.

De acordo com a visão de Viegas (2017, p. 74), a reforma trabalhista teria divergido opiniões, pois, por um lado afirmou-se que a referida lei já nasceu antiquada, uma vez que não teve diálogo social necessário, e por outro lado, apesar de se basear na modernização da legislação, a lei se utiliza de meios de flexibilizações dos direitos trabalhistas, inspirado por países europeus, que porém não foram bem-sucedidos, e, já outros, apontam uma suposta inconstitucionalidade e retrocesso nas já conquistadas, garantias trabalhistas.

Dentre as mudanças trazidas pela flexibilização da Reforma Trabalhista, observa-se a inovação do art. 611-A na CLT, onde foi estabelecida uma prevalência do negociado frente ao estabelecido em lei, de modo que se possibilitou a flexibilização e até supressão de alguns direitos por meio do fortalecimento das negociações entre empregador e empregado, seja em acordos coletivos, convenções coletivas ou

contratos de trabalho. Nesse sentido, destaca-se também a retirada da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, a ampliação da possibilidade de adoção de regimes de compensação da jornada de trabalho e banco de horas, a exclusão das horas *in itinere* da jornada de trabalho, dentre outros (Brasil, 2017).

Ademais, um outro exemplo da flexibilização trabalhista advinda da Reforma Trabalhista, é a exacerbação dos poderes da negociação coletiva no direito do trabalho, em razão da implementação do novo artigo 611-A, CLT, cuja leitura deve ser feita em conjunto com o novo artigo 611-B. Dito isso, tem-se que quanto a essa e outras mudanças, houve a flexibilização e até a desregulamentação das normas trabalhistas, que causaram a piora das condições de contratação e gestão da força de trabalho no Brasil (Delgado, 2019, p. 77-78).

Nesse sentido, mais especificamente quanto aos direitos das trabalhadoras, a revogação do artigo 384 da CLT pela Reforma Trabalhista, afetou diretamente a proteção à saúde e à segurança da mulher no ambiente de trabalho, uma vez que retirou o direito ao intervalo de 15 minutos após o fim da jornada normal de trabalho e início do labor extraordinário, sob a justificativa de corroborar com a igualdade formal prevista na Constituição. Entretanto, de acordo com Nágila Quaresma e Suzy Koury (2019, p. 13-15), tal medida é considerada injustificável, pois a interpretação desta norma deveria ter ocorrido sob o prisma da igualdade material e da busca pela proteção das condições de trabalho da mulher trabalhadora, tratando-se de uma incoerência com a lógica protetora do Direito do Trabalho.

De acordo com a visão de Franco Filho (2018, p. 94), a referida Lei (13.467/17) trouxe alterações à CLT, citando a evidente tentativa de incrementar a pejetização no Brasil, no qual, o art. 442-B afastaria a qualidade de empregado desses trabalhadores que não seriam regidos pela CLT, mas na realidade fática trabalham como se empregados fossem. Diante disso, tem-se o conceito de flexibilização trabalhista, na qual consiste na possibilidade jurídica de uma norma estatal ou coletivamente negociada, autorizar a atenuação da força imperativa das normas trabalhistas e a diminuição de sua eficácia (Delgado, 2019, p. 71).

Nesse sentido, as mudanças ocorridas através da Reforma Trabalhista, a fim de acompanhar a dinâmica neoliberal do mercado, conferiram um caráter instável e flexível à alguns direitos trabalhistas, de modo a causar uma desregulamentação das normas, a exemplo da inserção do conceito de “trabalhador hipersuficiente”, no artigo

444, parágrafo único da CLT, o qual será analisado de maneira mais profunda posteriormente.

2.4 A PROBLEMÁTICA DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE” FRENTE ÀS GARANTIAS DA CLASSE TRABALHADORA

Conforme exposto anteriormente, a Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, trouxe inúmeras mudanças às leis trabalhistas, e dentre elas está a inserção do conceito de “trabalhador hipersuficiente” no art. 444, parágrafo único, CLT, segundo o qual temos:

Art. 444 - Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Diante disso, o texto legal estabelece dois critérios cumulativos para a configuração do trabalhador como hipersuficiente, quais sejam: (I) possuir diploma de ensino e (II) remuneração mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Portanto, segundo o referido artigo, o empregado que preenchesse tais requisitos, possuiria liberdade de estipulação contratual em sua relação de trabalho (Brasil, 2017).

Ao analisar o posicionamento do legislador, ao redigir a norma de forma a diferenciar o tal “trabalhador hipersuficiente” do resto da categoria, percebe-se que se parte do pressuposto que, em razão de haver uma instrução formal e ganhos financeiros acima da média, este possuiria condições plenas e equânimes de negociar diretamente com o seu empregador as tratativas de sua contratação. E, além disso, tal negociação no plano individual, ainda valeria sobre o negociado coletivamente para a mesma categoria profissional (Honório, 2018, p. 21).

Então, de certa forma, o fato de o trabalhador ser formalmente instruído e ter ganhos financeiros, neutralizaria a sua necessidade de proteção social prevista na legislação vigente (Honório, 2018, p. 21).

Em tempo, cumpre destacar que as liberdades de negociação, conforme previsto no artigo 444 da CLT, possuem limites estipulados pelo artigo 611-A do mesmo diploma

legal, que exemplifica os termos a serem negociados, tais como forma de remuneração e de registro de trabalho. Bem como, por outro lado, o artigo 611-B da CLT, enumera taxativamente as matérias que não podem ser objeto de negociação, pois tratam-se de direitos enquadrados como de indisponibilidade absoluta, e a sua negociação configura um ilícito (Brasil, 2017).

Diante disso, tal relativa diferenciação acadêmica e remuneratória, seria suficiente para, disfarçadamente, afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados tidos como hipersuficientes, submetendo-os a um desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais, ou seja, sob o argumento de que tais trabalhadores possuiriam mais autonomia para negociar com o empregador, estes possuem seus direitos de proteção minados (Delgado, 2019, p. 158).

Ademais, a remuneração elevada e porte do diploma de nível superior, por si só, não são capazes de plenamente assegurar ao trabalhador sua autonomia negocial, tanto é que muitos se submetem às práticas fraudulentas, como a contratação pejetizada para se manterem nos empregos, justamente pela dificuldade de reinserção no mercado (Resende, 2020, p. 288), como no caso dos médicos, que apenas tende a crescer no Brasil.

Desse modo, ainda que se entenda por uma suposta autonomia do trabalhador hipersuficiente, não se pode descaracterizá-lo como trabalhador, sujeito mais vulnerável da relação de trabalho e que deve ser protegido por seus direitos e garantias previstos em lei. Nesse sentido, antes de qualquer coisa, os direitos da pessoa humana do trabalhador, são direitos individuais, principalmente quando este está inserido em uma relação de emprego, e quando em conjunto, os referidos direitos individuais trabalhistas tornam-se também direitos sociais e/ou direitos coletivos, tal como ocorre em relação a outros direitos individuais arrolados no Capítulo I do Título II da Constituição Federal de 88 (Delgado, 2019, p. 438-440).

Ainda nessa seara, a Carta Magna equipara os direitos sociais dos trabalhadores à condição de direitos fundamentais, como patamar mínimo civilizatório inerente ao trabalhador, a fim de protegê-lo de eventuais tentativas de desrespeito às suas garantias (Honório, 2018, p. 13). Bem como, cumpre evidenciar que, segundo o art. 7º, CRFB/88, não há qualquer margem para a possibilidade de tratamento

diferenciado em razão do padrão remuneratório do trabalhador (Jorge Neto e Cavalcante, 2019, p. 340).

Por outro lado, em razão do cenário capitalista e neoliberal atual, principalmente quando se trata de países subdesenvolvidos, como o Brasil, não se pode ignorar a importância do trabalho e a dependência dos indivíduos de sua própria força de trabalho, que passa a ser a moeda de troca do trabalhador no contexto do mercado de trabalho (Marx, 2013, p. 200).

Nesse sentido, a lógica capitalista se baseia na desigualdade entre quem possui a força de trabalho e quem a compra, não podendo-se ignorar a evidente vantagem do empregador em relação ao empregado, independente de qual seja, conforme Oliveira (2011, p. 209) “A condição salarial transpõe, para alguns, a margem da pobreza, elevando-os à condição de classe média ou até de altos-empregados. Nem por isso, deixam estes de serem sujeitos dependentes econômicos”.

Ou seja, a dependência econômica do trabalhador do seu trabalho, por si só, já coloca o empregador em um lugar de vantagem sobre aquele.

Posto isso, a construção de um sistema de proteção ao trabalhador, a fim de limitar a exploração do seu trabalho, não se justifica simplesmente pelo conteúdo ou pela forma de execução de um contrato de trabalho, mas sim pela própria posição social do trabalhador dentro da estrutura da relação de trabalho. Devendo-se observar então, a sua condição de dependência. Nesse sentido, a condição de dependente do trabalhador é ao mesmo tempo a causa e a razão de ser do Direito do Trabalho (Oliveira, 2011, p. 247).

Ademais, associado a essa dependência, tem-se o conceito elaborado por Karl Marx, do “Exército de Reserva”, que consiste em um excesso na força de trabalho disponível no mercado. Tal conceito confere ao empregador uma natural posição vantajosa frente aos trabalhadores, pois possibilita que ele tenha maiores poderes na negociação contratual, uma vez que, caso aquele trabalhador não aceite determinadas condições, há vários outros disponíveis para assumir o seu lugar, e diante desse cenário, o empregado, dependente econômico do trabalho, não enxerga outra opção, senão aceitar (Marx, 2013, p. 864).

Isto posto, tal condição não se restringe aos trabalhadores sem instrução formal ou de baixa remuneração, pelo contrário, no cenário do mercado de trabalho atual, cada

vez mais enxerga-se tal condição no trabalho intelectual. A chamada “proletarização do intelectual”, evidencia-se na realidade do trabalhador hipersuficiente, uma vez que o trabalhador intelectual passa a ser inserido na engrenagem produtiva capitalista. Nesse sentido, há uma tentativa de adaptação da noção tradicional de subordinação para subordinação mais sutil, para se enquadrar nas nuances do trabalho intelectual, e dar uma ilusória noção de autonomia (Oliveira, 2011, p. 38-40).

Nessa seara, no campo médico não é diferente, visto que, segundo dados recolhidos pela Faculdade de Medicina da USP em parceria com a Associação Médica Brasileira (AMB), no estudo “Demografia Médica no Brasil 2023”, conforme os três cenários considerados pelo referido estudo, o Brasil terá entre 1 a 1,3 milhão de médicos em 2035, segundo as projeções do estudo, tendo como base a taxa de crescimento da população observada pelo IBGE entre 2010 e 2022 e o notório e intenso crescimento da abertura de cursos e vagas de medicina no Brasil (Scheffer *et al.*, 2023).

Ainda segundo tal pesquisa, ainda em 2024, as mulheres se tornaram maioria no setor médico, e ainda relata, conforme dados obtidos por meio de declarações junto à Receita Federal, que elas recebem 36,3% a menos que os homens em salário, evidenciando ainda mais a necessidade de se analisar a presente questão por uma perspectiva de gênero, uma vez que evidentemente, apesar de serem maioria numérica, as mulheres ainda representam uma minoria extremamente vulnerável (Scheffer *et al.*, 2023).

Ante o exposto, é evidente que os requisitos objetivos estabelecidos por lei para enquadrar o trabalhador como hipersuficiente, não refletem a realidade da dinâmica do mercado de trabalho no Brasil, uma vez, que a dependência econômica e o excesso da força de trabalho disponível, mesmo quanto ao trabalho intelectual (como os médicos), reforçam a inerente desigualdade na relação de emprego, na qual o empregador sempre está em posição mais vantajosa frente o empregado. Nesse sentido, ao analisar o contexto do trabalhador hipersuficiente, faz-se necessário aprofundar a análise de um fenômeno que cada vez mais atinge esses trabalhadores, a pejotização, a qual será destrinchada no capítulo seguinte.

3 A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O fenômeno da pejotização tem se tornado cada vez mais frequente no século XXI, em decorrência das diversas transformações da sociedade e que conseqüentemente são refletidas nas relações de trabalho. Com a globalização e a flexibilização das relações trabalhistas, cada vez menos vê-se a relação de emprego tradicional, qual seja a “celetista”, e cada vez mais percebe-se a contratação pelo sistema de Pessoa Jurídica, “pejotizada”.

Diante disso, a contratação de prestação de serviços sob o regime de Pessoa Jurídica pode ser observada em diversos e diferentes setores no mercado de trabalho brasileiro, no entanto, há a necessidade de analisar atentamente alguns setores, pois neles é possível verificar o uso de tal tipo de contratação como tentativa de fraudar o vínculo decorrente daquela contratação, podendo-se destacar, dentre outras áreas, o setor médico (Moreira, 2013, p. 62), objeto de estudo deste trabalho.

Desse modo, amparados pela possibilidade de flexibilização das relações de trabalho, com base nos recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal, a fim de diminuir encargos e custos de uma contratação pelo regime celetista, muitos empregadores têm adotado a contratação de Pessoas Jurídicas para obter a mão de obra médica, devendo-se ampliar as discussões acerca da incidência de tal tipo de relação jurídica no Brasil.

3.1 CONCEITO E PECULIARIDADES DA PEJOTIZAÇÃO: O FENÔMENO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A pejotização é um termo utilizado para representar um fenômeno que consiste na contratação de uma pessoa jurídica, com o objetivo de mascarar o vínculo empregatício que existe na realidade fática, por meio da formalização contratual autônoma, configurando uma fraude à relação de emprego (Porto e Vieira, 2019, p. 52-77). Entende-se que há vínculo de emprego quando há a presença dos requisitos para a configuração daquele vínculo, elencados no artigo 3º da CLT, principalmente a necessidade de o prestador de serviço ser uma pessoa física (Martinez, 2023, p. 144),

apesar de contratualmente tratar-se de uma pessoa jurídica, como será estudado neste capítulo.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, publicada em 1º de maio de 1943:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

[...]

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)

Desse modo, para se caracterizar um vínculo de emprego, é necessária a presença de todos os seguintes requisitos: Pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos financeiros da atividade pelo empregado, não eventualidade e subordinação (Martinez, 2023, p. 144). Dessa forma, para realizar uma análise crítica voltada para o fenômeno da pejetização, faz-se necessário dissertar de maneira mais aprofundada sobre alguns desses requisitos.

Inicialmente, o elemento da pessoalidade corresponde ao caráter personalíssimo daquela relação, no qual o empregador contratou aquele trabalhador pelas suas qualidades e aptidões, de modo que espera que a prestação de serviço seja realizada por este. Diante disso, tem-se a ideia de intransferibilidade, isto é, apenas aquela pessoa física poderá executar a atividade, não podendo transferi-la para outra pessoa física. Então, a existência desse requisito, coopera para o reconhecimento de um vínculo de emprego na respectiva relação (Martinez, 2023, 144).

Posto isso, a pessoalidade pode ser dividida em duas dimensões. A primeira requer que, para que haja a caracterização de uma relação de emprego, o serviço deve ser prestado por uma pessoa física, então o próprio empregado deve executar o serviço de forma direta, sem possibilidade de substituição. Por outro lado, na segunda dimensão, apegam-se ao fato de que o trabalho deve ser exercido de maneira pessoal pelo empregado. Então, diante da linha tênue e de difícil diferenciação entre o objeto

do contrato de trabalho e o sujeito prestador do serviço, tem-se a necessidade de regulação dessas relações pelo Estado, de forma a proteger o empregado de situações cerceadoras de seus direitos (Gaspar, 2011, p. 101-102).

Além disso, a onerosidade é caracterizada pela existência de uma contraprestação pelo trabalho exercido, e pode se manifestar no plano objetivo ou subjetivo. No plano objetivo, ocorre através do pagamento material para o prestador de serviços, já no plano subjetivo, manifesta-se pela “intenção contra prestativa”, isto é, a intenção econômica conferida pelas partes daquela relação jurídica (Martinez, 2023, p. 144-145).

Ademais, o requisito da não eventualidade pode ser entendida com o oposto da imprevisibilidade de um serviço eventual, pois ambas as partes da relação têm conhecimento da periodicidade e regularidade das prestações de serviço. Desse modo, em uma relação de emprego, há habitualidade no serviço (Martinez, 2023, p. 145-146).

Por fim, a subordinação caracteriza-se como uma limitação da ampla autonomia individual do trabalhador, a qual a sua aplicação ocorre direta ou indiretamente (Martinez, 2023, p. 147). O trabalho subordinado pode ser compreendido como o elemento nuclear da relação empregatícia, pois este somado aos demais requisitos, corrobora-se para a existência do vínculo. Isso se dá, pois a subordinação caracteriza o contrato de emprego em si, pois coloca o empregado em uma posição de sujeição em face do empregador, diferenciando-o do trabalho autônomo, por exemplo (Delgado, 2019, p. 248-250).

Ante o exposto, a relação de emprego é apenas aquela relação na qual presta-se o serviço por pessoa física. Sendo essa a forma de emprego protegida pelo Direito Trabalhista, uma vez que os direitos jurídicos e éticos não poderiam ser eficazes com a pessoa jurídica (Delgado, 2019, p. 335-339).

Veja-se o disposto por Maranhão (1966, p. 39):

Pessoa física – Um dos sujeitos do contrato individual de trabalho – o empregado – há de ser, necessariamente, pessoa física. A principal obrigação assumida pelo empregado, por força do contrato – a de prestar trabalho – é de natureza pessoal. Por isso, como salientado no capítulo anterior, tal contrato é celebrado intuitu personae em relação a um dos seus sujeitos. Pessoa jurídica não pode ser empregado. E a pessoa física é aquela com a qual foi o contrato concluído, tendo em vista suas qualidades essenciais (Maranhão, 1966, p. 39).

Entretanto, com as sucessivas transformações sociais, a pejotização acabou por se enraizar nas relações de trabalho, e cada vez mais a contratação de trabalhadores passou a ser realizada sob o regime de pessoa jurídica, isto é, a empresa criada pelo próprio empregado, que passa a ser representado por um “CNPJ” e com isso diminuí-se todos os encargos tributários, o que é mais benéfico para o empregador, a fim de intensificar seus rendimentos financeiros, bem como não há qualquer compromisso deste para com a tutela das garantias e direitos trabalhistas do empregado (Suijkerbuijk e Bentes, 2017, p. 197-211; Ferreira e Santos, 2021, p. 04).

Posto isso, quando há a celebração de uma relação jurídica com uma pessoa jurídica, mas que não existe a indeterminação de caráter individual, característico da relação com pessoa jurídica, ou seja, há personalidade, tem-se a utilização “transfigurada” da roupagem da pessoa jurídica na tentativa de acobertar que, na verdade, trata-se de uma pessoa física prestando os seus serviços. Desse modo, ao realizar a análise da realidade concreta da situação narrada, consegue-se facilmente desmascará-la (Delgado, 2019, 437-438).

Por outro lado, direcionado a análise para o empregado, vários são os fatores que o levam a se submeter à pejotização como regime contratual, dentre elas está a exigência feita pelo empregador. Ou seja, trata-se de uma imposição feita pelo contratante, seja direta ou indiretamente, que força o trabalhador a se submeter a tal regime para garantir ou se manter naquela vaga de emprego, sem que nada possa fazer, mais uma vez tendo a sua autonomia mitigada (Delgado, 2019, 437-438).

Nesse cenário, a pejotização seria uma fraude à legislação trabalhista, pois fomenta o afastamento de direitos, em razão da inexistência de um dos requisitos da relação de emprego, qual seja o trabalho por pessoa natural. Tal configuração se dá, majoritariamente, promovida no interesse do empregador, pois ocorre com ou sem a concordância do trabalhador, este que também acaba por suportar, direta ou indiretamente, prejuízos decorrentes de tal ação fraudulenta (Alves, 2025, p. 20).

Ademais, muitos empregados são atraídos por tal regime de Pessoa Jurídica, em razão de aparentes vantagens econômicas ludibriadoras, a exemplo da barganha de salários mais altos, o que à primeira vista torna-se tentador, mas em análise mais aprofundada enxerga-se o que é renunciado pelo trabalhador é mais essencial que o obteve (Ferreira e Santos, 2021, p. 06).

Dito isso, compreende-se que a pejetização seria uma alternativa contratual a qual os empregados podem ser submetidos a uma significativa rarefação de seus direitos e garantias previstos na CLT, com a inserção deste grupo de empregados em condições contratuais abaixo das fixadas em lei e em demais dispositivos. E, na verdade, seria este contrato de trabalho, como um contrato de adesão, o qual o contratado submete-se sem qualquer autonomia aos padrões estipulados pelo contratante (Delgado, 2019, p. 439).

Nesse sentido, com o passar do tempo e com as diversas transformações da humanidade, ao analisar a dinâmica predominante no período da contemporaneidade, destaca-se a insegurança, flexibilidade e fragilidade das relações trabalhistas, e em decorrência de tais práticas, ocorre a intensificação do fenômeno de “precarização” de tais relações de trabalho. Diante disso, resta evidente que há uma íntima relação entre o aumento do trabalho precarizado e o crescimento do desemprego, uma vez que o trabalho subordinado é o responsável pela manutenção e garantia do sustento e a estabilidade econômica dos indivíduos, e com a crescente instabilidade das relações de trabalho, diminui-se também as garantias referentes a tais relações (Fincato e Wüsh, 2020, p. 52).

Ainda segundo Suijkerbuijk e Bentes (2017, p. 197-211), o fenômeno da pejetização ocorre principalmente com os profissionais de áreas intelectuais, sendo cada vez mais comum nos setores tecnológicos, na saúde e, inclusive, no setor médico, objeto de análise do presente trabalho, pois observa-se uma remuneração mais elevada nesses setores.

Diante disso, ainda que se entenda por uma suposta autonomia desses trabalhadores, não se pode descaracterizá-los como trabalhadores, que devem ser protegidos por seus direitos e garantias legais. Nesse sentido, como já antes retratado, os direitos da pessoa humana do trabalhador, são direitos individuais, principalmente quando este está inserido em uma relação de emprego, e quando em conjunto, os tais direitos individuais trabalhistas tornam-se também direitos sociais e/ou direitos coletivos, tal como acontece em relação a outros direitos individuais previstos na CRFB (Delgado, 2019, p. 438-440). Dito isso, a proteção do trabalhador independe de sua suposta autonomia, seja em razão de padrão remuneratório e nível intelectual.

Diante do exposto, faz-se necessário entender o que não se abarca o conceito de pejetização, pois, não raramente, a jurisprudência, tem utilizado, equivocadamente, o

termo “terceirização por pejetização” ao analisar casos de reconhecimento de vínculo de emprego em meio a pejetização, principalmente ao defender a licitude da contratação terceirizada com base no Tema 725 do STF. Veja-se:

Aliás, em caso análogo, também envolvendo, na questão de fundo, discussão sobre ilicitude na terceirização por “pejetização”, por meio da contratação de pessoa jurídica formada por médicos prestadores de serviços terceirizados a hospital tomador de serviços[...] (STF, 2022).

Nesse contexto, é de suma importância realizar uma distinção entre a pejetização e terceirização, pois ainda que ambas se configurem como meios alternativos de contratação de trabalhadores, possuem conceitos distintos. De acordo com Delgado (2019, p. 540), a terceirização seria o fenômeno pelo qual ocorreria uma dissociação da relação econômica de trabalho da sua respectiva relação justralhista, no qual insere-se o trabalhador no processo produtivo apenas como prestador de serviços ao respectivo tomador destes e sem que se estendam a este os laços justralhistas, pois estes seriam preservados com uma entidade interveniente. Por outro lado, conforme explicitado, a pejetização é um fenômeno que causa a rarefação dos direitos trabalhistas, uma vez que simula uma relação entre “empresas”, mas que na realidade dos fatos, configura uma relação de emprego. Dito isso, é incompatível de maneira técnica e prática a completa associação entre ambos os conceitos.

Em suma, perante o contexto das contínuas transformações das relações trabalhistas, principalmente na contemporaneidade, os sujeitos trabalhadores, se encontram cada vez mais vulneráveis e desprotegidos de seus direitos, em virtude da crescente flexibilização e precarização dos vínculos de trabalho, decorrentes do fenômeno da pejetização. Nesse sentido, a seguir será analisada a possibilidade, ou não, de reconhecimento de vínculo de emprego em paralelo à relação pejetizada, bem como a incidência de fraude nessas contratações.

3.2 A (IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO FRENTE À PEJOTIZAÇÃO E A CONTRATAÇÃO FRAUDULENTA

A relação jurídica é aquela cujo vínculo visa a satisfação de necessidades, quando esta relação está especificamente inserida em uma estrutura normativa, logo, de maneira análoga, tem-se a relação de emprego. Para configurar-se um vínculo de

emprego, faz-se necessário a cumulação obrigatória e simultânea de alguns elementos presentes nessa relação jurídica, sob pena de caracterizar-se uma relação jurídica diversa (Martinez, 2023, p. 143-144).

Desse modo, como visto anteriormente, para que se caracterize uma relação de emprego, são imprescindíveis os requisitos da pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos financeiros da atividade pelo empregado, habitualidade e subordinação (Martinez, 2023, p. 144).

Então, de acordo com a legislação trabalhista vigente, para se caracterizar um vínculo de emprego, é necessário que haja prestação de serviços por pessoa física, sendo essa relação protegida pelo Direito do Trabalho, uma vez que os direitos jurídicos e éticos não poderiam ser eficazes com a pessoa jurídica, e, por outro lado, a pejetização seria uma forma de burlar tal relação prevista em lei, pois ocorreria a descaracterização do vínculo de emprego (Delgado, 2019, p. 335-339).

Desse modo, através da averiguação da realidade fática concreta, e restar demonstrado que o serviço diz respeito somente a uma pessoa física, mesmo que mediante um contrato com pessoa jurídica, surge o primeiro elemento fático-jurídico para se configurar uma relação de emprego (Delgado, 2019, p. 339).

No Brasil, a prática da “pejetização” ganhou suas primeiras formas com a Lei nº 11.196/2005, a qual dispõe em seu artigo nº 129:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (Brasil, 2005)

Dito isso, os empregadores, embasando-se no respectivo dispositivo da lei, para supostamente legitimar a contratação de prestação de serviços intelectuais sob o regime de pessoa jurídica, e para tanto, justificam-se com a aplicação de dispositivos equivalentes aos dos institutos da pessoa jurídica, no entanto, sem observar que tal regime de contratação deve obedecer a requisitos legais (Jorge Neto e Cavalcante, 2005, p. 183).

Ademais, ao compreende-se que há uma nítida realidade de desigualdade e da necessidade de sobrevivência do trabalhador, este acaba por aceitar situações de

trabalho precárias e que não abarquem seus direitos, inclusive a pejotização (Couto Filho e Renault, 2008, p. 6).

De acordo com a Recomendação nº 198 da OIT, publicada em 2006, em seu parágrafo 9º, a determinação da existência de uma relação de trabalho, deveria ser guiada, em primeiro lugar, pelos fatos relacionados ao serviço prestado pelo empregado, bem como pela remuneração deste em razão da atividade, a fim de que sejam protegidas as políticas nacionais para os trabalhadores em uma relação de trabalho. Assim, não podendo-se resistir como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido convencionado pelas partes (OIT, 2006).

Segundo dados disponibilizados no site do Tribunal Superior do Trabalho, o ranking dos assuntos mais recorrentes nos julgamentos do próprio tribunal, até novembro de 2024, 15.854 ações foram julgadas quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício, ocupando o 27º lugar no ranking geral. Tornando evidente a relevância e a recorrência do tema nas ações trabalhistas (TST, 2024).

Diante disso, no cenário nacional, o que se encontra é o uso “simulatório da roupagem de uma pessoa jurídica” para mascarar uma relação, que na realidade fática, há prestação de serviços efetivamente personalíssima, aquela realizada por pessoa física específica. Desse modo, trata-se de um artifício utilizado pelo contratante para encobrir a realidade concreta, que poderia retratar uma relação de emprego (Delgado, 2019, p. 437-438).

Dito isso, para Martinez (2019, p. 293) a simulação seria um vício que gera uma proposital e bilateral discrepância entre o que internamente o empregado quer e a vontade declarada por ele. Então, tratando-se da pejotização, é exatamente o que ocorre quando o empregado e empregador, de comum acordo, através da contratação por Pessoa Jurídica, criam uma aparência de prestação de serviços, a simulação, mas que a realidade dos fatos não corresponde.

Isto posto, é necessário investigar a realidade fática para averiguar se há o uso da contratação de pessoa jurídica para ocultar que de fato se trata de uma prestação de serviço por pessoa física, evidentemente discrepante do que deveria ser a relação pejotizada. Então, entende-se que o fenômeno da pejotização pode ser um instrumento de fraude na relação de emprego (Delgado, 2014, p. 285).

Desse modo, um importante princípio do Direito do Trabalho a ser utilizado ao interpretar as relações de trabalho e emprego, é o princípio da Primazia da Realidade, pois este serve como uma forma de identificação realidade fática verdadeira, dessa forma, nos casos de fraude, ao utilizar a contratação de Pessoa Jurídica para encobrir um vínculo empregatício, o princípio citado é fundamental para interpretar as relações como realmente são (Martins, 2015, p. 75).

Dessa forma, as relações jurídicas no âmbito do direito do trabalho são definidas pela realidade de fato e não pela sua denominação. Ou seja, são definidas de acordo com o Princípio da Primazia da Realidade, então, observa-se a forma como ocorre a prestação de serviços, e não o nome do “contrato” realizado pelas partes. Nesse sentido, despreza-se a “simulação jurídica”, pois é sabido que em muitos casos a prestação de trabalho subordinado está encoberta por outras formas de contratação (Barros, 2010, p. 186).

Nesse sentido, as outras formas de contratação, que não a “celetista”, são, frequentemente, exploradas de má-fé, pelos empregadores, que condicionam a contratação do trabalhador à assinatura de um contrato simulado, que no plano das ideias há uma “promessa de autonomia”, a qual não se concretiza no plano fático. Desse modo, é tal deturpação do que está na letra do contrato que importa para o Direito do Trabalho no Brasil, onde adota-se a concepção de contrato-realidade (Arruda e Casagrande, 2023, p. 83-96).

Conforme Resende (2011, p. 29) explica, são utilizadas simulações de prestações de serviços como forma de fraudá-las. Assim, o princípio da primazia da realidade é constantemente aplicado na prática trabalhista, em razão das muitas tentativas de se mascarar a realidade, quanto à existência do vínculo de emprego. Como exemplo de uma dessas técnicas fraudulentas, tem-se a constituição do trabalhador pejetizado.

Dessa forma, a simples estipulação da natureza do contrato pelas partes, não é suficiente para defini-la no âmbito do contrato de emprego, uma vez que a este é dado o nome de contrato realidade, devendo-se observar o que de fato ocorre naquela relação contratual. Além disso, as normas trabalhistas, as quais possuem natureza cogente, são de aplicação obrigatória, portanto não cabem às partes do contrato a sua aplicação ou não, em razão do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Dessarte, a pejetização encontra-se limitada, pois tais direitos

trabalhistas, adquiridos ao longo dos anos, não poderão ser suprimidos por simples vontade dos contratantes (Oliveira, 2013, p. 01). Dessa maneira, para Delgado:

O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação) (Delgado, 2012, p. 203).

Em suma, conclui-se que, no Direito do Trabalho, tendo em vista a peculiaridade de suas normas e institutos, especialmente, o princípio da primazia da realidade e o princípio da proteção do trabalhador, a verificação de fraude do vínculo empregatício é aferida objetivamente e desvinculada da mera manifestação da vontade das partes, pois, mais vale o modo como a prestação de serviços ocorre, no plano fático, do que a mera formalidade utilizada para encobrir a relação de emprego que emerge daquela prestação de serviço. Dessa forma, ao desmascarar-se uma relação fraudulenta, evidencia-se a nulidade do contrato de natureza civil que foi efetuado com a pessoa jurídica, para que seja reconhecido como válido o vínculo empregatício que estava encoberto pela pejetização do empregado.

3.3 A PEJOTIZAÇÃO NA ÁREA MÉDICA

Conforme explicitado anteriormente, o fenômeno da pejetização é uma realidade do âmbito trabalhista e cada vez mais presente nos diversos setores do mercado de trabalho, incluindo na área da saúde. Sendo o regime pejetizado cada vez mais aderido por hospitais e clínicas para a contratação dos médicos.

De acordo com o levantamento de dados da Associação Médica Brasileira (AMB) em parceria com a Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP), até 2023, 90% dos 560 mil médicos registrados no Brasil trabalhavam por regime de Pessoa Jurídica, evidenciando a relevância da influência e impactos do fenômeno da pejetização nesse setor (Scheffer *et al.*, 2023).

Nessa seara, muitas vezes os profissionais da classe médica, durante a contratação são sujeitos a realizar contrato como pessoas jurídicas, no entanto, na realidade fática, executam serviço como se empregados fossem, caracterizando-se na grande

maioria uma relação de emprego e não de contrato entre empresas (Detrez e Coelho, 2022, p. 11). Veja-se o que diz Resende (2020, p. 288):

(...) o padrão salarial mais elevado, por si só, não assegura ao trabalhador verdadeira autonomia negocial. Pelo contrário, muitas vezes o padrão salarial diferenciado torna ainda maior a pressão a que se submete o indivíduo para manter o emprego, até mesmo em razão da dificuldade de reinserção no mercado de trabalho. A título de exemplo, mencionem-se médicos e profissionais de tecnologia da informação que, não obstante sejam “portadores de diploma de nível superior” e auferam salários comumente superiores a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social, há muito vem sendo submetidos a fraudes, notadamente pela contratação condicionada à “adesão” a cooperativa ou à criação de pessoa jurídica – Pejotização.

Diante disso, entende-se que apenas ter uma remuneração elevada, como no caso dos médicos, não assegura sua autonomia, fazendo com que muitas vezes se submetam às práticas fraudulentas, como a contratação por Pessoa Jurídica para se manterem nos empregos, justamente pela dificuldade de reinserção no mercado (Resende, 2020, p. 288), e pelo já citado “exército de reserva”, uma vez que apenas cresce a quantidade de médicos no Brasil, sendo previsto que no ano de 2035, existam mais de 1 milhão de médicos no país, segundo a “Demografia Médica no Brasil 2023”, realizado pela Associação Médica Brasileira em parceria com a Faculdade de Medicina da USP (Scheffer *et al.*, 2023).

A relação jurídica entre médicos e hospitais inicia na fase de contratação e elaboração contratual, onde se manifestam as vontades das partes. Quanto ao lado do empregador, exige-se dos médicos a constituição de Pessoa Jurídica, há nesses casos a manipulação do contrato, visando camuflar a relação de emprego. Entretanto, conforme já explicitado anteriormente, as Leis Trabalhistas possuem natureza cogente, pouco importando a intenção das partes ao estipularem o contrato, e sendo mais relevante a realidade fática na qual se encontra aquela relação (Kfoury Neto, Bizigato Júnior e Souza, 2019, p. 12).

Veja-se os relatos de profissionais da medicina extraídos do artigo “Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho”, o qual resulta da pesquisa “Como a atual crise reconfigura o sistema de saúde no Brasil? Um estudo sobre serviços e força de trabalho em saúde nos estados de São Paulo e Maranhão”, realizada por pesquisadores da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, da Queen

Mary University of London, da Universidade Federal do Maranhão e da Universidade Federal do ABC no período de 2019 a 2021 (Levi *et al.*, 2022):

“Não foi uma escolha, [disseram] ‘olha, o modelo de trabalho aqui é PJ’ [...] Se eu pudesse escolher, sem dúvida nenhuma eu escolheria CLT.” (Médico, Setor Privado)

“Ninguém reclama [direitos trabalhistas] porque senão você não consegue trabalhar em nenhum lugar.” (Médico, Setor Privado)

Ademais, o fenômeno da verticalização dos serviços de saúde possui grande relevância na presente discussão, uma vez que consiste em uma integração vertical na saúde para manter reunidos, sob a mesma organização, diferentes tipos de serviços de saúde, visando integração vertical dos serviços em saúde (Okano e Gomes, 2020, p. 8). Diante disso, a verticalização surge como uma alternativa para reduzir o custo de operação das organizações de saúde e diminuir a fragmentação dos serviços nesta área (Tisott *et al.*, 2016).

Ocorre que, tal fenômeno traz consigo impactos para os profissionais da medicina, pois as operadoras possuem grande controle das operações, bem como dos prestadores de serviço, como os médicos, minando sua autonomia e forçadamente submetendo esses profissionais às condições impostas por estas operadoras a fim de se manterem no mercado de trabalho (Azevedo Júnior, 2012).

Segundo Carvalho (2010, p. 88-89), é perceptível um senso de obrigatoriedade de adesão do médico ao sistema PJ, sendo apontado pelos próprios profissionais da medicina, como essa sendo a única forma de inserção no mercado de trabalho, e as outras formas de contratação fora das opções.

Ao analisar a relação de trabalho dos médicos, o que se observa muitas vezes é que eles, na verdade, se encontram em uma relação de emprego, uma vez que cumprem os requisitos para a sua caracterização, como a personalidade, a exemplificar quando, nas dependências do hospital, não podem transferir o serviço, evidenciando a personalidade. Desse modo, é perceptível que os profissionais médicos pejetizados, de modo geral, não se comportam e nem são tratados como “empresários” da pessoa jurídica, mas sim, empregados, sendo a pessoa jurídica apenas uma fachada para camuflar que na prática há uma prestação de serviço pessoal, na qual o empregador mantém o controle da atividade (Ferreira e Santos, 2021, p. 99-116).

Além disso, tem-se a situação da população frente à pejetização médica no âmbito do SUS, uma vez que a precariedade dos vínculos estabelecidos por esse modelo de contratação, por exemplo, impede que os seus usuários de criarem relação de segurança com aqueles a quem vão entregar suas vidas, cabendo uma análise acurada e providências imediatas da gestão pública em relação a tal irregularidade de relação trabalhista (Tourinho, 2021, p. 93-94).

Ademais, quanto aos direitos dos trabalhadores da medicina, considerando que à medida que submetidos à pejetização, não são alcançado pelos direitos trabalhistas, como afastamento remunerado em caso de acidente de trabalho, bem como não são contemplados pelo recebimento de auxílio-doença acidentário, estabilidade no emprego e o recolhimento pelo empregador do FGTS durante todo o período de afastamento, de modo que, é o próprio trabalhador pejetizado que arca os riscos do negócio (Tourinho, 2021, p. 73-93).

Ante o exposto, a pejetização dos profissionais da medicina é uma demanda já presente no Brasil e que tende a crescer cada vez mais, ressaltando que é um assunto pertinente a ser estudado e discutido ante as suas implicações decorrentes. Além disso, será também discutida a jurisprudência relevante e o posicionamento dos Tribunais Superiores acerca do tema, a fim de analisar os fundamentos das decisões e compreender, na prática, o desdobramento das ações de reconhecimento de vínculo empregatício em razão da pejetização.

3.4 ANÁLISE DO POSICIONAMENTO DO TST E STF NOS JULGADOS Nº 0020634-83.2016.5.04.0013 E 65011/SP, RESPECTIVAMENTE.

Em regra, a eficácia e validade das decisões se atém às partes, porém aquelas proferidas pelos Tribunais Superiores ultrapassam esse limite das partes e projetam as decisões, quanto ao prestígio e autoridade, tanto para as menores instâncias do direito, quanto para a sociedade em geral (Alvim, 1999, p. 38), gerando um padrão nas decisões e no entendimento acerca de determinado tema. Nesse sentido, entende-se como fundamental a análise do posicionamento desses Tribunais sobre o tema objeto deste trabalho, a qual será realizada a seguir, com foco no Tribunal Superior do Trabalho e no Supremo Tribunal Federal.

Então, inicialmente, direciona-se a análise ao Tribunal Superior do Trabalho. A primeira decisão do respectivo tribunal a ser estudada é o julgado nº 0020634-83.2016.5.04.0013, que consiste em um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, julgado pelo Relator da 8ª turma do TST, Sergio Pinto Martins, em 19 de abril de 2023:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FRAUDE. PEJOTIZAÇÃO . TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA (SÚMULA 126 DO TST). O Tribunal Regional, no exame da prova produzida (oral e documental), concluiu que restou amplamente comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade do autor à demandada em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da requerida de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada. Não se desconhece que o Supremo Tribunal Federal tem considerado lícita a terceirização por pejotização, conforme julgamento das Reclamações 39.351 e 47.843. Todavia, importante destacar que o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a licitude da terceirização (pejotização) depende da ausência de fraude, ao destacar que " são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.". No caso em exame, o Tribunal Regional constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização) . Não resolveu a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício com fundamento em prestação de serviços na atividade-fim da reclamada. Assim, não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual foi negado seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 00206348320165040013, Relator.: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2023)

O referido julgado trata de um caso de reconhecimento de vínculo empregatício em razão de fraude na contratação pejotizada. In casu, a empregadora é a Metroll Gerenciamento de Obras de Redes de Varejo LTDA, ora parte ré, e o empregado é Felipe Fonseca de Araújo, ora parte autora, os quais mantiveram contrato de prestação de serviços de 24/09/2010 a 30/03/2016. O reclamante, alega que mesmo tendo sido contratado como pessoa jurídica, estava configurado um vínculo de emprego, uma vez presentes os requisitos legais (onerosidade, pessoalidade, não habitualidade e subordinação), o qual não foi originalmente reconhecido, porém foi reformada a decisão, uma vez apresentado recurso ordinário pela parte autora.

Por outro lado, a parte ré havia interposto recurso de revista, a fim de rever os termos da decisão, o qual não foi admitido. Diante disso, interpôs o referido Agravo de

Instrumento em Recurso de Revista, alegando que não poderia ser reconhecido vínculo empregatício, pois os pagamentos percebidos pela parte autora seriam variáveis, houve constituição de pessoa jurídica anos antes da contratação e aduz a ausência de provas de subordinação e habitualidade. Porém, tal agravo foi inadmitido, e em razão disto, interpôs agravo em agravo de instrumento de recurso de revista, a ser julgado pelo TST.

Por fim, o referido tribunal superior reconheceu que a parte autora, ora agravado, através de prova testemunhal, conseguiu comprovar a existência de relação de emprego, uma vez presentes os requisitos legais, bem como demonstrou que a situação fática estava em desacordo com a suposta contratação de prestação de serviços por pessoa jurídica, configurando fraude.

Nesse sentido, conclui-se que a mera constituição de pessoa jurídica, como no caso analisado, não, necessariamente, exclui a relação de emprego configurada no plano fático, observando-se o princípio da primazia da realidade:

[...] Ainda, pelo princípio da primazia da realidade, e tratando-se o contrato de trabalho de contrato realidade, deve-se avaliar a situação concreta/fática efetivada ao longo da prestação do labor, independentemente da manifestação de vontade das partes e em detrimento de eventual instrumento escrito pactuado. [...] (TST - Ag-AIRR: 00206348320165040013, Relator.: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2023)

Desse modo, tendo em vista o caso em tela, percebe-se que o entendimento do TST, por ser um tribunal especializado, possui um caráter mais protecionista dos direitos trabalhistas, a fim de buscar regular as relações trabalhistas e intervir quando há irregularidades que possam ofender as garantias dos trabalhadores.

Em contrapartida, o seguinte julgado do STF, Reclamação 65011/SP, possui a empregadora como parte autora, Casa de Saúde Santa Marcelina, em face do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em 11 de janeiro de 2024:

Diante do exposto, com fundamento no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido para cassar a decisão reclamada por ofensa ao Tema 725-RG (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX) e à ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), julgando improcedente a Ação Trabalhista 1000811-41.2019.5.02.0342 e o Cumprimento Provisório de Sentença 1000711-47.2023.5.02.0342.

(STF - Rcl: 65011 SP, Relator.: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 11/01/2024, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 15/01/2024 PUBLIC 16/01/2024)

No caso em comento, a parte autora alega que em uma reclamação trabalhista, houve violação da decisão do STF proferida nos autos da ADPF 324, e por isso apresentou reclamação em face de decisão proferida pelo Tribunal regional do Trabalho da 2ª Região de na referida ação trabalhista.

Na ação de origem, a médica alegou que foi contratada e atuou como PJ entre 01/08/2014 e 31/01/2019, na empresa, porém, exercia suas funções sob subordinação e com carga horária fixa, mas seria obrigada a emitir notas fiscais para simular a pejetização. Por outro lado, o hospital autor argumenta que a médica possuía empresa constituída desde 2002, muito antes de ter sido estabelecida a relação contratual, e que não houve vínculo de emprego. O juízo de primeiro grau decidiu por reconhecer o vínculo de emprego pretendido pela médica na ação trabalhista.

Diante disso, o hospital autor interpôs Recurso Ordinário, ao qual, com relação ao reconhecimento do vínculo de emprego, foi negado provimento. Então, a fim de reformar a decisão, a parte autora endereçou Recurso de Revista ao TST, que manteve o reconhecimento do vínculo de emprego:

[...] O Hospital Reclamante, não se conformando com o reconhecimento do vínculo de emprego mantido pelo E. TRT da 2a Região, endereçou Recurso de Revista ao C. TST, ao qual foi denegado seguimento sob o fundamento de que "a declaração de constitucionalidade do art. 129 da Lei 11.196/2005 não representa óbice ao reconhecimento de vínculo de emprego, caso constatada a fraude na intermediação de mão-de-obra trabalhista, não se vislumbra ofensa aos dispositivos legais e constitucionais apontados, tampouco contrariedade à Súmula Vinculante 10 do STF[...]

Diante da fundamentação do referido Tribunal Regional, alega que houve violação ao já decidido pelo STF na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725), argumentando que a essencialidade da atividade exercida pela médica não teria o condão de descaracterizar a licitude da contratação por meio diverso da CLT, especialmente tratando-se de profissional hipersuficiente e que o contrato se deu por livre estipulação das partes. Dessa forma, a decisão do TRT que reconheceu o vínculo empregatício, estaria contrariando a tese firmada pelo STF, a qual admite a terceirização ou contratação via PJ mesmo em atividades-fim, desde que não ocorra fraude.

Por fim, o STF, discordando do TST, entendeu que não houve irregularidade na contratação terceirizada por pejetização, afirmando que não há irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais para prestar serviços

terceirizados na atividade-fim da empresa contratante. Portanto, houve procedência da reclamação e a consequente improcedência da ação trabalhista.

Ante o exposto, resta evidente os entendimentos controversos entre ambos os tribunais superiores, pois percebe-se que o TST tende ao reconhecimento do vínculo de emprego, utilizando-se do princípio da primazia da realidade, enquanto, por outro lado, o STF tende a defender a legalidade na contratação por pessoa jurídica, pautada na terceirização (Arruda e Casagrande, 2023, p. 83-96).

Diante disso, cumpre-se salientar que a contratação de pessoa jurídica por si só não é ilegal, mas torna-se irregular a partir do momento e que é uma ferramenta para simular uma relação entre empresas, mas que no plano fático, se trata de uma relação de emprego. Desse modo, o que se observa quanto ao entendimento do STF, é uma possível brecha e respaldo dos empregadores para continuar explorando os “empregados pejetizados”, uma vez que o Tema 725 afirma que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF, 2018).

Ademais, citando o pronunciamento do ministro Alexandre de Moraes em um trecho da ADPF 324:

Se houver uma ilicitude travestida de fraudulenta terceirização, não se trata, aqui, de terceirização, se trata de uma fraude, cuja roupagem dada de forma fraudulenta foi um contrato de prestação de serviços. Nesses casos, obviamente, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização dos responsáveis. O Direito não vive de rótulos. [...]

De acordo com a pesquisa “Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais” coordenada pela professora Olivia de Quintava Figueredo Pasqualeto da FGV, em 2023, o STF cassou centenas de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho que verificaram fraude nos contratos de prestação de serviço, alternativos à relação celetista, como a pejetização. Diante disso, tem ocorrido que os Ministros têm validado a contratação de pessoas jurídicas, independentemente da presença dos requisitos legais que, quando cumulados, configuram uma relação de emprego (Pasqualeto, *et. al.*, 2023).

Além disso, ainda sobre a referida pesquisa, alguns ministros do STF, têm se baseado no princípio da liberdade econômica e da liberdade de contratar para prestigiar a

formalidade contratual em detrimento da realidade fática, afastando o vínculo empregatício declarado pelo judiciário trabalhista. Tal comportamento tende a estimular o fenômeno da pejetização (Pasqualetto, *et. al.*, 2023).

Diante disso, o STF não exclui a existência da fraude nesse tipo de contratação, porém, na prática, distancia-se de tal afirmação, pois, cada vez mais, vem cassando as decisões do TST que reconhecem o vínculo de emprego, como no caso da Reclamação 65011/SP comentada acima, gerando insegurança jurídica e potencializando a vulnerabilidade dos empregados.

Ademais, cumpre-se relatar que, em 14 de abril de 2025, o STF determinou a suspensão nacional dos processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, por decisão do ministro Gilmar Mendes, reconhecendo a repercussão geral da matéria, Tema 1389, o qual será analisado posteriormente, bem como os seus possíveis impactos decorrentes.

Ante o supracitado, entende-se que há uma necessidade de uniformização do entendimento jurisprudencial, a fim de preservar a segurança jurídica e os direitos dos trabalhadores, de modo que a análise de reconhecimento de vínculo seja pautada na análise crítica da situação fática vivida pelo trabalhador. Ademais, são nítidos os impactos legais e sociais da prática da fraude por pejetização, inclusive no cenário dos médicos.

3.5 BREVE ANÁLISE DO TEMA 1389 DO STF

Conforme já demonstrado ao longo do presente trabalho, o respectivo tema objeto de discussão se mostra cada vez mais relevante e presente no atual momento do Direito do Trabalho no Brasil. Tal concepção se torna ainda mais explícita, uma vez que houve recente movimentação do STF sobre o tema, o qual será analisado a seguir, bem como os possíveis impactos decorrentes.

Em breve relato, o caso referenciado é o do Recurso Extraordinário (ARE 1532603) (STF, 2025), o qual foi interposto por um trabalhador com o objetivo de reverter a

decisão do TST que havia negado o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme demonstrado a seguir.

Originalmente, a controvérsia se deu em razão de decisão do Tribunal Regional do Trabalho que, reformou a sentença de primeiro grau e reconheceu a existência de vínculo empregatício sob o argumento de que teria ocorrido fraude na contratação por meio de “pejotização”, travestida sob a forma de franquias. Por outro lado, o TST considerou lícita a terceirização por meio de pessoa jurídica, embasado no entendimento do STF, principalmente no julgamento do Tema 725 de Repercussão Geral, já citado neste trabalho.

Segundo o ministro Alexandre Luiz Ramos, ora relator da ação no TST, o entendimento do STF é de que a terceirização, inclusive ampliando-se para a pejotização, é permitida, desde que não haja irregularidades formais, apoiando-se na ADPF 324 e no próprio Tema 725, os quais firmaram a tese de que é lícita qualquer forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, inclusive para atividade-fim da contratante (STF, 2025).

Diante disso, irresignado, o trabalhador interpôs Recurso Extraordinário ao STF, o qual foi inadmitido. Então, apresentou Agravo de Instrumento, o qual também foi negado provimento.

Posteriormente, o reclamante interpôs Agravo Regimental, buscando a revisão dessa decisão pela Turma do STF, o qual, em 1º de abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes reconsiderou a decisão e admitiu o Recurso Extraordinário, propondo a análise do caso pelo Plenário, com possível reconhecimento de repercussão geral do tema.

Nesse cenário, em 12 de abril de 2025, o Plenário do STF, por maioria dos votos e voto vencido do ministro Edson Fachin, reconheceu a existência de repercussão geral da matéria constitucional envolvida, que passou a ser tratada sob o Tema 1389, o qual consiste:

Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. (STF, 2025)

Ademais, em 14 de abril de 2025, por decisão do ministro Gilmar Mendes, determinou-se a suspensão nacional de todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, em razão

da sobrecarga sofrida pelo STF diante do volume de reclamações contra decisões da Justiça do Trabalho que não estaria aplicando o entendimento da Corte em seus julgamentos. Então, até que o mérito do recurso seja julgado, os processos sobre o tema permanecerão suspensos e a decisão definirá o padrão de julgamento dos demais tribunais (STF, 2025).

Assim, embora o caso concreto discuta o reconhecimento do vínculo empregatício entre um corretor e a seguradora em contrato de prestação de serviços, qual seja o contrato de franquia, o ministro relator, Gilmar Mendes, considerou que a análise deveria ser realizada de maneira ampla, considerando inclusive a pejetização, em razão da sua evidente relevância jurídica, social e econômica (STF, 2025).

Em suma, em Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 1532603), o Plenário do STF reconheceu a repercussão geral da matéria (Tema 1389), a qual versa, segundo min. Gilmar Mendes:

Ante o exposto, manifesto-me pela existência de matéria constitucional e de repercussão geral das controvérsias referentes:

I) à competência da Justiça do Trabalho para julgamento das causas em que se discute a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços;

II) à licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e

III) ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante. (STF, 2025)

É indubitável que o julgamento do referido tema trará grandes impactos ao âmbito do direito e das próprias relações de trabalho, tendo em vista a magnitude e importância dos pontos tratados.

Diante disso, ao analisar o posicionamento da Corte até então, observa-se que há a tendência de decidir-se pela liberdade de contratação por formas alternativas, inclusive a pejetização e a terceirização, conforme pesquisa “Terceirização e Pejetização no STF: Análise das Reclamações Constitucionais” da faculdade de direito da Fundação Getúlio Vargas (2023). Tal pesquisa analisa as reclamações constitucionais e respectivos acórdãos e decisões monocráticas proferidos pelo STF

acerca do tema, concluindo que, excluindo-se as questões formais, há tendência nas decisões de aplicar-se o entendimento firmado pelo STF (Pasqualetto, *et. al.*, 2023).

Nesse sentido, o fenômeno da pejetização e da simulação dos contratos de trabalho encontrariam respaldo jurisprudencial para vulnerabilizar ainda mais os trabalhadores e sufocar ainda mais os seus direitos e garantias, uma vez que a tendência do mercado, somada a desproteção jurídica, resultariam na propagação ainda maior da contratação por pessoa jurídica, intensificando a hipossuficiência do trabalhador.

Ademais, o respaldo do STF garantiria aos contratantes maior coercitividade para impor a contratação pejetizada, uma vez mais benéfica para eles, pois repassa os encargos para o trabalhador, que, mais uma vez encontra-se desamparado e desprotegido pelo direito.

Nesse sentido, a decisão do STF encontra-se determinante para o futuro das relações de trabalho, bem como para a forma de atuação da Justiça do Trabalho, uma vez que discute temas de grande dimensão e repercussão.

4 OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO DOS(AS) PROFISSIONAIS DA MEDICINA

Conforme já demonstrado anteriormente, o fenômeno da pejetização está cada vez mais disseminado no cenário do mercado de trabalho brasileiro, inclusive no âmbito da medicina. O seu caráter simulatório, o qual consiste na aparência de uma relação entre pessoas jurídicas, mas que na realidade fática observa-se uma relação de emprego, culmina numa rarefação dos direitos e garantias trabalhistas e a consequente flexibilização das relações de trabalho (Martinez, 2019, p. 293; Carvalho, 2010, p. 63).

No caso dos(as) profissionais da medicina, é fato que possuem formação acadêmica e podem chegar até uma elevada remuneração, entretanto, conforme visto anteriormente, isso, por si só, não assegura sua autonomia, e para se manterem no mercado, acabam se submetendo à pejetização, em sua maioria motivados pela dificuldade de reinserção no mercado, em razão do “exército de reserva” preponderante nessa área, uma vez que apenas cresce a quantidade de médicos no Brasil, sendo previsto que no ano de 2035, existam mais de 1 milhão de médicos no país (Scheffer *et al.*, 2023).

Dito isso, a seguir, analisar-se-á os impactos do fenômeno da pejetização, a fim de identificar as suas implicações e compreender como se dão quanto aos (às) profissionais da medicina. Para isso, faz-se necessário discorrer acerca dos impactos trabalhistas e previdenciários, bem como os impactos sociais frente às garantias dos trabalhadores e direitos fundamentais, e por fim, diferenciar-se-á os impactos para homens e para mulheres, visando, sob uma perspectiva de gênero, explicitar as especificidades da presente análise para as mulheres.

4.1 IMPACTOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

A contratação do trabalhador por meio da pejetização, acaba por transferir os encargos trabalhistas do empregador para o empregado, bem como gera uma redução de custos vantajosa para o empregador. Por outro lado, o empregado assume os encargos trabalhistas, como também arca com a perda dos direitos e garantias, ficando totalmente desprotegido e vulnerável.

O artigo 7º da CRFB/88 dispõe dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, os quais, dentre eles estão o direito ao 13º salário, seguro-desemprego, férias anuais remuneradas, licença à gestante, irredutibilidade do salário, e outros (Brasil, 1988). Além disso, a Consolidação Das Leis Do Trabalho também conta com instrumentos como os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que podem ser utilizados para ampliar proteções, direitos e benefícios já assegurados. Ou seja, há direitos e garantias expressos em lei que buscam proteger o empregado (Brasil, 1943).

Diante disso, de acordo com a lógica neoliberal, o crescimento econômico se vê limitado pelos “custosos” direitos sociais, uma vez que o lucro é o principal objetivo (Campana, 2000, p. 135). Então a pejetização se torna uma alternativa para os empregadores.

Desse modo, o trabalhador pejetizado não possui direitos previstos na CLT, como o 13º salário, férias remuneradas, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), uma jornada de trabalho máxima de 8 horas por dia e 44 horas por semana, adicional de horas extraordinárias, aos intervalos intra e interjornadas, adicionais de periculosidade e insalubridade, bem como o adicional noturno, descanso semanal remunerado, vale-transporte, à irredutibilidade salarial, licenças, ao aviso prévio, às verbas rescisórias, à proteção previdenciária, dentre outros (Brasil, 1943). Diante disso, ocorre que acaba por ser o próprio trabalhador pejetizado que arca os riscos do negócio (Tourinho, 2021, p. 73-93).

Dito isso, em caso de o empregado pejetizado sofrer um acidente de trabalho, este deve recorrer, por sua conta e risco, ao INSS para proceder ao seu próprio afastamento, não podendo acessar direitos inerentes ao empregado celetista, como: recebimento de auxílio-doença, auxílio-acidente e estabilidade no emprego por doze meses após cessar a incapacidade laboral. Ademais, o empregado ainda perde o direito à indenização do período de estabilidade em caso de demissão sem justa causa, uma vez que não haveria emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), por parte do seu empregador, já que, supostamente, não se trataria de relação de emprego (Ferreira e Santos, 2021, p. 99-116).

Quanto aos profissionais da medicina, tem crescido a cada dia o número de médicos que, por imposição das operadoras de saúde e outras organizações contratantes,

constituem pessoa jurídica para prestarem seus serviços, ainda que em detrimento de seus interesses (Azevedo Júnior, 2012).

Dito isso, a exemplo de encargos suportados pelos médicos que constituem pessoa jurídica, estes recolhem imposto pelo critério de lucro presumido e têm carga tributária em torno de 15%. Além disso, recolhem também o Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), e as empresas prestadoras de serviço formadas por um único médico pagam PIS (0,65% sobre a receita), COFINS (3% sobre a receita), ISS (de até 5% sobre a receita, conforme a legislação municipal). Dessa forma, ao somar todos esses encargos, atinge-se mais de 30% do faturamento mensal sobre a pessoa jurídica do médico (Azevedo Júnior, 2012).

Ademais, de forma elucidativa, ao analisar a situação dos médicos no período da Covid-19, os quais integravam a linha de frente de combate e exposição ao vírus, segundo pesquisa realizada pela Escola Nacional de Saúde Pública (Ensp/Fiocruz) e de acordo com os dados de óbitos por Covid-19 de março de 2020 a março de 2021, estimou-se a morte de 622 médicos naquele período (Machado *et al.*, 2023).

Dessa forma, no setor médico, de acordo com o já mencionado artigo “Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho”, foi possível perceber os reais impactos da pejetização dos médicos, sob uma perspectiva tanto dos médicos, quanto dos gestores (contratantes) (Levi *et al.*, 2022).

Segundo tal pesquisa (Levi *et al.*, 2022), o mercado acaba por impor a contratação de pessoa jurídica, em razão de uma maior flexibilidade decorrente desse formato de relação jurídica, a qual também pode facilitar a burla à regulação sobre a jornada de trabalho, e uma conseqüente precarização dos profissionais da medicina, conforme demonstra-se no relato abaixo:

[...] Como PJ você acaba assumindo muitos riscos. Nenhum [auxílio-doença, adicional de insalubridade ou correlato em relação à Covid-19]. Ficou doente, mesmo pegando aqui dentro do hospital, ficou sem receber. Ficava afastado e não recebia. [...] Dos 60, 12 pegaram, mas trabalhavam em outros hospitais também. Não dava nem para saber onde pegaram. Não trabalhou, não recebeu. (Médico, Setor Privado). (Levi *et al.*, 2022)

Isto posto, resta claro o impacto da pejetização nos direitos trabalhistas dos médicos, ou, na verdade, a supressão deles, deixando-os expostos e desprotegidos.

Nesse sentido, tais médicos estavam sem qualquer proteção trabalhista, visto que, segundo o art. 75, do Decreto n° 3.048/99, o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) só houve a cobertura dos afastamentos contados a partir do 16° dia. Ou seja, os 15 primeiros dias do afastamento, seriam arcados pelo empregador, que no caso do médico pejetizado, seria ele mesmo, restando completamente desamparado pelo direito trabalhista (Detrez e Coelho, 2022, p. 11)

Restando evidente, um impacto palpável da pejetização dos médicos, principalmente em um período de maior vulnerabilidade desses trabalhadores.

Além disso, segundo a Nota Técnica n° 35 emitida pelo Sindicato Nacional de Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil, com o tema "O Déficit da Previdência Social e a Pejetização" (2016, p. 31), muitos recursos que deveriam ser destinados à Seguridade Social sequer chegam a integrar a receita tributária, informando que o fenômeno da pejetização contribui significativamente para a perda de arrecadação tributária e previdenciária, veja-se:

(...) de oferecer à tributação recursos que são apropriados em grande parte por empresários, alimentando sua lucratividade em detrimento de uma distribuição de renda mais equitativa. Neste contexto, os trabalhadores, que em parte representativa dos casos de são obrigados a se travestirem de pessoa jurídica para continuarem a exercer seu ofício, veem seus direitos trabalhistas serem flexibilizados. (Sindifisco Nacional, 2016, p. 31)

Nesse sentido, com a prática da fraude através da pejetização, há o prejuízo dos beneficiários da seguridade social, visto que tem como consequência a redução da arrecadação, em relação ao imposto de renda e especialmente quanto às contribuições previdenciárias (Sindifisco Nacional, 2016).

De acordo com as informações levantadas por Nelson Marconi, coordenador do curso de graduação em administração pública da FGV, e Marco Capraro Brancher, consultor da FGV, a pedido da seccional paulista da OAB, em 2024, quanto aos impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária, tem-se que desde a reforma trabalhista (2017), a qual já fora discutida anteriormente neste trabalho, o Estado teria deixado de arrecadar entre R\$ 89 bilhões e R\$ 144 bilhões entre 2018 e 2023 (Marconi e Brancher, 2024, p. 12).

Ainda de acordo com os autores, com o crescimento do distanciamento dos vínculos empregatícios, há significativa diminuição arrecadatória para a União, principalmente no tocante à sustentabilidade da previdência, tendo em vista a real preocupação com

o déficit nos cofres públicos (Marconi e Brancher, 2024, p. 01), pois com o aumento dos pejetizados, há a consequente diminuição da contribuição.

Isto posto, a situação do profissional pejetizado é de desproteção quanto aos direitos e garantias trabalhistas, de modo a recair sobre ele os encargos que antes eram suportados pelo empregador, mas que passam a pesar sobre o dinheiro percebido por esses trabalhadores. Para mais, restou claro a necessidade de assistir os impactos dos direitos dos profissionais da medicina, os quais também vem arcando com os resultados de tal fenômeno. Diante disso, os impactos da pejetização atingem tanto os direitos trabalhistas, quanto a arrecadação previdenciária.

4.2 REFLEXÃO SOBRE OS IMPACTOS FRENTE À PRECARIZAÇÃO DAS GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS(AS) MÉDICOS(AS)

No Brasil, os direitos fundamentais do trabalho estão previstos em diversos dispositivos da Constituição Federal. Esses direitos se manifestam nos princípios fundamentais previstos nos artigos 1º a 4º, bem como no artigo 5º, o qual prevê os direitos e garantias individuais, e principalmente nos artigos 6º e 7º, os quais versam sobre os direitos sociais (Brasil, 1988).

Ademais, o princípio da valorização do trabalho é um dos norteadores da ordem constitucional brasileira, pois a Carta Magna reconhece a essencialidade do trabalho para a reafirmação do ser humano, bem como a afirmação social, econômica, familiar e ética.

Outrossim, outro importante princípio é o da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da CRFB/88, o qual pode-se considerar o epicentro de todo o ordenamento jurídico, uma vez que é o fundamento basilar das normas e leis (Flórez-Valdéz, 1990, p. 149). Então, tem-se que a preservação da dignidade coíbe “a negação dos meios fundamentais para seu desenvolvimento como pessoa ou a imposição de condições infra-humanas de vida”, de modo que a preservação da dignidade consiste na preservação dos direitos fundamentais do indivíduo.

Conforme disposto por Maria Celeste Cordeiro dos Santos (1998, p.150), o homem é sujeito de direitos e não objeto de direitos, de forma que é de suprema importância a

defesa e não violação dos seus direitos, pois estes não podem ser manipulados ou desrespeitados. De maneira análoga, no Direito do Trabalho, tem-se o princípio da proteção do trabalhador como basilar dessa esfera do direito, o qual se relaciona diretamente com a proteção da dignidade desse indivíduo trabalhador, pois deve haver uma garantia mínima de direitos, não apenas restrita ao empregado celetista, como também a todos os indivíduos que trabalham com personalidade e dispõem sua força de trabalho em prol de outrem, ora o empregador (Schiavi, 2016, p. 11-12). Diante disso, compreende-se que a preservação dos valores sociais do trabalho também é um dos meios para a garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Ademais, tem-se observado que a crescente e atual adoção de modalidades de contratação terceirizada dos médicos, como a pejetização, culmina na precarização dos seus direitos e uma considerável piora de condições de trabalho desses profissionais (Souza e Mendes, 2016; Silva, Carvalho e Santini, 2020; Souza *et al.*, 2021).

De maneira controversa, há uma vertente que enxerga modalidades como a terceirização e a pejetização como uma ferramenta alternativa e inovadora no mercado de produção de bens e serviços mais especializados, visando o aumento da produtividade do trabalho e da competitividade da economia (Marcelino e Cavalcante, 2012, p. 331-346). Dito isso, resta evidente que o lucro se torna protagonista no mercado.

Entretanto, por outra ótica, tais modalidades seriam vistas como uma forma de subcontratação de atividade, apenas visando a redução dos custos econômicos e políticos derivados da força de trabalho contratada, somado a uma piora das condições de trabalho, a redução de salários, a precarização de direitos trabalhistas e previdenciários, como também o enfraquecimento da capacidade de reivindicação de direitos dos trabalhadores, ou seja, amplia-se ainda mais o abismo entre o empregado e o empregador (Levi *et al.*, 2022).

Nesse sentido, em um contexto de precarização do trabalho, há também a precarização das condições de trabalho, pois estão presentes as longas jornadas, baixos salários e a falta de benefícios adequados, e os trabalhadores se encontram ainda mais vulneráveis, pois não possuem um sistema de proteção que garanta condições dignas e humanas (Schneckenberg e Opuszka, 2025, p. 62-64).

Diante disso, para os trabalhadores pejetizados, tal situação é acentuada, pois não apenas lidam com a alta demanda de trabalho e produtividade cobrada pelo capitalismo no contexto da globalização, mas também com os riscos decorrentes de uma lacuna jurídica, onde não há suporte em casos de adoecimento ou acidente de trabalho, bem como demais direitos assegurados pela CLT (Schneckenberg e Opuszka, 2025, p. 62-64).

Diante disso, é inequívoca a relação direta entre o fenômeno da pejetização e a precarização das garantias trabalhistas, principalmente tratando-se da relativização da condição digna do trabalhador.

Ademais, a precarização decorre da fragilidade e instabilidade das relações de trabalho, o que na contemporaneidade corresponde a tamanha flexibilidade das regras, a ponto de haver uma desregulamentação dos contratos de trabalho. Com isso, fomentou-se a maximização da produtividade em detrimento de condições mínimas de preservação de condições adequadas de trabalho, afetando inclusive a saúde mental dos trabalhadores. Somado a isso, subestimou-se também o cansaço mental e emocional do trabalho intelectual, como na medicina. Desse modo, merece reflexão, até que ponto tal flexibilização fere a própria condição humana, bem como a capacidade e dignidade laborativa (Seligmann-Silva, 2013, p. 9-13).

De acordo com a pesquisa “Saúde Mental do Médico” realizada pelo Research Center da Afya em 2022, cerca de dois terços dos médicos no Brasil foram ou são acometidos por sintomas e até o diagnóstico da síndrome de “burnout” (esgotamento profissional), não só isso, como 47% e 46% foram ou são acometidos por transtorno de ansiedade e depressão, respectivamente (Gobbo Jr., 2022).

Ainda segundo a referida pesquisa, dentre as principais causas dos transtornos citados está o excesso de horas de trabalho, bem como a insatisfação com as condições de trabalho as quais estão submetidos, estes e outros identificam os médicos como uma das classes profissionais mais vulneráveis à síndrome de burnout e ao psicoadoecimento (Gobbo Jr., 2022).

Diante disso, resta claro que os médicos são uma classe trabalhadora bastante atingida pelos transtornos psicológicos, tendo em vista que a carga horária excessiva de trabalho, acaba por comprometer outros setores fundamentais da vida do indivíduo,

como qualidade de sono regular, prática de exercício físico e cuidados com a saúde em geral (Gobbo Jr., 2022).

Ocorre que, em situações de precarização do trabalho, o trabalhador carrega todo o ônus da relação, tanto financeira, como já foi abordado anteriormente, como emocional, uma vez que desamparados, arcam com as sobrecargas e desafios decorrentes da pejetização por si mesmos, gerando ansiedade e questões na saúde emocional desses trabalhadores (Seligmann-Silva, 2013, p. 5-10). Com isso, gera-se inseguranças quanto ao desemprego, direitos, condições de trabalho e de saúde, de modo a submeter os trabalhadores a um “clima de medo” que fomenta ainda mais desgaste e estresse decorrente da atividade laboral (Franco e Faria, 2013, p. 12-15).

Diante disso, resta evidente que os impactos da pejetização não se restringem ao âmbito jurídico, mas, de maneira ampla, atingem os direitos fundamentais do trabalhador, como a sua dignidade e qualidade de vida e saúde. Então, observa-se uma grande necessidade de atenção a esses trabalhadores que diante da precarização, encontram-se desassistidos quanto às suas condições de trabalho e os impactos delas decorrentes. Nesse sentido, a seguir, será possível verificar que as mulheres se encontram ainda mais suscetíveis a esses impactos, uma vez que historicamente são um grupo vulnerabilizado, de modo que a pejetização não impacta da mesma forma para os homens e para as mulheres, fazendo-se necessária tal distinção.

4.3 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS IMPACTOS PARA HOMENS E MULHERES, SOB UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Conforme demonstrado ao longo deste capítulo, vários são os impactos decorrentes do fenômeno da pejetização, desde a perda de direitos, até a precarização das condições de trabalho. Mas, cumpre salientar que os impactos não são vividos de maneira igual por todos os indivíduos afetados pela pejetização, pois alguns fatores podem ser atenuadores ou acentuadores do quanto aquele trabalhador será atingido pelos efeitos do fenômeno aqui estudado.

Dessa forma, conceitua-se a vulnerabilidade como uma condição que fragiliza o sujeito de direitos, trazendo desequilíbrio para as relações, incluindo no meio

juslaboral, que se manifesta como uma situação de inferioridade contratual que é agravada por fatores relacionados ao trabalho ou às condições pessoais do trabalhador, podendo haver danos no âmbito patrimonial e existencial (Alves, 2019, p. 120; Marques, 2005, p. 320).

Nesse sentido, conforme historicamente comprovado, as minorias sociais são os grupos mais afetados pelos impactos dos fenômenos econômicos, sociais e jurídicos, tendo em vista a sua vulnerabilidade, e dentre tais grupos, merecem destaque as mulheres.

Na legislação brasileira há inúmeras normas que buscam a proteção dos direitos das mulheres, à exemplo de alguns artigos previstos na CRFB/88 (Brasil, 1988):

- a) Art. 5º, I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações;
- b) Art. 7º, XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo;
- c) Art. 7º, XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias;
- d) Art. 10, II, b do ADCT – garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
- e) Art. 201, III – seguro-maternidade;
- f) Art. 7º, XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos.

Somado a isso, a CLT também prevê inúmeros direitos trabalhistas para as mulheres, como em seu capítulo III “A Proteção do Trabalho da Mulher” e em demais artigos ao longo da referida lei (Brasil, 1988; Brasil 1943). Logo, são de notória importância os referidos dispositivos legais para a proteção da mulher trabalhadora.

Segundo a Cartilha de Direitos da Mulher elaborado Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2023), por intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho e da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, as mulheres representam 42% dos empregados nos empregos típicos e 58% nos empregos atípicos. Somado a isso, de acordo com a pesquisa Demografia Médica no Brasil 2023, é estimado que entre 2023 e 2035, o crescimento de mulheres médicas seria de 118%, enquanto, entre os homens, o aumento seria de 62%, explicitando que as mulheres são consideravelmente relevantes ao estudar o mercado de trabalho da medicina (Scheffer *et al.*, 2023).

Desse modo resta evidente a relevância de se compreender e discutir as peculiaridades do trabalho da mulher em meio a pejetização, pois na forma de contratação de pessoa jurídica, não há distinção de direitos entre homens e mulheres, estando em desacordo com o ordenamento jurídico brasileiro, o qual é pautado nos princípios da igualdade e isonomia.

Outrossim, o princípio da proteção, ora princípio basilar do Direito do Trabalho, resguarda a trabalhadora enquanto esta se encontra na sua função de empregada, como também respeita a condição de fragilidade em circunstâncias onde há a necessidade de um maior cuidado, à exemplo da maternidade (Arruda e Casagrande, 2023, p. 134). Dito isso, torna-se fundamental discorrer acerca de algumas dessas garantias trabalhistas das mulheres, a fim de demonstrar a sua importância e o que falta deles impacta para a trabalhadora pejetizada, a qual não é abarcada por tais direitos.

Isto posto, em geral, a mulher trabalhadora não possui apenas jornada única de trabalho, podendo realizar dupla ou triplamente, seja dentro ou fora de casa, seja dando conta das demandas domésticas ou das demandas de trabalho (Álvaro, 2004, p. 128-129; Farias, 2018, p. 102). Dessa forma, se faz necessário que o direito, como ferramenta não só jurídica, mas social, atente-se a tais necessidades.

Desse modo, conforme já mencionado no texto, os direitos que se relacionam com a maternidade, como direito à licença-maternidade (art. 7º, XVIII da CRFB/88) e direito a dois descansos especiais ao longo da jornada para amamentação (artigo 396 da CLT), merecem ser destacados uma vez que possibilitam que a mulher exerça o seu direito de trabalhar. Tais medidas são o mínimo a ser conferido à mulher trabalhadora, uma vez que segundo a Organização PanAmericana da Saúde (OPAS), Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Ministério da Saúde, a amamentação é recomendada até os dois anos ou mais, de forma parcial, e de forma exclusiva até os seis meses de vida, logo não se trata apenas de uma garantia de trabalho, mas de questão de saúde para o bebê (MTE, 2023).

Nesse contexto, voltando-se para uma visão de divisão sociosexual do trabalho, se faz nítida uma maior penalização imposta às mulheres, pois ainda há a sua responsabilização pelo trabalho doméstico, trazendo complicações, tanto em âmbito profissional, quanto no âmbito pessoal, pois aumentam os índices de doenças ocupacionais desencadeadas por estresse excessivo decorrente de uma jornada

de trabalho excessiva (Fraga e Emmel, 2023, p. 10-13). Isto posto, cumpre-se ressaltar que na pejetização, apenas há remuneração, quando há a prestação de serviço, de modo que o profissional fica impedido de ausentar-se, uma vez que isso comprometeria seu sustento, tornando as jornadas de trabalho ainda mais intensas, tendo em vista que a limitação prevista na CLT não é aplicada.

Nesse sentido, na pejetização, os direitos sociais das trabalhadoras são violados, tendo em vista que são tratadas como meras “entidades empresariais” que negociam de maneira horizontal com os empregadores. Entretanto, tal visão não se encontra de acordo com as normas constitucionais e a devida atuação da tutela jurisdicional, pois os direitos garantidos às mulheres quanto à saúde e maternidade não podem ser objeto de flexibilização, em razão da natureza protetiva dessas normas (Arruda e Casagrande, 2023, p. 83-96).

Ademais, a pejetização para as mulheres gera insegurança quanto aos direitos protetivos já conquistados por elas e para elas, uma vez que se permite a contratação de natureza civil para a prestação de serviço, mesmo em meio a uma relação jurídica desequilibrada entre o contratante e a trabalhadora (Arruda e Casagrande, 2023, p. 83-96). Diante disso, analisando-se o contexto histórico e social, é notório que as novas modalidades de flexibilização favorecem o acúmulo de capital, mas, em contrapartida, também fomentam a degradação dos direitos das trabalhadoras, pois tais mudanças tornam os vínculos cada vez mais precários, havendo o aumento do desemprego a longo prazo e a gradativa flexibilização dos direitos trabalhistas. Dessa forma, mantendo as mulheres subempregadas, em postos de trabalhos vulnerabilizados e precarizados, por meio de imposições do empregador (Fraga e Emmel, 2023, p. 10-13).

Ademais, merece destaque a resolução nº 492/2023 do CNJ, a qual versa sobre a adoção de uma perspectiva de gênero nos julgamentos pelo Poder Judiciário, dispondo sobre a importância da garantia de igualdade de direitos para as mulheres, bem como considerando que a igualdade de gênero constitui expressão da dignidade humana (Brasil, 2023). Então, observa-se que há a preocupação em zelar pelos direitos das mulheres.

Diante disso, resta claro que em ações acerca da pejetização, caso seja uma mulher trabalhadora pleiteando por direitos, os órgãos julgadores devem analisar o caso a partir de uma perspectiva de gênero, uma vez que a pejetização para as mulheres

possui impactos diferentes e atenuados, sob pena de estarem em desacordo com a resolução nº 492/2023 do CNJ (Arruda e Casagrande, 2023, p. 83-96).

Diante disso, e conforme já afirmado na presente pesquisa, o atual cenário trabalhista brasileiro se vê em uma dinâmica de tamanha flexibilização a ponto de desencadear a desregulamentação, bem como a precarização das relações de trabalho. Nesse viés, a mulher celetista, ora protegida pelos seus direitos previstos em lei, passa a ser representada por uma pessoa jurídica e não mais abarcada pelas garantias trabalhistas, anterior e arduamente conquistadas ao longo dos anos, se tornando ainda mais vulnerabilizada frente às demandas do mercado.

Em suma, a mulher pejetizada não pode ser destituída de seus direitos, uma vez que também está sujeita às pressões e opressões de um mercado de trabalho profundamente assimétrico. Além disso, as autoras Arruda e Casagrande (2023), também refletem sobre os recentes posicionamentos jurisprudenciais e a necessidade de se compreender que as decisões reafirmadoras da pejetização impactam os trabalhadores, mas também refletem diretamente na condição da mulher no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

São notórias as transformações que o mercado de trabalho vem sofrendo, que decorrem, principalmente, do predomínio do pensamento neoliberal e da prática capitalista, onde o lucro e o aumento da produtividade se sobrepõem às proteções do trabalhador, diminuindo os custos e aumentando o lucro, instituindo vínculos mais flexibilizados que atendem esse objetivo.

Desse modo, a flexibilização das normas trabalhistas, tem gerado uma precarização nas relações de trabalho, pois tem-se adotado o trabalho autônomo, a terceirização e a pejetização como novas e crescentes tendências nas contratações.

Por um lado, a pejetização cumpre a função de diminuir os encargos trabalhistas e diminuir os custos para o empregador, porém, por outro lado, renuncia-se aos direitos do trabalhador e coloca-se em risco a sua proteção. É fato, o fenômeno da pejetização é uma afronta ao objetivo principal do direito do trabalho: proteger o trabalhador.

A pejetização como forma de simulação de contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, configura fraude que visa, principalmente, diminuir os custos que uma relação de emprego causaria ao empregador, de modo que esse é o lado que arca com os benefícios, pois mesmo que o trabalhador contratado como PJ exerça sua atividade como se empregado fosse, não “custa tanto” para o empregador.

Nesse contexto, o trabalhador pejetizado, já sendo o lado mais vulnerável da relação, se encontra prejudicado, pois arca com todas as responsabilidades de um empregado, tendo em vista a configuração de subordinação e pessoalidade na realidade fática da sua contratação, porém arca com os ônus de ser uma PJ, como a falta de proteção dos direitos trabalhistas e as pressões do mercado.

Nesse sentido, a pejetização dos médicos possui peculiaridades nesse assunto, ao observar o aumento exponencial de profissionais no mercado de trabalho, de forma que os empregadores impõem contratações desvantajosas para o médico que se vê obrigado a se submeter às imposições do empregador, em razão do chamado “exército de reserva” pronto para competir pelas vagas de emprego.

Ademais, ainda que, deliberadamente, se submetam a contratos como PJs, a realidade fática é que esses médicos cumprem os requisitos de um vínculo de

emprego: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, pois a mera letra de contrato afirmando uma relação entre pessoas jurídicas, não é capaz de descaracterizar o que realmente ocorre na realidade dos fatos, de acordo com o princípio da primazia da realidade do direito do trabalho.

Desse modo, a contratação por meio da pejetização não impede que, na realidade dos fatos, seja reconhecida uma relação de emprego entre o empregador e o médico pejetizado.

Além disso, foi possível identificar que o fenômeno da pejetização ocasiona diversos impactos para os profissionais da medicina em diversos âmbitos.

Primeiramente, observou-se os impactos trabalhistas e previdenciários, tendo em vista que a pejetização está diretamente ligada à supressão dos direitos trabalhistas dos médicos, pois uma vez que “não empregados” não estão abarcados por todos os direitos previstos na CLT, estando totalmente desprotegidos em situações de acidentes de trabalho e desemprego involuntário, restando por sua conta e risco. Ademais, conforme demonstrado nas pesquisas trazidas, o aumento da pejetização e outras formas alternativas de contratação, estão diretamente ligadas a diminuição da arrecadação previdenciária, de modo a comprometer, inclusive, o sistema de financiamento solidário em um futuro próximo.

Por outra óptica, a pejetização e a supressão dos direitos trabalhistas, geram uma precarização do trabalho, uma vez que a falta de garantias básicas do trabalhador, impacta diretamente nas condições de trabalho e compromete direitos fundamentais. No caso dos médicos, como não há proteção quanto ao controle de horas de trabalho diárias e férias remuneradas, o trabalhador só ganha seu sustento se trabalhar, o que gera uma dependência maior do trabalho, aumento significativo de horas trabalhadas e uma maior insegurança quanto ao trabalho, então condições básicas de descanso e saúde, tanto física quanto mental, são pormenorizadas frente a necessidade de trabalhar e garantir remuneração necessária para o seu sustento.

Ademais, conforme dados trazidos, nos últimos anos, o número de médicos acometidos pelo psicoadocimento, como o *burnout*, é significativo, de modo a tornar preocupante os impactos que a suposta autonomia precarizada como pessoas jurídicas têm gerado para esses trabalhadores, principalmente na saúde.

Outrossim, de acordo com o exposto, restou evidente que os impactos gerados para homens e mulheres não é igual, de modo que os impactos para estas é acentuado, principalmente em razão de uma histórica maior vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho. Analisando de maneira não só jurídica, como também social, a supressão de direitos trabalhistas não impacta somente a mulher como empregada, mas também a mulher grávida, mãe e/ou lactante, pois dificilmente a mulher enfrenta apenas uma jornada de trabalho, podendo ser dupla e até tripla.

Nesse sentido, os direitos trabalhistas específicos para as mulheres, como o seguro maternidade e a licença maternidade, são fundamentais para a proteção não só da mulher trabalhadora, como também do seu filho. Então, a mulher pejetizada não é apenas impactada quanto a sua jornada de trabalho ou garantia do 13º, como também, resta por desamparada em um período sensível que é a gravidez e a maternidade, impactando inclusive o acesso dessa mulher ao mercado de trabalho.

Por fim, discutiu-se sobre os posicionamentos jurisprudenciais do TST e STF frente às ações de reconhecimento de vínculo de emprego em casos de pejetização.

Diante disso, foi possível observar uma divergência entre ambos os tribunais superiores, pois, enquanto por um lado, o TST tem um caráter protecionista e que tende a analisar a realidade fática a fim de proteger o trabalhador em caso de configuração de relação de emprego, por outro lado, o STF tem um caráter mais liberal, pois tem adotado a ideia de legalidade de formas alternativas de contratação e uma maior liberalidade para o empregador, pautando-se principalmente na ADPF 324 e no Tema 725. Nesse contexto de divergências, recentemente, a Suprema Corte reconheceu a repercussão geral da matéria no Tema 1389, estando ainda pendente de julgamento.

Isto posto, reconhece-se que há grande relevância jurídica do tema, tendo em vista a sua atualidade e os grandes impactos decorrentes, de modo que se faz necessário uniformizar a jurisprudência, a fim de garantir maior segurança para os trabalhadores. Não só isso, como também há a necessidade de uma maior regulamentação da pejetização, pois ainda que se entenda pela sua legalidade, não pode continuar comprometendo o trabalhador pejetizado e desprovido de direitos trabalhistas, devendo haver uma preocupação em normatizar os direitos e garantias do trabalhador pejetizado, bem como coibir as fraudes simuladoras de vínculo PJ.

Em suma, conclui-se que o fenômeno da pejotização dos médicos no Brasil traz diversos impactos para o trabalhador, principalmente no tocante a seus direitos e garantias trabalhistas, mas também em outros aspectos de suas vidas, sendo esses impactos ainda mais agravados quanto às profissionais do sexo feminino que se encontram em um lugar de maior vulnerabilidade, a qual se acentua quando há a supressão de suas garantias em razão da pejotização.

REFERÊNCIAS:

ABÍLIO, Ludmila C. Sem maquiagem: **O trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos** (Coleção Mundo do Trabalho). São Paulo: Boitempo, 2014. *E-book* Kindle. DOI: 10.53000/cma.v23i42.19255. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/385069128_Sem_maquiagem_o_trabalho_de_um_milhao_de_revendedoras_de_cosmeticos. Acesso em: 29 jan. 2025.

_____. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. *In*: **Revista Margem Esquerda**. 31. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 54-59.

ADDOR, Carlos Augusto. De braços dados e cruzados. **Revista de História da Biblioteca Nacional**, Rio de Janeiro, ano 8, n. 95, p. 23, ago. 2013.

ALLEN, Robert C. **História econômica global: uma breve introdução**. Porto Alegre: LPM, 2019.

ÁLVARO, Mirla Cisne. **Serviço Social: uma profissão de mulheres para mulheres?: Uma análise crítica da categoria gênero na histórica "feminização" da profissão**. Orientadora: Profa. Dra. Vitória Régia Fernandes Gehlen. 2004. 205f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/9916>. Acesso em: 31 abr. 2025.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 abr. 2025.

_____. Pejotização: Da Fraude Trabalhista à Possível Interpretação Permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus Reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. **Revista TST**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 109-128, jan./mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, n. 107, p. 405-419, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/3JD9n46H3Dhn7BYbZ3wzC7t>. Acesso em: 19 jan. 2025.

ALVIM, José M. Arruda. A alta função jurisdicional do Superior Tribunal de Justiça no âmbito do recurso especial e a relevância das questões. **STJ 10 anos**: obra comemorativa 1989-1999. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 1999.

ARRUDA, Kátia Magalhães Arruda; CASAGRANDE, Cássio. A Jurisprudência do STF sobre Pejotização e sua Repercussão nos Direitos Sociais das Mulheres Trabalhadoras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 69, n. 108, p. 83-96, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/90934>. Acesso em: 16 mar. 2025.

AZEVEDO JÚNIOR, Renato. Os médicos e os planos de saúde. **CREMESP, 2012**. Disponível em: <https://www.cremesp.org.br/?siteAcao=CentroDados&acao=livro&pg=7>. Acesso em: 16 abr. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso De Direito Do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BESANCENOT, Olivier; LOWY, Michael. **A jornada de trabalho e o “reino da liberdade”**. São Paulo: Unesp, 2021.

BRASIL. **Constituição de 1934**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 29 jan. 2025.

_____. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 91, de 2016, e Emenda Constitucional de Revisão nº 6, de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

_____. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 set. 2002.

_____. **Decreto nº 591**. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, 6 jul. 1992.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jan. 2025.

_____. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Dispõe sobre o incentivo à pesquisa científica e tecnológica e dá outras providências. Brasília, DF: [Diário Oficial da União], 2005.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 jan. 2025.

_____. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

_____. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999.** Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 de maio 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

_____. **CNJ. Resolução nº 492, de 17 de março de 2023.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br>. Acesso em: 20 abr. 2025.

CAMPANA, Priscila. O Impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de Informação Legislativa.** Brasília a. 37 n. 147, p. 129-144, jul./set. 2000.

CARDOSO NETO, Walter José. **A Pejotização dos Contratos:** A situação dos médicos no Estado da Bahia nos últimos dez anos. Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Pamplona Filho. 2008. 76f. Monografia (Especialista em Direito e Processo do Trabalho) – Programa de Pós-Graduação da Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego:** o caso dos médicos em Salvador – Bahia. Orientadora: Prof.^a Dra. Ângela Maria Carvalho Borges. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010. Disponível em: <https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-133899/pejotizacao-e-descaracterizacao-do-contrato-de-emprego--o-caso-dos-medicos-em-salvador---bahia>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho:** De acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Sociologia Jurídica.** Rio de Janeiro: Forense, 2006.

COSTA, Ana Maria Machado da. A construção do direito do trabalho no Brasil – o legado Castilhistista. 2005. **Memorial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul)**. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/431837/A_Construcao_do_Direito_do_Trabalho_no_Brasil__O_Legado_Castilhistista_Ana_Maria_Machado_da_Cost.pdf. Acesso em: 17 jan. 2025.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho de emergência. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 30, 1998. DOI: <https://doi.org/10.5380/rfdufpr.v30i0.1888>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1888>. Acesso em: 29 jan. 2025.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Faculdade 12 Mineira de Direito, PUC Minas. 2008. Disponível em: https://pdfdocumento.com/a-pejotizaao-e-a-precarizaao-das-relaoes-de_5a366cf41723dd703ae3737b.html. Acesso em: 17 jan. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

_____. **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.

DERBLI, Felipe. **O princípio da proibição do retrocesso social na Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

DETREZ, Patrícia Monteiro Costa; COELHO, Leandro Alves. A Pejotização na Área Médica: Análise, Implicações e Consequências. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v. 8, n. 5, maio 2022. ISSN - 2675-3375. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5685/2198>. Acesso em: 30 jan. 2025.

FARIAS, Michelle Cristina. A proteção à jornada de trabalho é também norma de proteção à saúde do/a trabalhador/a. *In*: **Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**, 58, 2018, São Paulo. Temas Relevantes de Direito e Processo do Trabalho. São Paulo: LTR, 2018.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos Santos. Pejotização e relações de trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, n. 54, 2021, p. 99-116.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação Algorítmica: caminho do direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56. jul./set. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 set. 2024.

FLORES, João Rodolpho Amaral. **O pragmatismo político dos ferroviários sul-rio-grandenses**. Santa Maria: UFSM, 2009.

FLORÉZ-VALDÉZ, Joaquim Arce y. **Los principios generales del derecho y su formulación constitucional**. Madrid: civitas, 1990.

FRAGA, Juliana Machado; EMMEL, Adélia Marilene. O neoliberalismo e o crescente mercado informal de trabalho: os processos de pejetização e uberização como políticas de possível violação dos direitos da mulher. **Direito Público – RDP** [Recurso Eletrônico], Brasília, v. 20, n. 105, p. 432-460, jan./mar. 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i105.6570. ISSN: 2236-1766. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/60198>. Acesso em: 30 jan. 2025.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejetização. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Reforma trabalhista em pontos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 93-94. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho%20_georgenor_pejetizacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 dez. 2024.

FRANCO, Tânia Maria de Almeida; FARIA, Maria da Graça Druck de. A terceirização/subcontratação do trabalho no Brasil e sua interconexão com a saúde mental no trabalho. *In*: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 469-485.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. 2011. 281f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>. Acesso em: 25 jan. 2025.

GOBBO JR., Marcelo. Como está a saúde mental dos médicos no Brasil? **Research Center da Afya**, 2022. Disponível em: <https://portal.afya.com.br/clinica-medica/como-esta-a-saude-mental-dos-medicos-no-brasil-baixe-a-pesquisa-completa-e-confira>. Acesso em: 23 jan. 2025.

GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da (org.). **A Justiça do Trabalho e sua história: Os direitos sociais e humanos dos trabalhadores no Brasil**. Campinas: Unicamp, 2013.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. MARTINEZ, Luciano. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

HONÓRIO, Cláudia. Derrogação de proteção jurídico-trabalhista aos empregados com maior remuneração e diploma de nível superior. *In*: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio (coord.). **Reforma trabalhista na visão de procuradores de trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 117-130.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf . Acesso em: 08 jun. de 2025.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KFOURI NETO, Miguel; BIZIGATO JUNIOR, Fioravante; SOUZA, Tiago Rafael de. A Natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejetização. **Revista Relações Internacionais do Mundo Atual**. v. 2, n. 23, 2019. E-ISSN: 2316-2880. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3898/371372230>. Acesso em: 16 abr. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEVI, Maria Luiza; SOUSA, Juliana; ALMEIDA, Cristiane Jesus; MATSUMOTO, Karen; SUSSAI, Stefanie; ANDRIETTA, Lucas; SCHEFFER, Mário César. Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, n. 20, 2022. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.br/j/tes/a/C5pyp9DnPZsLKk4vLgkQxGm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 jan. 2025.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

MACHADO, Maria Helena; TEIXEIRA, Eleny Guimarães; FREIRE, Neyson Pinheiro; PEREIRA, Everson Justino; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Óbitos de médicos e da equipe de enfermagem por COVID-19 no Brasil: uma abordagem sociológica. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 2, p. 405-419, 2023. Pesquisa Fiocruz. Disponível em: <https://cee.fiocruz.br/sites/default/files/Artigo%20-%20%C3%93btos%20de%20m%C3%A9dicos%20e%20da%20equipe%20de%20enfermagem%20por%20Covid-19%20no%20Brasil%20-%20uma%20abordagem%20sociol%C3%B3gica.pdf>. Acesso em: 19 set. 2024.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição da terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, maio/ago. 2012. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/fhfJskqTQhv5T5Zd8PRwT3D/?lang=pt>. Acesso em: 16 abr. 2025.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. Nota Técnica sobre os Impactos da Pejotização sobre a Arrecadação Tributária. **Nota Técnica FGV**, 2024. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 20 jan. 2025.

MARQUES, Claudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MARQUES, Fabíola. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

_____. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política - Livro I**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Direitos da Mulher Trabalhadora: Para um mundo do trabalho com respeito e dignidade**. Cartilha TEM, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e>

conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora/cartilha.direitosdamulhertrabalhadora.mte.pdf. Acesso em: 31 abr. 2025.

MOREIRA, Adriano Jannuzi. Pejotização e Parassubordinação – O direito do Trabalho Frente a esta Nova Realidade e os Passivos Trabalhistas, Previdenciários Pela Caracterização da Relação de Emprego. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 77, n. 1, p.9-35, janeiro 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito de Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OKANO, M. T.; GOMES, J. G. Análise da verticalização dos serviços de saúde: estudo exploratório no sistema produtivo da saúde suplementar no Brasil. **Research, Society and Development**, São Paulo, v. 9, n. 2, 2020. e147922151. (CC BY 4.0). ISSN 2525-3409. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i2.2151>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2151>. Acesso em: 16 abr. 2025.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 291, p. 3-46, set. 2013.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho de. **A (Re)significação do Critério da Dependência Econômica: Uma Compreensão Interdisciplinar do Assalariamento em Crítica à Dogmática Trabalhista**. 2011. 264f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **R198 – Recomendação sobre Relações de Trabalho, 2006 (n.º 198)**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535. Acesso em: 16 abr. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Q. F.; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. Terceirização e Pejotização no STF: Análise das Reclamações Constitucionais. Relatório de Pesquisa - Principais Resultados. **FGV Direito SP**,

2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 29 set. 2024.

PASSOS, Saionara S. P.; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, v. 23, n. 1. Florianópolis, 2021, p. 132-142. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n1p132>. Acesso em: 29 set. 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Análise da revogação do art. 384 da CLT à luz de Ronald Dworkin: rompeu-se o "romance em cadeia" na proteção ao trabalho da mulher? **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 83, p. 53-69, out./nov. 2019.

REIS, Daniela Muradas. **Contributo ao Direito Internacional do Trabalho: a reserva implícita ao retrocesso sociojurídico do trabalhador nas convenções da Organização Internacional do Trabalho**. 2007. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2007.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Gen, Método, 2011.

_____. **Direito do trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**. 3. ed. São Paulo: M. Books do Brasil, 2016.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Maria Celeste Cordeiro dos. **O Equilíbrio do Pêndulo a Bioética e a Lei**. São Paulo: Ícone, 1998.

SARMENTO, Daniel. Constituição e globalização: a crise dos paradigmas do direito constitucional. **Revista de Direito Administrativo**, v. 215, 1999, p. 19-20. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/47301>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SCHAWRCZ, Lília M.; STARLING, Heloisa M. **Brasil: Uma Biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SCHEFFER, Mario C.; ALMEIDA, Cristiane J.; CASSENOTE, Alex J. F. Radar da Demografia Médica no Brasil. **Informe Técnico nº 1**. Setembro/2023. 26p. São Paulo: FMUSP, AMB. Disponível em: https://amb.org.br/wp-content/uploads/2023/09/DemografiaMedica_12setembro2023.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção Jurídica à Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador**, 2016. Disponível em: https://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf. Acesso em: 16 abr. 2025.

SCHNECKENBERG, Camila Haas; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Sob Pressão: Sindicalismo na Era da Pejotização e das Doenças Psíquicas no Trabalho. E-ISSN: 2595-7414. **Revista Brasileira de Direito Social – RBDS**, Belo Horizonte, v. 8, n. 1, p. 59-73, 2025. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/352/264>. Acesso em: 30 jan. 2025.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Precarização da saúde mental no trabalho precarizado. *In*: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 283-331.

SILVA, João F. M.; CARVALHO, Brígida G.; SANTINI, Stela M. L. A pejotização em saúde na macrorregião norte do Paraná e suas implicações com a COVID-19. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, Brasília, v. 11, n. 3, set./dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.26512/ges.v11i3.32400>. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/32400/28342>. Acesso em: 16 abr. 2025.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FEDERAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Nota Técnica nº 35:** O "Déficit" da Previdência Social e a "Pejotização". Sindifisco. Brasília-DF, 2016.

SOUZA, Bruno Leandro de; SOUZA, Thiago Guimarães Pereira; LIMEIRA, Caio Chaves de Holanda; BORGES, Heloisa Calegari; PEREIRA, Naraiana Chaves. Precarização do vínculo de trabalho do médico na Paraíba: reflexos éticos. **Revista Bioética**, Brasília, v. 29, n. 2, abr./jun. 2021, p. 384-393. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-80422021292476>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/HMR8pmZhrBWdTNvjWJPyMCm/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 16 abr. 2025.

SOUZA, Helton S.; MENDES, Áquilas N. A terceirização e o “desmonte” do emprego estável em hospitais. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 284-291, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420160000200015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/hvHTK6pfKCPVQ5cvnPJvjFQ/?lang=pt>. Acesso em: 16 abr. 2025.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos; BENTES, Dorinethe dos Santos. **O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas:** a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Recurso Extraordinário n.958252 – Proc. 0126140-27.2006.5.03.0013. Recorrente: Celulose Nipo Brasileira S/A – CENIBRA. Recorrido: Ministério Público Do Trabalho. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DJ 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/verandamentoprocesso.asp?incidence=4952236&numeroprocesso=958252&classeprocesso=re&numerotema=725>. Acesso em: 16 abr. 2025.

_____. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF. Proc. 9997591-98.2014.1.00.0000. Recorrente: Associação Brasileira de Agronegócio (ABAG). Recorrido: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 30 ago. de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 29 jan. 2025.

_____. AG.REG. Reclamação n.47.843 BA – Proc. 0055865-84.2021.1.00.0000. Recorrente: Instituto Fernando Filgueiras - IFF. Recorrido: Ministério Público Do Trabalho. Relatora: Min. Cármen Lúcia. Brasília, DJ 09 fev. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1487235092/inteiro-teor-1487235128>. Acesso em: 15 jun. 2025.

_____. Reclamação n.65011 SP. Reclamante: Casa De Saúde Santa Marcelina. Reclamado: Tribunal Regional Do Trabalho Da 2a Região.

Relator: Min. Alexandre De Moraes. Brasília, DJ 11 jan. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2139285582/inteiro-teor-2139285583>. Acesso em: 29 abr. 2025.

_____. Tema 1389 – Repercussão Geral STF. ARE 1532603 – Proc. 0000262-33.2020.5.09.0014. Recorrente: Gustavo Ribas Da Silva. Recorrido: Prudential Do Brasil Seguros S.A. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DJ 14 abr. 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7138684>. Acesso em: 16 abr. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. 60 anos da CLT: uma visão crítica. Revista TRT/RJ 1ª Região, Edição especial, Rio de Janeiro, v. 27, 2017, p. 1-300. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213848/2017_rev_trt01_v0027_esp.pdf?sequence=1&isAllowed=yAcesso em: 16 abr. 2025.

TISOTT, Priscila Bresolin; PRANTZ, Claudia; MALAFAIA, Guilherme Cunha ; TONDOLO, Vilmar Antônio Gonçalves; BORELLI, Verena. A Integração Vertical nos Sistemas de Saúde Suplementar: O Caso de uma Operadora de Saúde na Modalidade de Autogestão. **Revista Gestão Industrial**, v. 12, n. 1, 2016, p. 78-94. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/view/3130/2570>. Acesso em: 16 abr. 2025.

TOURINHO, Rita. A “pejotização” como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde. **Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura – RDAI**, v. 5, n. 18, p. 71-96, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ag-AIRR 0020634-83.2016.5.04.0013. Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Metroll Gerenciamento De Obras De Redes De Varejo Ltda. Recorrido: Felipe Fonseca De Araujo. Relator: Sergio Pinto Martins. Brasília, DJ 19 abr. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1842108843/inteiro-teor-1842108848>. Acesso em: 29 jan. 2025.

_____. **Estatísticas/Assuntos mais recorrentes, 2024**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 20 jan. 2025.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **Reforma Trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.