



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

ANA BEATRIZ DE SÁ BEZERRA E SOUSA

**PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Forma lícita de contratação
ou fraude trabalhista?**

Belém/PA

2023

Ana Beatriz de Sá Bezerra e Sousa

PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Forma lícita de contratação
ou fraude trabalhista?

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como
requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em
Direito, pela Universidade Federal do Pará.

Orientador: Francisco Sergio Silva Rocha.

Belém/PA

2023

ANA BEATRIZ DE SÁ BEZERRA E SOUSA

PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Forma lícita de contratação
ou fraude trabalhista?

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como
requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em
Direito, pela Universidade Federal do Pará

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Francisco Sergio Silva Rocha
Orientador – UFPA

Prof. Dr.

Aos meus pais, Euflaete e Stenio, e ao meu irmão Marcos, sem os quais nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal do Pará, por estes últimos cinco anos da minha vida. Entrar não foi fácil, sair foi mais difícil ainda, porém cada momento me tornou o que sou hoje e, por isso, serei sempre grata. Que nossos caminhos ainda se cruzem.

Ao Tribunal Regional da 22ª Região, por ter realizado o meu maior sonho. Ser parte desta instituição é uma honra a qual carrego com muita responsabilidade. Sem vocês, esse trabalho não teria sentido.

Ao Tribunal Regional da 8ª Região, em especial à 1ª Vara de Trabalho de Macapá, por ter sido o lugar em que me apaixonei pelo Direito do Trabalho como estagiária e agora onde posso contribuir como servidora pública. Atuar nesta instituição é um aprendizado diário e enriquecedor, o qual me faz crescer como profissional e pessoa todos os dias. Obrigada, minhas colegas, por me ensinarem e compartilharem ao meu lado o peso de atuar na Justiça do Trabalho. Vida longa à Fênix.

Ao meu orientador Francisco Sérgio Silva Rocha, por todos os ensinamentos e por ter aceitado o desafio de me orientar à distância. A sua paciência e gentileza me inspiraram nesta difícil caminhada.

Aos meus companheiros Henrique e Danilo, por terem sido os meus maiores parceiros no curso. Não há como pensar em mim, sem pensar em vocês. Crescemos juntos, choramos juntos, comemoramos juntos e tudo valeu a pena porque tive vocês ao meu lado. Dividir esses últimos cinco anos com vocês foi a melhor experiência que a faculdade poderia me proporcionar. Espero que um dia eu possa retribuir todo companheirismo e apoio que me deram. Para sempre, gangue.

À minha amiga Carmen, por ter me escolhido desde os quatro anos de idade. Crescer junto contigo é uma honra para mim e nossa amizade me inspira todos os dias. Obrigada por sempre me apoiar. Longe ou perto, estarei ao seu lado.

Ao meu irmão, Marcos, por ter sido minha companhia, meu mentor e meu parceiro por toda minha vida. Você é minha fonte de inspiração e meu maior exemplo. Eu sou hoje o que sou porque te tive ao meu lado. Desejo que eu possa ajudar realizar os teus sonhos como tu sempre ajudou realizar os meus. Que alegria em ter como meu irmão.

Por fim, aos meus pais, Euflaete e Stenio, por sempre terem me dado o melhor de tudo. Se hoje estou aqui, é porque vocês acreditaram, trabalharam e se doaram. Tudo que faço é por vocês e para vocês. Mãe e pai, muito obrigada.

“Do not go gentle into that good night. Rage, rage against the dying of the light.”

(Dylan Thomas, 1952)

RESUMO

A presente monografia busca investigar a estrutura conceitual e o tratamento judicial conferido pelos Tribunais Superiores ao fenômeno da pejetização, modo de externalização da mão de obra pautada na transformação do trabalhador em empresário. Tal instituto é reflexo direito da atual política de restrição da proteção trabalhista, implementada pela Lei 13.467/2017, a qual, fundada nas noções de desregulamentação e flexibilização de direitos, enfraqueceu a relação de emprego e popularizou modelos alternativos de contratação que, em regra, não possuem reconhecimento na seara legal. Considerando fatores jurídicos, políticos e sociais que influenciaram o Direito do Trabalho nestas últimas décadas, a pesquisa pretende examinar de que modo este instituto atípico de relação é compreendido dentro da ordenamento jurídico, a fim de determinar se, para a Justiça do Trabalho, a pejetização trata de uma prática lícita de contratação ou modalidade fraudulenta da legislação. Para a melhor compreensão da complexa problemática, realiza-se um estudo dos principais argumentos das decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal nos últimos cinco anos acerca do tema, com o intuito de construir uma solução judicial que possa, de forma adequada, resolver os conflitos oriundos da pejetização, harmonizando os interesses e demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Pejetização. Relações atípicas de trabalho. Reforma Trabalhista. Tribunal Superior do Trabalho. Supremo Tribunal Federal.

LISTA DE ABREVIATURAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Superior Tribunal do Trabalho
PJ	Pessoa jurídica
RR	Recurso de Revista
RE	Recurso Extraordinário

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS E TEÓRICOS.....	12
1.1 A Crise do Direito do Trabalho.....	12
1.2 A Fragilização da Relação de Emprego	14
1.3 Heterogeneização das Formas de Trabalho.....	17
2 A PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	19
2.1 Conceito de Pejotização.....	19
2.2 Diferença entre Pejotização e o Trabalho Autônomo	20
2.3 Diferença entre Pejotização e Terceirização.....	22
2.3.1 A licitude da terceirização: o Tema nº 725 e a ADPF 324/DF	23
3 O TRATAMENTO JUDICIAL DA PEJOTIZAÇÃO	26
3.1 A Interpretação do Tribunal Superior do Trabalho	26
3.2 A Interpretação do Supremo Tribunal Federal.....	30
3.3 A Viabilidade da Pejotização	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

INTRODUÇÃO

Ao final do século XX, o mundo ingressou em um profundo colapso econômico, impulsionado pela crise do petróleo e do mercado financeiro, o que acarretou no declínio do Estado Social, forma de organização pautada na centralidade do Poder Público como agente provedor do bem-estar. No seu lugar, ascendeu o Estado Mínimo, caracterizado pelo enxugamento das intervenções estatais, pela defesa do neoliberalismo como corrente ideológica e pela promoção do capitalismo *laissez-faire*.

No mercado de trabalho, o modelo de produção vigente, denominado Fordismo, o qual pregava a fabricação em massa e a verticalização da fábrica, foi gradualmente substituído por novas técnicas produtivas, em especial o Toyotismo, conhecido pela horizontalização da estrutura fabril, redução do estoque e pela produção na medida da demanda (*just in time*). Com esse novo modelo, disseminou-se a descentralização da cadeia produtiva e a terceirização como modelo de contratação.

Dentro desta conjuntura, o Direito do Trabalho, em sintonia com as mudanças na política, economia e sociedade, passou a sofrer medidas de enfraquecimento, sobretudo, no seu campo protetivo e caráter expansivo. Nesse sentido, a legislação trabalhista tornou-se alvo de constantes práticas de desregulamentação e flexibilização, sob a justificativa de que o custo do trabalho inviabilizaria a produção econômica.

No Brasil, esse cenário tornou-se relevante a partir de 2016, com a ascensão do ideário neoliberal nas políticas governamentais, após o procedimento de impeachment da então presidente Dilma Rousseff. Esse processo manifestou-se, principalmente, por meio da promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, a denominada Reforma Trabalhista.

O resultado desta política de restrição da proteção do trabalhador foi a popularização de modelos atípicos de contratação da mão de obra, em especial os métodos de externalização, ou seja, de subcontratação de obreiros, num fenômeno conhecido como heterogeneização das formas de trabalho. Assim, ao lado da relação empregatícia, ganhou-se relevância formas de trabalho alternativas que, em regra, não possuem reconhecimento na seara legal trabalhista e, portanto, não gozam dos mesmos direitos dos contratos normais típicos e da proteção depreendida pelo Estado.

Nesse cenário, uma dessas novas formas de trabalho tem, em especial, ganhado cada vez mais espaço tanto no cenário laboral quanto jurídico: é a pejotização, modalidade de externalização da mão de obra pautada na transformação do trabalhador em empresário.

Oriundo a partir de um neologismo com a sigla PJ, a pejotização caracteriza-se, principalmente, pela constituição pelo trabalhador de uma empresa unipessoal e pactuação de contratos de prestação de serviços, tendo a relação com contratante natureza eminentemente civil.

Este modelo é sustentado na promessa do trabalhador de se tornar o próprio patrão, ou seja, laborar com autonomia, melhor remuneração e com diminuição dos descontos tributários. Em razão disso, a pejotização se disseminou, no Brasil, entre os profissionais liberais com alta especialização, como, por exemplo, médicos, professores e etc.

Frente a este complexo panorama, a presente pesquisa busca investigar a estrutura conceitual e o tratamento judicial conferido a este fenômeno da pejotização pelos Tribunais Superiores. De forma geral, pretende-se examinar de que modo este instituto atípico de relação é compreendido dentro do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o objetivo primordial desta pesquisa é delimitar a natureza jurídica da pejotização, a fim de construir uma solução judicial que possa, de forma adequada, resolver os conflitos oriundos deste instituto, harmonizando os interesses e demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores.

Esse esforço didático é justificado pela própria popularização da pejotização como forma de contratação, o que, conseqüentemente, impõem a necessidade do Direito do Trabalho de refletir sobre a posição ocupada deste instituto no ordenamento jurídico para que seja possível resolver os conflitos de maneira lógica e coerente.

A metodologia utilizada compreendeu uma pesquisa básica, de abordagem qualitativa, a partir de uma revisão bibliográfica e jurisprudencial, com foco nas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal no período de 2019 a 2023 acerca do tema.

Essa monografia está estruturada em três partes. O primeiro capítulo analisará os antecedentes históricos e teóricos que cercam tanto o Direito do Trabalho quanto, especificamente, a pejotização. Portanto, aponta-se o contexto a qual está atualmente inserida a legislação trabalhista e os fatores determinantes para o surgimento dessas relações atípicas de trabalho.

A segunda parte dedica-se a compreender a estrutura conceitual da pejotização, se concentrando nos elementos essenciais e nas justificativas que sustentam a prática. Essa discussão será complementada pela análise comparativa da pejotização com institutos semelhantes, quais seja, o trabalho autônomo e a terceirização, com objetivo de delimitar as distinções em relação a cada um deles.

Por fim, o terceiro capítulo examina o tratamento jurídico conferido aos conflitos relacionados ao tema da pejetização entre os anos de 2019 até 2023, apontando a interpretação pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal. Neste ponto, destrincha-se os fundamentos e pressupostos basilares das decisões, a fim de determinar se, para a Justiça do Trabalho, a pejetização é forma lícita de trabalho ou fraude à legislação trabalhista.

A partir disso, será discutida os contornos da natureza jurídica da pejetização, na busca de construir uma solução jurídica que estabeleça uma racionalidade coerente a qual permita resolver, de forma isonômica, os conflitos decorrentes da contratação do trabalhador “pejeta”.

1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS E TEÓRICOS

1.1 A Crise do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, por ser fenômeno histórico e ciência social aplicada, é recheado de constantes transformações, continuamente refletindo as alterações e sendo moldado pelo ambiente econômico, social e político o qual está inserido. Como bem pontua Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 96), “o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema”, funcionando dentro da dinâmica produtiva criada no âmbito da sociedade civil.

À vista disso, para que seja possível qualquer investigação detida dos institutos e conceitos que formam o sistema jurídico trabalhista, é imprescindível, primeiramente, compreender o atual contexto e as circunstâncias que cercam o regime legal.

A doutrina majoritária aponta que, atualmente, o Direito do Trabalho encontra-se na sua quarta fase de formação, a qual abrange o final do século XX e as primeiras décadas desse século XXI. Tal fase seria marcada pela crise da estrutura basilar trabalhista, em razão, sobretudo, da propagação de práticas de flexibilização e desregulamentação das normas fundamentais.

Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 111), principal defensor desta tese, este estágio de crise e transição do sistema trabalhista iniciou-se, mundialmente, com o colapso econômico em 1973, denominada de segunda crise do petróleo, que marcou o início do declínio do Estado Social.

Neste período, como resultado direto da estagnação financeira, houve crescimento desenfreado da inflação e do déficit público estatal, o que atingiu fortemente o consumo da população, promovendo retração na atividade econômica e no mercado de trabalho e gerando altos índices de desemprego. Paralelo a esse contexto, houve, também, profundo processo de renovação tecnológica, impulsionado, principalmente, pela robotização, microeletrônica e microinformática, o que desencadeou no desenvolvimento do fenômeno de globalização.

O modelo de produção dominante, conhecido como Fordismo, baseado na fabricação em massa e na verticalização da empresa, foi gradualmente substituído por novas técnicas produtivas, em especial o Toyotismo, o qual fundamentou-se na horizontalização da estrutura, na redução do estoque e na produção na medida da demanda (*just in time*).

No âmbito ideológico, ascendeu o neoliberalismo como corrente política e projeto de governo, ressurgindo ideias derivadas do capitalismo *laissez-faire* e com a defesa do Estado Mínimo. Nessa política, apregoou-se que a regulamentação do trabalho era a principal responsável pelo desemprego e pela crise, sob o discurso de que o custo do trabalho inviabilizaria a produção econômica. Dessa forma, impulsionou-se campanhas a favor da máxima desregulamentação da força de trabalho, com o enxugamento da tutela trabalhista e a expansão de outras formas de contratação.

Em meio a esse quadro histórico, propagou-se o modelo de descentralização das atividades econômicas, com a fragmentação dos setores da indústria, além da mecanização do processo produtivo. Popularizou-se, a partir disso, métodos de externalização da mão de obra, isto é, de subcontratação dos trabalhadores, com destaque especial à terceirização.

Sobre esse tema, Antônio Baylos (1999, p. 61) leciona:

Considerando esta contraposição entre o trabalho autônomo e o trabalho assalariado, pode-se afirmar que nos anos 80 ocorreu uma inversão da tendência à expandir as fronteiras do trabalho submetido à tutela do direito laboral, na medida em que o Direito foi sendo interpretado de modo cada vez mais restritivo, de maneira a não flexibilizar seus limites, e, em consequência, expulsando da tutela jurídico laboral a significativa e crescente parcela dos serviços prestados em regime autônomo. [...] Quanto ao regime jurídico do trabalho autônomo, as tendências econômicas e sociais que o estimulam contribuíram para revalorizar a autonomia individual, que possibilita então a criação de uma rede de relações independentes traduzida em vários atos contratuais de diferentes espécies. Assim, ganha particular relevância o que foi diagnosticado como “o discreto retorno” do arrendamento de serviços, isto é, o uso gradual desta figura em casos de descentralização produtiva e contratação externa de serviços profissionais, que alcança também a prestação de determinados trabalhos atípicos.

Assim, a partir de 1973, o que se verifica é a construção de medidas de enfraquecimento do Direito do Trabalho, sobretudo, no seu caráter expansivo. Com a redução dos postos de trabalho e o aumento das taxas de desocupação, ampliaram-se as formas de contratação desprotegidas de normas estatais.

No Brasil, essa conjuntura se manifestou, de maneira tardia e incipiente, nos anos de 1990, renovando forças a partir de 2016, com a ascensão do ideário neoliberalista nas políticas governamentais após o processo de impeachment da então presidente Dilma Rousseff. Esse processo culminou com a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, a denominada Reforma Trabalhista.

De maneira geral, a Lei nº 13.467/2017, acompanhando a tendência mundial, implementou uma política capitaneada pela desregulamentação e flexibilização trabalhista, sob a justificativa de modernização das relações de trabalho. Por desregulamentação, entende-se o

processo de “desprover de normas heterônomas as relações de trabalho” (Martins, 2009, p. 11), retirando, por completo, a proteção do Estado partir da eliminação das normas legais. Por sua vez, a flexibilização consiste na atenuação da regulamentação trabalhista, minorando o rigor e rigidez das regras jurídicas e diminuindo o campo de proteção.

Dentre as principais modificações promovidas por essa lei, tem-se, por exemplo, a inserção do princípio do negociado sobre o legislado (artigo 611-A, CLT), a criação de novas formas de contrato, como o do trabalho intermitente (artigo 443, CLT), e o incentivo legal à contratação autônoma (artigo 442-B, CLT).

No todo, as inovações inseridas pela Reforma Trabalhista procuraram implementar os ideários do capital e da liberdade no Direito do Trabalho em detrimento da proteção do trabalhador, como explica Delgado (2019, p. 123):

No plano do Direito Individual do Trabalho, as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, de maneira a diminuir, significativamente, o valor trabalho na economia e na sociedade e, em decorrência, o custo trabalhista para o poder econômico. Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico.

Como se vê, o Direito do Trabalho, tanto em escala mundial quanto local, enfrenta, atualmente, uma fase marcada pela disseminação de política de diminuição da rede de proteção, por meio do enxugamento de seus institutos e conceitos. As normas trabalhistas passaram a ser criadas para favorecer o mercado e não mais a condição de vida do trabalhador. Nesse sentido, é inserido no regime legal ideais que privilegiam a liberdade e o capital, pautados nas noções de flexibilidade, competitividade e empregabilidade.

Dentre todos os impactos causados por esta tendência à desregulamentação e à flexibilização, é necessário destacar duas em particular para o objetivo deste trabalho: fragilização da relação de emprego e a heterogeneização das formas de trabalho.

1.2 A Fragilização da Relação de Emprego

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. A luz do dispositivo legal, a doutrina predominante interpreta o elemento

dependência como subordinação jurídica, com o propósito de firmar uma concepção objetiva da relação de emprego, afastando perspectivas vinculadas a qualidade pessoal do trabalhador.

A subordinação jurídica é o instituto nuclear da relação empregatícia, categoria básica do Direito do Trabalho. Isso significa que, em que pese existam os outros requisitos, a subordinação é o elemento fundamental para caracterização da relação de emprego, diferenciando esta modalidade da segunda forma mais relevante de contratação, que é o trabalho autônomo.

Na interpretação majoritária, o termo subordinação jurídica deve ser compreendido como a situação originária do contrato de trabalho na qual o empregado aceita, livremente, a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços. Portanto, o trabalho subordinado é aquele em que o sujeito não tem o poder de definir a forma, o tempo e o modo de execução do serviço.

Acerca do tema, Evaristo de Moraes Filho (2014, p. 220) conceitua:

Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.

Desse modo, afasta-se por completo perspectivas subjetivistas do requisito dependência, os quais compreendem o vínculo de emprego a partir da dicotomia “inferioridade-ignorância” do trabalhador, ou seja, o contrato empregatício seria caracterizado fundamentalmente na desigualdade entre o empregador e o obreiro leigo, seja financeiramente, perante o processo produtivo ou a sociedade.

A subordinação deve ser, pois, interpretada dentro de um enfoque estritamente objetivo, o qual atua sobre o modo de realização da prestação de serviços, sem vinculação à atributos de ordem econômica, técnica ou social do trabalhador, conforme bem pontuou Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 406):

O modo como o trabalho é prestado permite distinguir melhor entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo desde que seja percebido que há trabalhos nos quais o trabalhador tem o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais, enquanto há trabalhadores que resolvem abrir mão do poder de direção sobre o trabalho que prestarão, fazendo-a não coativamente como na escravidão, mas volitivamente como exercício da liberdade, transferindo, por contrato, o poder de direção para terceiros em troca de um salário, portanto, subordinando-se.

Em termos práticos, a subordinação jurídica manifesta-se em três poderes do empregador: (1) poder de direção da prestação de serviços; (2) poder de controle e fiscalização;

e (3) poder de punição (Maranhão, 1982). Assim, quanto maior o comando no modo de realização da atividade laborativa, mais intensa, e, conseqüentemente, mais nítida é a subordinação do trabalhador.

Observa-se, portanto, uma relação direta entre a subordinação e o tipo de trabalho realizado, de modo que quanto maior a autonomia do trabalhador nas suas atividades, menor é a sua condição de subordinado.

Em razão dessa proporcionalidade, à medida que o trabalho predominantemente material se tornou mais intelectualizado e a estrutura produtiva mais dinâmica e horizontal com a implementação do Toyotismo, a subordinação, como conceito jurídico definidor, não mais conseguiu distinguir precisamente o vínculo empregatício, o que enfraqueceu a própria relação de emprego. Em outras palavras, a crise do Direito do Trabalho foi acompanhada pela crise da subordinação e fragilização do emprego.

A orientação descentralizadora que vigorou a partir de 1970 reorganizou os locais de trabalho, com a superação das distâncias geográficas e exteriorização da cadeia de produção. Com esse modelo, a subordinação passou a ser diluída, passando de “um controle direto, presente, efetivo, para uma atribuição de responsabilidade sutil e frequentemente cobrada pelo empregador” (Silva, 2002, p. 104).

Neste cenário, tornou-se cada vez mais difícil diferenciar o trabalho subordinado do autônomo. Como efeito principal, diversos trabalhadores deixaram de ser enquadrados como empregados, ante a inexistência de um nítido poder diretivo, passando a serem enxergados dentro de modalidades alternativas à de emprego. Nesse sentido, esclarece Murilo Oliveira (2009, p. 80) que:

A crise da subordinação jurídica se reveste principalmente das inúmeras formas novas de contratação – também chamadas de formas atípicas de trabalho – e, por conseqüência, no estabelecimento de novos vínculos de prestação de trabalho sem a clássica noção de heterodireção. Situa-se no contexto da crise da modernidade e da decadência do fordismo-taylorismo (demarcados por processos de homogeneização das relações de trabalho) em face da ascensão das relações heterogêneas de trabalho.

Tem-se, pois, diante da nova realidade vivida, uma insuficiência da subordinação jurídica para distinção precisa das relações de trabalho vigentes, construindo lacunas cinzentas em que não é possível apontar o correto enquadramento do trabalhador. Logo, o que antes poderia ser classificado como emprego, atualmente pode não mais ser.

A manifestação desta crise expressa-se na intensificação da proliferação de novos modelos de contratação, as denominadas formas atípicas de trabalho, que, pautadas na

flexibilidade e informalidade, intensificam a precarização do emprego e da condição de vida dos trabalhadores.

1.3 Heterogeneização das Formas de Trabalho

O fim da expansão da tutela trabalhista e a reconfiguração do modo de produção, o que, diretamente, gerou a diluição do conceito de subordinação, criaram ambiente propício para o surgimento de relações de trabalho de diversos tipos e naturezas.

É possível afirmar que, impulsionadas pelo discurso neoliberal e pela orientação descentralizadora no âmbito da economia, as relações de trabalho tornaram-se multiformes em suas possibilidades jurídicas. No âmbito doutrinário, essas novas modalidades foram cunhadas como formas atípicas de trabalho, em contraposição ao modelo típico, que, no Direito do Trabalho brasileiro, é a relação de emprego.

Os contratos atípicos são, portanto, relações de trabalho que, por suas características peculiares, não se enquadram nem como emprego nem como trabalho autônomo propriamente dito. Para a doutrina majoritária, esses tipos de contratos têm como características principais: a fluidez, a transitoriedade e a despersonalização da subordinação jurídica.

De maneira geral, as relações atípicas são formas de trabalho que não possuem reconhecimento na seara legal trabalhista, não havendo, então, a proteção depreendida pelo Estado. Para Marcos Francisco Reimann (2002, p. 144), tais contratos são “criados como alternativas para a contratação tradicional do trabalho, com a pretensão de atender às demandas do mercado de trabalho em função da reestruturação produtiva”.

Nesse sentido, a heterogeneização das formas de trabalho apresenta relações que não confere os mesmos direitos dos contratos normais típicos, impactando diretamente nos índices de emprego, por ser considerada uma mão de obra mais barata. É por essa razão que os contratos atípicos são, comumente, associados a precarização da condição do trabalhador.

Os contratos atípicos de trabalho já estão integrados na realidade do mercado de trabalho brasileiro. Apenas no quarto trimestre de 2022, 12,5 milhões de trabalhadores atuaram no setor privado sem carteira assinada, o que representa 1 a cada 4 obreiros, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com base em informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad).

Nesse cenário, é inegável que esse novo mundo do trabalho criou, conseqüentemente, uma classe trabalhadora distinta daquela existente na formação do Direito do Trabalho, mais dividida e mais complexa, como bem definiu Antunes (2003, p. 184):

Essas mutações criaram, portanto, uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida em trabalhadores qualificados e desqualificados do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc., sem falar nas divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho.

Assim, a heterogeneização implica a formação de uma terceira classe de mão de obra, que não é empregada, sendo excluída, portanto, do sistema protetivo trabalhista, e que não é autônoma, por possuir uma subordinação diluída, ou, como define parte da doutrina, uma parassubordinação (Viana, 2002). Encontra-se dentro dessa categoria, especialmente, as modalidades de trabalho advindas da prática de externalização (*outsourcing*), isto é, de contratação baseada na transferência de atividade, sobretudo, secundária, para fora do quadro de funcionários efetivos.

Embora tal modalidade paralela sempre tenha existido, a sua relevância como modelo de trabalho remunerado é intimamente interligada com a fase denominada de crise do Direito do Trabalho, marcada, como já explicado, por um contexto econômico e social que ocorreu intensa mecanização dos processos produtivos e, conseqüentemente, diminuição dos postos de trabalho.

Foi, pois, a partir das circunstâncias ambientais, da diminuição dos mecanismos de proteção legal e do aumento da autonomia do trabalhador no exercício de suas atividades que os contratos atípicos de trabalho conseguiram se proliferar, como forma alternativa para o barateamento do custo da mão de obra. A difusão deste fenômeno tem justificado, inclusive, uma percepção teórica de que a relação típica de trabalho do futuro tende a ser a que hoje é denominada como atípica (Reimann, 2002).

Dentro dessa conjuntura, uma dessas novas formas trabalhistas tem, em especial, ganhado cada vez mais espaço tanto cenário laboral quanto jurídico: é a pejetização, modalidade de externalização da mão de obra pautada na transformação do trabalhador em empresário.

2 A PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 Conceito de Pejotização

A pejotização é um fenômeno caracterizado pela contratação do trabalhador, pessoa física, na condição de pessoa jurídica para a prestação de serviços de natureza personalíssima, que são, em sua maioria, de caráter intelectual. Existe, à primeira vista, uma relação interempresarial, ainda que uma das empresas envolvidas seja formada apenas pelo obreiro. O termo cunhado advém da sigla PJ, abreviação de pessoa jurídica, sendo, por isso, o obreiro contratado rotulado como “pejota”, o que inspirou a criação do neologismo pejotização.

Sobre o tema, Maria Amélia Lira de Carvalho (2010, p. 62) leciona:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejotização” como comumente vêm sendo denominadas.

A pejotização se insere na modalidade de externalização da mão de obra, isto é, corresponde a um processo de transferência de atividades, sobretudo, secundárias, de uma empresa para outra, dentro de uma orientação de descentralização da cadeia produtiva, nascida com a implementação do Toyotismo.

Por existir a constituição de uma empresa no lugar do trabalhador, o contrato de pejotização é, em termos estritamente teóricos, de prestação de serviços, tendo natureza eminentemente civil e sendo, portanto, regulamentada pelo Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho. Assim, o trabalhador prestador de serviços – “pejota” – constitui um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), emite nota fiscal e é submetido ao regime tributário de pessoa jurídica, renunciando os direitos trabalhistas e arcando com todos os riscos da atividade.

A luz da legislação, a prática da pejotização é prevista pelo artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, o qual dispõe:

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.

Embora a Lei nº 11.196/2005 seja de cunho tributário, referido dispositivo é interpretado como a autorização legal para a contratação de trabalhadores “pejota”. Isso porque a norma teria, de certa forma, oportunizado a opção de empregar intelectuais como pessoas jurídicas (Pereira, 2022).

Embora não exista, ainda, uma regulamentação trabalhista específica sobre o tema, essa forma de contratação vem ganhando cada vez mais espaço no Brasil. Segundo relatório da DataHub, mais de 3,4 milhões de pessoas que atuaram em regime CLT entre 2016 e 2020 constituíram, em 2021, empresas individuais para retornar ao mercado de trabalho.

De forma geral, a pejotização tem como base principal a transformação do empregado em empresário, dentro de uma lógica de empreendedorismo. Tal modalidade se justifica numa suposta relação “ganha-ganha” entre as partes, em que o contratante não assume as obrigações trabalhistas em troca do aumento de lucros e diminuição da carga tributária para o contratado.

Assim, a atração dessa forma de contratação está na promessa para o trabalhador de um trabalho prestado com autonomia, com melhor remuneração e diminuição com os descontos tributários, sob o discurso de se tornar o próprio patrão.

Em razão disso, essa prática é, notoriamente, mais comum entre profissionais liberais de alta qualificação que, em razão do caráter intelectual e especializado das atividades, possuem uma acentuada autonomia na prestação de serviços, o que permite o autogerenciamento, além de oportunidades remuneratórias com contratantes distintos, realidade que seria dificultada dentro de uma relação de emprego.

A pejotização é, portanto, uma modalidade atípica de contratação de mão de obra fíncada na noção de liberdade de pactuação e de autonomia da vontade, em que as partes envolvidas optariam por esta modalidade por ser vantajosa para ambos, dentro de uma lógica de livre iniciativa.

2.2 Diferença entre Pejotização e o Trabalho Autônomo

Por ser prática comum entre profissionais liberais, a pejotização pode, equivocadamente, ser interpretada como forma de trabalho autônomo, entretanto tratam-se de institutos bem distintos, embora ambos representem formas alternativas a relação típica de trabalho, que é o emprego.

Como já explicado anteriormente, a pejotização é uma modalidade de externalização da mão de obra caracterizada pela contratação do trabalhador, pessoa física, na condição de pessoa jurídica para a prestação de serviços de natureza personalíssima, que são, em sua maioria, de

caráter intelectual. Há, no plano jurídico, uma relação entre duas empresas, apesar de uma delas ser formada por apenas a pessoa do trabalhador.

Por sua vez, o trabalho autônomo é definido pela doutrina majoritária como aquele em que uma pessoa física desenvolve a atividade econômica por conta própria, de forma contínua ou não, com total autonomia profissional e financeira, independentemente da existência de exclusividade. De forma geral, é possível considerar que o trabalho autônomo é a forma mais relevante de contratação de mão de obra ao lado da relação de emprego.

Nesta modalidade de trabalho, assim como a pejetização, a relação existente é de prestação de serviço, tendo, portanto, natureza eminentemente civil e sendo regulamentado pelo Código Civil e não pelo Direito do Trabalho. Tem, como característica principal, o fato de a atividade ser exercida pela conta e risco do trabalhador. Logo, em que pese as relações autônomas sejam bastante diversificadas, a ausência de subordinação é a característica predominante entre todas elas.

Nesse sentido, o trabalhador autônomo não está sujeito ao poder de direção e comando do contratante, atuando dentro de uma noção de colaboração. Assim, o que caracteriza a condição de autônomo é a prestação de serviço sem subordinação.

Nesse sentido explica Delgado (2019, p. 97):

Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Desse modo, o trabalhador autônomo se destaca pela liberdade de estabelecer as condições para a execução do trabalho, com, normalmente, flexibilidade de horário e remuneração, explorando a atividade econômica em proveito próprio à medida que suporta todos os riscos do serviço.

Portanto, verifica-se que os institutos da pejetização e do trabalho autônomo se aproximem por representarem modalidades alternativas ao emprego, sustentados por uma lógica de empreendedorismo e liberdade do trabalhador, sob o mesmo discurso de possibilidade de aumento da remuneração por meio da autonomia.

Entretanto, os institutos se distinguem pelo fato de que, no trabalho autônomo, a relação envolve o trabalhador como pessoa física, enquanto que a condição de pejeta apenas estará

presente se existir a prestação de serviço por meio de uma pessoa jurídica, dentro de uma associação interempresarial.

2.3 Diferença entre Pejotização e Terceirização

Uma outra diferenciação conceitual necessária a se fazer é entre a pejotização e o famoso fenômeno da terceirização. Terceirizar consiste na prática de contratar terceiros para a prestação de serviços, que, na maioria das vezes, são considerados de natureza secundária, isto é, não estão relacionados com a atividade principal da empresa (Martinez, 2019).

No âmbito do direito do trabalho, a terceirização manifesta-se na implementação de uma relação triangular de trabalho envolvendo três personagens: o empregado, o empregador e o tomador de serviços. Assim, na terceirização, uma empresa – tomador – contrata outra – prestador – para prestar um serviço, sendo este responsável por intermediar a mão de obra – empregados. Esta relação destoa, portanto, do modelo clássico de emprego, que apresenta um caráter essencialmente bilateral ao ser formado apenas pelo trabalhador e pela empresa.

Acerca disso, Delgado (2019, p. 541) conceitua:

Para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Como fenômeno histórico, o processo de terceirização se firmou como prática relevante de trabalho a partir de 1970, figurando como mecanismo jurídico propiciador da denominada descentralização econômica. Nesse sentido, é possível afirmar que esse modelo foi resultado direto de dois fenômenos associados: (1) a ascensão do neoliberalismo, que disseminou uma política em favor da desregulamentação da proteção trabalhista, e (2) a implementação do Toyotismo, o qual promoveu uma reestruturação econômica, com foco na redução do estoque e no enxugamento do sistema de produção, a fim de ter os menores custos possíveis.

No Brasil, a terceirização se configurou como uma nova forma de envolvimento e de exploração do trabalho que se desenvolveu, ao longo dos anos, como um processo informal, sem uma regulamentação normativa específica (Antunes, 2003), ficando, então, por todo esse

tempo, à margem do campo protetivo do Direito do Trabalho. Somente a partir de 2017 com a promulgação da Lei 13.467/2017 e com fixação do Tema Nº 725 e julgamento da ADPF 324/DF pelo Supremo Tribunal Federal que a terceirização conquistou importante respaldo legal e jurídico.

De forma geral, verifica-se que a terceirização é uma técnica administrativa fruto da dinâmica da economia moderna que, por meio da transferência de determinadas atividades de uma empresa à outra, objetiva a maior eficiência e o menor custo, dentro de uma lógica de especialização e divisão de tarefas.

Nesse sentido, embora interpretada majoritariamente como sinônimo de externalização da mão de obra, a terceirização é, na verdade, espécie desse gênero mais amplo, o qual se enquadra, também, a empreitada, subempreitada e a pejetização, objeto desse estudo.

Logo, a terceirização e a pejetização são parte de um mesmo processo de subcontratação da mão de obra, se distinguindo, porém, no modo de operação dessa externalização. Enquanto a terceirização configura-se pelo labor dos trabalhadores de uma empresa em prol de uma empresa tomadora de serviços, na pejetização, o trabalhador se torna a própria empresa, constituindo CNPJ e emitindo nota fiscal.

2.3.1 A licitude da terceirização: o Tema nº 725 e a ADPF 324/DF

Dentro do estudo comparativo envolvendo os temas de terceirização e de pejetização, é imprescindível analisar as decisões feitas em sede do Recurso Extraordinário (RE) 958.252/MG e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324/DF, nas quais o Supremo Tribunal Federal (STF) debateu a licitude da terceirização trabalhista. Tal exame será fundamental para compreender o tratamento jurídico dado atualmente à pejetização e auxiliar na construção de soluções mais adequadas, um dos objetivos desse trabalho.

Nestes julgamentos, tratados como *leading case*, o STF discutiu a inconstitucionalidade da proibição de terceirização da atividade-fim da tomadora de serviços, feita por meio da aplicação da antiga redação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. De forma conjunta, a Corte Suprema decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas da cadeia produtiva, inclusive das atividades-fim, sem configuração da relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.

Assim, o STF, por maioria dos votos, fixou o Tema nº 725 de repercussão geral, o qual estabelece que: “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre

peças jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL, 2018, p. 278).

De forma idêntica, na ADPF nº 324/DF, firmou-se que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.” (BRASIL, 2018, p. 348).

Dentro dos fundamentos utilizados nas decisões, destaca-se, especialmente, a interpretação da terceirização como um modelo organizacional de especialização, o qual permitiria o aumento de eficiência e fomentaria o poder de concorrência dentro do sistema econômico. Assim, a terceirização “incentiva cada célula empresarial a produzir mais, melhor e com menos custos, proporcionando à sociedade, assim, bens e serviços com qualidade superior e preços inferiores” (BRASIL, 2018, p. 35).

A terceirização seria, pois, estratégia essencial para preservação da competitividade das empresas, frente à uma economia cada vez mais globalizada. Mais do que isso, para os Ministros, esse fenômeno seria a forma mais progressista de assegurar empregos, direitos e desenvolvimento econômico.

Ao lado disso, prevaleceu a tese de que a Constituição Federal não optou por um único sistema de produção econômica, tendo o contratante liberdade jurídica para estabelecer o contrato. Logo, a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim seria amparada pelos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, os quais permitiriam o desenvolvimento de estratégias de produção flexíveis para o aumento da eficiência e da competitividade.

Dentro dessa conjuntura, o Supremo afastou, por completo, a interpretação de que a terceirização seria mecanismo destinado a mascarar a relação de emprego, entendendo que as afirmações de fraude e precarização eram construídas por meio de alusões meramente retóricas. Desse modo, a tese firmada pelo STF pressupõe que a prática de terceirizar é um método lícito de contratação, amparado por princípios constitucionais, sendo coibido apenas o uso abusivo desse fenômeno.

Sobre esse tema, o Ministro Luís Roberto Barroso (Brasil, 2018, p. 109) bem resumiu:

A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo de sua contratação que pode produzir tais violações.

Portanto, em observância ao caráter vinculante das decisões proferidas, a terceirização deve ser enxergada no Poder Judiciário como um método legítimo de contratação de mão de obra amparado pelos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, não ensejando, por si só, a precarização do trabalho e a violação da dignidade do trabalhador.

Em vista disso, é possível afirmar que, a partir das teses do Tema nº 725 e ADPF nº 324/DF, prevalece, na seara judicial, a presunção de licitude da terceirização, ainda que das atividades-fim da empresa, devendo eventuais abusos serem coibidos.

3 O TRATAMENTO JUDICIAL DA PEJOTIZAÇÃO

Conceituada a pejotização e estabelecida a sua distinção em relação a outros importantes institutos do Direito do Trabalho, verifica-se que este modelo de contratação representa, na prática, uma forma alternativa à relação típica de emprego, sendo substancialmente mais barata para o contratante, em razão de não exigir o cumprimento do complexo de obrigações trabalhistas.

Diante disso, ante a natural oposição que se instala entre a pejotização e o emprego, é necessário analisar o tratamento conferido pelos Tribunais nas decisões que envolveram esta nova modalidade de contratação. Tem-se, como objetivo principal, compreender de que modo o Poder Judiciário enxerga o trabalhador “pejota” e quais são os limites para a configuração de um vínculo empregatício.

Por questões didáticas, este trabalho irá se ater aos julgamentos proferidos pelos Tribunais Superiores nestes últimos cinco anos (2019 – 2023), tendo em vista que a pejotização se tornou um elemento relevante no Direito do Trabalho a partir das medidas de desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista impostas pela Lei 13.467 em 2017 e após a fixação do Tema nº 725 de repercussão geral e da ADPF nº 324/DF pelo STF.

De modo geral, a problemática central a ser discutida neste capítulo refere-se ao seguinte questionamento: na visão da Justiça do Trabalho, o instituto da pejotização é forma lícita de trabalho ou é prática fraudulenta da legislação trabalhista?

3.1 A Interpretação do Tribunal Superior do Trabalho

De janeiro de 2019 até junho de 2023, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu 134 acórdãos que tiveram como tema central a pejotização. Nestes julgados, a causa de pedir predominante foi o reconhecimento do vínculo de emprego, sob a justificativa de que o labor como “pejota” representaria fraude à legislação trabalhista. Foram considerados nesta pesquisa apenas os julgamentos feitos pelas oito turmas que compõem o Colendo Tribunal.

De maneira uniforme, as decisões do TST partem do pressuposto básico de que a relação de emprego é a modalidade central da legislação trabalhista, em torno da qual se constrói o universo de institutos, princípios e conceitos, sendo, portanto, a regra dentro do ordenamento jurídico. Em razão deste status privilegiado, entende-se que o vínculo de emprego deve ter

sempre sua existência presumida, quando houver a prestação de serviços por parte do trabalhador.

Logo, do ponto de vista do Tribunal Superior do Trabalho, se constatado a presença dos requisitos constitutivos presentes no artigo 3º da CLT – prestação de serviços não eventual, com pessoalidade, onerosidade e, sobretudo, subordinação –, impõe-se o reconhecimento da existência da relação de emprego, independentemente do contrato firmado e da manifestação de vontade das partes.

Tal interpretação é sustentada pelo princípio da imperatividade das normas trabalhistas, um instituto essencialmente doutrinário. Neste princípio, informa-se que as normas justralhistas são de natureza imperativa, o que impede de serem afastadas pela mera manifestação da vontade das partes. Além disso, utiliza-se, ainda, como base o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual orienta que, no Direito do Trabalho, privilegia-se a prática concreta realizada ao longo da prestação de serviços, independentemente do contrato pactuado.

Desse modo, a partir desses pressupostos, o Tribunal Superior consolidou o entendimento de que a constituição de uma empresa pelo trabalhador não possui, por si só, o poder de afastar a caracterização da relação de emprego quando presente os requisitos constitutivos dispostos no artigo 3º da CLT. Assim, independentemente da existência de um contrato interempresarial, havendo o preenchimento dos elementos fáticos jurídicos do vínculo de emprego, deve ser declarado nulo de pleno direito a pejetização.

O marco inicial desta interpretação pelo TST é o Ag-AIRR 1000967-89.2015.5.02.0432, ação em que se debatia a existência de vínculo de emprego na prestação de serviços de coordenação e supervisão feito por uma empresa unipessoal. Neste julgamento, o voto vencedor sustentou a relação de emprego como a principal fórmula de contratação, de modo que “possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém” (Brasil, 2019, p. 6), como, no caso, a pejetização.

Seguindo este raciocínio, identificou-se que, estando presente os elementos do artigo 3º da CLT, impõe-se o reconhecimento do vínculo, a partir da compreensão de que a adoção de tais práticas atípicas ocorre apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Desse modo, o voto intitula a pejetização como fraude trabalhista, descaracterizando, em razão disso, o contrato de prestação de serviços.

In verbis, o notável precedente:

CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços. A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejotização". Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização"). Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST - Ag-AIRR: 10009678920155020432, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/03/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019).

Essa posição é repetida no AIRR-3303-50.2013.5.02.0013, julgado em 07 de outubro de 2020, em que se identificou os elementos constituintes do vínculo empregatício na prestação de serviços por uma empresa unipessoal na função de analista de sistemas. Na oportunidade, a Relatora Ministra Maria Helena Mallmann afirmou ser irrelevante a ausência de vício no consentimento no momento da pactuação do contrato de pejotização, importando, para o reconhecimento da relação de emprego, apenas a presença dos requisitos do artigo 3º da CLT. Nessa toada, considerou evidente o intuito das reclamadas de fraudar os direitos contidos na legislação trabalhista, apontando a "pejotização" como fenômeno conhecido para acobertar a relação de emprego (Brasil, 2020).

No julgamento do AIRR-101459-48.2017.5.01.0082, em 12 de agosto de 2021, o acórdão reconheceu o vínculo de emprego de uma professora que laborava como pessoa jurídica. Para isso, firmou o entendimento de que o mero fato da pejotização ter propiciado

vantagens financeiras e tributárias à trabalhadora não descaracterizaria a relação empregatícia, uma vez que o benefício obtido não acarreta autorização da ordem jurídica para o descumprimento da legislação imperativa (Brasil, 2021).

De forma mais recente, no julgamento do RR-11715-20.2015.5.03.0094, em novembro de 2022, após o Tribunal Regional considerar que a pejetização é uma opção lícita da empresa, o Tribunal Superior consignou pela reconhecimento de vínculo empregatício, reafirmando a preponderância da relação de emprego quando presente os requisitos constitutivos, independentemente do conteúdo do contrato pactuado. Seguindo a interpretação dominante, apontou a pejetização como forma de fraude (Brasil, 2022).

Portanto, é possível afirmar que a jurisprudência consolidada pelo TST, na matéria de pejetização, privilegia o reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os requisitos que caracterizam a pessoa do empregado, independentemente do contrato de trabalho pactuado. Nesses casos, considera, em contrapartida, que a constituição da empresa pelo trabalhador representa verdadeiro mecanismo para fraudar a legislação trabalhista.

Assim, verifica-se que, no âmbito do Tribunal Superior, o próprio conceito de pejetização detém uma conotação negativa, relacionada intimamente à fraude. Em outras palavras, a prática de “pejetizar” é utilizada para se referir à tentativa de mascarar uma relação de emprego, por meio de criação pelo trabalhador de uma pessoa jurídica. Seria, pois, um fenômeno, por si só, ilícito.

Dessa maneira, as decisões do TST partem, instintivamente, da ideia de que a pejetização representa um método para burlar as normas trabalhistas, construindo, de fato, uma racionalidade jurídica baseada na presunção de ilicitude deste modelo atípico de contratação de mão de obra.

Ressalta-se, neste ponto, que referida interpretação é, inclusive, partilhada pela parte majoritária da doutrina. Nesta linha, por exemplo, encontra-se Wilson Ramos Filho (2012, p. 284) que define a pejetização nos seguintes termos:

Na “pejetização”, a empresa contratada é uma pessoa física sob a forma de pessoa jurídica para que esta preste serviço de forma pessoal, em condições análogas às dos empregados, geralmente em fraude ao que dispõe o Direito Capitalista do Trabalho.

De forma idêntica, Luciano Martinez (2020, p. 279) explica:

No âmbito juslaboralista há uma pletera de exemplos de simulação. (...) O mesmo acontece quando empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica (pejetização) especialmente empreendida com o objetivo de diminuir a incidência de tributação.

Diante do exposto, é possível, então, concluir que o Tribunal Superior do Trabalho, em sintonia com o pensamento doutrinário, trata a pejetização a partir de uma ótica de presunção de ilicitude.

Assim, considerando a centralidade da relação de emprego no Direito do Trabalho, decide-se que, presente os requisitos do artigo 3º da CLT, é imposto o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo a constituição de uma empresa pelo trabalhador mera tentativa de fraude e precarização das relações de trabalho.

3.2 A Interpretação do Supremo Tribunal Federal

A pejetização é um debate relativamente novo dentro do Supremo Tribunal Federal. Ao todo, foram proferidos 14 acórdãos pela duas turmas do STF referente ao tema, sendo a decisão mais antiga julgada em 20 de outubro de 2020.

Como se verificou na seção anterior, em sede do Tribunal Superior do Trabalho, os julgamentos acerca da pejetização averiguavam a existência de vínculo de emprego, a partir da investigação da presença de elementos constitutivos do artigo 3º da CLT. No STF, contudo, o foco das ações é outro: analisa-se, sobretudo, a licitude da prática de pejetização a partir do seu enquadramento na tese fixada pelo Tema nº 725 e ADPF 324/DF.

Nesse sentido, ao contrário do TST, a Suprema Corte, de forma uniforme, parte do pressuposto de que a pejetização, assim como a terceirização, é lícita, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Desse modo, embora a pejetização e a terceirização sejam institutos distintos, o STF amplia o alcance da tese fixada pelo Tema nº 725 e pela ADPF 324/DF, para considerar lícita as formas de externalização de mão de obra em sentido amplo, ainda que vinculadas à atividade fim.

A partir dessa conjuntura, a tarefa do STF nos casos examinados residiu em avaliar os limites de licitude da pejetização, quando há o reconhecimento, pelas instâncias inferiores, da existência dos elementos da relação de emprego.

Em um primeiro momento, no julgamento da Reclamação 42.666/MG, caso que inaugurou esse tema na Corte, o Supremo Tribunal Federal aplicou a mesma lógica argumentativa defendida pelo TST e pela doutrina majoritária. Assim, por unanimidade, entendeu que, preenchidos os requisitos constituintes da relação de emprego, estaria configurada a fraude e, portanto, a pejetização seria ilícita. Em razão disso, não haveria estrita aderência com a tese do Tema 725 e da ADPF 324, configurando verdadeiro *distinguishing*.

In verbis, a ementa:

AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TRABALHISTA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ALEGAÇÃO DE AFRONTA À AUTORIDADE DA DECISÃO PROFERIDA POR ESTA SUPREMA CORTE NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324/DF. TRIBUNAL RECLAMADO RECONHECEU A OCORRÊNCIA DO INSTITUTO CHAMADO “PEJOTIZAÇÃO”. AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA ENTRE A DECISÃO RECLAMADA E O PARADIGMA INVOCADO. AGRAVO REGIMENTAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO. I - No julgamento da ADPF 324/DF, o Plenário do Supremo Tribunal Federal firmou a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”. II- Na espécie, o Tribunal de origem reconheceu tratar-se de hipótese de “pejotização” (contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas para mascarar a relação de emprego). III – A aderência estrita do objeto do ato reclamado ao conteúdo da decisão paradigma é requisito de admissibilidade da reclamação constitucional. IV - Dessa forma, não deve prosperar a alegação de descumprimento do que decidido na ADPF 324/DF, de relatoria do Ministro Roberto Barroso. V - Agravo regimental a que se nega provimento. (Rcl 42666 AgR, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Segunda Turma, julgado em 20/10/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-263 DIVULG 03-11-2020 PUBLIC 04-11-2020)

Ocorre que, a partir de 2022, o Supremo Tribunal Federal passou a caminhar em direção oposta à jurisprudência predominante, instalando uma nova lógica no tema da pejotização. No julgamento da Reclamação 47.843/BA, a partir do voto divergente do Ministro Alexandre de Moraes, firmou-se a interpretação no sentido de que é lícita a contratação de pessoa jurídica formada por profissional liberal, não havendo configuração de vínculo empregatício entre as partes envolvidas.

O caso analisado na Reclamação tratou de uma Ação Civil Pública impetrada pelo Ministério Público do Trabalho em face de uma gestora de hospitais públicos que contratou médicos por meio de pessoa jurídica. O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região reconheceu o vínculo de emprego entre os prestadores e o tomador de serviço, em razão da existência de subordinação direta e pessoalidade na realização das atividades, constatando, portanto, a existência de fraude à legislação trabalhista.

Analisando os autos, o voto vencedor no STF entendeu que, existindo contrato de prestação de serviços entre as partes, não irá se perquirir acerca dos elementos configuradores da relação de emprego entre o tomador de serviço e o trabalhador “pejota”. A partir disso, fixou a seguinte *ratio*: é lícita a terceirização por “pejotização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante.

Eis o teor da ementa da referida decisão:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE

TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de 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”. 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento. (Rcl 47843 AgR, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 08/02/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-068 DIVULG 06-04-2022 PUBLIC 07-04-2022)

Em que pese seja recente, esta decisão foi a base argumentativa de todos os acórdãos que foram proferidos posteriormente, configurando verdadeiro precedente, de modo que não é possível desconsiderar sua relevância como uma nova lógica de interpretação do fenômeno da pejotização.

Esta posição defendida pela Supremo Tribunal Federal é construída, em especial, por meio de três fundamentos, os quais são: (1) a legitimidade de formas atípicas de contratação da mão de obra, (2) a ausência de condição de vulnerabilidade do profissional liberal na relação de trabalho e (3) a liberdade do trabalhador na escolha da modalidade do labor.

O primeiro argumento basilar dos acórdãos recai na interpretação de que a relação de emprego não é a única relação de trabalho recepcionada pelo ordenamento jurídico, lógica defendida veementemente nos julgamentos do RE 958.252/MG e da ADPF nº 324/DF. Nesse contexto, admite-se, na centralidade da legislação trabalhista, a presença das formas atípicas de contratação, em nome da proteção dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência.

Assim, prega-se que a Constituição não impõe a adoção de um modelo específico de trabalho e nem veda o desenvolvimento de formas flexíveis, as quais, por sinal, são tidas como essenciais para a sobrevivência e desenvolvimento econômico das empresas. Logo, conforme assentados nos precedentes obrigatórios, é lícita toda forma de subcontratação, independentemente da natureza da atividade.

O segundo argumento basilar refere-se à noção de que os profissionais liberais envolvidos na pejotização não são, em sua maioria, hipossuficientes. Em verdade, a Corte Suprema parece aplicar, ainda que de maneira implícita, o conceito de trabalhador hipersuficiente, instituto previsto no artigo 444, parágrafo único, da CLT após inclusão pela Lei nº 13.467, de 2017.

Nesse sentido, sustenta-se que a pejetização é prática adotada, sobretudo, por profissionais como médicos, professores e artistas, exemplos dados no voto vencedor da Reclamação 47.843/BA, que são cunhados como “pessoas esclarecidas”. Em razão disso, não haveria condição de vulnerabilidade dentro do contrato de trabalho que justificaria a proteção estatal por meio do Poder Judiciário.

Por fim, o terceiro e último argumento é de que esses profissionais possuem autonomia na escolha do modelo de contratação. A pejetização seria, pois, uma opção conscientemente tomada pelas partes envolvidas, em razão de seu potencial custo benefício, principalmente em relação ao sistema tributário.

Esses argumentos, reproduzidos nos acórdãos referentes ao tema, são percebidos com muita clareza no voto do Ministro Luís Roberto Barroso na Reclamação 47.843/BA (Brasil, 2022, p. 20), quando defende que:

As elites extrativistas brasileiras conceberam um sistema tributário em que o patrão paga menos imposto de renda que um empregado. Esse processo levou a uma progressiva pejetização, ou seja, muitas vezes empregados constituem pessoas jurídicas para escaparem dessa dualidade perversa, regressiva e que não se sustenta do ponto de nenhuma lógica de justiça distributiva. Aqui, não acho que estejamos diante de uma questão de proteção de direitos trabalhistas propriamente, inclusive porque não estamos lidando com hipossuficientes que precisam ser substituídos ou representados pelo Ministério Público do Trabalho. Estamos lidando com médicos que, inclusive, e com muita frequência, têm diversos trabalhos e, portanto, não têm uma subordinação direta a um único empregador, a um único hospital ou a uma única empresa de saúde. Constituem empresas para ter um regime tributário melhor – uma decisão tomada por pessoas informadas e esclarecidas, e não hipossuficientes. (...) Tanto a terceirização da atividade-fim, genericamente, quanto a própria chamada pejetização, no caso particular, são toleradas pela legislação brasileira. Há aqui a essência da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, em dois casos já reiteradamente citados.

Diante do exposto, é possível concluir que o Supremo Tribunal Federal está construindo uma jurisprudência peculiar acerca da pejetização, em direção oposta à posição predominante sustentada pelo TST e pela doutrina. Mais do que isso, a tese reproduzida pela Suprema Corte instaura uma nova racionalidade do Direito do Trabalho, em que se considera legítima a prestação de serviços, sem configuração de vínculo empregatício entre as partes envolvidas, ainda que reconhecida a existência dos requisitos do artigo 3º da CLT, ante a autonomia da vontade de trabalhadores tidos como hipersuficientes.

3.3 A Viabilidade da Pejetização

Ao comparar as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal, observa-se, sem dúvida alguma, uma distinta controvérsia jurídica quanto a própria natureza da pejetização. Em outras palavras, questiona-se: o instituto da pejetização é forma lícita de trabalho ou é prática fraudulenta da legislação trabalhista?

Nesse sentido, a jurisprudência colecionada neste trabalho demonstra que as interpretações conferidas pela Justiça brasileira não são capazes de criar uma situação de segurança jurídica acerca das hipóteses em que a pejetização é lícita. De fato, as decisões proferidas pelos Tribunais Superiores têm aplicado racionalidades opostas em casos semelhantes, resultando num tratamento desigual entre jurisdicionados em situação idêntica, o que viola o princípio da isonomia.

Dessa maneira, é necessário a construção de uma solução jurídica que possa, de forma adequada, resolver os conflitos oriundos da pejetização, harmonizando os interesses e demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores.

Para isso, é primordial, primeiramente, definir a natureza jurídica dessa nova modalidade de trabalho no que tange à sua licitude, ou seja, a contratação de pessoa jurídica unipessoal para prestação de serviço a empresa tomadora de serviço deve ser uma prática presumida como lícita ou associada à tentativa de fraude.

Como já mencionado anteriormente, a pejetização é uma modalidade de externalização da mão de obra, assim como a terceirização. Logo, embora sejam institutos distintos, são espécies de um mesmo gênero de contratação. Isso significa que os fundamentos utilizados no Tema nº 725 e pela ADPF nº 324 são compatíveis com o fenômeno da pejetização, devendo, portanto, nos processos referentes ao tema, ser também aplicada a tese fixada nos precedentes obrigatórios, o que, inclusive, já é feito pelo STF.

Dentro da conjuntura, o posicionamento do TST de referir o “pejetizar” à uma prática destinada a mascarar uma relação de emprego viola precedente judicial vinculante proferido pelo STF, o que não pode ser admitido. Assim, o ponto de partida adequado para julgar uma pejetização deve ser necessariamente a presunção de que esta prática é lícita, admitindo prova em contrário.

Em termos processuais, a consequência é de que, requerendo o reconhecimento de vínculo empregatício dentro de uma relação de pejetização, o trabalhador detém o ônus probatório de comprovar o abuso do exercício da pejetização.

Desse modo, a primeira parte dessa solução jurídica é da presunção *juris tantum* da natureza lícita da prática de pejetização, superando, conseqüentemente, a posição de centralidade do vínculo de emprego que é sustentada pelo TST e pela doutrina majoritária.

Ultrapassada essa questão, o próximo passo é delimitar os limites da licitude da pejetização. Tão importante quanto definir a legitimidade do fenômeno, é estabelecer os limites desta prática, sob pena do Judiciário validar indiscriminadamente ações abusivas e violadoras dos direitos básicos dos trabalhadores.

O núcleo fundamental do Direito do Trabalho reside, sem dúvida, na relação empregatícia, de tal maneira que os institutos, princípios e as interpretações desenvolvidas são específicos à essa forma de trabalho. Em decorrência disso, nada mais natural que o emprego seja o limite concreto para a pejetização, para que se evite que esse instituto se transforme num mecanismo de burla de direitos assegurados aos trabalhadores.

Nesse contexto, a jurisprudência atual do STF, que considera legítima a contratação de profissional liberal na condição de pessoa jurídica, ainda que reconhecida a existência dos requisitos da relação de emprego, constrói um precedente perigoso para a manutenção de um campo protetivo do Direito do Trabalho, uma vez que, na prática, nega a vigência do artigo 3º da CLT.

O mero fato da pejetização ser pactuada por profissional “esclarecido” e com intuito de diminuir os custos tributários, argumento utilizado pelo STF, não justifica a não aplicação das normas legais. O artigo 3º da CLT define o empregado como a pessoa física que presta serviços de maneira não eventual e sob a dependência do empregador e, portanto, presente estas características, o trabalhador deve ser enquadrado na relação de emprego.

Perquirir o nível de vulnerabilidade, o grau de informação do trabalhador e a existência de vantagem monetária, como está fazendo o STF, significa criar requisitos para o reconhecimento do emprego que não estão previstos em lei, ultrapassando a competência do Poder Judiciário.

É importante ressaltar que as normas jurídicas trabalhistas possuem natureza cogente, incidindo nas relações de trabalho, independentemente da vontade das pessoas envolvidas ou da existência de vulnerabilidade. Isso significa que, ainda que o trabalhador tenha optado e se beneficiado com o formato da relação, o ato é nulo, por força do artigo 9º da CLT.

Assim, “a nulidade clausular pode ser alegada pelo trabalhador, no plano das relações empregatícias, uma vez que o fundamento jurídico central para seu exame é a existência (ou não) de afronta a norma trabalhista imperativa, com o prejuízo daí advindo” (Delgado, 2019, p. 438).

Diante disso, a solução jurídica que parece ser mais adequada para os conflitos da pejetização reside no meio termo das jurisprudências dos Tribunais Superiores. Em outras palavras, a pejetização, em observância aos precedentes obrigatórios, deve ser considerada

como uma modalidade lícita de contratação, com presunção *juris tantum*. Contudo, comprovado os requisitos configuradores da relação de emprego presente no artigo 3º da CLT, quais sejam, prestação de serviços não eventual, com pessoalidade, onerosidade e, sobretudo, subordinação, deve ser reconhecido o uso abusivo desta modalidade, impondo-se, como consequência, a configuração do vínculo empregatício entre o profissional e a contratante tomadora de serviços.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo pretendeu analisar o fenômeno da pejetização, modalidade de externalização da mão de obra adotada por, aproximadamente, 3,4 milhões de brasileiros entre 2016 e 2020. A partir de uma metodológica qualitativa, buscou-se compreender a estrutura conceitual deste fenômeno e o tratamento jurídico conferido pelos Tribunais Superiores ao longo destes últimos cinco anos, a fim de determinar se, para a Justiça do Trabalho, a pejetização trata de uma prática lícita de contratação ou modalidade fraudulenta da legislação.

Para se atingir esse objetivo, se fez necessário, primeiramente, identificar a atual fase do Direito do Trabalho, que a doutrina define como estágio de crise. Nesse sentido, constatou-se que, influenciada pelas transformações no mercado e na política, a legislação trabalhista perpassa por uma série de medidas de flexibilização e desregulamentação de suas normas fundamentais, as quais propiciaram, como consequência, a expansão dos chamados contratos atípicos de trabalho.

A análise permitiu concluir que a pejetização é resultado direto dessa nova lógica instalada no Direito do Trabalho, sendo criada como alternativa para o modelo tradicional do trabalho, que é a relação de emprego. De forma geral, esta modalidade de contratação é caracterizada, sobretudo, pela constituição de uma pessoa jurídica pelo trabalhador para prestação de serviços que são, em sua maioria, de caráter intelectual, estabelecendo entre as partes uma relação interempresarial, o que afasta qualquer incidência das regras trabalhistas. Na pejetização, impera uma lógica de empreendedorismo, sob a promessa de possibilidade de um trabalho prestado com autonomia, com melhor remuneração e diminuição com os descontos tributários.

Em razão dessa natural oposição ao emprego, percebeu-se o presente trabalho que a pejetização vem se tornando um tema controverso dentro do Poder Judiciário Brasileiro. Ao analisar as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, observou-se a formação de interpretações distintas e antagônicas acerca das hipóteses em que a pejetização é lícita. Isso porque o STF, a partir de 2022, passou a caminhar em direção oposta à jurisprudência predominante, instalando uma nova lógica no tema da pejetização.

Nesse sentido, firmou-se, na Suprema Corte, a tese de que é lícita a pejetização, ainda que presente os elementos configuradores da relação de emprego, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais.

Frente a esse cenário, o estudo realizado por essa pesquisa buscou, como objetivo principal, construir uma solução jurídica que possa, de forma adequada, resolver os conflitos

oriundos da pejetização, harmonizando os interesses e demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores.

Assim, ao examinar os fundamentos basilares das decisões proferidas pelos Tribunais Superiores, concluiu-se, como interpretação razoável, que a pejetização deve ser considerada como uma modalidade lícita de contratação, com presunção *juris tantum*, sendo válida até comprovado o abuso do seu exercício, por meio da presença dos elementos configuradores da relação empregatícia.

A conclusão aqui apresentada não pretende ser definitiva ou mesmo estanque, mas sim fomentar a construção de uma lógica interpretativa que, enquanto permita o desenvolvimento de estratégias de contratação flexíveis, respeite as normas fundamentais do Direito do Trabalho, em especial o artigo 3º e 9º da CLT.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho: modelo para armar**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1999.

Brasil tem taxa de informalidade de 38,9% no trimestre até novembro, aponta IBGE. **UOL**. Rio de Janeiro, 19 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2023/01/19/brasil-tem-taxa-de-informalidade-de-389-no-trimestre-ate-novembro-aponta-ibge.htm> Acesso em: 18 ago. 2023

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 18 ago. 2023

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 nov. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm Acesso em: 18 ago. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Decisão da 1ª Turma na Reclamação nº 47843**. RCL 47843. INSTITUTO FERNANDO FILGUEIRAS – IFF. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 08 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350557963&ext=.pdf> Acesso em: 18 ago. 2023

_____. Supremo Tribunal Federal. **Decisão da 2ª Turma na Reclamação nº 42666**. RCL 42666. KYROS TECNOLOGIA LTDA. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. 20 de outubro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344861837&ext=.pdf> Acesso em: 18 ago. 2023

_____. Supremo Tribunal Federal. **Decisão do Tribunal Pleno na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. ADPF 324. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO AGRONEGÓCIO – ABAG. Relator: Min. Roberto Barroso. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343623422&ext=.pdf> Acesso em: 14 ago. 2023

_____. Supremo Tribunal Federal. **Decisão do Tribunal Pleno no Recurso Extraordinário nº 958.252**. RE 958.252. CELULOSE NIPO BRASILEIRA S/A – CENIBRA. Relator: Min. Luiz Fux. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf> Acesso em: 14 ago. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão da 2ª Turma no Recurso de Revista 11715-20.2015.5.03.0094**. RR 11715-20.2015.5.03.0094. RENATO SOARES FERREIRA. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. 04 de novembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=11715&digitoTst=20&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0094&consulta=Consultar> Acesso em: 18 ago. 2023

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão da 3ª Turma no Agravo do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000967-89.2015.5.02.0432**. AIRR 1000967-89.2015.5.02.0432. TECHNIP BRASIL - ENGENHARIA, INSTALAÇÕES E APOIO MARÍTIMO LTDA. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. 12 de agosto de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=101459&digitoTst=48&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0082&submit=Consultar> Acesso em: 20 ago. 2023

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão da 3ª Turma no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 101459-48.2017.5.01.0082**. AIRR 101459-48.2017.5.01.0082. CHINA CONSTRUCTION BANK (BRASIL) BANCO MÚLTIPLO S.A. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. 09 de outubro de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=3303&digitoTst=50&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0013&submit=Consultar> Acesso em: 18 ago. 2023

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Decisão da 4ª Turma no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 3303-50.2013.5.02.0013**. AIRR 3303-50.2013.5.02.0013. CHINA CONSTRUCTION BANK (BRASIL) BANCO MÚLTIPLO S.A. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. 09 de outubro de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=3303&digitoTst=50&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0013&submit=Consultar> Acesso em: 18 ago. 2023

CARVALHO, Maria Amélia Lira. **PEJOTIZAÇÃO E DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO: O CASO DOS MÉDICOS EM SALVADOR – BAHIA**. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Universidade Católica de Salvador,

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

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1982.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIs de 18 a 24 anos crescem 204% em 2021, mostra pesquisa. **Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios**. Rio de Janeiro, 17 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Economia/noticia/2022/01/meis-de-18-24-anos-crescem-204-em-2021-mostra-pesquisa.html> Acesso em: 18 ago. 2023

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo, Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. 2. ed. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2022.

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

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

SILVA, Otavio Pinto. **SUBORDINAÇÃO, AUTONOMIA E PARASSUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Dissertação (Doutorado em Direito). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato um enfoque para além do jurídico**. São Paulo: LTr, julho/2002.