

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS - CCJP**  
**ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**DIREITO**

**DAVI BATISTA GRIGORIO VARANDA**

**RELAÇÃO DE EMPREGO E PEJOTIZAÇÃO**

**RIO DE JANEIRO**

**2023**

**DAVI BATISTA GRIGORIO VARANDA**

**RELAÇÃO DE EMPREGO E PEJOTIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para a avaliação  
da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso  
II, do curso de Direito da Universidade  
Federal do Estado do Rio de Janeiro

Orientador: Daniel Queiroz Pereira

RIO DE JANEIRO

2023

**DAVI BATISTA GRIGORIO VARANDA**

**RELAÇÃO DE EMPREGO E PEJOTIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para a avaliação  
da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso  
II, do curso de Direito da Universidade  
Federal do Estado do Rio de Janeiro

Orientador: Daniel Queiroz Pereira

Aprovado em: \_\_\_ de dezembro de 2023.

Banca Examinadora:

---

Prof<sup>o</sup>. Daniel Queiroz Pereira – Orientador  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO

---

Prof<sup>o</sup>. Ricardo Luiz Sichel – Banca examinadora  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO

---

Prof<sup>o</sup>. Rodrigo Lychowski – Banca examinadora  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ

Rio de Janeiro

2023

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus por Sua constante sustentação até este momento. Sem Sua bênção e providência, minha jornada não teria alcançado este ponto, permitindo-me realizar aquilo que amo. Toda honra e glória são dedicadas a Ele.

Àqueles que são fundamentais em minha trajetória, meus amados pais, Roberto e Rosilene, expresso meu sincero agradecimento pelo inabalável suporte familiar e pelos preciosos ensinamentos de princípios que me guiaram ao longo de toda a minha jornada acadêmica. À minha irmã, Vitória, em que pese seja mais nova, agradeço por ser fonte de inspiração, mostrando-me constantemente o espírito de aspirar a patamares mais elevados.

Aos amigos que conquistei na UNIRIO, com destaque para Thais Oliveira, e à minha namorada, Ana Clara, agradeço por estarem ao meu lado nos momentos mais desafiadores desta jornada. Compartilhamos sorrisos, enfrentamos desafios e dedicamos noites intensas para a resolução de trabalhos, tornando essa caminhada mais leve e significativa.

Por fim, expresso minha gratidão aos dedicados professores que contribuíram para a construção do meu conhecimento. Em particular, estendo meu reconhecimento aos professores Daniel Queiroz e Carolina Tupinambá, por compartilharem com paixão o conteúdo da matéria que tanto amo.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso propõe uma análise aprofundada sobre a relação de emprego e fenômeno da pejetização, com foco nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como nos princípios que regem essa relação laboral. Além disso, busca abordar de maneira crítica e elucidativa a problemática da pejetização, uma prática que tem suscitado debates acalorados no âmbito jurídico e trabalhista. O estudo se inicia com uma revisão conceitual da relação de emprego, explorando os elementos essenciais que a caracterizam, tais como a pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade. Por meio de uma análise minuciosa dos dispositivos legais presentes nos artigos 2º e 3º da CLT, o objetivo é compreender a amplitude e a complexidade dessa relação laboral, essencial para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Na sequência, o trabalho se debruça sobre os princípios que regem o Direito do Trabalho, como a primazia da realidade, a proteção do hipossuficiente, a irrenunciabilidade de direitos, entre outros. Um dos principais pontos de discussão no contexto contemporâneo é a pejetização, prática na qual a relação de emprego é maquiada sob a forma de contratos entre pessoas jurídicas. O trabalho aborda essa questão sob a ótica doutrinária e jurisprudencial, identificando as características que distinguem a relação de emprego genuína daquelas disfarçadas pela pejetização. Ao discutir o reconhecimento do vínculo empregatício, o trabalho analisa as decisões judiciais, procedentes e improcedentes, que têm se manifestado sobre casos de pejetização, evidenciando como os tribunais têm interpretado e aplicado a legislação para reconhecer a verdadeira relação de emprego por trás desses arranjos contratuais. Por fim, o presente estudo pretende contribuir para uma compreensão mais abrangente e crítica da relação de emprego, contextualizando-a nos moldes legais, princípios éticos e na perspectiva das recentes discussões acerca da pejetização.

Palavras-chave: Pessoa Jurídica, Fraude, Consolidação das Lei Trabalhistas, Reconhecimento do Vínculo Empregatício, Precarização.

## ABSTRACT

The present undergraduate thesis proposes an in-depth analysis of the employment relationship and the phenomenon of "pejotização", focusing on Articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as the principles that govern this labor relationship. Furthermore, it seeks to critically and elucidatively address the issue of "pejotização," a practice that has sparked heated debates in the legal and labor spheres. The study begins with a conceptual review of the employment relationship, exploring the essential elements that characterize it, such as personalization, subordination, remuneration, non-eventuality, and otherness. Through a meticulous analysis of the legal provisions in Articles 2 and 3 of the CLT, the aim is to comprehend the breadth and complexity of this labor relationship, crucial for safeguarding the rights of workers. Subsequently, the thesis delves into the principles governing Labor Law, such as the primacy of reality, protection of the weaker party, non-renunciation of rights, among others. These principles, as foundations of labor law, are intended to ensure fair and equitable labor relations, fundamental for the balance between employers and employees. One of the main points of discussion in the contemporary context is "pejotização," a practice in which the employment relationship is disguised through contracts between legal entities. The thesis addresses this issue from a doctrinal and jurisprudential perspective, identifying the characteristics that distinguish a genuine employment relationship from those disguised by "pejotização." It also highlights a critical analysis of the implications of this practice on the vulnerability of workers and the violation of labor rights. In discussing the recognition of the employment relationship, the thesis analyzes judicial decisions, both favorable and unfavorable, that have been pronounced on cases of "pejotização," showcasing how courts have interpreted and applied legislation to recognize the true employment relationship behind these contractual arrangements. Finally, this study aims to contribute to a more comprehensive and critical understanding of the employment relationship, contextualizing it within legal frameworks, ethical principles, and in the light of recent discussions on "pejotização."

Keywords: Legal Entity, Fraud, Consolidation of Labor Laws, Recognition of Employment Relationship, Precarious Employment

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2 BREVE EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>9</b>
<b>3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) E A RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	<b>16</b>
<u>3.1 DIFERENÇAS ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO</u> .....	<u>17</u>
<u>3.2 DEFINIÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO</u> .....	<u>19</u>
3.2.1 Requisitos para caracterização da relação de emprego .....	20
3.2.1.1 Prestação de serviços por pessoa física .....	22
3.2.1.2 Pessoaalidade .....	23
3.2.1.3 Não eventualidade .....	24
3.2.1.4 Subordinação.....	24
3.2.1.5 Onerosidade .....	25
<b>4 ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988</b> .....	<b>27</b>
<u>4.1 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E SUA APLICAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO</u> .....	<u>30</u>
4.1.1 Princípio da proteção .....	30
4.1.2 Princípio da primazia da realidade.....	32
4.1.3 Princípio Da Irrenunciabilidade .....	33
4.1.4 Princípio Da Continuidade .....	33
4.1.5 Princípio da razoabilidade.....	34
<b>5 PEJOTIZAÇÃO</b> .....	<b>35</b>
<u>5.1 PEJOTIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17)</u> .....	<u>38</u>
<u>5.2 EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO</u> .....	<u>40</u>
<u>5.3 EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NA ESFERA PREVIDENCIÁRIA E PENAL</u> .....	<u>42</u>
<u>5.4 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS CONTRA A PEJOTIZAÇÃO</u> .....	<u>43</u>
5.4.1 Princípio Da Irrenunciabilidade Dos Direitos Trabalhistas .....	44
5.4.2 Princípio Da Primazia Da Realidade.....	45
<b>6 ANÁLISE DE CASOS</b> .....	<b>46</b>
<u>6.1 PROCEDENTES</u> .....	<u>47</u>
<u>6.2 IMPROCEDENTES</u> .....	<u>51</u>
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	<b>55</b>
<b>8 REFERÊNCIAS</b> .....	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A dinâmica do mercado de trabalho tem passado por transformações significativas nas últimas décadas, impulsionadas pelo avanço tecnológico, novas demandas econômicas e mudanças nas relações laborais. Nesse contexto, a "pejotização" emerge como uma prática que tem gerado debates e desafios no âmbito trabalhista brasileiro.

O presente trabalho de conclusão de curso (TCC) tem como foco a análise da "Relação de Emprego e Pejotização" no Brasil, considerando a Constituição Federal de 1988 (CF/88), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), normas infraconstitucionais, jurisprudência e doutrina. Buscaremos compreender as características distintas entre a relação de emprego e a pejotização, bem como suas implicações nas relações trabalhistas e nos direitos dos trabalhadores.

A relação de emprego, tradicionalmente definida como a prestação de serviços subordinada, pessoal, onerosa e não eventual a um empregador, encontra-se regulamentada no artigo 3º da CLT. Nesse sentido, é fundamental compreender que o vínculo empregatício estabelecido pela relação de emprego garante ao trabalhador diversos direitos trabalhistas, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros. Além disso, o empregador possui obrigações legais, como o pagamento de encargos sociais e previdenciários.

Já a pejotização, termo oriundo de "Pessoa Jurídica", refere-se à prática de contratar trabalhadores por meio de empresas individuais constituídas pelos próprios profissionais, aparentando uma relação comercial entre as partes. Nessa modalidade, busca-se, muitas vezes, reduzir encargos trabalhistas e previdenciários, transferindo a responsabilidade ao trabalhador, que atua como pessoa jurídica prestadora de serviços. No entanto, a utilização da pejotização tem sido alvo de controvérsias e questionamentos quanto à sua compatibilidade com a legislação trabalhista.

O artigo 2º da CLT estabelece que "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". Já o artigo 3º da mesma norma define o empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". A distinção entre esses conceitos é fundamental para delinear os contornos da relação de



emprego e para identificar situações em que a pejotização pode configurar uma tentativa de descaracterizar o vínculo de emprego, prejudicando a proteção social do trabalhador. Diante desse cenário, é essencial aprofundar o estudo acerca da pejotização e suas implicações na proteção dos direitos trabalhistas e na justiça social. A partir da análise da legislação, jurisprudência e doutrina, bem como de casos concretos, pretendemos contribuir para o entendimento dessa prática, identificando desafios e propondo reflexões acerca de possíveis soluções para assegurar uma relação de trabalho justa e equilibrada.

No decorrer deste trabalho, serão apresentadas as características da relação de emprego e os elementos que distinguem a pejotização dessa modalidade empregatícia, com ênfase nos desafios e consequências para os trabalhadores e para a sociedade como um todo. A análise dos dispositivos legais, casos julgados e posicionamentos doutrinários nos permitirá uma compreensão mais aprofundada dessas temáticas e fornecerá subsídios para reflexões críticas e propostas de aprimoramento do arcabouço jurídico-trabalhista brasileiro.

## 2 BREVE EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A atividade laboral é intrínseca ao ser humano, sendo evidente desde tempos antigos, nos quais o homem primitivo incessantemente procurava maneiras de satisfazer suas necessidades básicas, como alimentação, abrigo e proteção, por meio do trabalho.

Portanto, é notável que o trabalho remonta aos primórdios da humanidade, com o homem utilizando suas mãos como ferramenta na luta pela sobrevivência. À medida que as tribos começaram a se formar, surgiram conflitos pelo poder e controle, resultando na escravidão, na qual os derrotados tornavam-se prisioneiros.

A escravidão envolvia a submissão dos escravos a seus senhores, representando uma forma de trabalho desprovida de remuneração e horários predefinidos. A relação entre escravo e senhor era semelhante à de uma mercadoria e seu proprietário, carecendo de qualquer noção de direitos trabalhistas.

A condição persistiu durante o período feudal, embora os senhores feudais oferecessem proteção política e militar aos seus servos em troca de serviços, mesmo que estes não fossem livres. Na fase final da Idade Média, com o surgimento das corporações de arte e ofício, os artesãos passaram a ser reconhecidos como indivíduos, embora seus direitos fossem severamente limitados.

Os trabalhadores autônomos, como os artesãos, vendiam suas mercadorias, mas enfrentavam longas jornadas de trabalho, muitas vezes excedendo 18 horas diárias. Além disso, mulheres e crianças eram exploradas, e as condições laborais frequentemente eram perigosas e insalubres.

Os aprendizes nas oficinas de artesanato eram subordinados aos mestres, permanecendo vinculados a eles mesmo após o período de aprendizado. Ao final, para se tornarem mestres, os aprendizes precisavam passar por uma prova paga, o que nem sempre era acessível a todos.

Diante desse impasse, em que os aprendizes raramente ascendiam à posição de mestres, surgiram as "compagnonnages", consideradas os precursores do movimento sindical contemporâneo. Esse impasse culminou no declínio das corporações de ofício, que foram definitivamente abolidas com a Revolução Francesa e a promulgação da Lei Chapelier, que suprimiu essas organizações, conforme ressalta Vólia Bonfin Cassar ao dizer que:

extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.

Dessa forma, inicia-se a era do liberalismo, na qual o Estado desempenha um papel mínimo nas relações econômicas.

Com o aumento das cidades, expansão do comércio e a crescente utilização de máquinas a vapor, teares e teceles, a industrialização tem início, resultando numa expansão acelerada das empresas e das formas de produção para atender demandas cada vez mais rápidas e alcançar os mais altos índices de produção.

Contudo, embora tenha ocorrido esse progresso superficial, os índices de desemprego e descontentamento da população aumentaram, dado que a substituição gradual da força de trabalho humana por máquinas estava em curso. Mesmo com a chegada da industrialização, as garantias dos trabalhadores não eram formalizadas, pois a intervenção estatal na economia era mínima ou praticamente inexistente.

No meio desse cenário de condições precárias de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir em busca de condições de emprego melhores e contra os abusos dos empregadores, visando estabelecer regulamentações mínimas para o trabalho.

É nesse contexto que o Direito do Trabalho surge como resultado das razões políticas e econômicas da Revolução Francesa e da Revolução Industrial, respectivamente.

Diversos estudiosos, como os escritores Granizo e Rothvoss, além de Godinho, propõem uma classificação amplamente adotada em obras sobre Direito do Trabalho. Essa classificação destaca quatro estágios essenciais na progressão desse domínio: origem, aprofundamento, estabelecimento e independência.

A fase de formação, abrangendo o período de 1802 a 1848, teve início com a promulgação da Lei de Peel, na Inglaterra, que se destacou principalmente pela adoção de normas protetivas para menores, proibindo, por exemplo, a contratação de menores com menos de 10 anos. As leis criadas nesse período visavam, principalmente, reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores, conferindo uma abordagem mais humanitária às relações de trabalho.

Nesse período, emerge a figura proeminente de Robert Owen. Nascido no País de Gales em 1771, Owen é reconhecido como um reformista social e figura fundamental nos primórdios do socialismo e cooperativismo. Em 1800, ele assumiu a gestão da fábrica de tecidos em New Lanark, Escócia, introduzindo diversas melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias. Essas melhorias abrangiam a construção de moradias para os empregados, a implementação de um fundo de previdência para a velhice e cuidados médicos, além de ter estabelecido o primeiro jardim de infância, a pioneira cooperativa e a fundação do Trade Union, equiparável a um sindicato contemporâneo. Em virtude desses avanços, Owen passou a ser reconhecido como o precursor do Direito do Trabalho.

Na etapa subsequente do desenvolvimento do direito do trabalho, conhecida como intensificação e compreendida no período de 1848 a 1890, destaca-se a influência do "Manifesto Comunista de 1848" e, na França, os desdobramentos da Revolução de 1848. Esta revolução conduziu à restauração da liberdade de associação, previamente restringida pela Lei Chapelier, e à instituição do Ministério do Trabalho.

A Encíclica ressalta a importância de uma mudança de atitude por parte das classes dirigentes diante da "Questão Social". Ela destaca elementos como salário mínimo, carga horária máxima, respeito e dignidade para a classe trabalhadora, além de advogar por uma intervenção governamental nas relações laborais. Com o término da Primeira Guerra Mundial, emerge o Constitucionalismo Social, caracterizado pela inclusão de dispositivos destinados à proteção de interesses sociais, abrangendo garantias de direitos trabalhistas nas Constituições. Nesse contexto, inicia-se a quarta e última fase, chamada de autonomia do Direito do Trabalho, que se estende de 1919 até o final do século XX.

A criação da OIT em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, e as Constituições do México de 1917, caracterizadas como a primeira constituição mundial a proteger os direitos dos trabalhadores, e da Constituição de Weimar da Alemanha em 1919, marcaram o início dessa fase.

O Artigo 123 da Constituição do México delineava diretrizes como a limitação da jornada diária a 8 horas, com um máximo de 7 horas para o trabalho noturno. Além disso, proibia a ocupação de menores de 12 anos, restringindo a jornada para menores de 16 anos a 6 horas, assegurava descanso semanal, proteção à

maternidade, estipulava salário mínimo, promovia a igualdade salarial, garantia proteção contra acidentes de trabalho, e concedia direitos como sindicalização, greve, conciliação, arbitragem de conflitos, indenização por dispensa e benefícios sociais.

No contexto da Constituição da Alemanha Republicana de Weimar, havia um destaque para a participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e aprimoramento das condições de trabalho. Adicionalmente, era reconhecido o direito a um sistema de seguros sociais, colaboração dos trabalhadores na determinação de salários e condições de trabalho em conjunto com os empregadores, e a representação dos trabalhadores dentro da empresa.

No mesmo ano, o Tratado de Versalhes previa a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra e composta por representantes de 10 países, incluindo o Brasil.

No entanto, somente em 1946 a OIT foi oficialmente vinculada à ONU como uma entidade especializada em assuntos de regulamentação internacional do trabalho. Durante a Conferência Internacional do Trabalho de 1946, foi aprovada a revisão da Constituição da OIT, incorporando os princípios da Declaração da Filadélfia.

Nesse período, é notável a promulgação da Carta Del Lavoro em 1927, na Itália, que instituiu um sistema corporativista, servindo de modelo para outros regimes políticos em nações como Portugal, Espanha e Brasil.

No paradigma corporativista, a meta principal consistia em organizar toda a economia e sociedade em torno do Estado, promovendo o denominado interesse nacional e regulamentando todos os aspectos das relações interpessoais. Os sindicatos não desfrutavam de autonomia nesse modelo, pois estavam diretamente subordinados ao Estado. A Carta Del Lavoro influenciou a estrutura da Justiça do Trabalho no Brasil.

No âmbito do direito internacional, em 1948, foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que incorporava diversos direitos trabalhistas, incluindo férias remuneradas, limitações na jornada de trabalho, entre outros, elevando esses direitos à condição de direitos humanos.

No cenário brasileiro, a Constituição do Império de 1824, alinhada aos ideais da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício, garantindo ampla liberdade no exercício do trabalho.

Até então, o trabalho escravo predominava e, de maneira gradual, foi substituído pela mão de obra proletária. Em 1871, foi promulgada a Lei do Ventre Livre, que estabelecia que os filhos de escravas não seriam mais considerados escravos. Progressivamente, em 1885, a Lei Saraiva Cotegipe libertou os escravos com mais de 60 anos, desde que cumprissem mais três anos de trabalho voluntário. No ápice desse processo, em 13 de maio de 1888, a Lei Áurea foi promulgada, representando a legislação mais significativa do Império ao libertar os escravos e abolir o trabalho escravo no Brasil.

Entretanto, essa medida trouxe consigo consequências e uma nova realidade para a sociedade, pois gerou um aumento na demanda por mão de obra desqualificada, sem que houvesse emprego para todos.

Diante desse cenário, a Constituição Federal de 1891 foi promulgada, garantindo a liberdade no exercício de qualquer profissão, assim como assegurando a liberdade de associação. No mesmo ano, foi promulgado o Decreto 1.313/91, que proibiu a ocupação de menores de 12 anos em fábricas e estabeleceu uma jornada de trabalho de sete horas para jovens entre 12 e 15 anos do sexo feminino, e entre 12 e 14 anos do sexo masculino.

É importante ressaltar que, em 1903, o Decreto nº 979/03 abordou a questão da sindicalização e organização sindical rural, representando a primeira legislação brasileira sobre esse assunto.

Até a promulgação da Constituição Federal de 1934, reconhecida como a primeira carta magna brasileira a contemplar disposições específicas de Direito do Trabalho, houve avanços significativos. Em 1919, foi instituído o conceito de acidente de trabalho; em 1923, surgiu o Conselho Nacional do Trabalho, precursor da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925, o direito a férias de 15 dias úteis foi ampliado para os trabalhadores em estabelecimentos comerciais, industriais e bancários; em 1930, Getúlio Vargas assumiu a presidência, estabelecendo o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para coordenar as ações institucionais, resultando em uma substancial expansão na legislação relacionada ao tema, inclusive na área de previdência social.

A Constituição de 1934, como mencionado anteriormente, foi a primeira a incorporar os direitos trabalhistas ao âmbito constitucional, sendo influenciada pelo constitucionalismo social da Constituição de Weimar e da Constituição Americana. Em seus artigos 120 e 121, a Constituição de 1934 estabeleceu diretrizes como salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical (garantindo maior liberdade e autonomia), indenização por dispensa sem justa causa, e a efetiva criação da Justiça do Trabalho, embora esta ainda não fizesse parte do Poder Judiciário.

Com o Golpe de 1937 e a instauração do regime ditatorial, a Constituição de 1937 foi outorgada, inspirada na Carta del Lavoro e na Constituição Polonesa. Nesse contexto, foi concedida competência normativa aos tribunais trabalhistas, uma vez que o Congresso Nacional estava fechado. Essa constituição caracterizou-se pela intervenção estatal explícita, instituindo o modelo de sindicato único vinculado ao Estado e considerando a greve e o lockout como recursos antissociais prejudiciais à economia.

A necessidade de consolidar e organizar a legislação dispersa sobre o Direito do Trabalho levou à criação, em 1º de maio de 1943, da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto-lei nº 5.452/43. Posteriormente, em 1945, Getúlio Vargas foi deposto.

A Constituição de 1946 restabeleceu o direito de greve e foi considerada democrática, abordando a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, ampliando a estabilidade decenal para todos os trabalhadores e transferindo a Justiça do Trabalho do Poder Executivo para o Poder Judiciário, embora com a presença de juízes e vogais, mais tarde chamados de classistas.

Entre 1962 e 1966, houve o reconhecimento de vários direitos trabalhistas, como a criação do 13º salário, a regulamentação do direito de greve, já garantido, e a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

A Constituição de 1967 não introduziu mudanças significativas no cenário trabalhista, mas a legislação infraconstitucional regulamentou os direitos das empregadas domésticas, dos trabalhadores rurais e as atividades do trabalhador temporário.

Com o Golpe Militar de 17 de outubro de 1969, a Emenda Constitucional nº 1/69 não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1967, mas tratou do imposto sindical, proibiu o direito de greve para servidores públicos e aqueles que exercem atividades essenciais.

Finalmente, em 5 de outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, destacando a pessoa humana como objeto principal, abandonando o individualismo em favor do coletivo e do social.

O artigo 7º da Constituição de 1988 contribui significativamente ao listar uma série de direitos dos trabalhadores para promover melhorias sociais.

A Constituição de 1988 inova ao estabelecer que todo poder emana do povo, exercido por meio de seus representantes eleitos diretamente.

Destaca-se uma nova relação entre sindicato e Estado, baseada na organização sindical e autonomia de administração sindical, permitindo a livre criação de sindicatos sem a necessidade de autorização prévia do Estado.

Outras mudanças expressivas incluem a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, a generalização do regime do FGTS, a suspensão da estabilidade decenal, indenização em casos de demissão sem justa causa, aumento do adicional de hora extra para no mínimo 50%, aumento da remuneração de férias em 1/3, licença maternidade de 120 dias, criação da licença paternidade, elevação da idade mínima para trabalhar para 14 anos, entre outros.

Em 1999, a Emenda Constitucional 24 transformou as juntas de conciliação e julgamento em varas de trabalho, com a supressão da representação classista. Com a Emenda Constitucional 45/2004, a competência da justiça do trabalho foi ampliada para solucionar lides de todas as relações de trabalho.



### **3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) E A RELAÇÃO DE EMPREGO**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o pilar do ordenamento jurídico brasileiro que estabelece as bases para a relação de emprego no país. Em seu artigo 3º, a CLT diz que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”, definindo os elementos essenciais que caracterizam a relação de emprego, destacando a prestação de serviços de forma não eventual, a subordinação, a onerosidade e a pessoalidade como seus fundamentos. O art. 2º, embora defina a figura do empregador, também traz os elementos da relação de emprego.

A CLT dedica uma seção específica (artigos 442 a 456) para tratar do contrato de trabalho, detalhando condições essenciais, modalidades de contratação e os direitos e deveres das partes envolvidas. Além disso, a legislação aborda aspectos cruciais, como jornada de trabalho, horas extras, intervalos e repousos (artigos 57 a 75), assegurando limites à prestação de serviços e condições dignas de trabalho.

A remuneração, outro ponto vital da relação de emprego, é abordada nos artigos 457 a 467, contemplando salários, adicionais, descontos e demais formas de compensação financeira. No que tange aos benefícios, a CLT trata das férias (artigos 129 a 133) e do décimo terceiro salário (artigos 146 a 147), contribuindo para o descanso e a estabilidade financeira do trabalhador.

A segurança e saúde do trabalhador são temas regulamentados nos artigos 154 a 201, visando a proteção contra condições adversas e perigosas no ambiente de trabalho. Quando o contrato de trabalho chega ao fim, os artigos 477 a 486 delineiam os procedimentos legais para a rescisão, considerando os direitos decorrentes da demissão ou do pedido de demissão.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, é abordada nos artigos 643 a 735 da CLT, definindo sua organização e competência para solucionar conflitos laborais. Essa estrutura jurídica garante o acesso dos trabalhadores a uma jurisdição especializada na resolução de litígios relacionados ao trabalho.

Assim, a CLT se revela como um instrumento abrangente e essencial na regulação da relação de emprego no Brasil, proporcionando diretrizes claras e

protegendo os direitos dos trabalhadores em diversas esferas, desde a formalização do contrato até a resolução de disputas trabalhistas.

### **3.1 Diferenças entre relação de emprego e relação de trabalho**

A complexidade das manifestações da atividade laboral demanda uma abordagem cuidadosa por parte do Direito, cuja função primordial é regular os acontecimentos sociais. Nesse sentido, a capacidade de distinguir, classificar e normatizar as diversas formas de trabalho torna-se crucial para a construção de um arcabouço jurídico que seja sensível às particularidades das relações contratuais específicas envolvendo o labor humano. A responsabilidade do Direito, enquanto baluarte da justiça e equidade, reside em atribuir os efeitos jurídicos apropriados a cada cenário, reconhecendo as nuances inerentes às relações de trabalho.

A discussão acerca das relações laborais assume um papel ainda mais preponderante quando inserida no contexto da jurisdição especializada. O advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, ao modificar o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988, ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho. Esta passou a abranger todas as ações decorrentes das relações de trabalho, estendendo-se a entes de direito público externo e à administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Essa ampliação da esfera de atuação foi uma resposta assertiva às práticas como a pejotização, que buscavam elidir a jurisdição trabalhista, evitando o reconhecimento de vínculos empregatícios.

A pejotização, ao tentar afastar as ações relacionadas a essa modalidade de prestação de serviços do escopo da justiça trabalhista, evidencia a necessidade constante de adaptação do ordenamento jurídico às dinâmicas do mercado de trabalho. A inclusão expressa dessas situações na competência da Justiça do Trabalho não apenas fortalece a proteção aos trabalhadores, mas também promove uma abordagem mais abrangente e eficaz na resolução de conflitos laborais.

Dessa forma, a análise aprofundada das relações laborais, especialmente à luz das transformações legislativas como a Emenda Constitucional nº 45/2004, ressalta a importância de um arcabouço jurídico dinâmico e sensível, capaz de acompanhar as

evoluções nas formas de trabalho e garantir a efetiva aplicação da justiça nas relações laborais contemporâneas.

A relação de trabalho, em termos amplos, abrange todas as relações legais que se destacam pela execução de uma obrigação de realizar, materializada através do trabalho humano. No tocante à relação de trabalho, Maurício Godinho Delgado expõe que:

Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

A análise elucidativa de Godinho ressalta a complexidade inerente à dinâmica das relações laborais, destacando a relação de trabalho como um conceito de abrangência notável dentro do campo do direito do trabalho. Nesse contexto, pode-se concluir que a relação de trabalho é tida como gênero, da qual a relação de emprego é espécie.

Diferentemente da relação de emprego, cujos contornos se delineiam por características mais rígidas, a relação de trabalho engloba uma diversidade de cenários nos quais um indivíduo se compromete a realizar atividades em favor de outra parte. Essa abrangência não se restringe apenas à interação entre empregador e empregado, mas estende-se a contextos nos quais a prestação de serviços pode ocorrer entre pessoas físicas, jurídicas ou entidades públicas.

A notável distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego reside na flexibilidade inerente à primeira. Enquanto a relação de emprego pressupõe elementos como subordinação direta e continuidade, a relação de trabalho admite formas mais variadas e adaptáveis de interação laboral. Contratos temporários, trabalho autônomo, atividades eventuais e outras modalidades que fogem à rigidez da definição tradicional de emprego encontram espaço sob o abrigo da relação de trabalho.

Assim, é imperativo compreender a relação de trabalho como um termo abrangente, englobando todas as nuances da prestação de serviços, desde as estruturas mais tradicionais até as formas mais contemporâneas e flexíveis. A relação

de emprego, por sua vez, emerge como uma categoria específica dentro desse amplo espectro, caracterizada por uma subordinação mais acentuada e uma continuidade na interação laboral. Essa distinção sutil, mas crucial, oferece uma visão mais holística e adaptável do panorama das relações de trabalho na contemporaneidade.

### **3.2 Definição da relação de emprego**

Considerando os comentários do tópico acima, a relação emprego de delineada como espécie, englobada pela relação de trabalho. Neste sentido, Godinho expõe que:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

Em complemento, Carlos Henrique Bezerra Leite diz que:

a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho. O termo relação de emprego também consta expressamente da Constituição Federal (art. 7º, I). Daí a importância da distinção não apenas para o direito do trabalho, como também para o próprio direito constitucional.

A relação de emprego, consolidada como a modalidade de contratação mais amplamente empregada no cenário brasileiro, se delineia através da celebração de um contrato entre o empregador e o empregado, cujo cerne reside na contrapartida do pagamento da remuneração salarial em troca da efetiva prestação de serviços por parte do trabalhador.

Nessa perspectiva, emerge a compreensão de que a relação de emprego impõe, compulsoriamente, a participação ativa de dois atores essenciais: o empregado e o empregador. A ausência de qualquer dessas entidades acarreta, por conseguinte, na inexistência do vínculo empregatício, evidenciando, assim, a inelutável necessidade destes elementos para a consolidação de uma relação laboral.

Consoante a delimitação da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado é caracterizado como a pessoa física que, de maneira não eventual, desempenha

seus serviços ao empregador, subordinado a este e percebendo remuneração salarial em contrapartida, nos termos do art. 3º da CLT, *in verbis*: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”. Por outro diapasão, e consonante com as disposições da legislação laboral, o empregador se define como aquele que assume os riscos inerentes à atividade econômica, encarregando-se da contratação, remuneração do empregado, e gestão da prestação do serviço, de acordo com o art. 2º da CLT, *in verbis*: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Dessa forma, a relação de emprego se caracteriza como o exercício de trabalho humano não eventual e subordinado, executado pessoalmente e remunerado, sendo regida pelo conjunto normativo que compõe o Direito do Trabalho, notadamente a CLT. Em síntese, nas relações de emprego, o vínculo empregatício se consolida entre o empregado e o empregador, sob a égide das leis trabalhistas que norteiam e regulamentam esse complexo entrelaçamento laboral.

### 3.2.1 Requisitos para caracterização da relação de emprego

Alicerçados nos preceitos consignados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, como exposto anteriormente depreendemos requisitos que se revelam como pilares incontestáveis, alcançando consenso unânime na seara doutrinária. Nesse contexto, observa-se que a divergência de entendimento se restringe, de maneira marginal, à terminologia empregada, uma vez que os conceitos em si e sua aplicação prática emergem como pontos de convergência inquestionável na esfera doutrinária.

No escopo dessas disposições legais, delinea-se uma clareza normativa que permeia a relação de emprego, fornecendo critérios essenciais para a identificação e compreensão do vínculo empregatício. A articulação entre os mencionados artigos constitui, de fato, um arcabouço jurídico robusto que não apenas consolida os elementos basilares da relação de emprego, mas também serve como baluarte para a uniformidade interpretativa na doutrina trabalhista.

Embora se verifiquem discussões tangenciais acerca da nomenclatura empregada nos mencionados dispositivos, a substância normativa subjacente permanece imune a controvérsias. A aplicação prática dos conceitos delineados nos referidos artigos é, indubitavelmente, uma área de convergência doutrinária, onde a jurisprudência e a literatura especializada convergem em reconhecer a estabilidade e clareza desses parâmetros na delimitação da relação de emprego.

Desse modo, a harmonia doutrinária em torno dos requisitos consagrados nos artigos 2º e 3º da CLT atesta não apenas a solidez desses alicerces legais, mas também a coesão intrínseca no entendimento sobre sua aplicação prática. Essa convergência reforça a importância e a eficácia desses dispositivos como balizadores cruciais na definição jurídica da relação de emprego no contexto normativo brasileiro. Nesta linha, Maurício Godinho Delgado expõe:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”

Na mesma linha de raciocínio, Carlos Henrique Bezerra diz:

É bem de ver que os arts. 2º e 3º da CLT fornecem os seguintes critérios (ou elementos essenciais) para a caracterização da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade.

Como jurisprudencial acerca dos requisitos que tangem os requisitos da relação de emprego, o julgado do processo nº 1001275-41.2019.5.02.0059 expressa o seguinte entendimento:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. CUMULAÇÃO. Conforme inteligência dos arts. 2º e 3º, da CLT, são requisitos para a configuração de vínculo empregatício: a) trabalho por pessoa física; b) pessoalidade; c) não eventualidade (ou habitualidade); d) subordinação (ou dependência, nos termos da Consolidação); e) onerosidade (ou obrigação de retribuição). Os requisitos são cumulativos e faltando um deles não há como se reconhecer a

existência de vínculo empregatício entre as partes. Recurso da reclamante a que se nega provimento

(TRT-2 10012754120195020059 SP, Relator: JORGE EDUARDO ASSAD, 12ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 18/08/2020)

Logo, de forma clara e convergente entre a legislação, doutrina e jurisprudência, é conclusivo que os elementos que configuram a relação de emprego são: prestação de serviços por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; subordinação; e onerosidade.

### 3.2.1.1 Prestação De Serviços Por Pessoa Física

O primeiro requisito essencial para a configuração da relação de emprego é a exploração do trabalho humano. Em termos práticos, isso significa que apenas uma pessoa física pode ser considerada como empregada. A pessoa jurídica, por sua vez, não se enquadra como sujeito passivo dessa relação, e essa distinção é inequívoca, conforme ressaltado por Ricardo Resende. Em nenhum cenário, pode-se argumentar que uma pessoa jurídica seja passível de ser considerada empregada.

Essa diferenciação ganha ainda mais substância quando consideramos a possibilidade de contratação de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços. Como destaca Maurício Godinho, a própria concepção da palavra "trabalho" sugere, por sua natureza, uma atividade desempenhada por uma pessoa natural, uma vez que o trabalho, por sua própria essência, é uma expressão de atividade humana. Já o termo "serviços" abrange uma obrigação de fazer que pode ser realizada tanto por pessoa física quanto jurídica.

Entendendo esse ponto, emergem implicações importantes. Ricardo Resende afirma o seguinte:

Quanto a este requisito, é importante ressaltar que a prestação de serviço por pessoa física não se confunde com situações de fraude. Assim, por exemplo, a existência das falsas pessoas jurídicas, também chamadas "PJ de um único sócio" ou "sociedades unipessoais", as quais são geralmente "constituídas" por profissionais liberais que assumem a roupagem de pessoa jurídica como único meio de obter trabalho junto a grandes empresas, não impede o reconhecimento da relação de emprego, desde que presentes os demais requisitos.

Assim, a distinção entre pessoa física e jurídica na relação de emprego é crucial não apenas para definir os sujeitos envolvidos, mas também para evitar possíveis abusos e práticas fraudulentas. Essa diferenciação, respaldada pela literatura especializada, reforça a importância de uma análise criteriosa e fiel à natureza da relação laboral, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a integridade das normas trabalhistas.

### 3.2.1.2 Pessoaalidade

O requisito de pessoaalidade no contrato de emprego ressalta a natureza única e pessoal da relação entre o empregado e o empregador. Esse requisito, conhecido como *intuitu personae*, implica que o trabalho acordado no contrato deve ser realizado de forma pessoal pelo empregado, não podendo ser substituído por outra pessoa, a menos que haja expressa autorização ou previsão contratual nesse sentido. Neste aspecto, Alice Monteiro de Barros ressalta:

O pressuposto da pessoaalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador. É exatamente o fato de atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do estado na edição de normas imperativas destinada a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que empregada é sempre pessoa física.

Quando um contrato de trabalho é firmado, o empregador está contratando não apenas uma mão de obra genérica, mas sim uma pessoa específica, com suas habilidades, competências e características individuais. Isso destaca a importância da relação pessoal entre o empregado e o empregador, pois muitas vezes as habilidades e características específicas do trabalhador são essenciais para o desempenho eficaz das funções contratadas.

O caráter *intuitu personae* do contrato de emprego tem implicações importantes. Primeiramente, o empregado não pode simplesmente designar outra pessoa para realizar suas tarefas sem a devida autorização ou previsão contratual para tal. Essa característica visa manter a relação de confiança e a expectativa de que o empregador contratou uma pessoa específica devido às suas habilidades e qualidades individuais, revelando, dessa forma, a infungibilidade do contrato de trabalho sobre o empregado.



### 3.2.1.3 Não eventualidade

O requisito da não eventualidade no contrato de trabalho destaca a necessidade de uma prestação de serviço que ocorra de forma habitual, constante e regular. Isso implica que o empregado deve realizar suas atividades laborais de maneira recorrente, considerando um espaço de tempo determinado ou uma tarefa contínua a ser cumprida. Dessa forma, a não eventualidade é um dos elementos que contribuem para a configuração de uma relação empregatícia.

Quando se fala em trabalho eventual ou esporádico, refere-se a situações em que o empregado realiza suas atividades de forma irregular, sem continuidade ou sem uma periodicidade definida. Em tais circunstâncias, a princípio, não se caracteriza uma relação de emprego. Esse critério é frequentemente analisado com base na identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e na atividade econômica desenvolvida pela empresa, alinhado com os seus fins normais.

A análise da não eventualidade considera se as atividades desempenhadas pelo trabalhador estão integradas à rotina e ao funcionamento regular da empresa. Se o serviço prestado é essencial para a consecução dos objetivos normais do empreendimento e ocorre de forma reiterada, cria-se um indicativo de que estamos diante de uma relação de emprego. Por outro lado, se o trabalho é esporádico e não fundamental para a atividade principal da empresa, a relação empregatícia pode não ser configurada.

### 3.2.1.4 Subordinação

A subordinação é um dos pilares fundamentais na configuração da relação de emprego e desempenha um papel essencial na definição do vínculo trabalhista entre empregador e empregado. Este requisito reflete a hierarquia existente na relação laboral, onde o empregador detém o poder de dirigir, fiscalizar, regulamentar e disciplinar as atividades do empregado.

Tangente à subordinação, Maurício Godinho Delgado enfatiza:

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo

legal da relação empregatícia. (...) Efetivamente, a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se o eram subordinadamente ou não.

No contexto da subordinação, o empregador exerce o chamado poder diretivo, que inclui a capacidade de estabelecer as tarefas a serem realizadas, orientar a forma como o trabalho deve ser executado, definir metas e prazos, entre outras diretrizes. A subordinação destaca, assim, a dependência do empregado em relação às instruções e orientações do empregador no ambiente de trabalho.

A presença inequívoca da subordinação na relação de emprego é crucial para distinguir um vínculo empregatício de outras formas de colaboração, como prestação de serviços autônomos ou terceirização. A análise desse requisito, juntamente com outros elementos como pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e alteridade, contribui para a correta caracterização e entendimento do vínculo empregatício nos termos da legislação trabalhista.

### 3.2.1.5 Onerosidade

A onerosidade, na relação de emprego, está intimamente ligada à contraprestação financeira que o empregado recebe em troca do serviço que presta ao empregador. Essa contraprestação, seja ela um salário fixo, por hora, comissões ou outras formas, caracteriza o aspecto financeiro da relação laboral. A ideia fundamental é que o trabalhador não está oferecendo seus serviços de maneira gratuita, mas em troca de uma remuneração acordada.

Em breve exposição, Carla Teresa Martins Romar diz que:

A onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado.

O autor destaca que o montante específico do salário não é o ponto central; o que importa é o pacto entre empregado e empregador, a promessa mútua de prestação de serviço e pagamento de salário. Essa perspectiva destaca a importância

do acordo de vontades entre as partes, onde a compensação financeira é parte essencial do contrato de trabalho.

Essa compreensão ressalta a natureza bilateral e consensual da relação de emprego, onde as partes envolvidas estabelecem um compromisso mútuo que vai além do simples valor monetário. A onerosidade, assim, é um dos elementos fundamentais para a configuração da relação de emprego, indicando que o trabalho não é realizado de forma gratuita, mas sim como parte de um acordo que inclui uma contraprestação financeira. Nessa perspectiva, é de suma importância destacar que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, como destaca o parágrafo art. 1º da Lei nº 9.608/98, *in verbis*: “O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.”.

## **4 ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um marco importante na legislação trabalhista do Brasil. Criada em 1943 com o objetivo de regular as relações entre empregadores e empregados, estabelecendo direitos e deveres para ambas as partes. A CLT aborda uma ampla gama de temas relacionados ao trabalho, como jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato e normas de segurança no ambiente de trabalho.

Além da CLT, outras fontes de normas trabalhistas incluem a Constituição Federal e outras leis específicas da Justiça do Trabalho. Essas legislações em conjunto formam o arcabouço legal que protege os direitos dos trabalhadores e define as obrigações dos empregadores.

A legislação trabalhista desempenha um papel crucial na garantia de condições justas e equitativas no ambiente de trabalho, promovendo o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores e contribuindo para a construção de relações laborais mais harmoniosas e produtivas. Ela serve como um guia essencial para as operações das empresas e para a atuação dos profissionais de recursos humanos, assegurando que as práticas no mundo do trabalho estejam alinhadas com os princípios de justiça e dignidade.

A análise da proteção em discussão refere-se ao âmbito da relação de emprego, que, ao contrário da relação de trabalho, implica em uma estrutura caracterizada pela subordinação jurídica e hierárquica. Essa forma de subordinação levou à implementação de medidas específicas de proteção ao trabalhador, cobrindo o período desde sua contratação até uma eventual rescisão do vínculo empregatício.

A proteção em questão tem como objetivo atender às necessidades dos trabalhadores que enfrentam vícios e desequilíbrios nas relações de emprego. A Constituição Federal, por sua vez, demonstra sua intolerância a preconceitos, proibindo explicitamente atos discriminatórios no momento da admissão do trabalhador. Essa proibição está expressa no inciso XXX do artigo 7º da Constituição Federal, o qual veta disparidades salariais, diferenciações nas atribuições laborais e critérios de admissão baseados em sexo, idade, cor ou estado civil. Além disso, o inciso XXXI estabelece a proibição da discriminação salarial e de outros critérios de

admissão direcionados aos trabalhadores com deficiência física. Este último aspecto é crucial para garantir a igualdade de oportunidades e a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho. Veja-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...]

A Constituição proíbe a prática de atos discriminatórios, pois estes comprometem a efetividade do princípio da igualdade jurídica, colocando o trabalhador em uma posição desfavorável. Embora os direitos fundamentais tenham o potencial de conferir segurança jurídica diante das desigualdades, infelizmente, essa realidade não se concretiza completamente.

A clareza dessa proteção é constante, e é crucial que os intérpretes constitucionais sejam capazes de analisar essas normas para garantir sua aplicação efetiva.

O trabalho não é apenas um símbolo de dignidade, mas também de cidadania. Apesar da busca por um trabalho remunerado dignamente, para muitas pessoas, o trabalho é uma fonte essencial de subsistência. O direito ao trabalho é fundamentado em vários princípios, todos voltados para a proteção do trabalhador. O princípio da proteção guia a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, visando a criação das condições mais benéficas para ele. Na aplicação dessa norma mais favorável, é crucial que novas leis sejam formuladas de maneira a favorecer o trabalhador, buscando melhorar sua condição social.

Diante da existência de várias normas em uma escala hierárquica, a prevalência deve ser dada àquela mais benéfica ao trabalhador. O artigo 620 da CLT, por exemplo, estabelece que "as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo". A condição mais benéfica deve ser considerada como um direito adquirido, ou seja, as vantagens já conquistadas não podem ser modificadas para pior.

O direito ao trabalho resulta de uma construção baseada em princípios e doutrinas, reconhecendo o ser humano como um participante ativo na construção da sociedade através do pacto social. Contudo, o mero acesso ao trabalho não é

suficiente; ao prestar seus serviços ao empregador, o trabalhador tem o direito a uma contraprestação que lhe permita atender às suas necessidades vitais básicas. Esses direitos decorrentes da relação de emprego estão consagrados no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

O artigo 8º da Constituição Federal do Brasil desempenha um papel crucial no âmbito do Direito do Trabalho, abordando questões fundamentais relacionadas às organizações sindicais e à liberdade sindical. Este artigo assegura a liberdade de criação, organização, autonomia e funcionamento dos sindicatos, conferindo aos trabalhadores o direito de se organizar para a defesa de seus interesses, sem interferências arbitrárias ou imposições governamentais.

Uma característica importante do artigo é a garantia do pluralismo sindical, permitindo que os trabalhadores se organizem em diferentes sindicatos, representando diversas categorias e interesses. Além disso, a proibição de intervenção estatal, salvo nos casos previstos em lei, resguarda a autonomia dos sindicatos e evita a manipulação política ou governamental dessas entidades.

O artigo 8º também estabelece garantias aos dirigentes sindicais, assegurando-lhes estabilidade no emprego durante o exercício de suas funções e prevenindo sua dispensa arbitrária. Essas garantias visam fortalecer a atuação dos sindicatos na representação dos trabalhadores e na negociação coletiva, contribuindo para a construção de relações trabalhistas mais equilibradas e justas.

O Artigo 9º da Constituição Federal do Brasil desempenha um papel crucial ao abordar o direito de greve no âmbito do Direito do Trabalho. Este dispositivo assegura o exercício desse direito, atribuindo aos trabalhadores e empregadores, conforme estabelecido em lei, a prerrogativa de defenderem seus interesses por meio dessa ferramenta legítima.

O reconhecimento do direito de greve é essencial para estabelecer um equilíbrio nas relações laborais, permitindo aos trabalhadores interromperem temporariamente suas atividades como meio de pressionar por melhorias nas condições de trabalho, salários e outros benefícios. Dessa maneira, o Artigo 9º fortalece a capacidade de negociação coletiva, contribuindo para a busca de condições mais justas e proporcionadas no ambiente de trabalho.

## 4.1 Princípios trabalhistas e sua aplicação na relação de emprego

Antes de explorarmos os princípios fundamentais que orientam as relações de emprego, é crucial definir o termo "princípio". Nesse contexto, é instrutivo observar a explicação fornecida pela renomada autora Vólia Bomfim Cassar, a qual diz que:

Princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa.

Esse conceito reflete uma abordagem mais restrita em relação às normas legais, destacando uma aderência rigorosa ao texto legal. Nos tribunais trabalhistas e na Constituição Federal de 1988, os princípios foram elevados à condição de normas, introduzindo uma perspectiva diferente. Embora seja crucial seguir o que está estabelecido no texto legal, a evolução do direito indica uma mudança na consideração dos princípios constitucionais, não mais como fontes secundárias, mas sim como elementos normativos essenciais que permitem que o direito resolva questões e se ajuste às novas demandas sociais.

Essa evolução reflete a transcendência da Justiça além do positivismo, considerando todos os princípios constitucionais como normas com eficácia imperativa. Os princípios atuam como fundamentos para um sistema de conhecimento, expressando a ideia do que é fundamental e moldando a consciência da sociedade. Esses princípios jurídicos derivam diretamente dos padrões ou valores sociais, culturais, econômicos, políticos e éticos de uma sociedade em um determinado período.

A eficácia jurídica dos princípios jurídicos é maior quando estão alinhados com os valores mencionados, seja como princípios constitucionais ou aqueles específicos de uma área jurídica. Eles desempenham o papel de guias normativos disponíveis para os aplicadores do Direito, preenchendo eventuais lacunas legais diante de situações concretas. Os princípios agem como integradores, suprimindo as lacunas nos diferentes sistemas normativos de um determinado ordenamento jurídico.

### 4.1.1 Princípio da proteção

Esse princípio, por meio de suas próprias regras e presunções, introduz uma salvaguarda destinada à parte mais vulnerável na relação de emprego, ou seja, o trabalhador. O propósito dessa salvaguarda é equilibrar a relação contratual entre o trabalhador e o empregador, formulando presunções com o objetivo de proporcionar uma vantagem jurídica justa.

A disparidade entre as partes é evidente, especialmente porque o empregador possui o poder de dirigir o empregado, conhecido como poder potestativo. O Princípio da Proteção surge a partir de normas imperativas de ordem pública, representando a intervenção do Estado nas relações de trabalho e estabelecendo limites à autonomia da vontade.

A proteção ao trabalhador é justificada pela limitação que enfrentam no desenvolvimento de suas habilidades e potencialidades. Portanto, essa proteção é uma tentativa legal de equilibrar situações desiguais nos diversos aspectos, como econômico, social ou cultural, para que todos possam exercer plenamente seus direitos fundamentais.

O eminente doutor e professor Carlos Henrique Bezerra Leite destaca a natureza protetiva desse princípio ao analisar o texto da lei. No artigo 844 da CLT, é possível observar uma distinção nas penalidades em favor do empregado. Além disso, ele enfatiza a diferenciação nos deveres relacionados ao depósito recursal, conforme se verifica:

Acrescentamos, ainda, que a ausência dos litigantes à audiência trabalhista implica o arquivamento dos autos para o autor (geralmente empregado) e revelia e confissão ficta para o réu (geralmente empregador). Esse tratamento legal diferenciado constitui a exteriorização do princípio de proteção ao trabalhador (natural litigante no pólo ativo da demanda) no âmbito do processo laboral. É o que deflui do art. 844 da CLT, segundo o qual o “não comparecimento do reclamante à audiência importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato.

A obrigatoriedade do depósito recursal (CLT, art. 899, § 4º), exigido apenas do empregador, e nunca do empregado, revela tratamento legal diferenciado entre as partes, o que não deixa de ser uma emanção do princípio da proteção.

A Carta Magna proíbe práticas discriminatórias no processo de contratação do trabalhador, como discriminação com base em cor, idade, sexo, religião e estado civil. Além disso, ela garante a proteção do trabalhador ao assegurar-lhe direitos decorrentes da relação de emprego, como uma remuneração justa, uma jornada de



trabalho digna, o direito à segurança no ambiente de trabalho e a participação nos lucros da empresa.

Mesmo após o término do vínculo empregatício, o trabalhador permanece respaldado por direitos, uma vez que a instabilidade resultante da demissão impacta seu direito à satisfação de necessidades básicas.

#### 4.1.2 Princípio da primazia da realidade

Um dos princípios fundamentais no campo do Direito do Trabalho é conhecido como o princípio da primazia da realidade, destacando a importância do que efetivamente acontece na prática dentro de uma relação de emprego. Em outras palavras, independentemente do que foi acordado durante a contratação ou posteriormente, a atenção deve ser voltada para os eventos reais que ocorrem.

Esse princípio surge da ideia de que, em situações de conflito entre o que ocorre na prática e o que está registrado em documentos, a preferência deve ser dada à realidade vivenciada. Muitas vezes, os trabalhadores assinam documentos sem um entendimento completo de seu conteúdo, como contratos de trabalho ou pedidos de demissão, o que abre a possibilidade de apresentar evidências que contradigam os documentos, revelando a verdadeira natureza da relação entre as partes.

Dentro do contexto em que o empregado é considerado o elemento mais vulnerável na relação de emprego, o princípio da primazia da realidade, em conjunto com outros princípios do Direito do Trabalho, visa proteger o trabalhador contra possíveis abusos por parte do empregador, buscando reduzir fraudes nos contratos de trabalho.

Esse princípio estabelece que os fatos reais devem prevalecer sobre os documentos formais. Portanto, mesmo que haja um registro formal declarando uma condição ou situação específica, esse registro deve ser desconsiderado se ficar claro que, na prática, a situação era diferente e o empregador se aproveitou da vulnerabilidade do empregado para prejudicá-lo.

Na CLT, o princípio da primazia da realidade também é incorporado no art. 9º, que estipula que atos praticados com a intenção de distorcer, impedir ou fraudar a aplicação das normas contidas na CLT são considerados nulos de pleno direito.

O objetivo evidente desse princípio no âmbito do Direito Trabalhista é resguardar o trabalhador diante de possíveis irregularidades na prestação de serviços. Muitas vezes, a realidade prática difere substancialmente do que foi acordado formalmente durante a contratação.

#### 4.1.3 Princípio Da Irrenunciabilidade

Em sua totalidade, os direitos trabalhistas não podem ser voluntariamente abandonados pelo empregado, a menos em situações excepcionais que exijam procedimentos rigorosos para garantir que a decisão do empregado não seja afetada por influências prejudiciais.

O Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos indica que o empregado não pode abrir mão dos direitos trabalhistas garantidos por lei. Esse princípio está intimamente ligado ao mencionado anteriormente Princípio da Primazia da Realidade, ambos com o claro objetivo de salvaguardar o empregado contra possíveis pressões indevidas por parte do empregador.

Segundo Americo Plá Rodriguez:

o princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.

Dessa forma, estamos diante de outro princípio que visa estabelecer uma relação mais equitativa entre empregador e empregado, garantindo ao trabalhador suporte judicial para a proteção de seus direitos fundamentais no âmbito da relação de emprego.

#### 4.1.4 Princípio Da Continuidade

Um dos princípios fundamentais que orienta o campo do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à presunção inicial da relação de emprego, é

conhecido como princípio da continuidade na prestação de serviços. Este princípio é considerado uma forma de proteção análoga à estabilidade, mas com uma aplicação restrita à esfera da presunção.

Conforme estabelecido por esse princípio, mesmo diante de alterações na estrutura jurídica da empresa, os contratos de trabalho já estabelecidos não devem ser afetados. Além disso, uma característica crucial desse princípio é a sua definição do contrato por tempo indeterminado como a norma geral, considerando os contratos por tempo determinado como exceções permitidas apenas em situações previamente estipuladas por lei.

A incorporação desse princípio pode ser observada nos artigos 10 e 448 da CLT, que tratam das modificações na organização da empresa e da transferência de sua propriedade. Segundo esses dispositivos, tais mudanças não devem impactar os direitos já adquiridos e os contratos de trabalho em vigor.

#### 4.1.5 Princípio da razoabilidade

O princípio da razoabilidade, também conhecido como proibição do excesso ou princípio da proporcionalidade, não se limita exclusivamente ao campo do Direito do Trabalho; pelo contrário, é aplicável a todas as áreas do direito. Ele não apenas orienta as relações entre empregado e empregador, mas também influencia o legislador e os juízes, direcionando cada um em sua esfera de atuação a agir com bom senso e coerência. Esse princípio defende que, nas interações humanas, as pessoas devem agir de maneira razoável e proporcional às circunstâncias específicas. Seu objetivo é fornecer um critério comum para resolver disputas que a legislação não conseguiu prever ou para evitar distorções na aplicação da lei. Ele atua como uma restrição a comportamentos excessivamente severos ou inconsistentes.

A aplicação desse princípio é particularmente significativa em decisões relacionadas a penalidades, especialmente em casos que envolvem condenações sujeitas à apreciação judicial, como situações que tratam de indenizações por danos morais. Nessas circunstâncias, o juiz tem a responsabilidade de avaliar a extensão do dano de maneira proporcional à penalidade imposta, conforme estabelecido no art. 944 do Código Civil.

## 5 PEJOTIZAÇÃO

A expressão "PJ", amplamente empregada no contexto brasileiro, tem sua origem na abreviação de "pessoa jurídica" e é frequentemente associada ao fenômeno conhecido como "pejotização".

A pejotização é um fenômeno complexo e controverso no contexto das relações de trabalho contemporâneas. Trata-se de uma prática adotada por empresas que buscam estabelecer uma relação laboral por meio da contratação de serviços de uma pessoa jurídica, evitando, assim, a configuração de uma relação empregatícia tradicional. Essa modalidade, embora tenha se tornado mais prevalente nos dias de hoje, suscita debates intensos no âmbito jurídico, social e econômico. No que tange ao entendimento, cabe reforçar as palavras de Rúbia Zanotelli de Alvarenga ao dizer que:

A pejotização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

A crescente adoção da pejotização reflete uma tendência empresarial em busca de estratégias para redução de custos relacionados às obrigações trabalhistas. Ao optar por contratar profissionais como pessoas jurídicas, as empresas muitas vezes visam minimizar encargos sociais, previdenciários e trabalhistas que seriam aplicáveis em contratações convencionais. Essa prática, entretanto, levanta importantes questionamentos éticos e legais.

Um dos principais desafios associados à pejotização é a precarização das condições de trabalho. Ao formalizar uma relação por meio de contratos de prestação de serviços, a empresa pode, inadvertidamente, transferir para o trabalhador uma série de riscos e responsabilidades antes assumidos pelo empregador. Isso inclui aspectos como a ausência de benefícios trabalhistas, seguro de saúde, férias remuneradas, entre outros direitos garantidos pela legislação trabalhista.

De acordo com o entendimento doutrinário, Luiz Otávio e Eduardo Soares ressaltam que a prática da pejotização foi viabilizada pelo texto do art. 129 da Lei nº 11.196/2005, constando a seguinte redação:

Art. 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.

A promulgação dessa lei, que concedeu a possibilidade de contratar profissionais que desempenham serviços intelectuais sob a forma de pessoas jurídicas, conhecida como pejetização, marcou uma mudança significativa no panorama laboral. Esta modalidade foi inicialmente concebida como uma alternativa flexível para profissionais autônomos que desejavam oferecer seus conhecimentos e habilidades de maneira mais empreendedora, possibilitando a constituição de uma pessoa jurídica para prestação de serviços.

No entanto, ao longo do tempo, evidenciou-se que essa flexibilidade também poderia ser explorada de maneira indevida. Empregadores, muitas vezes visando a redução de custos trabalhistas e encargos sociais, começaram a utilizar a pejetização como uma estratégia para desviar as obrigações típicas de uma relação de emprego. A flexibilidade originalmente concebida para beneficiar os profissionais passou, em alguns casos, a servir como um meio para a precarização das condições de trabalho.

De acordo com Maurício Godinho Delgado:

a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

A pejetização, de acordo com a explicação do professor Leone Pereira, emerge como um conceito que caracteriza uma modalidade de relação de trabalho marcada pela abusividade. Essa prática visa, primordialmente, à redução máxima dos custos associados aos direitos trabalhistas, adotando a estratégia de reconhecer o trabalhador como uma entidade jurídica, ou seja, uma pessoa jurídica. Esse processo, além de representar uma mudança substancial na configuração tradicional do vínculo

empregatício, evidencia uma estratégia empresarial voltada para a contenção de gastos e a flexibilização das relações laborais.

Ao adotar a pejetização, as empresas buscam estabelecer uma dinâmica laboral atípica, na qual o trabalhador é incentivado a constituir sua própria empresa. Isso contrasta com o modelo convencional de contrato de trabalho, caracterizado por uma relação direta entre o empregador e o empregado. Nesse contexto, a dinâmica de negociação se desloca do âmbito individual para uma abordagem mais abrangente, envolvendo negociações empresa a empresa.

A decisão de optar pelo regime de contratação como pessoa jurídica implica na renúncia a uma série de direitos consolidados através de árduas batalhas pelos trabalhadores sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, cabe destacar tal decisão deve ser tomada de forma voluntária, como bem expõe Oliveira, ao dizer que:

Para a existência de uma verdadeira pessoa jurídica é necessária a livre iniciativa em constituí-la, e não uma obrigação imposta por um terceiro (no caso, seu empregador), e também a vontade assumir o risco econômico em criá-la, os lucros e prejuízos entre os sócios. Para o civilista predomina o princípio da autonomia da vontade das partes no ajuste da situação jurídica, algo inconcebível diante do direito laboral. Amauri Mascaro disserta sobre o tema: "... enquanto no direito civil as disposições legais em matéria contratual têm caráter supletivo ou subsidiário, no direito do trabalho têm caráter principal, ao passo que a autonomia da vontade funciona de forma complementar. Invertem-se, portanto, as posições"

Essa mudança de status implica na abdicação de benefícios essenciais, tais como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a contribuição previdenciária ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Ao se tornar uma Pessoa Jurídica, o profissional assume não apenas a responsabilidade de gerir suas obrigações fiscais, mas também de arcar com encargos e obrigações trabalhistas que, sob o regime CLT, são de responsabilidade do empregador. Essas obrigações incluem a ausência de contribuição patronal ao INSS, demandando que o trabalhador, agora como pessoa jurídica, providencie seu próprio plano de previdência para garantir a segurança financeira durante a aposentadoria.

É fundamental destacar que a pejetização, ao ser empregada como uma tática para evitar as obrigações inerentes aos contratos de trabalho tradicionais, está sujeita

à nulidade, conforme estabelece o art. 9º da Consolidação das Lei do Trabalho, *in verbis*: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Essa disposição legal busca preservar a integridade dos princípios trabalhistas, impedindo práticas que busquem contornar ou comprometer os direitos essenciais dos trabalhadores. Ao caracterizar a pejetização como uma potencial fraude, a legislação busca assegurar que a relação de trabalho seja transparente e justa, protegendo os direitos e interesses legítimos dos empregados.

A necessidade de combater a pejetização como uma prática fraudulenta não apenas visa garantir a aplicação efetiva dos direitos trabalhistas, mas também contribui para a manutenção de um ambiente laboral equitativo e ético. A discussão em torno dessa questão ressalta a importância contínua de avaliar e aprimorar a legislação trabalhista, adaptando-a às transformações no mundo do trabalho para assegurar relações empregatícias justas e equitativas.

### **5.1 Pejetização e a reforma trabalhista (lei nº 13.467/17)**

A reforma trabalhista, impulsionada como uma tentativa mais moderna de promover a flexibilização das relações de emprego, teve origem no Projeto de Lei (PL 6717/2016), apresentado pelo então presidente da República, Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016, na Câmara dos Deputados. O projeto foi submetido a votação em 26 de abril de 2017, sendo aprovado com 296 votos favoráveis e 177 votos contrários.

Após a aprovação na Câmara dos Deputados, a proposta seguiu para o Senado, onde tramitou como PLC 38/2017. Em 11 de julho de 2017, obteve novamente aprovação, desta vez com 50 votos favoráveis e 26 votos contrários. Em um desdobramento significativo, o projeto foi sancionado pelo presidente Michel Temer em 13 de julho de 2017, entrando efetivamente em vigor em 11 de novembro de 2017.

Essa reforma representou uma mudança substancial no arcabouço jurídico trabalhista brasileiro, introduzindo uma série de alterações nas normas que regem as relações entre empregadores e empregados. Dentre as principais modificações,

destacam-se questões relacionadas à negociação coletiva, jornada de trabalho, formas de contratação, terceirização e a criação do contrato de trabalho intermitente.

A flexibilização proposta gerou debates acalorados entre defensores e críticos da medida. Enquanto alguns argumentaram que as mudanças eram necessárias para estimular a economia, simplificar o ambiente de negócios e gerar empregos, outros expressaram preocupações quanto à possível precarização das condições de trabalho e à diminuição dos direitos dos trabalhadores.

No âmago de seu conteúdo, a mencionada Lei promoveu uma impressionante quantidade de 117 alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, reconfigurando tanto o direito material quanto o processual do trabalho. Essas mudanças delinearão um panorama marcado por formas de contratação mais precárias e atípicas, constituindo um reordenamento significativo nas relações laborais.

Dentre as transformações substanciais introduzidas, destacam-se as modalidades de contratação mais flexíveis, que, por vezes, resultaram em condições de trabalho menos estáveis e mais suscetíveis a oscilações econômicas. A flexibilização da jornada de trabalho foi outro ponto de alteração significativo, possibilitando acordos individuais que poderiam se distanciar das tradicionais jornadas fixas, o que gerou tanto elogios pela autonomia conferida aos trabalhadores quanto críticas pela possibilidade de exploração.

Além disso, a Lei influenciou diretamente a remuneração, muitas vezes resultando em um rebaixamento das condições salariais, o que gerou debates acirrados sobre a garantia de um salário digno frente às demandas do mercado de trabalho.

As normas de saúde e segurança do trabalho também foram objeto de alteração, suscitando discussões acerca da necessidade de manutenção de padrões rigorosos para garantir ambientes laborais seguros e saudáveis. A fragilização sindical, manifestada na reforma, levantou preocupações sobre a capacidade dos sindicatos de defenderem eficazmente os interesses dos trabalhadores.

Outro ponto de destaque foi a modificação nas regras para negociação coletiva, o que gerou um ambiente mais propício a acordos diretos entre empregadores e empregados, mas, ao mesmo tempo, levantou questionamentos sobre a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores nesses acordos.



Dentre todas as mudanças trazidas pela reforma, a que mais contribui para o avanço da pejetização está disposto no art. 442-B, *in verbis*:

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Do mencionado artigo, podemos discernir uma abordagem particularmente evidente por parte do legislador em relação à corrente que sustenta a ausência de prejuízo ao trabalhador nas situações de pejetização. Essa abordagem fundamenta-se na premissa de que a escolha pela autonomia no desempenho de suas atividades laborais, aliada aos benefícios previdenciários e fiscais decorrentes desse arranjo, suprime a hipossuficiência do trabalhador, além de eliminar a sua subordinação. Argumenta-se, assim, que os benefícios trabalhistas proporcionados por essa modalidade de contratação compensam adequadamente qualquer potencial desvantagem.

Essa perspectiva adotada pelo legislador reflete uma visão que enxerga na pejetização uma forma válida de relação contratual, na qual o trabalhador assume um papel mais independente, podendo, teoricamente, gerir sua atividade laboral de maneira mais autônoma. A justificativa central reside na crença de que essa autonomia conferida ao trabalhador, aliada aos benefícios tributários e previdenciários associados à sua condição de pessoa jurídica, cria um equilíbrio compensatório em relação aos direitos e proteções tradicionalmente vinculados ao emprego regido pela CLT.

## **5.2 Efeitos da pejetização na relação de emprego**

Como anteriormente abordado, é crucial destacar que essa prática não apenas representa uma estratégia para contornar as disposições da legislação trabalhista, mas também se configura como uma manobra que esvazia a aplicação do Direito do Trabalho, comprometendo os princípios e preceitos fundamentais inerentes a esse domínio especializado da ciência jurídica. Ao conferir uma roupagem de relação interempresarial a situações que, na essência, configuram uma relação de emprego

genuína, torna-se patente a presença de má fé e a clara intenção de evitar a conformidade com normas imperativas.

Essa prática dissimulada não apenas mina os alicerces do Direito do Trabalho, mas também lança mão de uma abordagem que busca subverter as salvaguardas destinadas aos trabalhadores, comprometendo a justiça e a equidade nas relações laborais. A artificialidade imposta a essas dinâmicas laborais não apenas desvirtua os propósitos das normativas trabalhistas, mas também contribui para a perpetuação de um ambiente onde a vulnerabilidade do trabalhador é exacerbada em prol de interesses empresariais.

É crucial ressaltar que essa simples modificação na forma de contratação dos funcionários não apenas representa uma alteração superficial, mas acarreta implicações substanciais que comprometem integralmente os direitos consagrados tanto pela legislação trabalhista quanto pela Constituição Federal. Dentre esses direitos, destacam-se elementos fundamentais que asseguram condições dignas e justas para os trabalhadores.

Ao adotar essa abordagem diferenciada, são comprometidos direitos essenciais, como o recebimento do 13º salário, o desfrute de férias remuneradas, a contribuição ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a garantia de uma jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Além disso, são prejudicados direitos relacionados a remuneração adicional por horas extraordinárias, intervalos intra e interjornadas, adicionais por condições de trabalho mais gravosas (noturno, perigoso ou insalubre), descanso semanal remunerado, fornecimento de vale-transporte, irredutibilidade salarial, licenças em casos de ausência ao serviço, aviso prévio, verbas rescisórias e proteção previdenciária, entre outros.

À luz do exposto, a garantia desses direitos torna-se meramente discricionária por parte do empregador, sendo inteiramente facultativa e sujeita à sua vontade arbitrária, pautada por conveniências e interesses pessoais. Essa prerrogativa confere ao empregador a decisão de adotar ou não tais direitos, de maneira subjetiva e alinhada exclusivamente às suas conveniências. Tal abordagem acarreta implicações significativas na dinâmica da relação laboral, gerando um impacto imediato na vida dos trabalhadores, que, desprovidos da proteção legal, tornam-se ainda mais suscetíveis à voracidade do poder capitalista.

A transformação desses direitos em meros favores a critério do empregador desencadeia uma desigualdade substancial no ambiente de trabalho, subvertendo o equilíbrio que deveria ser garantido pela legislação. Essa prática não apenas submete os trabalhadores a uma posição de fragilidade, mas também vulnerabiliza suas condições de vida ao remover as salvaguardas legais concebidas para proteger seus interesses e bem-estar.

Essa transformação na modalidade de contratação, ao privar os trabalhadores desses direitos consagrados, não apenas desequilibra as relações laborais, mas também fere princípios basilares de justiça social e dignidade no ambiente de trabalho. Portanto, é imperativo que haja uma reflexão profunda sobre as repercussões dessa prática, visando a adoção de medidas que assegurem a preservação e a promoção dos direitos trabalhistas como parte integrante do arcabouço legal e constitucional. O respeito à dignidade do trabalhador e a construção de relações laborais justas devem ser prioridades incontestáveis na busca por um ambiente de trabalho saudável e equitativo.

### **5.3 Efeitos da pejetização na esfera previdenciária e penal**

No âmbito do Direito Previdenciário, é crucial ressaltar que a prática da pejetização não apenas afeta os trabalhadores, mas também acarreta prejuízos consideráveis ao erário, uma vez que, ao se configurarem como pessoas jurídicas, esses profissionais deixam de realizar as contribuições previdenciárias que seriam devidas na condição de segurados empregados. Essa mudança de status contributivo implica diretamente em uma diminuição das receitas destinadas à Previdência Social, resultando em uma lesão direta ao orçamento responsável por custear os benefícios de inúmeros cidadãos.

A gravidade desse cenário se intensifica quando contextualizamos a conjuntura de déficit nas contas públicas, fator que recentemente motivou a implementação de reformas na Previdência. A pejetização, ao privar a Previdência Social das contribuições que deveriam ser efetuadas pelos trabalhadores, contribui para a acentuação desse déficit, criando um ciclo de impactos negativos na capacidade do sistema previdenciário em atender às demandas da sociedade.

Assim, além dos efeitos danosos sobre os direitos trabalhistas individuais, a pejetização emerge como um desafio significativo para a sustentabilidade financeira da Previdência Social.

Na esfera do Direito Penal, é imperativo destacar que a prática da pejetização pode caracterizar crimes relevantes relacionados à organização do trabalho. Notadamente, ela pode se configurar como o crime tipificado no art. 203 do Código Penal (CP), que versa sobre a frustração, mediante fraude ou violência, de direito assegurado pela legislação do trabalho. Tal conduta, ao desvirtuar a natureza da relação de emprego e privar o trabalhador de seus direitos legais, pode sujeitar os envolvidos à pena de detenção, variando de um a dois anos, além da imposição de multa.

Além disso, a pejetização também pode se enquadrar no crime contra a fé pública, conforme disposto no art. 297, § 4º do CP, que trata da sonegação dolosa de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Este delito, ao envolver a manipulação fraudulenta de informações laborais, configura uma séria violação à confiança no sistema de registros trabalhistas. A legislação prevê, para essa conduta, a pena de reclusão, variando de dois a seis anos, além da aplicação de multa.

A configuração desses crimes evidencia não apenas a gravidade da pejetização como prática prejudicial ao ordenamento jurídico trabalhista, mas também ressalta a importância de uma atuação efetiva das autoridades competentes na fiscalização e punição de condutas que comprometem a integridade do sistema laboral. Ações enérgicas são essenciais para dissuadir a prática desses atos ilícitos, preservando não apenas os direitos dos trabalhadores, mas também a confiabilidade e a integridade do sistema jurídico como um todo.

#### **5.4 Princípios trabalhistas contra a pejetização**

Como exposto anteriormente, os princípios trabalhistas são fundamentos éticos e jurídicos que orientam as relações entre empregadores e empregados, com o propósito de assegurar condições justas e equitativas no ambiente de trabalho. Esses princípios estão enraizados na ideia de que o trabalho não é apenas uma transação econômica, mas também uma relação social que envolve dignidade, respeito e

proteção aos direitos humanos. Ao serem aplicados, buscam criar um equilíbrio entre o poder do empregador e os direitos do empregado.

A pejetização, por outro lado, representa uma prática abusiva na qual um trabalhador é contratado como uma pessoa jurídica em vez de ser contratado como empregado sob as regras tradicionais da legislação trabalhista, reduzindo, dessa forma, os encargos trabalhistas e as responsabilidades do empregador.

Neste contexto, além da CLT e da Constituição Federal de 1988, os princípios trabalhistas são basilares para que seja concretizada a real proteção aos direitos de empregados que são impulsionados pelos empregadores a prestarem serviços como pessoa jurídica. Dentre a gama de princípios trabalhistas existentes, os princípios da primazia da realidade e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas são decisórios para frear o avanço da pejetização.

#### 5.4.1 Princípio Da Irrenunciabilidade Dos Direitos Trabalhistas

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas estabelece que os direitos reconhecidos aos trabalhadores por meio da legislação trabalhista não podem ser livremente renunciados ou negociados pelas partes envolvidas. Em outras palavras, as normas trabalhistas são consideradas de ordem pública e, portanto, não podem ser afastadas por vontade das partes.

Quando as empresas utilizam a pejetização, estão, na prática, buscando burlar as normas trabalhistas ao contratar trabalhadores como prestadores de serviços autônomos, muitas vezes sob a forma de pessoa jurídica (PJ), em vez de estabelecer uma relação formal de emprego.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas impede que as partes, neste caso, empregadores e trabalhadores, negociem ou renunciem a direitos essenciais garantidos pela legislação trabalhista. Isso significa que, mesmo que um contrato formal indique uma relação de prestação de serviços autônomos, se a realidade da relação de trabalho caracterizar uma relação de emprego, a legislação trabalhista deve prevalecer.

O combate à pejetização envolve a aplicação rigorosa desse princípio, assegurando que os trabalhadores recebam todos os direitos e benefícios a que têm direito, como salário mínimo, horas extras, férias remuneradas, entre outros. A Justiça

do Trabalho pode ser acionada para reverter a pejetização e reconhecer a existência de um vínculo empregatício, garantindo assim a proteção dos direitos trabalhistas.

A ideia por trás da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é assegurar que os trabalhadores tenham garantias mínimas em suas relações de trabalho, contribuindo para a manutenção de padrões dignos e justos nas condições laborais. Essa proteção visa equilibrar o poder entre empregadores e empregados.

#### 5.4.2 Princípio Da Primazia Da Realidade

O princípio da primazia da realidade é um conceito fundamental no Direito do Trabalho. Ele estabelece que, em situações envolvendo uma relação de trabalho, a realidade dos fatos deve prevalecer sobre a forma ou a denominação que as partes envolvidas atribuem ao vínculo. Em outras palavras, a legislação trabalhista leva em consideração a substância da relação, em detrimento da aparência formal. Neste sentido, Alice Monteiro de Barros expõe que:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial.

Esse princípio é essencial para evitar que o empregador utilize artifícios contratuais ou formais para mascarar a real natureza do vínculo de trabalho. Por exemplo, mesmo que um contrato seja celebrado como prestação de serviços autônomos, como ocorre na pejetização, se na prática houver subordinação, habitualidade, pessoalidade e pagamento de salário, a Justiça do Trabalho pode reconhecer a existência de um vínculo empregatício.

Portanto, o princípio da primazia da realidade visa garantir que as relações de trabalho sejam tratadas de acordo com sua verdadeira natureza, protegendo os direitos dos trabalhadores e evitando abusos por parte dos empregadores.

## 6 ANÁLISE DE CASOS

A abordagem frequente do tema da pejetização nas sentenças, acórdãos e decisões do Poder Judiciário ressalta a abrangência e a significativa repercussão dessa prática no universo trabalhista. Uma análise aprofundada da jurisprudência revela não apenas a recorrência do tema, mas também a complexidade dos casos envolvendo contratações sob a forma de pessoa jurídica.

A pesquisa realizada com base na jurisprudência dos tribunais evidencia a diversidade de menções e casos que envolvem a pejetização, indicando que sua influência é mais ampla do que inicialmente se pode imaginar. Essa constatação reforça a necessidade de uma atenção contínua e aprofundada por parte do Poder Judiciário na abordagem dessas situações que envolvem relações de trabalho dissimuladas.

É imperativo destacar o papel crucial desempenhado pela Justiça do Trabalho na condução dessas questões. Em um contexto socioeconômico onde há uma tendência de relativização das garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo, o Judiciário mantém-se como uma instância vital na coibição de práticas fraudulentas. A declaração da condição de empregados para aqueles que são contratados inicialmente como pessoa jurídica destaca o compromisso em preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Enfrentar as violações das normas laborais ao longo do contrato de trabalho é uma tarefa complexa, e a Justiça do Trabalho se posiciona como uma instância de proteção e reparação. A decisão de reconhecer a condição de empregado em situações de pejetização não apenas corrige injustiças individuais, mas também contribui para estabelecer jurisprudência que reforça a importância da legislação trabalhista e seus princípios fundamentais.

Assim, a atuação diligente do Poder Judiciário, especialmente da Justiça do Trabalho, não só reflete a sensibilidade para as nuances das relações laborais contemporâneas, mas também demonstra um compromisso sólido com a preservação dos direitos dos trabalhadores, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

## 6.1 Procedentes

Ao realizar a seleção dos julgados, foram adotados critérios estratégicos que visam fornecer informações relevantes e atualizadas. A escolha considerou, primordialmente, a data de julgamento, priorizando decisões recentes para refletir a jurisprudência mais atualizada. Essa abordagem assegura que seja possível o acesso à conteúdos jurídicos que estejam alinhados com o cenário legal mais recente.

Além disso, a praticidade na consulta foi um fator determinante na seleção dos julgados. A busca por decisões judiciais foi orientada pela facilidade e eficiência ao acessar os sites dos tribunais, garantindo uma experiência ágil e direcionada aos interesses específicos dos usuários.

Dessa forma, a combinação desses critérios visa proporcionar uma compilação de julgados que não apenas reflita a atualidade do contexto jurídico, mas também ofereça uma experiência de pesquisa eficaz e acessível para aqueles que buscam informações jurídicas pertinentes.

A decisão judicial a seguir julgou procedente o reconhecimento de vínculo empregatício foi a do Processo n.º 1000386-04.2020.5.02.0043, do TRT-2. A ementa foi a seguinte:

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "PEJOTIZAÇÃO". Para caracterização do vínculo empregatício mister a presença, em conjunto, dos cinco elementos fático-jurídicos, nos termos dos artigos 2º e 3º, ambos da CLT. Uma vez admitida a prestação de serviços, ainda que sob rotulação jurídica diversa, cabe à reclamada o ônus de demonstrar os fatos modificativos e/ou impeditivos da relação empregatícia. Não comprovadas as alegações por esta, é patente a ilicitude da contratação da demandante por meio de pessoa jurídica, tratando-se, pois, de caso de "pejotização". Incólume, pois, o reconhecimento do vínculo empregatício com a ré, como deferido na decisão recorrida. Nego provimento ao apelo da ré. (TRT-2 10003860420205020043 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 24/03/2022)

Nesse voto, o relator destacou que para a caracterização do vínculo empregatício é necessária a presença de cinco elementos fático-jurídicos (arts. 2º e 3º da CLT), além de enfatizar que uma vez admitida a prestação de serviços, mesmo sob uma rotulação jurídica diferente, cabe à reclamada o ônus de demonstrar fatos modificativos ou impeditivos da relação empregatícia. Considerou, ainda, que não



sendo comprovadas as alegações da reclamada, o reconhecimento do vínculo empregatício é justificado, caracterizando o caso como “pejotização”.

Ao analisar o conjunto probatório, o relator ressaltou que essa análise, especialmente a prova oral, levou o juízo a reconhecer o vínculo empregatício, no que destaca o depoimento de uma testemunha que comprovou a subordinação do reclamante ao gerente da área de T.I. das reclamadas e a prática de contratar empregados como pessoa jurídica para fraudar direitos trabalhistas.

Quanto ao ônus da prova, lembra que diante da admissão da prestação de serviços, o ônus probatório recai sobre as reclamadas para demonstrar fatos modificativos ou impeditivos, de acordo com os arts. 818 da CLT e 373 do CPC, além de citar jurisprudência para reforçar que cabe à reclamada demonstrar as condições informadas sobre o trabalho.

Ao analisar os elementos do vínculo empregatício, o relator destaca que todos foram evidenciados, caracterizando a relação de emprego e reforçou que não há verbas rescisórias incontroversas a serem quitadas na primeira audiência, afastando a aplicação da multa do art. 467 da CLT. Porém, reconheceu a aplicação da multa do art. 477 da CLT devido ao inadimplemento das verbas e à ausência de entrega de documentos.

Em relação à redução salarial, o relator rejeitou a alegação das reclamadas, argumentando que não apresentaram prova da efetiva redução dos serviços prestados e que as notas fiscais não são suficientes para respaldar essa alegação e, em sede de danos morais, o relator acatou o argumento das reclamadas, considerando que não há indícios de dano moral pela ausência de reconhecimento do vínculo empregatício.

Foi negado o pedido de participação nos lucros e resultados sob o fundamento de que o pedido de recuperação judicial feito por elas não é suficiente para comprovar a inexistência de lucro nos anos mencionados e, acerca da justiça gratuita, o relator manteve a decisão de conceder a isenção, argumentando que a declaração de insuficiência de recursos feita pelo autor é suficiente para sua concessão.

No recurso adesivo, o relator manteve a decisão de rejeitar o pedido do autor quanto à multa normativa, argumentando que as planilhas apresentadas não mostram o atraso mês a mês, conforme exigido pela cláusula da Convenção Coletiva de

Trabalho e, por fim, o relator conclui mencionando que todos os elementos necessários ao prequestionamento foram expressamente indicados.

Outro julgado importante é o do processo n.º 0010329-59.2021.5.03.0153, do TRT-3:

VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". ARTIGO 9º DA CLT. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. No presente caso, a "pejotização" foi utilizada para burlar o cumprimento dos direitos trabalhistas devidos ao empregado, que foi induzido a constituir pessoa jurídica para firmar contrato de prestação de serviços com a empregadora/contratante. Trata-se de tentativa de dissimulação da relação de emprego existente entre o autor e a primeira ré, o que não se admite no ordenamento jurídico pátrio, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. (TRT-3 - RO: 00103295920215030153 MG 0010329-59.2021.5.03.0153, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 18/02/2022, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 22/02/2022.)

Nesse caso, o reclamante alegou que a empresa o induziu a constituir uma pessoa jurídica (MEI) para firmar um contrato de prestação de serviços, configurando a pejotização.

A reclamada alegou incompetência territorial, defendendo que o foro adequado seria Nova Serrana/MG e o relator rejeitou a preliminar, destacando que, segundo a CLT, o empregado tem o direito de ajuizar a reclamação no local onde prestou os serviços e, como o reclamante trabalhou em Boa Esperança/MG, dentro da jurisdição da Vara de Varginha, a competência era adequada.

A empresa também alegou a inépcia da inicial, argumentando que o reclamante não formulou pedido específico de reconhecimento de vínculo, no que o relator considerou que a CLT exige apenas a apresentação de pedidos certos, determinados e com a indicação do valor, não sendo necessário a prévia liquidação. Na inicial, o reclamante mencionou a pejotização e pleiteou verbas rescisórias e danos extrapatrimoniais, cumprindo os requisitos necessários.

A reclamada contestou a existência do vínculo empregatício, argumentando que a prova dos autos demonstrava contratação de serviços autônomos e, por sua vez, destacou o relator que a pejotização é utilizada como fraude para burlar direitos trabalhistas, sendo considerada ilícita. Utilizou o princípio da primazia da realidade sobre a forma, aplicando-o nesse caso, e a decisão foi baseada assim como o outro julgado, na prova oral, que evidenciou a subordinação do reclamante ao encarregado da obra.

Seguindo a Súmula nº 462 do TST, o TRT-3 entendeu que a circunstância de o reconhecimento do vínculo ter ocorrido apenas em juízo não afasta a incidência da multa do art. 477 da CLT e, assim, concedeu parcial provimento ao recurso do reclamante para condenar a empresa ao pagamento da multa. Por fim, o reclamante requereu indenização por danos morais, alegando que a empresa o obrigou a registrar a MEI, invadindo sua privacidade, e o Tribunal concluiu que não houve demonstração de constrangimento ou assédio na formação da MEI, negando provimento ao pedido de danos morais.

Por fim, temos o processo nº 1001262-44.2019.5.02.0705 que considerou procedente o caso:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SÚMULA 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT, atento à correta distribuição do ônus da prova, concluiu, com base no exame dos elementos de prova, notadamente a testemunhal e a documental, pela existência dos requisitos caracterizados da relação de emprego, conforme prescrevem os arts. 2º e 3º da CLT, razão pela qual manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Pontuou para tanto que, além da subordinação estrutural, "Restaram incontroversos, ainda, a onerosidade, conforme se verifica das notas fiscais emitidas pelo autor juntadas aos autos, bem como a pessoalidade e habitualidade, consoante se verifica do depoimento do preposto (fl. 1596), que afirmou que o autor comparecia às dependências da ré. E a subordinação 'subjéctiva', elemento dístico da relação de emprego, também restou cabalmente demonstrada". O Colegiado de origem acresceu, ainda, que ficou caracterizado, na hipótese, o fenômeno da "pejotização", "com o verdadeiro intuito de precarizar a relação de trabalho e se esquivar de arcar com o pagamento dos encargos trabalhistas (art. 9º da CLT)". Nesse contexto, uma conclusão diversa desta Corte, contrariando aquela contida no v. acórdão regional, demandaria o reexame do conjunto probatório, atraindo o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, segundo a qual é "Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, ' b ' , da CLT) para reexame de fatos e provas", o que inviabiliza o exame da própria matéria de fundo veiculada no recurso de revista. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Agravo não provido, com determinação de baixa dos autos à origem. (TST - Ag: 10012624420195020705, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 30/06/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 02/07/2021)

O acórdão trata de um agravo interposto contra decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista, envolvendo a empresa TIM S/A como agravante e Flávio Arruda como agravado. A decisão agravada negou

seguimento ao recurso, afirmando que a matéria tratada no acórdão regional reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, encontra óbice na Súmula nº 126 do TST, que estabelece a impossibilidade de reexame de fatos e provas em recurso de revista.

O relator, ao analisar o mérito, destaca a inconstitucionalidade do art. 896-A, §5º, da CLT, declarada pelo pleno do TST em 2020, com ressalva de entendimento pessoal e, em seguida, aborda a questão da pejetização e do reconhecimento do vínculo de emprego. O TRT reconheceu a existência de subordinação estrutural, onerosidade, pessoalidade e habitualidade na relação de trabalho entre as partes e, além disso, afirmou que a chamada “pejetização” foi utilizada com o verdadeiro intuito de precarizar a relação de emprego e evitar o pagamento de encargos trabalhistas.

## 6.2 Improcedentes

Como todo tema atual, não há uma pacificação completa sobre ele no mundo jurídico. Portanto, também há decisões judiciais negando o reconhecimento do vínculo empregatício, ou até mesmo tendo consciência dos requisitos, analisando-os e não os encontrando nas situações fáticas narradas aos tribunais.

Um exemplo disto é o processo n.º 0000695-02.2020.5.12.0031 do TST, que trata de um agravo em recurso de revista interposto pelo reclamante, que pleiteava o reconhecimento do vínculo do empregado em situação de pejetização. O Tribunal Regional havia decidido contra o reconhecimento do vínculo, e o acórdão do TST manteve essa decisão:

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PEJOTIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. DECISÃO CONFORME TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF . I . Na decisão agravada, ao se prover o recurso do reclamado, foi afastado o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes, à luz do que restou decidido pelo STF no Tema 725 de repercussão geral. II. Com efeito, no acórdão regional recorrido foi mantido o reconhecimento do vínculo de emprego entre os litigantes, muito embora tivesse o reclamante inscrição como pessoa jurídica, tendo figurado, inclusive, no quadro societário do demandado. III . O principal fundamento para o reconhecimento do vínculo pela Corte de origem, afastado na decisão agravada, foi o de que "o conjunto probatório demonstrou a existência de subordinação nas atividades do obreiro" . No entanto, a subordinação jurídica decorre do poder hierárquico do empregador - inerente à relação de emprego -, e se desdobra nos poderes (i) diretivo, (ii) fiscalizatório, (iii) regulamentar e (iv) disciplinar. Somente com a convergência concreta de todos os elementos do poder hierárquico é

possível configurar a subordinação jurídica, admitindo-se a existência latente do poder disciplinar, cuja manifestação pressupõe falta do empregado. No caso dos autos, a subordinação informada no acórdão regional é a estrutural, que nada mais é do que a colocação do prestador de serviços na estrutura da empresa. Essa subordinação, por si só, não desencadeia o vínculo, pois presente em outras modalidades de trabalho. IV . Ademais, em relação ao Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral, aplicado na decisão agravada, importa observar que, em recente julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela licitude da terceirização por "pejotização", ante a inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais ( 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). V. Desse modo, não há de se falar em reconhecimento de vínculo de emprego em razão da existência de terceirização por "pejotização". VI . Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. VII . Agravo de que se conhece e a que se nega provimento . (TST - Ag-RR: 00006950220205120031, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 30/05/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023)

Inicialmente, o relator destaca que a situação analisada refere-se ao Tema nº 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF, que considerou lícita a terceirização entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas e, ainda, argumentou que a subordinação informada no acórdão regional é a estrutural, que é a colocação do prestador de serviços na estrutura da empresa, mas destacou que essa subordinação, por si só, não desencadeia o vínculo. Além disso, salientou que a subordinação jurídica decorre do poder hierárquico do empregador e se desdobra em poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar.

O acórdão analisou a prova documental, destacando que o reclamante inicialmente foi admitido por contrato de trabalho, depois passou a prestar serviços como autônomo e, por fim, foi admitido como sócio e refere-se às testemunhas que afirmaram sobre a divisão de tarefas no posto de gasolina e a subordinação do reclamante.

Foram utilizadas como jurisprudência decisões recentes do STF que reconheceram a licitude da terceirização por pejotização, especialmente a Rcl nº 47843 AgR, que afirma ser lícita a terceirização de atividade-fim por profissionais liberais e ainda foi ressaltada a tese jurídica fixada pelo STF acerca da terceirização no Tema nº 725, supracitado, que afirma o mesmo. Um princípio também utilizado pelo reclamante foi o princípio da primazia da realidade sobre a forma, tendo em vista que a ré utilizou contratos de forma irregular para simular e ocultar a real situação jurídica, e foi mencionada a responsabilidade subsidiária da empresa contratante,

conforme jurisprudência do STF mas, por fim, o TST concluiu que diante dessas decisões e da inexistência de irregularidade na contratação por pejetização, não há fundamento para o reconhecimento do vínculo de emprego.

Outro julgado improcedente foi o processo n.º 0010954-64.2017.5.15.0003 do TRT-15, que se trata de um recurso ordinário contra sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba. O magistrado julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial, que visavam o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.

O reclamante argumenta contra a decisão, alegando que a sentença foi equivocada ao declarar a inexistência de vínculo de emprego entre as partes, sustentando que todos os requisitos da relação de emprego estavam presentes, destacando a total dependência financeira, a imposição de condições pela empresa reclamada para a contratação e a utilização de uma pessoa jurídica sem atividade como forma de pejetização.

O relator, ao analisar o recurso, inicia ressaltando que para o reconhecimento da relação de emprego, é necessário que estejam presentes todos os requisitos estabelecidos pelos arts. 2º e 3º da CLT, que tratam da pessoalidade, da não eventualidade, da onerosidade e da subordinação, ainda destacando que o contrato de trabalho é um “contrato-realidade”, sendo o princípio da primazia da realidade fundamental para o Direito Trabalhista, prevalecendo a realidade dos fatos sobre as formas e documentos.

Reforça, ainda, a tese de que a relação entre as partes não se enquadra na pejetização, citando elementos como a abertura da pessoa jurídica antes do início do suposto vínculo de emprego, a confissão do reclamante de que firmou o contrato livremente e a autonomia exercida pelo reclamante em sua prestação de serviços.

O acórdão destaca também que a prova oral evidenciou a autonomia do reclamante, que comparecia poucas vezes à empresa reclamada, elaborava seu roteiro de visitas e não tinha controle de jornada, ressaltando que a inexistência de subordinação é evidente, caracterizando o reclamante como “patrão de si mesmo”.

Quanto aos elementos indiciários apontados pelo reclamante, como fornecimento de celular e veículo, o relator argumentou que não são suficientes para contrapor as evidências de autonomia, principalmente considerando a profissão do reclamante e práticas comuns a profissionais autônomos ou liberais associados a empresas. Finalmente, o relator rejeita o recurso do reclamante, mantendo a

improcedência das pretensões relacionadas ao reconhecimento do vínculo de emprego e aos demais títulos decorrentes e, quanto ao recurso adesivo da reclamada, que alegava cerceamento de defesa, o relator nega provimento, considerando que o recurso do reclamante não foi provido.

Enfim, outra decisão que julgou improcedente o requerimento de reconhecimento de vínculo de emprego foi a do processo nº 1000870-95.2019.5.02.0320:

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. FATO NÃO COMPROVADO. AUSENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º, CLT. SENTENÇA MANTIDA. O reconhecimento do vínculo empregatício depende do preenchimento concomitante dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, que são: habitualidade ou não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. A ausência de qualquer um deles afasta a relação de emprego. A reclamante não se desincumbiu satisfatoriamente do ônus probatório que lhe cabia, pois, no caso em tela, observa-se a inexistência de subordinação, requisito essencial à relação empregatícia. Sentença mantida. (TRT-2 10008709520195020320 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 01/06/2021)

Nesse caso, o relator destacou que a reclamante tinha o ônus de comprovar suas alegações, conforme arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, porém, ressaltou que ela não produziu qualquer prova da coação alegada ou da constituição da pessoa jurídica. Mencionou, ainda, os requisitos previstos no art. 3º da CLT, enfatizando que a ausência de qualquer um desses requisitos afasta a configuração do vínculo empregatício.

Destacou que, entre os elementos caracterizadores da relação empregatícia, a subordinação é considerada o elemento qualificador por excelência e sublinhou que a reclamante não conseguiu comprovar a subordinação, elemento essencial pra comprovar seu pleito. Ainda ressaltou que a prova testemunhal apresentada não foi suficiente: nem a reclamante e nem sua testemunha souberam informar claramente para quem o médico em questão prestava serviços, o que contribuiu para a conclusão de que não havia subordinação direta da reclamante à primeira ré.

Além disso, para finalizar, o relator ressaltou que a reclamante tinha a liberdade de escolher os dias em que desejava prestar serviço, indicando uma autonomia incompatível com a subordinação típica de uma relação de emprego.

## 7 CONCLUSÃO

Diante do panorama apresentado, torna-se evidente que a prática da pejetização tem se disseminado de maneira alarmante no mercado de trabalho, gerando implicações desfavoráveis para os trabalhadores. A terceirização entre pessoas jurídicas distintas, mesmo sendo reconhecida como lícita pelo Supremo Tribunal Federal (STF), traz consigo o desafio de preservar a essência da relação de emprego.

É imprescindível destacar que a subordinação jurídica, elemento essencial na caracterização do vínculo empregatício, provém do poder hierárquico do empregador, expressando-se por meio dos poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar. Nesse contexto, os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) configuram-se como requisitos fundamentais para a identificação desse vínculo, assegurando a proteção dos direitos trabalhistas.

Ademais, o artigo 9º da CLT emerge como uma ferramenta fundamental no enfrentamento à fraude da pejetização, desempenhando um papel de extrema relevância na preservação da integridade das relações de trabalho. Sua aplicação estratégica visa coibir a manipulação de contratos de prestação de serviço que, muitas vezes, são utilizados de maneira indevida para dissimular a verdadeira natureza de uma relação de emprego. A importância desse dispositivo transcende o âmbito jurídico, permeando também a esfera ética das relações de trabalho. Ele se coloca como um mecanismo efetivo de combate à precarização laboral, resguardando os direitos e a dignidade dos trabalhadores que, por vezes, encontram-se em situações vulneráveis devido à prática da pejetização. Sua aplicação eficaz não apenas atua como um freio contra a crescente tendência de subversão da legislação trabalhista, mas também contribui para a promoção de ambientes laborais justos e equitativos.

É imperativo que os trabalhadores estejam plenamente cientes de seus direitos e capacitados para discernir se estão sendo vítimas da pejetização. Identificar corretamente a subordinação jurídica torna-se, assim, um elemento crucial para garantir a proteção dos direitos trabalhistas. Em caso de constatação de uma relação de emprego encoberta por contratos de prestação de serviço, os trabalhadores têm o direito legítimo de buscar amparo legal, visando o reconhecimento de seus direitos e a correção da situação.



Fomentar a conscientização dos trabalhadores sobre as nuances da pejotização e os potenciais riscos associados a esse fenômeno é uma medida que transcende o âmbito individual, tornando-se uma necessidade premente em prol do equilíbrio e da justiça no cenário laboral. Nesse sentido, é imperativo desenvolver iniciativas educativas e informativas que capacitem os profissionais a compreenderem as complexidades da pejotização, capacitando-os a reconhecerem sinais de potenciais irregularidades em suas relações de trabalho.

Paralelamente, a atenção das instâncias jurídicas, dos órgãos reguladores e da sociedade como um todo deve ser incisiva no acompanhamento da evolução dessas práticas no mercado de trabalho. A constante vigilância é crucial para identificar novas estratégias que possam surgir com o intuito de contornar as leis trabalhistas e explorar lacunas que possam comprometer a integridade dos direitos dos trabalhadores. A colaboração efetiva entre essas entidades é essencial para desenvolver e implementar políticas públicas que visem coibir abusos e garantir relações laborais justas e equitativas.

## 8 REFERÊNCIAS

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do trabalho esquematizado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A pejotização como fraude à legislação trabalhista**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica, 2009

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **“Pejotização e a precarização das relações de emprego”**. In: **Jus Navigandi**, 31 de janeiro 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>> Acesso em: 29 out. 2023.

TRT-2/SP. Recurso Ordinário: RO 1000386-04.2020.5.02.0043. Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 24/03/2022. JusBrasil, 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1435402599>> Acesso em: 15 de novembro de 2023.

TRT-3/MG. Recurso Ordinário: RO 0010329-59.2021.5.03.0153, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 18/02/2022, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 22/02/2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1391084506>> Acesso em: 15 de novembro de 2023.

TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Ag: 1001262-44.2019.5.02.0705, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 30/06/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 02/07/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1240789693>> Acesso em: 17 de novembro de 2023.

TST. Ag-RR: 0000695-02.2020.5.12.0031, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 30/05/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1853386959>> Acesso em: 18 de novembro de 2023.

TRT-2/SP. 1000870-95.2019.5.02.0320, Relator: Sergio Roberto Rodrigues, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 01/06/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1225139388>> Acesso em: 18 de novembro de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília,DF, outubro de 2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html)>. Acesso em: 15 de agosto de 2023.

BRASIL. Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005. Brasília, DF, novembro de 2005. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm)>. Acesso em: 10 de outubro de 2023.