

# A PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

*HIRING FREE OF LABOR RIGHTS ON LABOR LAW*

*LA PEJOTIZACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO*

Monika Caetano<sup>1</sup>

## Resumo

O presente artigo analisa o fenômeno da pejetização no direito do trabalho após a reforma trabalhista de 2017, delimitando o vínculo empregatício e identificando os limites entre terceirização e pejetização. A pejetização é uma fraude trabalhista utilizada pelas empresas para reduzir os encargos, prometendo a seus contratados um aumento significativo na remuneração. O empregador obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, assim ele não realiza um contrato trabalhista, mas sim um contrato civil ou comercial, sem vínculo empregatício. Com esse contrato, o trabalhador não estará protegido pelas leis trabalhistas e não terá direito a horas extras, intervalos remunerados, férias, décimo-terceiro salário, direitos previdenciários, entre outros benefícios. Portanto, é pertinente a análise dessa fraude, a fim de proteger os direitos dos trabalhadores. Para isso, fez-se necessário à pesquisa utilizar método dedutivo, por meio de revisão bibliográfica, e levantamento de dados por meio de pesquisas jurisprudenciais.

**Palavras-chave:** pejetização; terceirização; flexibilização; fraude trabalhista.

## Abstract

This paper analyzes the phenomenon of free of labor rights hiring after the 2017 labor reform, describes this form of employment relationship, and identifies the limits of outsourcing and 'pejetização' (free of labor rights hiring), which is a labor scam used by enterprises to reduce taxes by promising their workers a substantial wage increase. The employer forces the worker to form a legal entity so that he doesn't sign a labor contract, but only a business contract without any employment relationship. With this contract, the worker is not protected by the labor laws and has no right to overtime payments, paid breaks, vacations, thirteenth salary, social security rights, or any other rights. It is relevant to analyze this fraud with the intention of protecting the rights of the workers. This study used a deductive methodology, with bibliographic research and data collection on legal cases.

**Keywords:** hiring free of labor rights; outsourcing; flexibilization; labor fraud.

## Resumen

El presente artículo analiza el fenómeno de la 'pejetización' (contratación de individuos como persona jurídica) en el derecho del trabajo tras la reforma laboral de 2017, delimitando el vínculo de empleo e identificando los límites entre tercerización y pejetización. La pejetización es un fraude laboral utilizado por las empresas para reducir los gastos, prometiendo a sus contratados un aumento significativo en la remuneración. El empleador obliga al trabajador a constituir persona jurídica, y por ende no realiza un contrato laboral, sino uno civil o comercial, sin vínculo de empleo. Con tal contrato, el trabajador no estará protegido por las leyes laborales y no tendrá derecho a horas extras, pausas remuneradas, vacaciones, décimo tercer sueldo, derechos previsionales, entre otros beneficios. Por lo tanto, es pertinente el análisis de ese fraude, a fin de proteger los derechos de los trabajadores. Para ello, se hizo necesario a la investigación utilizar método dedutivo, por medio de revisión bibliográfica, y recopilación de datos por medio de investigaciones jurisprudenciales.

**Palabras clave:** pejetización; tercerización; flexibilización; fraude laboral.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Internacional (UNINTER). E-mail: monika\_caetano@hotmail.com

## **1 Introdução**

O presente estudo analisa a pejotização no direito do trabalho. A reforma trabalhista (Brasil, 2017), em vigor desde 11 de novembro de 2017, trouxe várias mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); entre elas, possibilitou a terceirização de atividades meio e atividades fim da empresa, mesmo que consideradas essenciais.

A terceirização é uma relação jurídica contratual de natureza civil, enquanto a relação de emprego é uma a relação jurídica disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho e originada pelo trabalho não eventual (habitualidade) e subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração (onerosidade).

Neste contexto, a constituição de pessoa jurídica tornou-se indispensável para a prestação de serviços, tornando-se, muitas vezes, a forma de um indivíduo ser inserido no mercado de trabalho. O artigo tem como temática principal o fenômeno da pejotização, buscando compreender como o direito do trabalho está sendo aplicado em casos concretos com essa temática.

O artigo é parte da pesquisa realizada para o Programa de Graduação em Direito do Centro Universitário Internacional (UNINTER). Trata-se de uma pesquisa onde se utilizou o método dedutivo, por meio de revisão bibliográfica, através de pesquisas sobre a terceirização após a reforma trabalhista, a pejotização e fraude às relações de emprego. Houve também o levantamento de dados por meio de pesquisas jurisprudenciais e casos concretos após a reforma trabalhista de 2017.

O trabalho possui a estrutura em capítulos. O segundo capítulo conceitua a relação de trabalho e suas formas, a relação de emprego com seus requisitos e a reforma trabalhista. O terceiro capítulo conceitua a pejotização, a terceirização e a flexibilização das leis trabalhistas, as consequências da pejotização e o reconhecimento do vínculo empregatício. O quarto capítulo trata da análise de casos.

## **2 Relação de trabalho x relação de emprego**

Existem várias teorias para denominar a relação de trabalho e a relação de emprego. A teoria contratualista defende que relação de emprego é um vínculo jurídico em que uma pessoa natural presta serviços a outrem mediante contrato e pagamento de uma contraprestação, enquanto relação de trabalho é um termo genérico de uma relação que não resulta de contrato. Essa teoria defende que o contrato é que dá origem à relação empregatícia. Conforme observa

Carlos Bezerra Leite: “Se anticontratuista, dirá que a relação de emprego é que instaura o vínculo entre empregado e empregador. Se contratualista, como nós, sustentará que o contrato é que dá origem à relação empregatícia” (Leite, 2021, p. 91).

A prestação de serviços está normatizada na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, em seu art. 4º A:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (Brasil, 1974).

E reafirmada em seu art. 5º A: “a contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” (Brasil, 1974). Assim, torna-se importante destacar o conceito de relação de trabalho.

## 2.1 Conceito de relação de trabalho

A relação de trabalho é definida pela forma de contratação de energia do trabalho que seja admitida juridicamente (prevista em lei, ou não vedada em lei). Existe distinções entre a relação de trabalho e a relação de emprego: A relação de trabalho é gênero; a relação de emprego é espécie. “Por este motivo, é verdadeira a assertiva segundo a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego” (Resende, 2020, p. 74).

A relação de trabalho é um gênero composto por várias formas de trabalho exercidas por um trabalhador, entre elas: trabalhador autônomo; trabalhador eventual; trabalhador avulso; trabalhador voluntário; trabalhador institucional; estagiário; trabalhador cooperativado, trabalhador empregado etc. (Leite, 2021, p. 91). O sistema protetivo previsto na CLT é para trabalhadores subordinados em relação de emprego (Resende, 2020, p. 75).

### 2.1.1 Trabalho autônomo

O trabalhador autônomo é aquele que não é subordinado. Desenvolve as suas atividades por conta própria — mesmo que preste serviço de forma pessoal, onerosa e exclusiva, não será protegido pelas leis trabalhistas, mas pelo Código Civil, por meio de contrato de prestação de serviços, regulados pelos artigos 593 a 609 (Brasil, 2002).

Para a descaracterização do trabalho autônomo é preciso mais do que provar o requisito da subordinação. A subordinação precisa ser objetiva, conforme Adriana Calvo:

A subordinação jurídica é de forma objetiva e jamais subjetiva. Na forma objetiva, ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. De forma subjetiva, compreende-se a subordinação como aquela atuante na pessoa do trabalhador (Calvo, 2022, p. 26).

O contrato de prestação de serviços não poderá ultrapassar o limite de 4 anos, conforme o artigo 598 do Código Civil. A resolução contratual poderá ocorrer mediante aviso prévio (Brasil, 2002). Em 2004, a Emenda Constitucional 45, que modificou o artigo 114, incisos I e IX da CF, definiu que a justiça do trabalho é competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, bem como outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da Lei (Brasil, 2004).

Em 2017, a Reforma Trabalhista incluiu o artigo 442-B na CLT: “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” (Brasil, 2017). Existe também o trabalho parassubordinado, prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação, comumente praticado por profissionais liberais, representação comercial e outras atividades atípicas. Já o subordinado se encontra entre a categoria autônomo e subordinado, atingindo os trabalhadores que não se enquadram nas modalidades tradicionais (Leite, 2021, p. 97).

### 2.1.2 Trabalho eventual

Entende-se como trabalhador eventual aquele que presta serviço de forma esporádica, episódica, onde a repetição é imprevisível. É um trabalho descontinuado, não é a única fonte de trabalho do trabalhador e possui curta duração. Conforme Leite, “eventual é o trabalhador subordinado atípico, que presta serviços em caráter transitório, acidental, isto é, não há exigência permanente dos seus serviços pelo tomador” (Leite, 2021, p. 103). Os serviços por ele prestados não são essenciais ou complementares para a empresa.

### 2.1.3 Trabalho avulso

O trabalho avulso, ainda que subordinado, é atípico. O trabalhador não é inserido na empresa. A doutrina considera que apenas alguns cargos fazem parte dessa categoria: trabalhadores da orla marítima e boias frias recrutados por turnos, sem representação sindical.

Bezerra Leite conceitua o trabalho avulso como “trabalhador subordinado atípico que, de forma descontínua, presta serviço essencial e complementar à atividade da empresa, mas sem inserir-se na sua organização” (Leite, 2021, p. 103).

#### 2.1.4 Trabalho voluntário

O regramento do trabalho voluntário está previsto no artigo 1º da Lei nº 9.608/1998: “[...] a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa” (Brasil, 1998). No trabalho voluntário não existe onerosidade, o trabalhador presta o serviço de forma benevolente.

#### 2.1.5 Trabalho institucional

O trabalho institucional é aquele com vínculo estatutário, executado pelos servidores públicos e regido pelo direito administrativo. Conforme indica Ricardo Resende: “não se aplicam aos servidores públicos estatutários as normas de proteção ao empregado, e sim as normas próprias previstas nos estatutos, os quais impõem aos servidores públicos regimes jurídicos diferenciados” (Resende, 2020, p. 100).

#### 2.1.6 Estágio

O estágio é um ato educativo supervisionado para estudantes, possuindo previsão legal na Lei nº 11.788/2008. O conceito de estágio está no artigo 1º da referida lei:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Brasil, 2008).

Desse modo, ele não cria vínculo de emprego com o empregador e pode ser obrigatório ou não para cada caso. Quando obrigatório, torna-se pré-requisito para a formação do aluno e a obtenção de certificado.

#### 2.1.7 Trabalho cooperativado

O trabalho cooperativado não possui vínculo com o empregador. Trata-se de trabalho autônomo em que o trabalhador presta serviços por conta própria e assume os riscos da atividade econômica. Para isso, é necessário que a cooperativa seja lícita, ofereça serviços aos seus cooperados e retribuição pessoal diferenciada para suprir a exclusão de direitos como férias, décimo terceiro, FGTS etc.

Conforme o art. 7º da Lei nº 12.690/2012, a cooperativa de trabalho deve garantir aos sócios os direitos mínimos:

A cooperativa de trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;

II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

IV - repouso anual remunerado;

V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;

VII - seguro de acidente de trabalho (Brasil, 2012).

O trabalho com relação de emprego é aquele protegido pela CLT. Possui como requisitos principais a subordinação, a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Será estudado a seguir.

## 2.2 Conceito da relação de emprego

A relação de emprego é uma modalidade da relação de trabalho. Existem duas correntes doutrinárias que buscam definir a relação de emprego e explicar a natureza jurídica do vínculo que existe entre o empregado e o empregador.

A corrente contratualista, mais utilizada, defende que a relação de emprego é resultante de um contrato, enquanto a anticontratualista defende que o vínculo entre empregado e empregador independe de um contrato. Conforme descreve Bezerra Leite:

os anticontratualistas buscam fundamentar a relação empregatícia fora dos âmbitos do direito civil, de índole liberal. O empregador se insere no contexto empresarial, independentemente de sua vontade, em face da natureza de ordem pública das normas que regem a relação entre empregado e empregador (Leite, 2021, p. 97).

Segundo Noemia Porto e Ricardo Lourenço Filho, a relação de emprego é uma relação de trabalho qualificada, juridicamente, a partir dos requisitos previstos na legislação (arts. 2º e 3º da CLT). Assim, relação de trabalho é gênero e de emprego é espécie (Porto; Filho, 2022, p. 30). A relação de emprego advém de um conjunto de direitos e obrigações, é um vínculo humano de subordinação. A relação de emprego é definida na CLT em seu artigo 3º: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943).

Conforme indica Luciano Martinez, não basta que estejam presentes alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego; é indispensável que todos eles coexistam, sob pena de ser caracterizado um tipo contratual totalmente diverso do emprego (Martinez, 2022, p. 98). É indispensável que estejam presentes de forma concomitante todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego.

### 2.2.1 Requisitos para a relação de emprego

Os requisitos para a relação de emprego são: subordinação, alteridade, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (prestado por pessoa física).

A subordinação é o elemento que difere das demais relações trabalho para a relação de emprego. Decorre do contrato entre empregado e empregador, em que o segundo exerce o poder diretivo, indicando como a energia de trabalho deverá ser empregada. O empregado não possui autonomia. Para Carlos Henrique Bezerra Leite, a atividade laboral do empregado (física, mental ou intelectual) fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador (Leite, 2021, p. 91).

A alteridade significa que o empregador assume os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), e não o empregado: “o requisito da alteridade significa que o empregado trabalha por conta alheia, o que implica que ele não corre o risco do negócio” (Resende, 2020, p. 86).

A não eventualidade é o trabalho de forma repetida do serviço e previsão de repetibilidade futura, ainda que de forma intermitente. Mesmo que o trabalho seja por um curto período de tempo, ele não será eventual se possui caráter permanente nos serviços da empresa. Também é considerado não eventual o trabalho fixado juridicamente por meio do contrato de trabalho. Conforme indica Bezerra Leite, o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida (Leite, 2022, p. 91).

A onerosidade é o serviço prestado de forma remunerada. Para Martinez, trata-se do oferecimento de contraprestação que vise o sustento próprio ou, se for o caso, familiar do trabalhador depende de uma reflexão analítica (Martinez, 2022, p. 94).

Por fim, pessoalidade é um dos elementos da relação de emprego, caracterizando-se pela contratação, pelo empregador, do empregado para que o serviço seja prestado pessoalmente, não podendo ser substituído por outro. Ricardo Resende afirma que a relação de emprego é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador (Resende, 2020, p. 76).

O trabalho prestado por pessoa física, requisito para a relação de emprego, caracteriza-se pela exploração do trabalho humano; assim, a pessoa jurídica nunca será empregada: “é sempre bom lembrar que prevalece no direito do trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos se sobrepõem à forma, de modo a inibir as fraudes aos direitos trabalhistas assegurados” (Leite, 2021, p. 95).

Há outro elemento mencionado na doutrina: a intencionalidade, *animus contrahendi*, que representa a intenção de ambas as partes da lide para que a pessoa tenha o ânimo para prestar serviços na forma de empregado (Leite, 2021, p. 95). Trata-se da procedência da boa-fé objetiva das partes na contratação, conforme o art. 422 do Código Civil: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (Brasil, 2002). Todos esses requisitos devem estar presentes na relação de trabalho (gênero) para a caracterização da relação de emprego (específico).

### 2.3 A reforma trabalhista

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, com o intuito de afastar o sistema de proteção jurídica do trabalhador previsto na Constituição Federal e na CLT, inseriu na CLT o art. 442-B, tal como se segue:

Art. 442-B. 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~~. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943).

Apesar de a CLT prever, em seu art. 9º, o princípio da primazia da realidade, que considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos normativos previstas em seu conteúdo (Brasil, 1943), o artigo



442-B o contradiz, ao caracterizar como autônomo como um trabalhador contratado com exclusividade e de forma contínua.

O princípio da primazia da realidade prevê que em uma relação de trabalho o que importa é a situação de fato, pela forma que foi realizada a prestação de serviço, mesmo que formalmente o nome que lhe foi atribuído seja diferente. A realidade vale mais do que está formalizado em contrato. A prestação de serviço muitas vezes está encoberta por meio de contratos. Deve-se, então, enxergar além disso e fazer o enquadramento adequado, seguindo os artigos 2º e 3º da CLT: “a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade” (Leite, 2021, p. 60).

### **3 Terceirização X pejetização**

A terceirização surgiu como uma forma de otimização dos resultados de uma empresa central, transferindo atividades periféricas para se concentrar em sua atividade principal. Para Resende, a terceirização constitui, em princípio, o fornecimento de atividade especializada, e não o fornecimento de trabalhadores (Resende, 2020, p. 235).

A pejetização surgiu por meio da regulamentação da terceirização e liberação para o fornecimento terceirizado da atividade principal de uma empresa. Ela pode ser definida com a contratação de trabalhadores mediante pessoa jurídica, usualmente utilizada para mascarar a relação de emprego (Resende, 2020, p. 236).

#### **3.1 A terceirização**

A terceirização é uma relação jurídica contratual de natureza civil, enquanto a relação de emprego é uma relação jurídica disciplinada pela CLT, obedecendo aos requisitos de uma relação de emprego (habitualidade, subordinação, alteridade, onerosidade, pessoalidade).

Conforme descreve Vólia Bonfim Cassar: “terceirização é a relação trilateral que se forma entre empregado, a empresa intermediadora e o tomador dos serviços, em que esse último se vale da mão de obra de um trabalhador sem contratá-lo diretamente como empregado” (Cassar, 2018, p. 75). Ela repassa as ordens, o pagamento e o trabalho para a empresa prestadora de serviço, transferindo também os custos da contratação de funcionários. O contrato deixa de ser trabalhista e passa a ser civil ou comercial. Essa subcontratação age contrariando os princípios do direito do trabalho e sua função social.

A reforma trabalhista, ao incluir os artigos 5°C e 5°D na Lei nº 6.019/74, veda a contratação de titulares e sócios de empresas que tenham nos últimos 18 meses prestado serviços a contratante como empregado com ou trabalhadores sem vínculo empregatício (exceto aposentados). Assim o prazo para trabalhar nessa mesma empresa, como terceirizado, é de 18 meses, tentando evitar que eventuais empregados venham a se demitir ou sejam demitidos para se transformar em pejotizados (Brasil, 2017).

Os trabalhadores terceirizados possuem direito ao mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados registrados pela empresa contratante, conforme o artigo 5°A, § 4°, da Lei nº 6.019/74 (Brasil, 1975), acrescentado pela Lei nº 13.429/2017. Conforme o artigo 4°C, inciso II, da Lei nº 6.019/74, o trabalhador terceirizado deverá ter direito às mesmas condições sanitárias, medidas de proteção à saúde, segurança no trabalho e instalações adequadas à prestação do serviço (Brasil, 1974).

### 3.1.1 Enunciados aprovados pela Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – 2ª Jornada

Com o objetivo de discutir os temas referentes à reforma trabalhista, reuniram-se em um evento a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais, cujas ideias estão sendo aplicadas de forma dominante na magistratura do trabalho.

“Os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são, antes de mais, ferramentas que galvanizam a reflexão jurídico-científica, no seu melhor e mais amplo espectro, em torno de um foco dinâmico: a reforma trabalhista de 2017” (Anamatra, 2018, p. 9).

Os enunciados aprovados pela Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas em sua 2ª Jornada, em 2017, versam principalmente sobre terceirização: limites da legalidade, capacidade econômica, requisitos de validade do contrato de prestação de serviços, autonomia na execução da atividade, empresa individual, inadimplemento de verbas trabalhistas e representação sindical.

Limites da legalidade: para que o contrato de prestação de serviços seja válido, é necessário que ele apresente a efetiva transparência da execução de atividades a serem prestadas como objeto contratual; a execução autônoma da atividade pela empresa contratada nos limites do contrato firmado; a empresa prestadora deverá ter a capacidade econômica compatível para

a prestação do serviço contratado. A falta de qualquer um desses requisitos é configurada como intermediação ilícita de mão de obra, cf. art. 9º da CLT, e gera o reconhecimento do vínculo empregatício (Anamatra, 2018, p. 43).

Capacidade econômica: seguindo os requisitos já citados anteriormente, a capacidade econômica da empresa prestadora de serviços de ser compatível com a execução do contrato, seguindo as normas do artigo 4º da Lei nº 6.019/74. A contratante tem a responsabilidade de aferir a empresa contratante (na contratação e no curso do contrato), não se restringindo apenas ao capital mínimo exigido no art. 4º, III, abarcando também situação econômica compatível para o cumprimento dos compromissos que serão exigidos na atividade (preços, custos, riscos) (Anamatra, 2018, p. 43).

Terceirização, perda da capacidade econômica: a empresa contratante deverá adotar posturas para preservar o adimplemento da empresa contratada. A perda da capacidade econômica pela empresa prestadora poderá gerar a invalidade do contrato de prestação de serviços, vínculo empregatício entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante (Anamatra, 2018, p. 47).

Requisitos de validade do contrato de prestação de serviços (transferência da execução da atividade): a empresa contratada deverá ter autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional com total controle sobre o processo de produção. A interferência da empresa contratante configura fraude ao regime de emprego (Anamatra, 2018, p. 47).

Requisitos de validade do contrato de prestação de serviços: autonomia na execução da atividade: pressupõe como autonomia da empresa prestadora: que a própria empresa remire seus funcionários e exerça com exclusividade a direção de seu trabalho, que a empresa contratante não utilize a mão de obra da empresa contratada para finalidade diferente do contrato. A subordinação pessoal ou estrutural do trabalhador da empresa contratada pela contratante descaracteriza a prestação de serviços possibilitando o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços (Anamatra, 2018, p. 47).

Empresa individual: a prestação de serviços de empresa individual contratada deverá ser realizada pelos seus empregados e não pelo seu titular. Quando o próprio titular realiza as atividades pessoalmente para a empresa tomadora, forma-se o vínculo empregatício (Anamatra, 2018, p. 47).

Inadimplemento de verbas trabalhistas: quando a empresa contratada não paga suas obrigações trabalhistas, induz à empresa tomadora de serviços o ônus da prova da capacidade econômica da empresa contratada, conforme art. 818, § 1º, da CLT (Anamatra, 2018, p. 47).

Representação sindical: todos os trabalhadores terceirizados e aqueles contratados pela tomadora que realizam o serviço relacionado à sua atividade principal são considerados como sendo da mesma categoria sindical (Anamatra, 2018, p. 44).

A terceirização é uma forma de flexibilização; seu objetivo principal é a conciliação entre a fonte autônoma e a fonte heterônoma. Ela não deve ser utilizada para deixar de proteger a parte vulnerável da relação jurídica, mas sim para buscar o seu equilíbrio, visando a preservação das empresas para o favorecimento da economia e, por consequência, a geração de emprego.

### 3.2 A pejetização

Um dos resultados da crise econômico-financeira que se instalou no Brasil em 2015, influenciando o mercado de trabalho, e da Reforma Trabalhista aprovada em 2017 é a pejetização, conforme indicam estudos da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Ela se caracteriza pela utilização da contratação do trabalhador para a prestação de serviços na forma de empresa individual ao invés da contratação por carteira assinada, visando a redução dos encargos trabalhistas pelas empresas.

A Lei nº 13.467/2017 incluiu o art. 5º - C na Lei nº 6.019, normatizando a pejetização após 18 meses da extinção do contrato de trabalho:

Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º - A desta lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados (Brasil, 1974).

Deve-se observar todos os requisitos do art. 3º da CLT: a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, para a caracterizar a relação de emprego, além da alteridade e da pessoalidade, requisitos previstos na doutrina, que deverão acontecer de maneira cumulativa e simultânea. Na pejetização, o próprio dono da empresa é o prestador de serviços (Brasil, 1943).

Para Resende, se estiverem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, notadamente a subordinação direta, estará configurada a fraude, mas isso ocorre com

absolutamente todas as figuras. Em tese, portanto, cabe a pejetização nos contornos que deram à terceirização (Resende, 2020, p. 263).

Conforme indica o Ministro Mauricio Godinho Delgado:

A inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do direito do trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (arts. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes (Brasil, 2019).

Para Pereira, há de se ressaltar que a necessidade de subsistência do trabalhador e a péssima distribuição de renda em nossa sociedade acarretam a aceitação pelo trabalhador das precárias condições de trabalho. Quando há a presença, concomitante, de todos os requisitos de uma relação contratual, deverá haver o reconhecimento da relação de emprego e aplicação de todos os direitos trabalhistas (Pereira, 2017, p. 29).

A lei se referiu às pessoas jurídicas de direito privado e não ao empresário individual (MEI), o qual não se configura como pessoa jurídica, mas como pessoa que exerce uma atividade econômica organizada. Neste caso, está sendo utilizada para burlar a lei trabalhista (Resende, 2020, p. 263).

### 3.2.1 Flexibilização das leis trabalhistas

A flexibilização das leis trabalhistas é um conjunto de regras desenvolvidas para compatibilizar as mudanças econômicas, sociais ou tecnológicas inerentes ao contrato de trabalho. Ela não deve ser confundida com a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Para Leone Pereira, a flexibilização pode ser conceituada como forma de amenizar o rigor e a rigidez de algumas normas jurídicas trabalhistas (Pereira, 2017, p. 32).

Ela deve ser entendida como um conjunto de regras instituídas para acompanhar as mudanças da economia, tecnologia, política ou social com o intuito de melhorar as condições do trabalhador. De acordo com Leone Pereira, a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho (Pereira, 2017, p. 33).

As consequências da má flexibilização são: a redução dos direitos trabalhistas, o desequilíbrio da relação econômica, a redução dos encargos sociais e direitos trabalhistas, a

redução do imposto sobre a renda, a ausência da contribuição previdenciária, de fundo de garantia por tempo de serviço, décimo terceiro salário, férias, horas extras. Além disso, com o aumento da pejotização a concorrência entre profissionais ficará cada vez mais acirrada, diminuindo os preços das contratações.

### 3.3 Consequências da pejotização

De janeiro a setembro de 2021 a quantidade de MEIs (microempreendedores individuais) cresceu 204% no país, afirma o relatório da DataHub (plataforma de inteligência de dados). Segundo o relatório dessa startup, isso é fruto da pejotização e da pandemia, pois mais de 3,4 milhões de pessoas que trabalhavam sob o regime da CLT de 2016 até 2020 tornaram-se microempreendedores individuais:

Ao analisar os dados, a pesquisa identificou o impacto do fenômeno da pejotização, com contribuições tanto da reforma trabalhista sancionada em 2017 quanto da pandemia. Nesse modelo, empresas deixam de realizar contratações sob a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e passam a se valer de um acordo em que o trabalhador emite nota fiscal – ou seja, abre uma empresa ou se torna uma pessoa jurídica (PJ) – e passa a prestar um serviço (MEIS, 2022).

Para Leone Pereira, a flexibilização das relações de trabalho, tanto com a informalidade quanto com a pejotização, possibilita a redução de empregos qualificados e formais, gerando a insegurança no trabalho, o aumento de contratos por prazo determinado e a redução considerável dos salários (Pereira, 2017, p. 33).

A pejotização abrange cada vez mais categorias de profissionais, como professores, jornalistas, publicitários, médicos, programadores, atividades intelectuais etc., e não se pode afirmar qual a autonomia deles quanto à decisão de sua forma de contratação (Batista, 2021, p. 75). Sua principal consequência é a ausência de proteção dos trabalhadores pela CLT; com o contrato de pessoa jurídica o trabalhador não terá direito a horas extras, intervalos remunerados, férias, décimo terceiro salário, direitos previdenciários, entre outros benefícios.

### 3.4 O reconhecimento do vínculo empregatício

A Justiça do Trabalho age no combate à ilegalidade perante os casos de pejotização. A tentativa dos trabalhadores de burlar a legislação trabalhista acaba em reconhecimento do vínculo empregatício pelos tribunais.

O princípio da primazia da realidade considera nulos de pleno direito os atos praticados

com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos normativos previstas em seu conteúdo. Assim, o que importa é a situação de fato, mesmo que formalmente o nome que lhe foi atribuído seja diferente. Esse princípio tem sido aplicado pelos juízes, desconsiderando a pessoa jurídica fraudulenta e reconhecendo o vínculo empregatício:

A relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe (Brasil, 2022c).

A averiguação se dá em cada caso, em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes ou do previsto em instrumento escrito que, porventura, não corresponda à realidade.

O ministro Roberto Barroso, na ADPF 324, declara que é o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador (Brasil, 2018).

O reconhecimento do vínculo empregatício depende essencialmente se em cada caso concreto constam os elementos da relação de emprego. Precisam estar presentes os pressupostos objetivos e subjetivos para reconhecimento do vínculo de emprego, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

A intencionalidade, a alteridade, a onerosidade, a habitualidade e a pessoalidade do prestador de serviços devem estar vinculadas à subordinação jurídica, pela qual o empregado é sujeito ao poder diretivo, disciplinar e fiscalizatório do empregador:

A subordinação jurídica, inerente ao vínculo empregatício, pode vir a deturpar a validade da prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica/empresa individual se restar comprovado que o prestador de serviços se curvava aos critérios diretivos da empregadora, recebendo exaurientes determinações quanto ao tempo, duração, lugar, produtividade e métodos ou técnicas da execução do trabalho. Caracteriza-se, assim, pela sujeição do trabalhador às ordens da empregadora, que estabelece a qualidade e a quantidade, regulamenta, coordena, controla e fiscaliza como o serviço deve ser prestado (Brasil, 2020).

A consequência do reconhecimento do vínculo empregatício de forma judicial é a declaração de unicidade contratual e a condenação ao pagamento das parcelas rescisórias e do FGTS + multa de 40%, bem como de cumprimento das obrigações: retificar a CTPS, entregar o TRCT e as guias CD/SD, reajustes salariais, PLR e vale-alimentação, dependendo das

obrigações vinculadas os sindicatos representantes das partes.

A súmula 462 do TST determina que a circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias (Brasil, 2016).

Outra consequência é relativa aos impostos. A empresa fraudulenta está sujeita à fiscalização da Receita Federal, que, ao identificar as atividades que possam suscitar desvio do que prevê a Lei nº 11.196/05, há de autuar o infrator. Existe uma grande redução de impostos na contratação de uma empresa em relação a uma pessoa física; quando desmascarada a sonegação fiscal, as consequências atingirão tanto o tomador como o prestador, cada qual com seus respectivos tributos.

#### 4 Análise de casos

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, aprovada no dia 13 de julho de 2017, entrou em vigor 120 dias depois, passando a valer a partir do dia 11 de novembro de 2017. A tabela 1, a seguir, mostra análise de 50 julgados após a reforma trabalhista que versam sobre a pejetização disponíveis para pesquisa no site do TRT9º, escolhidos de forma aleatória, de 01/01/2020 até 12/10/2022. Neles não foram considerados todos os pedidos dos recursos, apenas os que versavam sobre reconhecimento do vínculo empregatício, da pejetização e dos requisitos ensejadores para tal.

**Tabela 1:** Julgados sobre pejetização no TRT da 9ª Região, 2020-2022

Nº	DATA	AUTOS	TEMA	RECONHECIMENTO
1	28/01/2020	ROT 0000482-20.2017.5.09.0084	Prestação de serviços para outras empresas, de forma concomitante.	Pejetização não reconhecida. Inovação em recurso.
2	03/03/2020	ROT 0000126-53.2017.5.09.0010	Pejetização. Reconhecimento de vínculo empregatício.	Sentença de origem mantida. Reconhecimento da pejetização mantida.
3	14/05/2020	ROT 0002468-45.2016.5.09.0245	Representante comercial, recontração como pessoa jurídica. Pejetização como dinâmica empresarial.	Subordinação. Pejetização reconhecida.



4	26/05/2020	ROT 0000854-53.2019.5.09.0195	Simulação da terceirização. Exigência de nota fiscal.	Subordinação jurídica não reconhecida, contratação de terceiros. Pejotização não reconhecida.
5	28/05/2020	ROT 0000175-71.2018.5.09.0459	Pejotização. Atividade fim. Obrigatoriedade na aceitação dos trabalhos. Não eventualidade.	Trabalhos distribuído entre os autônomos, não comprovada a obrigatoriedade. Embargos não poderão ser utilizados como meio de reexame da causa. Pejotização não reconhecida.
6	04/06/2020	ROT 0001544-97.2017.5.09.0245	Reconhecimento do vínculo empregatício.	Empresa não foi constituída exclusivamente para prestar serviços para a recorrida, situação esta que afasta o fenômeno denominado pela jurisprudência e pela doutrina. Pejotização não reconhecida.
7	10/06/2020	ROT 0001439-63.2018.5.09.0091	Vínculo de emprego. Arts. 2º e 3º da CLT. Serviços de assistência veterinária. Cooperativa.	Ausentes a subordinação jurídica, a alteridade e a intencionalidade, não haverá que se cogitar de vínculo empregatício ou de pejotização fraudulenta. Pejotização não reconhecida.
8	24/06/2020	ROT 0002189-23.2017.5.09.0084	Vínculo empregatício. Médico anesthesiologista. Empresa hospitalar. Prestação de serviço de forma autônoma.	Requisitos caracterizados da relação de emprego. Pejotização reconhecida.
9	13/08/2020	AP 0000669-96.2019.5.09.0071	Anotação em CTP anterior. Empresa existente antes do vínculo. Prestação de serviço para diversas empresas.	Ausentes os requisitos para o reconhecimento da relação de emprego. Pejotização não reconhecida.
10	27/08/2020	ROT 0000754-36.2018.5.09.0130	Reconhecimento do vínculo empregatício. Pejotização. Serviços de transportes.	Existência de um perfil no Facebook divulgando os serviços da empresa do autor. Ausência de subordinação. Pejotização não reconhecida. Responsabilidade Solidária.
11	01/09/2020	AP 0001313-08.2012.5.09.0872	Pejotização, desconsideração da personalidade jurídica. Frustração na execução.	Pejotização reconhecida anteriormente.
1	13/10/2020	ROT	Pejotização. Empresa	Não se tratando de empresa de

2	20	0000244-86.2017.5.09.0088	jurídica estava em atividade antes e depois do contrato.	fachada. Pejetização não reconhecida.
1 3	14/10/20 20	ROT 0012135-63.2016.5.09.0016	Pejetização na relação entre médicos e hospitais.	Presentes os requisitos da relação de emprego. Pejetização reconhecida.
1 4	14/10/20 20	ROT 0001112-17.2019.5.09.0663	Contrato de prestação de serviços simulado. Arts. 2 e 3º da CLT. Vínculo de emprego reconhecido. Verbas trabalhistas devidas.	Presente todos os requisitos da caracterização da relação de emprego. Pejetização reconhecida.
1 5	15/10/20 20	ROT 0000886-81.2017.5.09.0016	Exigência, por parte da Ré, de constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços.	Não comprovada. Pejetização não reconhecida.
1 6	21/10/20 20	ROT 0001840-42.2016.5.09.0670	Contratação para serviços de fretes, caminhão de proprietário de seu pai, empresa contratada para a prestação de serviços.	Ausência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Pejetização não reconhecida.
1 7	25/11/20 20	ROT 0002008-44.2017.5.09.0012	Imposição da empregadora de constituição de PJ. <i>Modus operandi</i> confirmado pela prova oral. Existência de vendedores contratados como empregados.	O fato de o autor possuir outras duas empresas não afasta a hipótese de pejetização. Pejetização reconhecida.
1 8	11/03/20 21	ROT 0000957-83.2017.5.09.0016	Salário fixo, reembolso das atividades profissionais. Prestador de serviço com crachá da empresa contratante.	Pejetização reconhecida.
1 9	23/02/20 21	AP 0000918-57.2018.5.09.0661	Contrato de Rep. Comercial. Validade. Artigos 2º e 3º da CLT.	Ausência de subordinação. Pejetização não reconhecida.
2 0	23/03/20 21	AP 0000669-96.2019.5.09.0071	Pejetização na Adm. Pública. Simulação de contratação de PF por meio de processo pregão de serviços de	Pejetização reconhecida.

			saúde.	
2 1	28/04/20 21	ROT 0000435- 63.2019.5.0 9.0088	<i>Animus contrahendi</i> de ambas as partes.	Requisitos caracterizadores da relação de emprego ausentes. Pejotização não reconhecida.
2 2	28/04/20 21	RORSum 0000834- 26.2019.5.0 9.0013	Vínculo empregatício. Pejotização. Motoboy.	Não reconhecimento de todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego. Pejotização não reconhecida.
2 3	28/04/20 21	ROT 0001255- 92.2019.5.0 9.0020	Vínculo empregatício.	Ausência de subordinação. Pejotização não reconhecida.
2 4	04/05/20 21	ROT 0001453- 54.2017.5.0 9.0003	Autor dispensado e submetido a um processo de “pejotização”. Formação da empresa 4 meses depois.	Não há prova da insubordinação jurídica. O não preenchimento de pelo menos um dos requisitos já é suficiente para afastar a existência de vínculo. Pejotização não reconhecida.
2 5	18/05/20 21	ROT 0000245- 50.2020.5.0 9.0643	Pejotização. Empresa aberta após o início da prestação de serviços. Subcontratação. Acidente de trabalho. Terceirização ilegal. Ausência de capacidade econômica e técnica para a execução do contrato. Construção Civil.	Empresa contratante responsabilizada, danos morais coletivos. Indenização de funcionários acidentados. Pejotização reconhecida.
2 6	27/05/20 20	RORSum 0000450- 68.2019.5.0 9.0658	Vínculo de emprego. Artigos 2º e 3º da CLT. Transportador autônomo de cargas. Lei nº 11.442/2007.	Não reconhecimento do vínculo empregatício.
2 7	10/06/20 20	ROT 0010379- 37.2016.5.0 9.0010	Artigo 3º da CLT. Vínculo empregatício inexistente.	Pejotização não reconhecida. Não estavam presentes os requisitos.
2 8	16/06/20 21	RORSum 0000834- 26.2019.5.0 9.0013	Pejotização autônomo.	Pejotização não reconhecida em 1º Instância. Recurso Embargos de Declaração.
2 9	07/07/20 21	ROT 0001259- 77.2020.5.0 9.0026	Contratação pela Adm. Pública sem concurso público.	Pejotização não reconhecida. Inviável o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício.

A pejetização no direito do trabalho

			Impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício. Serviços de Saúde.	
30	29/07/2021	ROT 0001280-30.2017.5.0 9.0003	Rep. Comercial, obrigação de pedir demissão e constituir PJ. Rescisão. Danos Morais. Diminuição do salário.	Pejetização reconhecida. Danos Morais não reconhecidos. Rescisão não revertida.
31	03/08/2021	MSCiv 0000325-66.2021.5.0 9.0000	Trabalho escravo, ambiente laboral, pejetização. Exigência da criação de MEI para a contratação.	Pejetização reconhecida.
32	11/08/2021	ROT 0000703-62.2019.5.0 9.0656	Iniciativa para a instituição da empresa partiu do próprio reclamante.	Pejetização não reconhecida.
33	25/08/2021	ROT 0000747-61.2019.5.0 9.0016	Relação de emprego. Prestação de serviços por meio de PJ. Arts. 2º e 3º da CLT. Pejetização fraudulenta. Art. 9º da CLT. Nulidade.	Pejetização reconhecida.
34	14/10/2021	AP 0000533-55.2019.5.0 9.0021	Pejetização, combinado que o reclamado pagaria normalmente seu FGTS, suas férias e seu 13º salário por meio de notas fiscais.	Embora tenha sido anotada a baixa na CTPS do autor em 2009, continuaram presentes os requisitos da relação de emprego. Pejetização reconhecida.
35	04/11/2021	ROT 0000954-29.2018.5.0 9.0652	Vínculo de emprego. Prestação de serviços como PJ.	Não caracterizados todos os elementos necessários à caracterização da relação de emprego. Pejetização não reconhecida.
36	02/02/2022	ROT 0001803-81.2017.5.0 9.0669	Danos morais. Pejetização. Inexistência de comprovação de abalo moral.	Pejetização reconhecida. Dano Moral não reconhecido. Não se pode presumir sofrimento moral ao autor, já que ele obteve, por meio da condenação da ré, a reparação dos danos trabalhistas sofridos.
37	8/02/2022	ROT 0000635-90.2020.5.0	Empresa existente antes e após a contratação.	Pejetização reconhecida. Empresa existente antes e após a contratação não afasta

		9.0652		a caracterização da relação de emprego.
3 8	08/02/20 22	ROT 0000078- 82.2021.5.0 9.0001	Pejotização. Aumento de jornada sem pagamento de horas extras. Serviços Hospitalares.	Horas extras reconhecidas. Pejotização reconhecida anteriormente.
3 9	24/02/20 22	ROT 0000306- 54.2021.5.0 9.0002	Pejotização para atender a empresa reclamada, não existindo como empresa autônoma.	Presentes todos os requisitos. Pejotização reconhecida.
4 0	07/04/20 22	ROT 0000488- 41.2020.5.0 9.0013	Pejotização. Elementos dos arts. 2º e 3º da CLT. Vínculo empregatício.	Vínculo reconhecido. Presença de todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Pejotização reconhecida.
4 1	23/06/20 22	ROT 0000046- 50.2021.5.0 9.0010	Dano moral, obrigação na pejotização para continuar no emprego.	Dano moral não reconhecido. Pejotização reconhecida anteriormente.
4 2	30/06/20 22	ROT 0000321- 35.2020.5.0 9.0656	Reconhecendo o vínculo empregatício.	Análise da alegada “terceirização ilícita” restou prejudicada diante da inexistência do vínculo de emprego pretendido. Pejotização não reconhecida.
4 3	08/08/20 22	ROT 0000298- 49.2021.5.0 9.0658	Obrigação de formação de pessoa jurídica para a contratação. Serviços Hospitalares.	Pejotização reconhecida.
4 4	09/08/20 22	ROT 0000619- 19.2020.5.0 9.0012	Validade o contrato de Franquia. Pejotização.	Não ser competência da Justiça do Trabalho anular contratos cíveis firmados pelas partes. A matéria já se encontra devidamente prequestionada. Não provido.
4 5	24/08/20 22	ROT 0001154- 98.2021.5.0 9.0662	Reconhecimento de vínculo, autora prestou serviços para outras empresas também.	Exclusividade não é requisito. Presente todos os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício. Pejotização reconhecida.
4 6	24/08/20 22	ROT 0000799- 15.2020.5.0 9.0245	Pejotização. Contratação como MEI. Vínculo de emprego	Reconhecimento do vínculo. Pejotização reconhecida.
4 7	31/08/20 22	AIRO 0000987-	Trabalhador autônomo. Prestação	Pejotização não reconhecida. Intencionalidade não

		43.2020.5.0 9.0007	de serviços por intermédio de PJ. <i>Animus contrahendi</i> .	comprovada.
4 8	14/09/20 22	ROT 0000760- 06.2021.5.0 9.0658	Contratação para exercer a função de auxiliar adm. por meio de irregular pejetização.	Presentes os requisitos da relação de emprego. Pejetização reconhecida.
4 9	22/09/20 22	ROT 0000206- 80.2021.5.0 9.0073	Dano moral. Pejetização. Existência de coação.	Pejetização reconhecida. Obrigou a reclamante a participar de uma PJ como condição para sua permanência no emprego. Coação, apesar de reconhecida, não comprovada. Dano Moral não reconhecido.
5 0	22/09/20 22	ROT 0000457- 98.2021.5.0 9.0073	Pejetização. Incidência do artigo 9º da CLT. Nulidade. Serviços de Saúde.	Condição para sua permanência no emprego. Pejetização reconhecida.

**Fonte:** elaborado pela autora.

Conforme tabela, observa-se que 26 julgados obtiveram o reconhecimento do vínculo empregatício, totalizando 52% dos julgados pesquisados aleatoriamente, havendo notadamente um grande aumento em 2022. Na análise da tabela, alguns recursos se destacam, conforme se verá nos pontos a seguir.

#### 4.1 Constituição da pessoa jurídica antes de contratação e exclusividade na prestação de serviços

Recurso ordinário trabalhista - ROT 0000635-90.2020.5.09.0652

No presente recurso de embargos de declaração, a empresa embargante indaga a respeito dos seguintes pontos para a revisão da matéria: a) omissão — preenchimento cumulativo dos requisitos ensejadores do vínculo de emprego; b) contradição — constituição de pessoa jurídica antes da contratação, após a sentença do juiz de primeira instância, que reconheceu o vínculo empregatício do embargado.

Em análise, o relator discorre sobre a omissão elencada pela empresa embargante como a) a inexistência de comprovação cabal da impossibilidade do reclamante se fazer substituir; b) o fato de que no contrato de prestação de serviços haver previsão de envio de qualquer profissional qualificado; c) a confissão do autor quanto à ausência de habitualidade na prestação

dos serviços; d) a inexistência de comprovação de subordinação jurídica ou estrutural em relação à embargante.

Para o relator, a decisão de reconhecer o vínculo empregatício foi devidamente fundamentada (art. 489, §1º do CPC). O inconformismo quanto ao resultado não permite a reforma por meio de embargos de declaração. O presente recurso não se destina à revisão do julgado e das provas ou a responder quesitos, como intenta o embargante, não se tratando esta justiça especializada de órgão consultivo (Brasil, 2022a).

Sobre a constituição de pessoa jurídica antes da contratação, o relator afirma que não havia qualquer menção, no contrato assinado entre as partes, de que se tratava de preposto da empresa contratada. Além disso, as autorizações de retirada de veículo na locadora eram feitas em nome exclusivo do autor, que, como identificação, utilizava crachá da empresa embargante, não restando dúvidas sobre a tentativa de burlar a legislação trabalhista por meio da pejetização.

O fenômeno da pejetização caracteriza-se pela contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída para tal finalidade, na tentativa de mascarar a relação de emprego e transmutá-la, aos olhos da lei, em prestação de serviço. É exatamente o que se vislumbra no caso em comento (Brasil, 2022a).

O fato de a empresa ser ativa antes e depois da celebração do contrato não afasta os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Não há previsão em lei sobre a exigência de exclusividade na prestação de serviços. Além disso, o relator afirmou que o recurso de embargos de declaração não é medida recursal adequada para expor o seu inconformismo sobre a matéria, negando-lhe provimento.

#### 4.2 Requisitos da relação de emprego de forma concomitante

Recurso ordinário trabalhista – ROT 0000747-61.2019.5.09.0016.

No presente recurso ordinário trabalhista, a juíza de 1º grau reconheceu o vínculo empregatício entre as partes de 1º/12/2017 a 1/4/2019. Conforme explana o relator, analisando os artigos 2 e 3 da CLT (definição de empregado e empregador), tem-se os requisitos do trabalho realizado por pessoa física, a personalidade, o serviço de natureza não eventual e habitual, a subordinação jurídica e a onerosidade (Brasil, 2021b). Nos casos de prestação de serviços de pessoa natural por pessoa jurídica, deve-se analisar o caso concreto, não apenas os requisitos caracterizadores da relação de emprego, como também a alteridade e

intencionalidade (*animus contrahendi*). Deve-se analisar se durante a prestação de serviços a autora estava disposta a se vincular com subordinação jurídica ao poder empregatício da reclamada ou se estava voltada à atuação autônoma sem estar ligada ao poder diretivo e disciplinar da empresa demandada (Brasil, 2021b).

No presente caso, ficou evidente a pejotização fraudulenta através da oitiva de testemunhas e confissão do réu. O autor começou o trabalho através da contratação de uma empresa terceirizada na qual o autor trabalhava; após esse período, o autor continuou o trabalho e constituiu pessoa física a fim de realizar a contratação, não mudando em nada a forma de trabalho. Comprovada a subordinação jurídica através de relatos de colegas de trabalho. O réu foi condenado em primeiro grau à anotação e pagamento de verbas recorrentes do vínculo empregatício, sentença mantida em recurso.

#### 4.3 Pejotização, dano moral e existência de coação

Recurso ordinário trabalhista – ROT 0000206-80.2021.5.09.0073.

No presente recurso ordinário trabalhista foi reconhecida pejotização. A reclamada obrigou a reclamante a constituir empresa como condição para permanecer no emprego. Seguindo o Código Civil, é anulável o negócio jurídico por vício resultante de coação: “ao impor à reclamante a constituição de pessoa jurídica com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, a reclamada cometeu ato ilícito, o que configura dano moral, posto que a precarização dos direitos trabalhistas fere o direito ao pleno emprego” (Brasil, 2022b).

Porém, mesmo constatada a natureza do dano moral, cujo ressarcimento é através de indenização, precisa ser provada a coação. No caso em tela, a testemunha declarou que houve um aumento no salário após a contratação sem o registro, demonstrando um benefício por parte dos empregados pela pejotização, sem prova alguma da coação, entendendo-se que a reclamante compactuou com a fraude. Assim, a decisão de primeira instância foi reformada, excluindo a decisão de danos morais.

#### 4.4 Contratação pela administração pública sem concurso público. Impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício

Recurso ordinário trabalhista – ROT 0001259-77.2020.5.09.0026.

No caso em tela, a reclamante sustenta que o município em questão abriu certame para mascarar a relação de emprego, para prestação de serviços na área da saúde. Atesta haver todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego e pugna pela reforma da sentença pelo reconhecimento do vínculo empregatício.



Porém, o ministro relator, em análise, destaca que a Constituição Federal veda a contratação de empregados pela administração pública sem passar pelos certames, tornando-se inviável o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre a reclamante e o município, citando a súmula 363 do TST:

CONTRATO NULO. EFEITOS. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo Art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário-mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (Brasil, 2003).

Tal súmula expõe que a contratação de servidor público, se aprovado em concurso, somente lhe dá o direito do pagamento da contraprestação referente às horas de trabalho e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. Além disso, não é correto dizer que a empresa foi constituída pela reclamante apenas para participar da licitação, visto que ela já estava aberta dois anos antes da contratação.

A reclamante participou do pregão sabendo das condições de contratação para a prestação de serviço. “O fato de a própria autora ter sido a executora da prestação de serviços de fisioterapia, como fisioterapeuta que é, não é suficiente para invalidar o contrato e aditivos firmados entre as partes” (Brasil, 2021a). Dessa forma, a sentença foi mantida.

## **5 Considerações finais**

A pejetização é uma fraude trabalhista, normalmente utilizada por meio de um contrato de prestação de serviços com o intuito de mascarar a relação de emprego e reduzir os encargos trabalhistas, prometendo a seus contratados um aumento significativo na remuneração. O empregador obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, assim ele não realiza um contrato trabalhista, mas sim um contrato civil ou comercial, sem vínculo empregatício. Com esse contrato, o trabalhador não estará protegido pelas leis trabalhistas e não terá direito a horas extras, intervalos remunerados, férias, décimo terceiro salário, direitos previdenciários, entre outros benefícios.

Essa fraude pode implicar a nulidade absoluta do contrato, conforme o artigo 9º da CLT. Segundo a pesquisa efetuada com base em 50 julgados escolhidos de forma aleatória no TRT9, observa-se que em 52% julgados obteve-se o reconhecimento do vínculo empregatício, a maioria deles em 2022. O reconhecimento do pejetização pelos tribunais tem se tornado cada vez mais frequente; para tal, é necessário avaliar se as provas evidenciam a presença dos

elementos da relação empregatícia (art. 2º e 3º da CLT) e a presença dos requisitos básicos para a caracterização da relação de emprego: a alteridade, a onerosidade, a habitualidade (não eventualidade) e a pessoalidade (serviço prestado por pessoa física) do prestador de serviços devem estar vinculadas à subordinação jurídica, pela qual o empregado é sujeito ao poder diretivo, disciplinar e fiscalizatório do empregador. Também deverá ser avaliado o requisito subjetivo: a intencionalidade (*animus contrahendi*), com o preceito da boa-fé objetiva. Todos esses requisitos devem estar presentes de forma concomitante para o reconhecimento do vínculo empregatício.

São também avaliadas as condições de formação da empresa contratada, se ela foi criada para prestar o serviço exclusivamente para determinado empregador, antes ou depois da contratação, por solicitação dele ou não, se houve algum meio de coação para que o empregado deixasse o emprego com carteira assinada para constituir a empresa prestadora de serviço, e como único meio de continuar contratado, podendo incidir, até mesmo, dano moral em casos em que se comprova a coação conjuntamente com o dano causado.

Também se avalia se o contratado arcava com os custos do seu próprio serviço, como ferramentas próprias, o que significa que ele era o responsável pelo seu negócio. Além da remuneração fixa, o uso de crachás, com o nome da empresa contratante para a prestação de serviços, não deixa dúvidas do ingresso do contratado com o intuito de mascarar a relação trabalhista.

Deve-se também observar a capacidade econômica da empresa, se há alguma interferência na autonomia administrativa, organizacional, controle do processo de produção, e se a prestação de serviços de empresa individual contratada está sendo realizada pelos seus empregados e não pelo seu titular. Quando o próprio titular realiza as atividades pessoalmente para a empresa tomadora, forma-se o vínculo empregatício, conforme Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 2017 (Anamatra, 2018), não vislumbrado na prática.

O trabalhador tem o direito de proteção pelos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e o empregador tem o direito de desenvolver suas atividades econômicas no mercado de trabalho.: “é preciso encontrar uma solução no direito do trabalho que harmonize os princípios de proteção ao trabalhador e os direitos garantidores da dignidade da pessoa humana com a necessidade de manutenção da saúde da empresa” (Pereira, 2017, p. 33). Contudo, há a necessidade de ponderar entre os interesses do trabalhador, do empregador e da economia para a preservação do emprego.

## Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma Trabalhista — Enunciados aprovados**: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017); XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Brasília, 2018, Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_sit\\_e.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf). Acesso em: 25 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 25 set. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2004. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 18 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília: Presidência da República, 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 1º jul. 2022.

BRASIL, **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm). Acesso em: 1º jul. 2022.

BRASIL, **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 25 set. 2022.

BRASIL, **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; [...] e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2008. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 1º jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do Art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2012. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm). Acesso em: 25 set. 2022.

BRASIL, **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. Direito do trabalho. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 de agosto de 2018. Disponível em: [portal.stf.jus.br/jurisprudencia/obterInteiroTeor.asp?idDocumento=750738975](http://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/obterInteiroTeor.asp?idDocumento=750738975). Acesso em: 9 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). (6. Turma). **Acórdão: 0001259-77.2020.5.09.0026**. Contratação pela administração pública sem concurso público. Impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício. Relator: Francisco Roberto Ermel. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho (9. Região), 2021a. Disponível em: [trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/39033936](http://trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/39033936). Acesso em: 23 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). (1. Turma). **Acórdão: 0000206-80.2021.5.09.0073**. Dano Moral. Pejotização. Existência de coação. Relator: Eliazer Antonio Medeiros. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho (9. Região), 2022b. Disponível em: [trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/50286636](http://trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/50286636). Acesso em: 9 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). (6. Turma). **Acórdão: 0000450-68.2019.5.09.0658**. Vínculo de emprego. Artigos 2º e 3º da CLT. Não caracterização. Transportador autônomo de cargas. Lei nº 11.442/2007. Relator: Arnor Lima Neto. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho (9. Região), 2020. Disponível em: [trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/25033009](http://trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/25033009). Acesso em: 9 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). (1. Turma). **Acórdão: 0000635-90.2020.5.09.0652**. Relator: Eliazer Antonio Medeiros. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho (9. Região), 2022a. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/46472654>. Acesso em: 9 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). (6. Turma). **Acórdão: 0000747-61.2019.5.09.0016**. Relação de emprego. Prestação de serviços por meio de pessoa jurídica. Art. 2º e 3º da CLT. “Pejotização” fraudulenta. Art. 9º da CLT. Nulidade. Relator: Arnor Lima Neto. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho (9. Região), 2021b. Disponível em: [trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/39639037](http://trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/39639037). Acesso em: 23 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo: Ag-AIRR 100-09.6789.2015.5.02.0432**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: [jurisprudencia.tst.jus.br/#563455edadd8f0252c53c307254e9cb1](http://jurisprudencia.tst.jus.br/#563455edadd8f0252c53c307254e9cb1). Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo: Ag-RR-10668-23.2020.5.03.0001**. Relator: Min. Jose Roberto Freire Pimenta. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2022c. Disponível em: [jurisprudencia.tst.jus.br/#8ae49791c06fbb57dddcf07a87840e02](http://jurisprudencia.tst.jus.br/#8ae49791c06fbb57dddcf07a87840e02). Acesso em: 9 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 462**. Multa do Art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Reconhecimento judicial da relação de emprego. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, [2016]. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_451\\_600.html#SUM-462](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html#SUM-462). Acesso em: 9 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 363**. Contrato Nulo. Efeitos. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html). Acesso em: 23 out. 2022.

BATISTA, H. **Direito do Trabalho Aplicado**, v. 1. 2. ed. São Paulo: Editora RT, 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 7. ed. São Paulo: Forense, 2018.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

MEIS de 18 a 24 anos crescem 204% em 2021, mostra pesquisa. **Revista PEGN**, 17 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Economia/noticia/2022/01/meis-de-18-24-anos-crescem-204-em-2021-mostra-pesquisa.html>. Acesso em: 25 nov. 2021.

PEREIRA, L. **Pejotização, o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2017.

PORTO, N.; FILHO, R. L. **Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020.