



FACULDADE CRISTO REI - FACCREI
DIREITO

JOAO GUILHERME ROQUE DESIDERIO DA SILVA

**PEJOTIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE FRAUDE TRABALHISTA: ANÁLISE DOS EFEITOS NA
PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

***PEJOTIZATION AS A STRATEGY FOR LABOR FRAUD: ANALYSIS OF THE EFFECTS ON THE
PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS***

***LA PEJOTIZACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA EL FRAUDE LABORAL: ANÁLISIS DE LOS
EFECTOS EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES***

PUBLICADO: 11/2024

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.6020>

**CORNÉLIO PROCÓPIO - PR
NOVEMBRO/2024**



JOAO GUILHERME ROQUE DESIDERIO DA SILVA

PEJOTIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE FRAUDE TRABALHISTA: ANÁLISE DOS EFEITOS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Artigo Científico apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Cristo Rei de Cornélio Procópio – PR como requisito parcial para obtenção do grau e do diploma de Bacharel em Direito.

Professor-Orientador: Wagner Francisco Sanches

CORNÉLIO PROCÓPIO
NOVEMBRO/2024

Inserir ficha catalográfica (SOMENTE APÓS A BANCA)

A ficha catalográfica é elaborada pela Biblioteca da
FACCREI.
Orientações no **Regulamento de Trabalho de Conclusão
de Curso**



PEJOTIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE FRAUDE TRABALHISTA: ANÁLISE DOS EFEITOS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

PEJOTIZATION AS A LABOR FRAUD STRATEGY: ANALYSIS OF THE EFFECTS IN THE PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS

LA PEJOTIZACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA EL FRAUDE LABORAL: ANÁLISIS DE LOS EFECTOS EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

João Guilherme Roque Desiderio da Silva¹, Wagner Francisco Sanches²

RESUMO

A pejotização, prática de contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs) ao invés de empregados formais, tem sido utilizada como estratégia para reduzir custos trabalhistas, mas frequentemente desvirtua os direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este trabalho analisa os impactos dessa prática na proteção aos direitos dos trabalhadores, considerando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a pessoalidade e a subordinação. Com base no princípio da primazia da realidade, discute-se como a pejotização mascara relações de emprego legítimas, resultando na exclusão de direitos como férias, 13º salário e contribuições previdenciárias. Também são avaliadas as consequências sociais e econômicas dessa prática, como a precarização do trabalho e a evasão de encargos tributários. Por meio de análise teórica e jurisprudencial, evidencia-se a necessidade de fortalecer mecanismos legais e institucionais para coibir fraudes trabalhistas e assegurar a dignidade do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Pejotização. Direito do Trabalho. CLT. Subordinação. Precarização.

ABSTRACT

Pejotization, the practice of hiring workers as legal entities (PJs) instead of formal employees, has been used as a strategy to reduce labor costs but often undermines the rights guaranteed by Brazilian labor laws (CLT). This study examines the impacts of this practice on workers' rights protection, considering fundamental labor law principles such as personal obligation and subordination. Based on the principle of reality primacy, the analysis highlights how pejotization disguises legitimate employment relationships, resulting in the exclusion of rights such as paid vacations, a 13th salary, and social security contributions. The study also evaluates the social and economic consequences of this practice, such as labor precarization and tax evasion. Through theoretical and jurisprudential analysis, the research emphasizes the need to strengthen legal and institutional mechanisms to combat labor fraud and ensure workers' dignity.

KEYWORDS: *Pejotization. Labor Law. CLT. Subordination. Precarization.*

RESUMEN

La pejotización, la práctica de contratar trabajadores como personas jurídicas (PJ) en lugar de empleados formales, se ha utilizado como estrategia para reducir los costos laborales, pero a menudo distorsiona los derechos garantizados por la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT). En este trabajo se analizan los impactos de esta práctica en la protección de los derechos de los trabajadores, considerando los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como la personalidad y la subordinación. A partir del principio de la primacía de la realidad, se discute cómo la pejotización enmascara las relaciones laborales legítimas, resultando en la exclusión de derechos como las vacaciones, el salario 13 y las cotizaciones a la seguridad social. También se evalúan las consecuencias sociales y económicas de esta práctica, como la precarización del trabajo y la evasión de las cargas fiscales. A través del análisis teórico y jurisprudencial, se evidencia la necesidad de

¹ Graduando do Curso de Direito da Faculdade Cristo Rei de Cornélio Procópio - PR.

² Professor - Orientador do Curso de Direito da Faculdade Cristo Rei de Cornélio Procópio - PR.

fortalecer los mecanismos legales e institucionales para frenar el fraude laboral y garantizar la dignidad del trabajador.

PALABRAS CLAVE: *Pejotización. Derecho Laboral. CLT. Subordinación. Precario.*

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a pejotização se tornou um tema recorrente nas discussões sobre o mundo do trabalho no Brasil. Esse fenômeno refere-se à prática de transformar vínculos empregatícios tradicionais em relações de trabalho autônomas, nas quais o trabalhador é formalmente uma pessoa jurídica (PJ). Embora essa mudança possa oferecer benefícios, como redução de custos para as empresas e maior flexibilidade, ela também levanta questões importantes sobre a proteção dos direitos trabalhistas. É essencial entender como essa transformação impacta a vida dos trabalhadores e a estrutura do mercado de trabalho, especialmente em um cenário onde a precarização das condições de trabalho é uma realidade crescente.

A relevância desta pesquisa se destaca frente ao aumento da pejotização nas últimas décadas. Embora essa prática possa parecer vantajosa para alguns empregadores, ela muitas vezes resulta na desproteção de muitos trabalhadores, que perdem direitos fundamentais, como férias, 13º salário e aposentadoria. Portanto, investigar as consequências da pejotização se torna crucial para a elaboração de políticas públicas que busquem proteger esses direitos. Ao compreender esse fenômeno, podemos criar um espaço de discussão importante sobre os desafios contemporâneos do trabalho e a dignidade do trabalhador.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a pejotização e suas consequências tanto para os direitos trabalhistas quanto para a definição de relação de emprego. De forma mais específica, pretendemos: a) examinar a legislação sobre direitos trabalhistas e como ela se aplica no contexto da pejotização; b) explorar o conceito de relação de emprego e suas implicações nas novas formas de trabalho; c) discutir as características e os efeitos da pejotização no mercado de trabalho brasileiro. Com esses objetivos, buscamos oferecer uma visão crítica e abrangente sobre o tema.

Para fundamentar nossa pesquisa, utilizaremos um referencial teórico que inclui tanto autores clássicos quanto contemporâneos do Direito do Trabalho. A análise das implicações sociais e jurídicas da pejotização será sustentada por dados empíricos, legislação e literatura acadêmica, buscando articular teoria e prática de forma coesa.

A pesquisa será de natureza qualitativa, utilizando análise documental e revisão bibliográfica. Coletaremos dados de legislações relevantes, estudos de caso e artigos acadêmicos que tratam do fenômeno da pejotização. Nossa análise se baseará nos princípios do Direito do Trabalho, buscando relacionar teoria e vivência prática de maneira significativa.

Esperamos que os resultados dessa pesquisa ofereçam uma compreensão crítica dos efeitos da pejotização nos direitos trabalhistas e nas relações de trabalho. Queremos revelar a necessidade de reavaliar as políticas trabalhistas atuais, sugerindo caminhos para proteger os direitos dos trabalhadores em um cenário em constante transformação. Além disso, buscamos contribuir para o debate acadêmico e social sobre a natureza da relação de emprego na contemporaneidade.

A estrutura da pesquisa será dividida em três capítulos. O primeiro abordará os direitos trabalhistas, destacando as garantias legais e as implicações da pejetização para sua efetividade. O segundo capítulo se concentrará na definição de relação de emprego, analisando as transformações e os desafios que surgem nesse contexto. Por fim, o terceiro capítulo será dedicado à pejetização, discutindo suas características, impactos e possíveis caminhos para uma regulação mais justa e eficaz. Essa organização visa proporcionar uma análise clara e sistemática do tema, contribuindo para um entendimento mais profundo e embasado sobre a pejetização e suas consequências.

2. DIREITOS TRABALHISTAS

A importância das normas de proteção no direito do trabalho, que são essenciais para garantir condições dignas e resguardar os trabalhadores contra abusos. Focaremos nos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988, como salários justos e jornada adequada, além de discutir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os princípios que orientam essas normas, como a proteção e a irrenunciabilidade dos direitos. Também analisaremos a proteção à saúde e segurança no trabalho, as licenças parentais e a irretratabilidade dos direitos trabalhistas, culminando em uma reflexão sobre os desafios atuais enfrentados na efetividade dessas legislações, especialmente após a reforma trabalhista de 2017.

As normas de proteção no direito do trabalho são fundamentais para assegurar que os trabalhadores tenham condições dignas e sejam resguardados contra abusos. Elas formam um conjunto de leis que garantem direitos essenciais, como salários justos, jornadas adequadas e cuidados com a saúde. Segundo Martins (2008), o princípio protecionista indica que as normas trabalhistas devem ser formuladas com o intuito de salvaguardar o trabalhador, que se encontra em uma posição mais vulnerável na relação de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 é um marco para os direitos trabalhistas no Brasil. O artigo 7º lista uma série de direitos que garantem um mínimo de dignidade e proteção aos trabalhadores, incluindo férias, 13º salário, e proteção à maternidade e à infância. Moraes (2014) afirma que, os direitos sociais são considerados direitos fundamentais do homem, funcionando como liberdades positivas que devem ser obrigatoriamente observadas em um Estado Social de Direito. Esses direitos têm como objetivo melhorar as condições de vida dos hipossuficientes e promover a igualdade social, sendo reconhecidos como fundamentos do Estado Democrático no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, é uma das principais ferramentas que regulam as relações de trabalho no Brasil. O artigo 1º da CLT diz que seu objetivo é regulamentar essas relações e proteger os direitos dos trabalhadores. Essa legislação é um pilar na luta por justiça social, buscando equilibrar a relação entre patrões e empregados.

Os princípios que orientam o direito do trabalho, como o da proteção, da irrenunciabilidade e da continuidade, são essenciais para a interpretação e aplicação das normas protetivas. Para Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem por objetivo fortalecer as conquistas conferidas pelo ordenamento jurídico diante da fragilidade do trabalhador, que poderia abrir mão destas em detrimento de eventual proposta ou exigência do empregador (2013, p.

135-136). Isso é vital para assegurar que os direitos trabalhistas não sejam cerceados, especialmente em um contexto onde a informalidade e a precarização das relações de trabalho podem levar à exploração. O princípio "in dubio pro misero" reforça essa proteção, determinando que, diante de incertezas, a decisão deve sempre favorecer o trabalhador, reconhecendo sua vulnerabilidade.

Além disso, o princípio da norma mais favorável determina que, quando existem normas diferentes sobre uma mesma situação, deve-se escolher a que traz mais benefícios ao trabalhador. Essa abordagem garante que o empregado tenha acesso às melhores condições possíveis. O princípio da condição mais benéfica assegura que, uma vez estabelecidas condições de trabalho superiores, essas não podem ser retiradas ou reduzidas, proporcionando uma proteção contínua aos direitos dos trabalhadores. Juntos, esses princípios formam uma rede robusta de proteção, sempre buscando salvaguardar os interesses da parte mais frágil na relação de trabalho.

A proteção à saúde e segurança no trabalho é uma das áreas mais críticas abordadas pelas normas protetivas. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho estabelece diretrizes para a implementação de medidas de segurança, visando prevenir acidentes e doenças ocupacionais. Ignorar essas obrigações pode trazer consequências sérias, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, que podem enfrentar processos e sanções.

Além disso, as normas protetivas garantem a proteção da maternidade e da paternidade. O artigo 7º da Constituição assegura uma licença-maternidade de 120 dias e uma licença-paternidade de 5 dias. Essas garantias são fundamentais para promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho e reconhecer a importância dos pais na criação dos filhos.

Um dos pontos mais importantes das normas protetivas é a irretroatividade dos direitos trabalhistas. O artigo 9º da CLT determina que qualquer disposição que vise a desvirtuar os direitos trabalhistas é nula. Isso significa que os trabalhadores não podem renunciar a seus direitos, mesmo que haja um acordo em contrário.

A fiscalização das normas protetivas é crucial para garantir sua eficácia. A atuação dos auditores fiscais do trabalho é fundamental para coibir abusos e assegurar o cumprimento da legislação.

Por isso, é vital investir em políticas públicas que fortaleçam a fiscalização, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A efetividade da legislação não depende apenas de sua existência, mas também de sua aplicação prática.

Embora o Brasil tenha um sólido arcabouço jurídico de normas protetivas, a efetividade dessas normas ainda enfrenta desafios significativos, especialmente em um cenário de precarização do trabalho. A reforma trabalhista de 2017 gerou discussões sobre a proteção dos direitos trabalhistas, levantando a necessidade de uma análise crítica sobre a eficácia das normas existentes. Proteger os direitos trabalhistas deve ser um compromisso contínuo, que se renove a cada transformação econômica e social.

3. RELAÇÃO DE EMPREGO

Examinaremos a configuração da relação de emprego no Brasil, um aspecto crucial para a proteção dos direitos dos trabalhadores e a regulação das obrigações dos empregadores. Discutiremos

os quatro elementos fundamentais que definem essa relação, conforme estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Analisaremos como esses elementos interagem para estabelecer vínculos empregatícios, além de abordar questões contemporâneas, como a terceirização e a informalidade, que impactam diretamente os direitos trabalhistas. Também será destacada a importância das convenções coletivas e do papel dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores, culminando em uma reflexão sobre as necessidades de adaptação da legislação frente às novas realidades sociais e econômicas.

A forma como a relação de emprego é configurada no Brasil é fundamental para garantir os direitos dos trabalhadores e regular as obrigações dos empregadores. De acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa relação é definida por quatro elementos: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Cada um deles é crucial para estabelecer o vínculo empregatício e proteger os direitos dos trabalhadores.

De acordo com Pereira (2013), a relação de emprego é caracterizada por requisitos específicos, que incluem trabalho realizado por uma pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Para que a relação empregatícia seja configurada, é necessário que todos esses elementos coexistam; a ausência de qualquer um deles resulta na descaracterização do trabalhador como empregado.

O primeiro elemento, a pessoalidade, diz respeito ao fato de que o trabalhador deve prestar seus serviços pessoalmente, sem poder ser substituído por outra pessoa sem a autorização do empregador. A pessoalidade pretendida pelo legislador vincula-se à repetição no tempo de serviço por um mesmo trabalhador, dessa forma mostra que não poderá ser repassado para terceiro, isto porque, o fato de uma mesma pessoa ter executado o serviço comprova que o contrato foi dirigido à do trabalhador e não aos serviços, impedindo assim que qualquer outro possa executá-lo (CASSAR, 2009).

Conforme Barros (2009, p. 264), o pressuposto da pessoalidade determina que o empregado deve realizar suas atividades de forma pessoal, sem a possibilidade de substituição, exceto em casos esporádicos e com a concordância do empregador. Essa inseparabilidade da atividade humana em relação à pessoa do empregado justifica a intervenção do Estado na criação de normas imperativas voltadas à proteção de sua liberdade e personalidade, de modo que a figura do empregado é sempre uma pessoa física.

Além disso, a pessoalidade ajuda a construir uma relação de trabalho mais próxima, onde o empregador pode entender melhor as capacidades e limitações de seus funcionários, promovendo um ambiente mais colaborativo e produtivo.

A subordinação estabelece a dinâmica de poder entre empregador e empregado. O artigo 2º da CLT define que o empregador é responsável pela direção e organização do trabalho.

Silva (2009) define a subordinação jurídica como o conjunto de ordens do empregador que o empregado deve respeitar, mantendo sempre padrões de dignidade e decência. Essa subordinação abrange não apenas a execução de ordens diretas, mas também a submissão a períodos de interrupção e suspensão do contrato, nos quais, embora o trabalho físico não seja realizado, os deveres

de obediência e cuidado devem ser mantidos. É essencial que essa relação se dê de maneira ética e respeitosa, reconhecendo a dignidade do trabalhador.

O elemento da onerosidade refere-se ao fato de que o trabalho deve ser remunerado. O artigo 457 da CLT assegura que o pagamento de salários e outras verbas trabalhistas é uma obrigação do empregador. A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso IV, estabelece que todos os trabalhadores têm direito ao salário-mínimo, garantindo que suas necessidades básicas sejam atendidas. A falta de uma remuneração justa pode levar à precarização do trabalho e à exploração.

Delgado (2009) explica que a onerosidade, como um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, não deve ser analisada apenas sob a perspectiva do trabalho realizado ou do tomador de serviços. Isso porque, independentemente dessas abordagens, a onerosidade estaria sempre presente sempre que houver prestação de trabalho, dado que todo trabalho possui um valor econômico no mercado. Portanto, é fundamental considerar a onerosidade do ponto de vista do prestador de serviços, pois é nesse contexto que ela se configura como um elemento essencial da relação empregatícia.

A não eventualidade, que se refere à continuidade da prestação de serviços, é outro aspecto que distingue a relação de emprego. A habitualidade na prestação de serviços assegura ao trabalhador direitos e benefícios que não estariam disponíveis em relações esporádicas. Segundo a CLT, a relação de emprego deve ser configurada de maneira regular, protegendo o trabalhador contra a instabilidade econômica. De acordo com Pereira (2013), o artigo 3º da CLT menciona a expressão "não eventual", que é interpretada por parte da doutrina como relacionada à atividade habitual do empregador.

O princípio da proteção, um dos pilares do direito do trabalho, deve ser considerado na configuração da relação de emprego. Conforme o artigo 8º da CLT, em caso de dúvida sobre a interpretação das normas trabalhistas, deve-se optar pela que favoreça o trabalhador. Essa abordagem é fundamental para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, especialmente em um contexto de assimetria de poder que pode levar à exploração. Segundo Delgado (2014), esse conceito indica que o Direito do Trabalho organiza, em seu âmbito, uma rede de amparo para o indivíduo vulnerável na relação trabalhista, por meio de suas disposições, entidades, princípios e presunções específicas.

A legislação trabalhista também aborda a questão da "irregularidade na configuração do vínculo empregatício", conforme a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em várias decisões, o TST enfatiza a importância de avaliar a realidade da relação de trabalho para a correta definição do vínculo. Em casos em que empresas tentam disfarçar a relação de emprego por meio de contratos de prestação de serviços, a jurisprudência tem sido rigorosa.

Outro ponto importante é a questão da terceirização, que ganhou destaque com as leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017. Essas leis permitiram a terceirização das atividades-fim das empresas, levantando preocupações sobre a precarização das condições de trabalho. A pejotização pode ser entendida, portanto, como uma distorção da terceirização. A Súmula nº 331 do TST admite somente quatro situações tipo lícitas deste tipo de relação: a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância; c) atividades de conservação e limpeza; e d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, todas essas situações ocorrem sem subordinação

direta e pessoalidade. Na pejotização, busca-se ocultar a relação empregatícia, ignorando a natureza do serviço terceirizado.

A relação entre terceirização e configuração do vínculo empregatício é complexa e precisa de análise cuidadosa para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados.

Além disso, a configuração da relação de emprego é influenciada por convenções coletivas e acordos sindicais que buscam adaptar a legislação às necessidades de cada categoria profissional. Esses instrumentos são essenciais para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e ampliados, criando condições de trabalho mais favoráveis. Conforme o artigo 8º da Constituição, os sindicatos desempenham um papel vital na defesa dos interesses da categoria, promovendo uma negociação mais equilibrada entre empregadores e empregados. Assim, as convenções coletivas não apenas complementam a legislação, mas também oferecem uma proteção adicional aos trabalhadores.

A informalidade no mercado de trabalho é um desafio crescente que impacta a configuração da relação de emprego. Uma parte significativa da força de trabalho no Brasil está em condições informais, o que resulta na negação de direitos básicos. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e pesquisas do IBGE mostram que a informalidade prejudica a arrecadação de tributos e a proteção social dos trabalhadores.

Por fim, a configuração da relação de emprego é um campo dinâmico que requer constante atenção e adaptação às novas realidades sociais e econômicas. A pandemia de COVID-19, por exemplo, trouxe à tona questões sobre o teletrabalho e a proteção dos trabalhadores em um cenário de trabalho remoto. A legislação precisa evoluir para abordar essas novas formas de trabalho, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam mantidos, independentemente do formato de prestação de serviços.

4. PEJOTIZAÇÃO

Abordaremos o fenômeno da pejotização, que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs), desviando-os do reconhecimento como empregados sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Analisaremos como essa prática surge como uma estratégia empresarial para redução de custos trabalhistas, resultando na negação de direitos fundamentais, como férias e 13º salário, além de implicações negativas para o sistema previdenciário e a arrecadação de impostos. O princípio da primazia da realidade será destacado como um elemento crucial na análise das relações de trabalho, visando desmascarar fraudes que ocorrem em decorrência da pejotização. Também discutiremos como a pejotização desvirtua os princípios da pessoalidade e da subordinação, comprometendo a dignidade e os direitos dos trabalhadores, e enfatizaremos a importância da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na proteção dos direitos laborais em face dessas práticas.

A pejotização é um fenômeno que ocorre quando trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas (PJs) em vez de serem reconhecidos como empregados sob a CLT. Essa prática geralmente surge como uma estratégia para reduzir custos trabalhistas, permitindo que as empresas evitem cumprir obrigações legais, como o pagamento de férias, 13º salário e contribuições ao INSS. Nesse contexto, Alvarenga (2013, p. 71) aponta que a pejotização é uma prática empresarial na qual o

empregador contrata um trabalhador que já possui uma empresa ou exige que ele crie uma pessoa jurídica, com o objetivo de descaracterizar a relação de emprego e se isentar de obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Um dos principais motivos que levam as empresas a adotar a pejetização é a busca por maior flexibilidade. Ao utilizar esse modelo, as empresas se beneficiam da aparência de autonomia que um prestador de serviços PJ oferece. No entanto, muitos trabalhadores acabam operando sob subordinação direta, seguindo horários, regras e orientações do empregador. Segundo Franco Filho (2019), a pejetização é um mecanismo moderno de contratação que, embora legal, pode encobrir práticas ilegais, fraudes contratuais e a real subordinação que persiste na relação de trabalho, mesmo com a formalização de uma empresa.

Além disso, a pejetização traz implicações sociais e econômicas mais amplas. Trocar vínculos empregatícios por contratos PJ não apenas prejudica os trabalhadores individualmente, mas também impacta o sistema previdenciário e a arrecadação de impostos. Conforme destaca Franco Filho (2019, p. 17-18), a pejetização não apenas configura uma fraude à legislação trabalhista, como também resulta na ausência de recolhimento do FGTS. Além disso, essa prática compromete as normas previdenciárias e tributárias, frustrando as contribuições à previdência social e os pagamentos de tributos em geral.

4.1. Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade é um dos fundamentos do direito do trabalho brasileiro, consagrado pelo artigo 9º da CLT. Esse princípio determina que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre as formas jurídicas. Em outras palavras, a análise de uma relação de trabalho deve considerar as condições reais em que os serviços são prestados, ao invés de se restringir ao que está formalmente acordado. Essa abordagem é essencial para evitar fraudes e proteger os direitos dos trabalhadores.

Resende (2011) observa que simulações de prestações de serviços de maneira fraudulenta são frequentemente empregadas na prática trabalhista. Esse princípio é amplamente aplicado devido às diversas tentativas de ocultar a realidade, especialmente em relação ao vínculo de emprego. Assim, é comum o uso de técnicas fraudulentas, como cooperativas “de fachada”, estágios irregulares, terceirização irregular de atividade-fim e a constituição do trabalhador como pessoa jurídica, conhecida como pejetização, entre outros artifícios.

A aplicação desse princípio tem sido crucial para o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em casos de pejetização. Recentemente, o TST tem reconhecido vínculos de emprego em situações em que a relação formal indicava prestação de serviços como pessoa jurídica, mas a subordinação e a pessoalidade estavam claramente presentes.

Esse princípio é também uma ferramenta importante para garantir a dignidade do trabalhador. Em uma sociedade em constante mudança, a primazia da realidade assegura que os direitos dos trabalhadores não sejam deixados de lado. O reconhecimento da verdadeira natureza das relações de trabalho permite que o direito do trabalho cumpra sua função de proteção, essencial para promover a justiça social e a dignidade humana, conforme preconiza a Constituição Federal em seu artigo 1º.

4.2. Pejotização como fraude à personalidade

A personalidade é um dos elementos que caracterizam a relação de emprego, segundo o artigo 3º da CLT. Isso significa que o trabalho deve ser realizado pessoalmente pelo empregado, sem possibilidade de substituição sem autorização do empregador. A pejotização, ao criar a figura de um prestador de serviços PJ, desvirtua essa característica, permitindo que o trabalhador se substitua.

Nesse contexto, Cavalcante e Jorge Neto (2015, p. 212) afirmam que a relação é pessoal, pois o empregado não pode ser substituído por outra pessoa durante a prestação dos serviços, o que caracteriza uma obrigação personalíssima. Contudo, destaca-se que esse aspecto *intuitu personae* não implica exclusividade em relação a um único tomador de serviços. Assim, o trabalhador subordinado pode ter vários empregadores, conforme sua disponibilidade de tempo e as particularidades de cada relação.

Quando a pejotização é utilizada, o trabalhador muitas vezes se torna um "fantasma" em sua própria atividade. A empresa evita reconhecer a relação de emprego, mas continua a controlar suas atividades. Isso gera vulnerabilidade, pois o trabalhador não usufrui dos direitos garantidos aos empregados, como férias, 13º salário e FGTS.

Turcato e Rodrigues (2008) observam que a prática de empresas contratarem trabalhadores na forma de pessoa jurídica (PJ) tem se tornado cada vez mais comum. Nesse arranjo, o empregado é incentivado a constituir uma empresa e a receber como prestador de serviços. Em certas situações, o trabalhador adquire notas fiscais de terceiros para apresentar ao empregador em troca de seu salário. Essa relação permite que as empresas paguem menos impostos e se isentem de várias responsabilidades, enquanto os trabalhadores renunciam a direitos trabalhistas, como FGTS, férias, 13º salário, horas extras e verbas rescisórias, além de arcar com os custos de manutenção da pessoa jurídica, como emissão de notas fiscais e administração contábil. Assim, essa simulação se relaciona com o fato de que trabalhadores atuam como se fossem empresários, resultando na eliminação dos encargos previdenciários que deveriam ser decorrentes da relação de emprego.

A jurisprudência tem se mostrado firme ao reconhecer a fraude à personalidade em casos de pejotização. O TST, ao analisar situações em que a contratação se deu por meio de pessoa jurídica, tem enfatizado a importância de considerar a realidade das relações de trabalho. Quando um trabalhador desempenha suas funções nas mesmas condições de um empregado, mas sob um contrato PJ, o TST reclassifica essa relação como vínculo empregatício, garantindo a proteção dos direitos do trabalhador.

4.3. Pejotização como fraude à subordinação

A subordinação é outro elemento central na configuração da relação de emprego. De acordo com o artigo 2º da CLT, o empregador tem o poder de dirigir e organizar a prestação de serviços, o que implica uma relação de subordinação. A pejotização frequentemente tenta criar a ilusão de que o trabalhador é independente, mas muitos ainda operam sob o controle do empregador. Franco Filho (2019) destaca que, ao constatar a existência de subordinação jurídica, é necessário declarar a fraude dessa contratação e reconhecer o trabalhador como empregado subordinado de quem lhe toma o serviço.

A subordinação é crucial para assegurar que as obrigações contratuais sejam cumpridas. Quando um trabalhador é classificado como PJ, a empresa tenta se isentar de responsabilidades, alegando que ele é um prestador de serviços autônomo. Na prática, muitos trabalhadores atuam em um ambiente onde suas atividades são rigidamente controladas. O TST tem reforçado que, independentemente da forma contratual, a análise deve focar nas condições reais de trabalho e na presença da subordinação.

A jurisprudência tem sido clara ao afirmar que apenas formalizar um contrato de prestação de serviços não é suficiente para afastar a caracterização da relação de emprego. Isso garante que os trabalhadores em situação de subordinação não sejam privados de direitos básicos, como salário justo e acesso à seguridade social, promovendo relações de trabalho mais justas.

4.4. Fraude às obrigações acessórias ao contrato de emprego

As obrigações acessórias ao contrato de emprego são direitos fundamentais garantidos pela CLT e pela Constituição Federal, incluindo férias, 13º salário, FGTS e contribuições para a Previdência Social. A pejetização, ao transformar trabalhadores em pessoas jurídicas, resulta na não observância dessas obrigações, uma vez que o empregador busca evitar encargos trabalhistas.

Quando os trabalhadores se tornam PJs, eles assumem responsabilidades que antes eram do empregador, como o pagamento de tributos e contribuições ao INSS. Essa transferência de obrigações gera uma insegurança financeira significativa, já que muitos não conseguem arcar com esses custos sem os benefícios de um emprego formal. A ausência de direitos trabalhistas essenciais expõe esses profissionais a uma situação de vulnerabilidade, sem garantias de estabilidade e proteção social.

A jurisprudência tem tratado as consequências da pejetização em relação às obrigações acessórias. O TST, em diversas decisões, tem reafirmado que tentativas de mascarar a relação de emprego por meio da pejetização não podem ser aceitas e que os direitos dos trabalhadores devem ser respeitados. O artigo 7º da Constituição Federal estabelece um conjunto de direitos dos trabalhadores, e a omissão das obrigações acessórias configura uma violação desses direitos. Portanto, é essencial que o judiciário continue a proteger os trabalhadores e a combater fraudes associadas à pejetização.

A pejetização é uma tentativa de burlar as obrigações legais da relação de emprego, afetando diretamente a proteção dos direitos dos trabalhadores. A configuração dos vínculos empregatícios deve ser analisada à luz da primazia da realidade, que assegura o reconhecimento da verdadeira natureza das relações de trabalho, independentemente da forma contratual utilizada. Os princípios da pessoalidade e da subordinação são fundamentais para essa análise, garantindo a proteção da relação de emprego.

5. MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa aborda a pejetização como estratégia de fraude trabalhista, com foco na análise de suas consequências para os direitos dos trabalhadores. Para isso, foram utilizadas fontes documentais que incluem a legislação pertinente, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal, além de decisões de tribunais superiores e regionais que tratam da pejetização

e suas implicações. A fundamentação teórica se baseou em obras de autores reconhecidos na área, como Maurício Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins e Alice Monteiro de Barros.

A natureza da pesquisa será qualitativa, permitindo uma análise aprofundada das implicações da pejotização nas relações trabalhistas. Para a análise dos dados coletados, foi empregada a análise de conteúdo, que possibilitou identificar padrões, temas e implicações jurídicas relacionadas à pejotização. A abordagem se concentrou na análise crítica da legislação, jurisprudência e literatura, a fim de entender como a pejotização opera como uma estratégia de fraude trabalhista e quais efeitos isso provoca na proteção dos direitos dos trabalhadores.

6. CONSIDERAÇÕES

O estudo da pejotização como estratégia de fraude trabalhista revelou impactos significativos na proteção dos direitos dos trabalhadores, destacando a necessidade urgente de aprimoramento legislativo e fiscalização eficaz. A análise confirmou que essa prática frequentemente busca mascarar vínculos empregatícios legítimos, negando aos trabalhadores direitos fundamentais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal, como férias, 13º salário e contribuições previdenciárias.

Ao longo da pesquisa, ficou evidente que o princípio da primazia da realidade desempenha papel central no combate às fraudes trabalhistas, servindo como ferramenta jurídica essencial para identificar relações de trabalho disfarçadas. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforça essa perspectiva ao reclassificar relações de pejotização como vínculos empregatícios, protegendo a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

Os resultados obtidos também indicam que a pejotização contribui para a precarização das relações laborais, a evasão de encargos fiscais e a fragilização da segurança social. Esses fatores exigem uma resposta coordenada entre os poderes legislativo, executivo e judiciário, além de maior engajamento das instituições sindicais e da sociedade civil.

Por fim, esta pesquisa busca não apenas contribuir para o debate acadêmico sobre as transformações no mundo do trabalho, mas também propor caminhos para o fortalecimento das normas trabalhistas. É indispensável que políticas públicas e ações judiciais priorizem a proteção dos trabalhadores, assegurando a efetividade das leis e promovendo a dignidade humana em um mercado de trabalho em constante mudança.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rafael. **A pejotização no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 1º maio 1943.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Método, 2009.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Pejotização e as relações de trabalho: questões jurídicas e econômicas**. São Paulo: LTr, 2019.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípios de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- PEREIRA, Antônio Carlos. **A relação de emprego no Brasil**. Rio de Janeiro: Forense, 2013.
- PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa física**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- RESENDE, José Augusto. **Primazia da realidade no direito do trabalho brasileiro**. Brasília: Universidade de Brasília, 2011.
- TURCATO, Ronaldo; RODRIGUES, Marta. **A pejotização nas relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2008.