

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NA TUTELA DO EMPREGADO PELOS DIREITOS TRABALHISTAS

THE EFFECT OF PEJOTIZATION ON EMPLOYEE PROTECTION FOR LABOR RIGHTS

Luciane Maria Ferreira Guimarães¹, Marcos Antônio Campos de Lima² e Kátia Lopes Mariano³

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais; lucifanha@gmail.com

² Acadêmico do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais; ml8965261@gmail.com

³ Professora Me Orientanda; katia.mariano@cescage.edu.br

Resumo: Este trabalho aborda o fenômeno da pejetização e seus impactos no contexto das relações de trabalho no Brasil. A pejetização é uma prática que consiste na substituição do vínculo empregatício tradicional por uma relação contratual em que o trabalhador atua como pessoa jurídica. Assim, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: Quais os efeitos da pejetização para os trabalhadores? Como objetivo geral, busca-se estudar o fenômeno da pejetização e seus efeitos diante da precarização das relações empregatícias. E como objetivos específicos, busca-se: estudar a relação de emprego e a relação de trabalho, demonstrando suas diferenças e apresentando os requisitos para a caracterização daquela; analisar o fenômeno da pejetização, contextualizando o tema e destacando suas características; e por fim, expor os efeitos da pejetização. A pesquisa revelou que a pejetização geralmente resulta em uma perda significativa de proteção legal para os trabalhadores, privando-os de direitos como férias remuneradas, décimo terceiro salário e garantias previdenciárias. Do ponto de vista do empregador, a prática é muitas vezes motivada pela economia significativa em encargos trabalhistas e tributários, o que pode aumentar os lucros às custas da segurança e estabilidade do trabalhador.

Palavras-chave: Pejetização; Efeitos; Relação de emprego.

Abstract: This work addresses the phenomenon of pejetização and its impacts in the context of labor relations in Brazil. Pejetization is a practice that consists of replacing the traditional employment relationship with a contractual relationship in which the worker acts as a legal entity. Thus, this research seeks to answer the following question: What are the effects of pejetization on workers? As a general objective, we seek to study the phenomenon of pejetização and its effects in the face of the precariousness of employment relationships. And as specific objectives, we seek to: study the employment relationship and the work relationship, demonstrating their differences and presenting the requirements for characterizing the former; analyze the phenomenon of pejetização, contextualizing the topic and highlighting its characteristics; and finally, expose the effects of pejetization. The research revealed that pejetization generally results in a significant loss of legal protection for workers, depriving them of rights such as paid vacation, thirteenth salary and social security guarantees. From the employer's point of view, the practice is often motivated by

significant savings in labor and tax charges, which can increase profits at the expense of worker safety and stability.

Keywords: Pejotization; Effects; Employment relationship.

Sumário: Introdução. 1. Relação de emprego e relação de trabalho. 1.1 Requisitos da relação de emprego 2. O fenômeno da pejotização. 3. Efeitos da pejotização. Considerações finais. Referências bibliográficas.

Introdução

A transformação das relações laborais no Brasil e no mundo tem sido marcada por uma complexa interação entre as necessidades de flexibilização do mercado e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, emergiu o fenômeno da pejotização, prática que consiste na substituição da figura do empregado clássico por uma pessoa jurídica, alterando profundamente a essência do contrato de trabalho tradicional. Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objeto de estudo “O Fenômeno da Pejotização e seus Efeitos”, visando desvendar as camadas deste fenômeno contemporâneo e seus reflexos para as partes envolvidas e para a sociedade como um todo.

A escolha deste tema é motivada pela sua crescente relevância no cenário atual, onde o equilíbrio entre a competitividade empresarial e os direitos sociais se encontra em constante tensão. A pejotização, embora arguida por alguns como estratégia de modernização das relações de trabalho e de estímulo ao empreendedorismo, levanta questionamentos profundos sobre a precarização do trabalho e a erosão de direitos historicamente conquistados. Ao mesmo tempo, revela o dinamismo das relações de trabalho e a criatividade das estruturas econômicas em responder às pressões de um mercado globalizado e tecnologicamente avançado.

Esta investigação ganha importância quando o país enfrenta desafios econômicos e sociais significativos, com altas taxas de desemprego e uma recente reforma previdenciária. A pejotização afeta diretamente a arrecadação tributária e previdenciária e impacta a segurança jurídica, colocando em xeque a efetividade do sistema de proteção ao trabalho instituído no Brasil. Assim, este estudo não apenas

lança luz sobre as nuances jurídicas e econômicas da pejetização, mas também analisa as consequências sociais desta prática.

Além disso, a pejetização transita em diversas áreas do Direito, como o Tributário, o Previdenciário e até mesmo o Penal, demonstrando a complexidade e a interdisciplinaridade do tema. A partir de uma análise crítica, pretende-se compreender como a legislação e a jurisprudência brasileiras têm respondido a esses novos arranjos contratuais e quais caminhos estão sendo construídos para reconciliar as demandas de flexibilização econômica com os imperativos de justiça social e proteção ao trabalhador.

É importante fomentar o debate sobre a sustentabilidade das relações de trabalho no Brasil e sobre como a legislação trabalhista pode se adaptar a um ambiente econômico em constante evolução, sem que isso implique a renúncia de direitos fundamentais dos trabalhadores. Afinal, mais do que uma análise jurídica, o fenômeno da pejetização convoca uma discussão ética sobre o modelo de sociedade e o papel do trabalho humano que se deseja fomentar.

Assim, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: Quais os efeitos da pejetização para os trabalhadores?

Como objetivo geral, busca-se estudar o fenômeno da pejetização e seus efeitos diante da precarização das relações empregatícias. E como objetivos específicos, busca-se: estudar a relação de emprego e a relação de trabalho, demonstrando suas diferenças e apresentando os requisitos para a caracterização daquela; analisar o fenômeno da pejetização, contextualizando o tema e destacando suas características; e por fim, expor os efeitos da pejetização.

Para atingir os objetivos propostos e responder à problemática apresentada, como metodologia de desenvolvimento, o presente estudo opta por realizar uma revisão bibliográfica, fundamentando-se especialmente em posicionamentos doutrinários sobre o tema.

1. Relação de emprego e relação de trabalho

A relação de trabalho é um conceito abrangente dentro do direito trabalhista, englobando todas as formas de trabalho humano, seja ele autônomo, eventual, avulso, voluntário ou subordinado. É a expressão mais ampla do labor humano,

caracterizada por sua diversidade e pela ausência de um modelo único. Sob o prisma jurídico, constitui qualquer atividade desenvolvida por pessoa física para outra pessoa, física ou jurídica, independentemente da existência de vínculos empregatícios formalizados. Este conceito engloba, portanto, a relação de emprego, mas não se limita a ela (LENZA; SILVA, 2021).

Por outro lado, a relação de emprego é uma espécie dentro do gênero das relações de trabalho e possui características específicas definidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil. Ela é marcada por elementos que configuram um vínculo empregatício, tal como a habitualidade, a subordinação, a onerosidade, e a pessoalidade na prestação do serviço. Essa relação é tipicamente estabelecida entre o empregado e o empregador, onde o primeiro se compromete a executar trabalho não eventual, sob dependência e mediante salário (SARAIVA; RENZETTI, 2022).

A distinção entre essas duas relações é crucial para o entendimento da legislação trabalhista e para a aplicação adequada dos direitos e deveres correlatos. Enquanto a relação de emprego acarreta uma série de direitos trabalhistas e proteções legais ao trabalhador, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e garantias previdenciárias, a relação de trabalho que não se configura como empregatícia não goza da totalidade dessas prerrogativas. Assim, profissionais autônomos, por exemplo, apesar de estarem inseridos em uma relação de trabalho, não possuem os mesmos direitos assegurados aos empregados regidos pela CLT (SANDES; RENZETTI, 2020).

A relevância da distinção também se manifesta na maneira como o sistema jurídico e as relações econômicas se organizam. A relação de emprego é uma das bases do direito trabalhista, pois a partir dela são estruturados os direitos e obrigações das partes envolvidas. Por isso, qualquer alteração nesse conceito ou em seus elementos constitutivos pode ter significativas repercussões na proteção social dos trabalhadores e na organização das empresas (PRETTI, 2021).

Por fim, é importante destacar que o cenário trabalhista contemporâneo tem apresentado novas formas de relação de trabalho que desafiam a classificação tradicional, exigindo do ordenamento jurídico e da doutrina trabalhista uma constante atualização e adaptação. Entre esses fenômenos, a “pejotização” é um dos que tem gerado intensos debates, dada a sua capacidade de mascarar uma verdadeira relação de emprego sob a roupagem de uma prestação de serviços autônoma, com impactos

consideráveis sobre os direitos trabalhistas. Este tema será explorado com maior profundidade nos capítulos subsequentes deste trabalho.

1.1 Requisitos da relação de emprego

A relação de emprego, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, é caracterizada por elementos que a diferenciam das demais formas de trabalho. Essa caracterização é fundamental para que se apliquem as proteções e direitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MARTINS, 2021).

Assim estabelece o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único: Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

O primeiro requisito para a configuração de um vínculo empregatício é a pessoalidade, ou seja, o trabalho deve ser realizado pelo empregado contratado, não podendo ser substituído por outra pessoa sem o consentimento do empregador. Esta exigência assegura que a relação de confiança e as habilidades individuais do trabalhador sejam preservadas e valorizadas (MARTINEZ, 2022).

O segundo elemento é a não eventualidade. O trabalho não pode ser esporádico ou ocasional; deve ser contínuo e permanente, integrando-se à rotina da empresa. Esta característica reforça a ideia de que o empregado se dedica regularmente àquela atividade, diferenciando-se dos trabalhos autônomos ou por projetos, onde a frequência é determinada por demandas pontuais e específicas. A continuidade também implica em uma dependência econômica do trabalhador em relação ao empregador, o que é uma das bases para a proteção conferida pela legislação trabalhista (CORREIA; MIESSA, 2020).

O terceiro critério é a onerosidade. Todo trabalho empregatício deve ser remunerado. A contraprestação financeira é o que sustenta o caráter alimentar do salário, essencial para a subsistência do empregado e de sua família. O salário é o elemento mais facilmente identificável em uma relação de emprego e é determinante para a caracterização da onerosidade. Este requisito reflete a necessidade de compensar o trabalhador pelo tempo e esforço dispensados em favor do empregador

(GARCIA, 2022).

Subordinação é o quarto requisito essencial. O empregado deve estar sujeito ao poder diretivo do empregador, que detém a capacidade de comandar, fiscalizar e punir, dentro dos limites da lei. A subordinação não se restringe ao controle sobre o modo de realização do trabalho, mas abrange também aspectos disciplinares e organizacionais. A presença de ordens, horários de trabalho e regras internas são indicativos da existência de subordinação (SCHIAVI, 2020).

Por fim, é indispensável que o trabalho seja executado por pessoa física. A CLT resguarda o trabalhador humano, não sendo possível a configuração de uma relação de emprego quando uma pessoa jurídica é contratada para prestar serviços. Este requisito assegura que os direitos trabalhistas sejam destinados a indivíduos, que estão em uma posição de vulnerabilidade em relação ao empregador, e não a empresas ou entidades que possuem uma estrutura corporativa e jurídica própria (LEITE, 2021).

Esses cinco requisitos são interdependentes e cumulativos. A ausência de qualquer um deles pode descaracterizar a relação de emprego, excluindo o trabalhador das proteções legais típicas do vínculo empregatício. Portanto, o reconhecimento da relação de emprego exige uma análise cuidadosa e detalhada de cada um desses elementos, sob a ótica da realidade prática e não apenas da formalidade dos contratos. Este discernimento é vital, principalmente quando se consideram fenômenos contemporâneos como a “pejotização”, que será discutida nos próximos capítulos deste trabalho.

2. O fenômeno da pejotização

No Brasil, assim como globalmente, o Direito do Trabalho emerge do confronto entre força de trabalho e capital, com o objetivo de normatizar a exploração laboral que é intrínseca a este modelo produtivo.

Neste contexto, cabe ao legislador a tarefa crucial de adaptar o ordenamento trabalhista às constantes mudanças do mercado, como aponta Maurício Godinho Delgado (2021). Para ele, tornar mais flexíveis os contratos de trabalho individuais é uma consequência das alterações no ambiente laboral da sociedade moderna. Porém, o autor enfatiza a importância de o legislador não esquecer a natureza protetora do

direito do trabalho, visando a proteção do trabalhador, parte mais vulnerável, e assim, na criação de leis trabalhistas, deve-se salvaguardar direitos e garantias para prevenir um aumento na exploração da força de trabalho.

Entretanto, a realidade parece distinta no Brasil desde a criação da Justiça do Trabalho e da Consolidação das Leis do Trabalho. Em um cenário de ajustes do sistema trabalhista à economia capitalista, emergem grupos empresariais influentes que buscam a flexibilização do Direito do Trabalho, fundamentada na restrição dos direitos dos empregados em benefício de vantagens econômicas.

Concordando com essa perspectiva, Henrique Correia (2022), argumenta que a flexibilização laboral corresponde ao ajuste das normas trabalhistas às demandas econômicas de um mercado globalizado, o que acaba por precarizar o vínculo empregatício formal. O autor também aponta os danos aos trabalhadores como consequência de uma flexibilização exacerbada de seus direitos.

A esse quadro, adiciona-se um panorama extremamente propício para debates sobre a flexibilização dos modelos contratuais de trabalho, diante de um aumento do desemprego, crescimento do trabalho informal, competitividade global e a abertura econômica internacional. Tais fatores são frequentemente citados para justificar as condições laborais deficitárias oferecidas pelos empregadores, argumentando que o custo do trabalho no Brasil é excessivo e um empecilho para a competitividade das empresas do país no mercado global (ROMAR; LENZA, 2020).

Uma das resultantes é a emergência de novos moldes de contratação laboral, além do incremento de desafios na proteção do trabalhador pelo Direito do Trabalho e na detecção de fraudes empregatícias. Isso porque uma das questões centrais na distinção entre a relação de emprego e outras formas laborais é o reconhecimento de direitos e garantias àqueles identificados como empregados na esfera legal.

Apesar da tendência do Direito do Trabalho no Brasil rumo à fragilização dos laços empregatícios e à diminuição da proteção ao trabalhador, mantém-se a prioridade de proteger aquele que está mais susceptível à vulnerabilidade no contexto laboral.

Contudo, é comum nos depararmos com práticas enganosas por parte de certos empregadores que buscam descaracterizar o vínculo empregatício. Diante desse cenário, muitas vezes o trabalhador não encontra outra opção senão aceitar as condições impostas para garantir seu sustento e, frequentemente, o de sua família, submetendo-se a situações adversas e, em alguns casos, sem perceber as fraudes

das quais são vítimas (LEITE, 2021).

Segundo Luciano Martinez (2022, p. 106), a fraude destinada a favorecer uma das partes em um contrato de trabalho é considerada um problema social, e define este conceito da seguinte maneira:

Os vícios sociais são eivas que fazem com que a vontade, embora correspondente ao desejo interno do manifestante, viole elementares deveres de convivência social, notadamente a boa-fé, para enganar terceiros. Os vícios sociais, então, objetivam a formação de uma ilusória situação para produzir benefícios aos manifestantes e/ou prejuízos a terceiros. Entre esses vícios estão a simulação e a fraude contra credores.

É nesse contexto de deterioração das condições de emprego e da incessante procura por meios de se eximir de encargos tributários e trabalhistas inerentes a um vínculo empregatício que surge o fenômeno conhecido como pejetização.

A adoção do termo moderno “pejetização” ou “pjotização”, também referido como personificação jurídica sob demanda, surge da frequência com que essa prática é identificada na estrutura atual do trabalho, tornando-se tão comum que a doutrina trabalhista conceituou e nomeou esse fenômeno (LEITE, 2021).

Sobre o conceito de “pejetização”, Fernanda Columby Ortiz (2017) esclarece que

Trata-se de advento utilizado por empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas, e consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica, nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de trabalho.

Antes de adentrarmos no estudo de suas particularidades, é essencial reconhecer que a pejetização acontece quando um indivíduo assume uma identidade jurídica com o propósito de oferecer seu trabalho a outra parte sob um contrato civil ou mercantil, com a finalidade de disfarçar um vínculo empregatício (SCHIAVI, 2020).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022), explica que tal prática foi facilitada pelo artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, que determina que, para efeitos fiscais e previdenciários, a oferta de serviços intelectuais, inclusive aqueles de cunho científico, artístico ou cultural, seja em caráter pessoal ou não, com ou sem o envolvimento de sócios ou funcionários da empresa de serviços, está sujeita apenas à regulamentação pertinente às entidades jurídicas, respeitando o que está prescrito no artigo 50 do

Código Civil.

No entanto, com a promulgação dessa Lei, a pejotização se estendeu para além do trabalho intelectual, alcançando também as esferas do trabalho manual e técnico.

Neste panorama, é vital mencionar que se formaram duas vertentes de pensamento, baseadas na presença ou ausência de prejuízos a esses trabalhadores: uma afirma a realidade dos danos causados pela pejotização e a outra, oposta, apoiada nos princípios da legislação trabalhista e seu aspecto protetor, enquanto também respaldada pelos objetivos capitalistas de crescimento econômico e maximização de lucros a qualquer preço (CORREIA, MIESSA, 2020).

A primeira corrente, à qual nos associamos, defende primordialmente que a proteção trabalhista nasce do princípio da vulnerabilidade do trabalhador, sendo secundária a sua posição frente à situação econômica da empresa ou à sua própria condição financeira. Argumentam ainda que a legislação do trabalho tem caráter mandatório e que, nas relações de trabalho, não há justificativa para que a referida Lei prevaleça sobre a proteção conferida por ela, sustentada pela Constituição Federal de 1988 (MARTINEZ, 2022).

A segunda vertente, que nega prejuízos ao trabalhador na pejotização, sustenta que a opção por uma modalidade de serviço “independente” anula a vulnerabilidade do trabalhador, e que as vantagens fiscais e previdenciárias compensariam os direitos trabalhistas ausentes, negando também a existência de subordinação entre o prestador de serviço e o contratante (CORREIA, MIESSA, 2020).

Para que um vínculo empregatício seja reconhecido, é essencial que o trabalho seja desempenhado pessoalmente por um indivíduo específico, sem que haja possibilidade de substituição. É esse aspecto que a pejotização busca distorcer, com o intuito de mascarar uma relação de emprego. Sérgio Pinto Martins (2021) aponta que a realidade pode revelar o uso de uma entidade jurídica para ocultar a prestação de serviço de uma pessoa em particular, estabelecendo uma relação jurídica que omite o caráter pessoal típico das empresas. Se, após análise da situação, verifica-se que o serviço se refere exclusivamente a um indivíduo, identifica-se o elemento fundamental para a configuração da relação de emprego.

Na rotina jurídica laboral, identificamos duas variantes da pejotização: a primeira, mais frequente, ocorre quando o empregador exige que o funcionário crie uma empresa individual e, em vez de assinar um contrato de trabalho, estabelece um

contrato civil ou comercial. Esta forma é chamada de pejetização empregatícia (PRETTI, 2021).

A segunda, específica da advocacia, se dá quando um advogado é integrado à equipe de um escritório, sob a aparência de sócio, mas atuando, na prática, como empregado, sem a autonomia técnica exigida pela profissão, assumindo os riscos do negócio e sem participar igualmente dos lucros, reservados aos sócios reais. Esta pode ser denominada pejetização societária (PRETTI, 2021). Ressalta-se que o foco deste estudo é a pejetização empregatícia, deixando a pejetização societária em segundo plano.

Na pejetização do tipo empregatícia, conforme descrevem Fagner Sandes e Rogério Renzetti (2020), os trabalhadores operam sob subordinação e são induzidos a criar uma pessoa jurídica para mediar o contrato de serviço, constituindo assim um empecilho formal para o reconhecimento de um vínculo de trabalho legítimo.

Sobre o tema, Leone Pereira (2022, p. 45) esclarece que,

Existindo na realidade um vínculo empregatício travestido de relação comercial acumula ainda o requisito da pessoalidade, pois na pejetização importa que o serviço seja prestado pessoalmente pelo próprio trabalhador, sem que haja na prática a possibilidade de delegação do serviço, ou ainda, porque muitas vezes o trabalhador pejetizado se constitui como uma pessoa jurídica sem nenhum empregado ou sócio de algum membro da família.

Este cenário não reflete a situação descrita por Thais Mendonça Aleluia (2022), onde vários indivíduos unem seus esforços em uma pessoa jurídica para dividirem os lucros. Pelo contrário, trata-se de um único sujeito que assume uma identidade jurídica com o propósito de garantir um emprego e uma fonte de renda, abrindo mão de direitos trabalhistas aos quais teria direito.

Renato Saraiva e Rogério Renzetti (2022) explicam que a pejetização empregatícia consiste na contratação de um indivíduo, por meio de uma entidade jurídica, para realizar serviços que se integram na atividade principal da empresa contratante, com características de pessoalidade e subordinação, visando esquivar-se do pagamento de encargos trabalhistas, do FGTS, do imposto de renda e das contribuições previdenciárias.

Por sua vez, Rogério Renzetti (2021), destaca que a submissão desses contratos ao regime civil de locação de serviços não é um argumento sustentável quando todos os elementos jurídicos e factuais essenciais para a configuração de um

vínculo empregatício estão presentes, pois a locação de serviços é uma forma de contrato de trabalho, sujeita a todas as normas gerais pertinentes a tal relação.

De fato, o propósito da pejetização é a dissimulação da relação de emprego, onde a criação de uma pessoa jurídica serve para disfarçar um contrato de trabalho. Na pejetização empregatícia, o trabalhador, muitas vezes sob pressão do empregador e com evidente comprometimento de seu livre consentimento, camufla-se sob a identidade de uma empresa, vende sua força de trabalho, geralmente de maneira exclusiva, recebe pagamento com natureza salarial, não possui os meios de produção nem capital, e ainda é privado de quaisquer benefícios trabalhistas.

Nota-se que os indivíduos submetidos à pejetização carecem de qualquer amparo relacionado à segurança e saúde ocupacional, limitação de carga horária, décimo terceiro salário, remuneração mínima, fundo de garantia, estabilidade contra demissões arbitrárias, intervalos para descanso, entre outros direitos assegurados a uma parte em um vínculo de emprego.

Assim, é crucial enfatizar que até mesmo direitos trabalhistas de caráter inalienável são suprimidos pela pejetização empregatícia. Mauricio Godinho Delgado (2021), destaca que esses direitos são revestidos de uma proteção de interesse coletivo, pois representam um limiar civilizatório que a sociedade democrática rejeita ver comprometido em qualquer setor da atividade econômica, uma vez que a redução desses direitos atinge a dignidade humana e a valorização do trabalho.

Carla Teresa Martins Romar e Pedro Lenza (2020), apontam que a pejetização empregatícia se verifica quando o empregador opera seu negócio valendo-se de trabalhadores não registrados oficialmente e por meio de entidades jurídicas.

Henrique Correia (2022) descreve a pejetização empregatícia como a circunstância na qual trabalhador e empregador, mutuamente, forjam uma relação de prestação de serviços através de uma entidade jurídica constituída especificamente para reduzir a carga tributária e os custos trabalhistas.

É notável também que a decisão de adotar a personalidade jurídica para obter trabalho pode ser uma escolha voluntária e informada do trabalhador (sem coação), considerando que, em muitos casos, o rendimento líquido nesta modalidade pode ser imediatamente maior.

O dilema surge quando o trabalhador não avalia os benefícios dos quais abre mão, que, se fossem integralmente considerados, resultariam em uma compensação financeira superior, caso todos os direitos e benefícios sociais previstos na legislação

do trabalho fossem garantidos.

Portanto, percebe-se que a prática da pejetização empregatícia, ainda que tenha seus defensores e beneficiários, não passa de um artifício para burlar as normas de emprego, colocando o trabalhador em uma situação extremamente vulnerável no que concerne ao seu meio profissional.

3. Efeitos da pejetização

Enquanto alguns argumentam que a transformação de empregados em prestadores de serviço autônomos (pejetização) é um meio de modernizar as relações de trabalho, incentivar o empreendedorismo, proporcionar salários mais altos e reduzir o desemprego, oferecendo liberdade para que empregadores e trabalhadores estabeleçam livremente os termos de contratação, é notório que são os trabalhadores os mais prejudicados por essa prática, cada vez mais comum no mercado de trabalho (ALELUIA, 2022).

Como foi abordado anteriormente, essa tendência é uma maneira de burlar as leis trabalhistas, diminuindo a eficácia do Direito do Trabalho e seus princípios fundamentais. Disfarçando uma relação de emprego real como um acordo comercial entre empresas, fica evidente a intenção de escapar das obrigações legais, o que demonstra uma falta de honestidade e uma tentativa de evitar regras obrigatórias.

É importante salientar que essa alteração na forma de contratação afeta seriamente os direitos garantidos aos trabalhadores pela legislação trabalhista e pela Constituição. Esses direitos incluem o 13º salário, férias remuneradas, FGTS, limite máximo de horas trabalhadas, pagamento de horas extras, períodos de descanso, adicionais por trabalho noturno, perigoso ou insalubre, descanso semanal remunerado, auxílio-transporte, proibição de redução salarial, licenças justificadas, aviso prévio, indenizações por demissão e proteção previdenciária, entre outros (SCHIAVI, 2020).

Portanto, o cumprimento desses direitos se torna uma decisão discricionária do empregador, que pode optar por respeitá-los ou ignorá-los conforme seus próprios interesses e conveniências. Esse cenário traz implicações graves para a relação laboral e impacta diretamente a vida dos trabalhadores que, sem a proteção legal, encontram-se ainda mais vulneráveis frente às exigências do mercado.

Do lado oposto da relação trabalhista, o empregador tira proveito do desequilíbrio de poder, já que o trabalhador, precisando do salário para seu sustento, é compelido a aceitar essa forma de contratação enganosa. Tal prática resulta em uma substancial economia para o negócio nos custos operacionais, pois escapa de uma série de obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, impactando positivamente no lucro da empresa.

Na esfera do Direito Tributário, a pejetização também é motivo de preocupação. Transformar um empregado em uma empresa de prestação de serviços reduz a base de cálculo de impostos como o Imposto de Renda, o que leva a uma diminuição na arrecadação tributária e, por extensão, afeta negativamente as finanças públicas devido à evasão fiscal. Esse incentivo fiscal é frequentemente o que motiva a contratação de uma pessoa jurídica: diminuir o pagamento de impostos. Por vezes, o próprio trabalhador enxerga nessa manobra uma vantagem financeira, elevando sua renda acima da de um empregado regular e, por isso, opta por essa modalidade de contratação, mesmo contrariando a legislação (RENZETTI, 2021).

O fisco, por sua vez, vê essa prática como uma conspiração para burlar a lei tributária, pois o recolhimento se torna inferior ao devido, e realiza fiscalizações para coibir tal evasão. O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), instância de julgamento de segundo grau do Poder Executivo federal, tem posicionamento contrário à pejetização, como se verifica no processo de número 16682.721028/2015-87:

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias. Período de apuração: 01/04/2010 a 31/12/2010. FISCALIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. ENQUADRAMENTO. SEGURADO EMPREGADO. Se a fiscalização constatar que o segurado contratado como contribuinte individual, avulso, ou sob qualquer outra denominação, preenche as condições caracterizadoras da relação de emprego, deve desconsiderar o vínculo pactuado e enquadrar tal segurado como empregado, sob pena de responsabilidade funcional. DESCONSIDERAÇÃO DE ATO OU NEGÓCIO JURÍDICO. A autoridade administrativa poderá desconsiderar atos ou negócios jurídicos praticados com a finalidade de dissimular a ocorrência de fato gerador de tributos ou a natureza dos elementos constitutivos da obrigação tributária. NORMA DO ART. 116, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL. EFICÁCIA. APLICAÇÃO. AUTORIDADE TRIBUTÁRIA. O art. 116, parágrafo único, do Código Tributário Nacional, se constitui em norma de eficácia contida, tendo, pois, total eficácia por si só, em que pese poder vir a sofrer restrições por outras normas. Dessa forma, pode ser aplicado de forma imediata e direta pela Autoridade Tributária. ART. 129. LEI 11.196/95.

SERVIÇOS INTELECTUAIS. PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. VÍNCULO EMPREGATÍCIO O art. 129 da Lei 11.196/05 diz respeito à prestação de serviços intelectuais por profissionais autônomos, e não admite a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício na relação do prestador com o contratante dos serviços. JUROS DE MORA. MULTA DE OFÍCIO. INCIDÊNCIA. SÚMULA CARF Nº 108. A multa de ofício integra o crédito tributário, logo está sujeita à incidência dos juros de mora a partir do mês subsequente ao do vencimento. Segue nessa linha a Súmula CARF nº 108. (BRASIL, 2019)

Já no âmbito do Direito Previdenciário, essa prática também prejudica o erário, pois ao se tornar uma pessoa jurídica, o trabalhador deixa de contribuir para a Previdência Social como segurado empregado. Isso resulta em danos ao orçamento que financia benefícios sociais e, em um período de déficit das contas públicas que motivou a reforma da Previdência, piora a situação fiscal (ALELUIA, 2022).

Por último, no contexto do Direito Penal, a pejotização pode constituir crime contra a organização do trabalho conforme o artigo 203 do Código Penal, que sanciona a frustração de direitos trabalhistas por meio de fraude ou violência, com pena de detenção de um a dois anos e multa. Além disso, há o crime contra a fé pública no artigo 297, § 4º, do Código Penal, que trata da falsa anotação em CTPS, com reclusão de dois a seis anos e multa (BRASIL, 1940).

Considerações finais

Ao longo deste estudo, desvelamos as múltiplas camadas do fenômeno da pejotização e seus efeitos nas relações de trabalho contemporâneas. Emergindo como uma resposta às demandas por maior flexibilidade no mercado de trabalho, a pejotização reflete a busca por uma adaptação das empresas a um contexto econômico volátil. No entanto, constatou-se que essa prática carrega implicações profundas e, frequentemente, prejudiciais para os trabalhadores, constituindo um dos reflexos mais polêmicos da tensão entre a proteção dos direitos laborais e a liberdade de contratação.

Os efeitos da pejotização para os trabalhadores são, de forma predominante, desvantajosos. Embora possa inicialmente parecer atrativa pela perspectiva de uma remuneração líquida superior, a pejotização despoja o trabalhador de direitos fundamentais como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, limitação de jornada, entre outros. Constatou-se que a economia imediata gerada pela pejotização é muitas

vezes ilusória quando ponderada contra a perda a longo prazo de benefícios trabalhistas e proteções previdenciárias. Além disso, a fragilidade decorrente da ausência de vínculo empregatício formal põe os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade frente aos empregadores e às flutuações do mercado.

Juridicamente, a pejetização transita por uma área cinzenta, desafiando as delimitações clássicas do Direito do Trabalho e expondo lacunas na legislação que permitem a sua proliferação. No âmbito tributário e previdenciário, as consequências da pejetização também se mostraram significativas, resultando em perda de arrecadação para o Estado e afetando a sustentabilidade do sistema de seguridade social. Do ponto de vista penal, a prática pode se enquadrar como conduta criminosa, configurando fraude e sonegação.

Este trabalho conclui que a pejetização, embora possa ser vista como um instrumento de flexibilização laboral, na prática, tem servido como mecanismo de precarização do trabalho. As tentativas de contornar as proteções trabalhistas, sob a justificativa de promover a eficiência e a competitividade, acabam por subverter os princípios fundamentais de dignidade e justiça social que fundamentam a legislação trabalhista brasileira.

O estudo buscou responder ao seguinte questionamento: Quais os efeitos da pejetização para os trabalhadores? Como objetivo geral, buscou-se estudar o fenômeno da pejetização e seus efeitos diante da precarização das relações empregatícias. E como objetivos específicos, buscou-se: estudar a relação de emprego e a relação de trabalho, demonstrando suas diferenças e apresentando os requisitos para a caracterização daquela; analisar o fenômeno da pejetização, contextualizando o tema e destacando suas características; e por fim, expor os efeitos da pejetização.

Conclui-se que a pejetização, apesar de promover uma aparente flexibilidade contratual, acarreta uma precarização das condições de trabalho e um desequilíbrio nas relações laborais. Diante das constatações deste estudo, torna-se imperativo que haja um reequilíbrio nas relações de trabalho, com o fortalecimento de medidas que assegurem a proteção dos trabalhadores frente às novas formas de contratação. As instituições jurídicas devem ser atualizadas para refletir as mudanças no ambiente de trabalho, preservando os direitos dos trabalhadores enquanto se adaptam às novas realidades econômicas. Assim, a resposta à problemática inicialmente proposta é que a pejetização, quando ilícita, longe de ser uma panaceia para os desafios do mercado

de trabalho, apresenta-se como um fator de risco para a estabilidade e bem-estar dos trabalhadores, demandando uma resposta jurídica e social atenta e efetiva.

Referências bibliográficas

ALELUIA, Thais Mendonça. **Sinopses de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

BRASIL. [Código Penal (1940)]. **Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 18 de out. de 2023.

BRASIL. **Conselho Administrativo de Recursos Fiscais - CARF: Processo nº 16682.721028/2015-87**. Relatoria de Denny Medeiros da Silveira, julgamento em 06 de agosto de 2019. Disponível em: <https://carf.fazenda.gov.br/sincon/public/pages/ConsultarJurisprudencia/listaJurisprudencia.jsf?idAcordao=7637480>. Acesso em: 16 de out. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 de out. de 2023.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

LENZA, Breno; SILVA, Fabrício Lima. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em tabelas**. Salvador: Juspodivm, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Prática Trabalhista**. São Paulo: Saraiva, 2021.

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. 2017. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882&revista_caderno=26. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

PEREIRA, Leone. Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo: Casa

do Direito, 2022.

PRETTI, Gleibi. **Direito do Trabalho na Prática após a Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2021.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Barueri/SP: Método, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo, Saraiva, 2020.

SANDES, Fagner; RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

SARAIVA, Renato; RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020.