



**UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E  
DESENVOLVIMENTO  
CURSO DE DIREITO**

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E  
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA OS EMPREGADORES**

**CAMPINA GRANDE- PB  
2022**

**JOÃO VÍTOR ROCHA VIEIRA**

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E  
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA OS EMPREGADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela UniFacisa – Centro Universitário.

Área de concentração e Linha de Pesquisa: Propedêuticas/Direitos Fundamentais e Zetética Jurídica.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis

CAMPINA GRANDE – PB  
2022

**JOÃO VÍTOR ROCHA VIEIRA**

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E  
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA OS EMPREGADORES.**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como pré-requisito para a  
obtenção do título de Bacharel em Direito  
pela UniFacisa – Centro Universitário.  
Área de concentração e Linha de Pesquisa:  
Propedêuticas/Direitos Fundamentais e  
Zetética Jurídica.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis**  
**Orientador – Unifacisa**

---

**Prof. \_\_\_\_\_**  
**Examinador I – \_\_\_\_\_**

---

**Prof. \_\_\_\_\_**  
**Examinador II – \_\_\_\_\_**

Trabalho aprovado em: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

**CAMPINA GRANDE-PB**

## RESUMO

O mercado de trabalho pode ser identificado através da relação entre os indivíduos que oferecem emprego e dos que procuram emprego mediante um sistema típico de mercado, onde a partir deste é estabelecido por meio de negociação os preços e quantidades de um bem. Nos últimos anos, o panorama global passou por uma série de transformações devido ao processo atual de modernização, o ajuste das relações humanas e, consequentemente, um grau crescente de complexidade. Sabe-se que os custos trabalhistas são altos, e para reduzi-los de maneira mais benéfica ao empregador utiliza-se da pejotização a fim de ocultar a verdadeira relação de emprego entre as partes. Diante disso, visto a relevância do tema buscou-se mediante esse trabalho desenvolver uma pesquisa a fim de averiguar quais as consequências jurídicas para os empregadores devido ao fenômeno da pejotização, qual seu impacto no mercado de trabalho. Metodologicamente, trata-se de um estudo bibliográfico de cunho exploratório e qualitativo. Tem-se como objetivo principal analisar o fenômeno da pejotização no mercado de trabalho, bem como, suas consequências jurídicas para os empregadores devido ao seu mau uso. E como objetivos específicos: Abordar o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro; Demonstrar o fenômeno da pejotização no mercado de trabalho; Identificar as consequências jurídicas para os empregadores. Busca-se, portanto, verificar as consequências jurídicas para os empregadores devido ao fenômeno da pejotização.

**Palavras – chaves:** Mercado de trabalho; Reforma Trabalhista; Pejotização.

## **ABSTRACT**

The labor market can be identified through the relationship between individuals who offer employment and those who seek employment through a typical market system, where prices and quantities of a good are established through negotiation. In recent years, the global panorama has undergone a series of transformations due to the current process of modernization, the adjustment of human relations and, consequently, an increasing degree of complexity. It is known that labor costs are high, and to reduce them in a more beneficial way to the employer, pejotization is used in order to hide the true employment relationship between the parties. In view of this, given the relevance of the theme, this work sought to develop a research in order to find out what the legal consequences for employers are due to the phenomenon of pejotization, what is its impact on the labor market. Methodologically, this is an exploratory and qualitative bibliographic study. The main objective is to analyze the phenomenon of pejotization in the labor market, as well as its legal consequences for employers due to its misuse. And as specific objectives: To approach the functioning of the Brazilian labor market; Demonstrate the phenomenon of pejotization in the labor market; Identify the legal consequences for employers. Therefore, it seeks to verify the legal consequences for employers due to the phenomenon of pejotization.

**Keywords:** Labor market; Labor Reform; Pejotization.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	07
<b>2 JUSTIFICATIVA.....</b>	09
<b>3 OBJETIVOS.....</b>	10
3.1 OBJETIVO GERAL .....	10
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
<b>4 HIPÓTESE E PROBLEMATIZAÇÃO.....</b>	11
<b>5 O ATUAL CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	12
<b>6. REFORMA TRABALHISTA.....</b>	14
6.1 PEJOTIZAÇÃO.....	17
6.1.1 Pejotização x Terceirização.....	19
<b>6 METODOLOGIA.....</b>	23
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	24
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	25

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho pode ser identificado através da relação entre os indivíduos que oferecem emprego e dos que procuram emprego mediante um sistema típico de mercado, onde a partir deste é estabelecido por meio de negociação os preços e quantidades de um bem, ou seja, da mão-de-obra prestada. Trata-se de um negócio baseado em compradores (empregadores), que contratam serviços, e vendedores (empregados) que oferecem seu trabalho como forma de prestação dos serviços solicitados pelos empregadores.

Nos últimos anos, o panorama global passou por uma série de transformações devido ao processo atual de modernização, o ajuste das relações humanas e, consequentemente, um grau crescente de complexidade. Desse modo, surgem princípios, como norma jurídica, para assimilar as relações na sociedade, ou seja, surgem com o propósito de serem utilizados e resolvidos.

A Pejotização é um instituto de pesquisa que vem crescendo e se fortalecendo ao longo dos anos devido à grande necessidade de modernização das relações de trabalho. Esse fenômeno no direito do trabalho é qualificado de fraude por possuir um perfil prejudicial aos trabalhadores, visto que os priva de benefícios e garantias onerosas.

Preferido por profissionais do direito, é um mecanismo para ajudar a resolver problemas específicos, tanto pelo Ministério Público Brasileiro, como por organizações que fiscalizam a perpetuação de práticas fraudulentas. No que diz respeito ao controle da fraude, destacam-se vários princípios orientadores do direito constitucional do trabalho e do direito do trabalho: princípios da dignidade, proteção, regras mais favoráveis, não derrogação, condições mais favoráveis, realidade preeminente, imperativo das regras laborais e da boa-fé.

Sabe-se que os custos trabalhistas são altos, e para reduzi-los de maneira mais benéfica ao empregador utiliza-se da pejotização a fim de ocultar a verdadeira relação de emprego entre as partes. Visto que há uma significativa redução no pagamento de impostos e outros custos, geralmente o empregador oferece um significativo aumento da remuneração oferecida pelos seus serviços para induzi-lo a trabalhar sob esse regime. Uma vez que acordado a prestação de serviço mediante esse regime, o prestador não estará amparado pelas leis trabalhistas contidas desde a Constituição Federal de 1988, Decreto-Lei nº 5.452, dentre outros que expõe o direito a benefícios exclusivos ao trabalhador, como por exemplo: décimo terceiro salário, direito a horas extras, direitos previdenciários, entre outros.

Além de trabalhar de maneira desprotegida e instável, o prestador precisará arcar com todas as despesas proveniente de uma pessoa jurídica, por exemplo, o pagamento de impostos,

manutenção das atividades, além de assumir o risco de estar se inserindo em um negócio fraudulento.

Vale também destacar que atualmente adentrar ao mercado de trabalho encontra-se cada vez mais difícil, principalmente diante do cenário de pandemia que vivenciamos nos últimos dois anos, onde houve um déficit de contratação e um aumento demissional como exposto na PNAD Contínua do IBGE. Visto isso, mesmo sabendo das desvantagens de trabalhar mediante pejotização os prestadores tentam adequar-se as formas de trabalhos propostas pelo mercado a fim de gerar renda para seu sustento.

Sabe-se que as leis trabalhistas são compostas por normas e princípios, esses princípios devem ser mantidos em harmonia e interagir entre si para proteger ao máximo o direito ao trabalho, ou seja, aos trabalhadores. Posto isto, o referido trabalho tratará do fenômeno da pejotização como fraude pelas lentes das relações laborais e como combatê-la perante a "modernização" do direito do trabalho. Frente a isso têm-se a seguinte problemática:  
**Quais são as consequências jurídicas para os empregadores devido ao fenômeno da pejotização?**

Metodologicamente, prevê-se a realização de um estudo bibliográfico, de natureza exploratória com perfil qualitativo buscando conceitos, características e definições acerca do tema dissertado.

Sendo assim, busca-se como objetivo principal analisar o fenômeno da pejotização no mercado de trabalho, bem como, suas consequências jurídicas para os empregadores devido ao seu mau uso. E como objetivos específicos: Abordar o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro; Demonstrar o fenômeno da pejotização no mercado de trabalho; Identificar as consequências jurídicas para os empregadores.

## 2 JUSTIFICATIVA

O termo Pejotização deriva do nome de Pessoa Jurídica: é utilizado para designar o ato de fidelização de empregados por meio da constituição de empresa por subcontratados - a relação passa a ser entre empresas e não é um contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados. O termo está associado a uma prática trabalhista na qual o empregador está, de fato, apenas reconstruindo a relação de trabalho - ao reduzir os direitos dos trabalhadores, os benefícios econômicos beneficiam o empregador.

Embora a Reforma Trabalhista tenha instituído algumas mudanças polêmicas de princípio, a privatização é um crime, pois fica claro na CLT quais são as atribuições que caracterizam os trabalhadores - e a jurisprudência, mesmo depois de aprovada a Reforma, descobriu essa prática contrária na legislação em vigor.

Mas não é ilegal雇用 qualquer pessoa jurídica para prestar serviços a uma empresa: a terceirização, outro termo conhecido, é legal e muito bem aceita pelo mercado. Há também o trabalho autônomo, que é muito comum e se faz sem infringir a lei, se bem feito seria "igualdade legítima".

Diante disso, visto a relevância do tema buscou-se mediante esse trabalho desenvolver uma pesquisa a fim de averiguar quais as consequências jurídicas para os empregadores devido ao fenômeno da pejotização, qual seu impacto no mercado de trabalho, uma vez que, esse fenômeno impacta diretamente a vida de diversas pessoas que trabalham mediante a esse regime, levando em consideração que não poderão usufruir dos seus direitos trabalhistas sob esse vínculo.

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

Busca-se analisar o fenômeno da pejotização no mercado de trabalho, bem como, suas consequências jurídicas para os empregadores devido ao seu mau uso.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Abordar o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro;
- Demonstrar o fenômeno da pejotização no mercado de trabalho;
- Identificar as consequências jurídicas para os empregadores.

#### 4 HIPÓTESE E PROBLEMATIZAÇÃO

Diante de uma perspectiva de avanço da globalização e do sistema capitalista, as pessoas hoje podem se submeter a diversas situações para se sustentarem, junto à suas famílias. Além disso, o trabalhador que se empenha em melhorar suas condições de vida se tornará uma parte vulnerável e refém da classe empresarial com interesses radicalmente distintos, ou seja, se essa pessoa alega pedir uma convivência honrosa na sociedade, a outra sempre se empenha pelo maior possível.

Consistente com o desenvolvimento deste artigo, o direito do trabalho parece abrandar a exploração do trabalho humano, proteger os trabalhadores com direitos mínimos e garantir uma vida digna, e assim, estabelecer normas a serem seguidas por quem dela necessita, humano poder como meio de trabalho. Parece que, neste contexto, o mundo empresarial, em grande parte, sempre se aproveitou do fato de que a Lei é falha e não preenche as lacunas causadas pelo progresso da sociedade, violando assim uma lei.

Assim nasce a pejotização, manifesta-se em duas correntes. As minorias étnicas argumentam que seus trabalhadores difundem sua renda, reduzindo seus direitos e garantias, levando a um mau relacionamento na relação de trabalho. Os responsáveis pela aplicação da lei nunca devem esquecer que a legislação trabalhista tem por objetivo a proteção do trabalhador, que sempre será o membro inadequado da relação de trabalho, e não o administrador, sacrificando-se pela modernização das relações laborais.

Visto que, na hipótese de incerteza gerada pela lei, a Justiça do Trabalho deve fortalecer os princípios previamente estabelecidos pela Carta Magna e pela legislação trabalhista para fins de conflito e, assim, conter o desenvolvimento de fraudes ilegítimas, bem como a fabricação de desregulamentação.

Mediante ao que já exposto, tem-se como problemática analisar: **Quais são as consequências jurídicas para os empregadores devido ao fenômeno da pejotização?**

## 5 O ATUAL CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO

Considerando que durante os últimos dois anos vivenciamos um longo período de pandemia, onde esta, de maneira direta influenciou totalmente no desempenho do mercado de trabalho, e consequentemente, da economia brasileira. É sabido dizer que um dos seus principais impactos, além do grande risco à saúde, foi o impacto na economia, que afeta diretamente o mercado de trabalho, bem como, os contratantes e os contratados.

“O mercado de trabalho nada mais é, do que a potência econômica que movimenta as relações financeiras mundiais, através da busca para sanar os anseios do empregador, que está à procura de mão de obra e dos profissionais que estão em buscas pelas oportunidades ofertadas. (ABRANCHES, 2009)”

Essa relação pode ser resultante das oportunidades ofertadas tanto por empresas públicas, quanto por empresas privadas, na contratação direta ou indireta de profissionais com as mais variadas formações e habilidades.

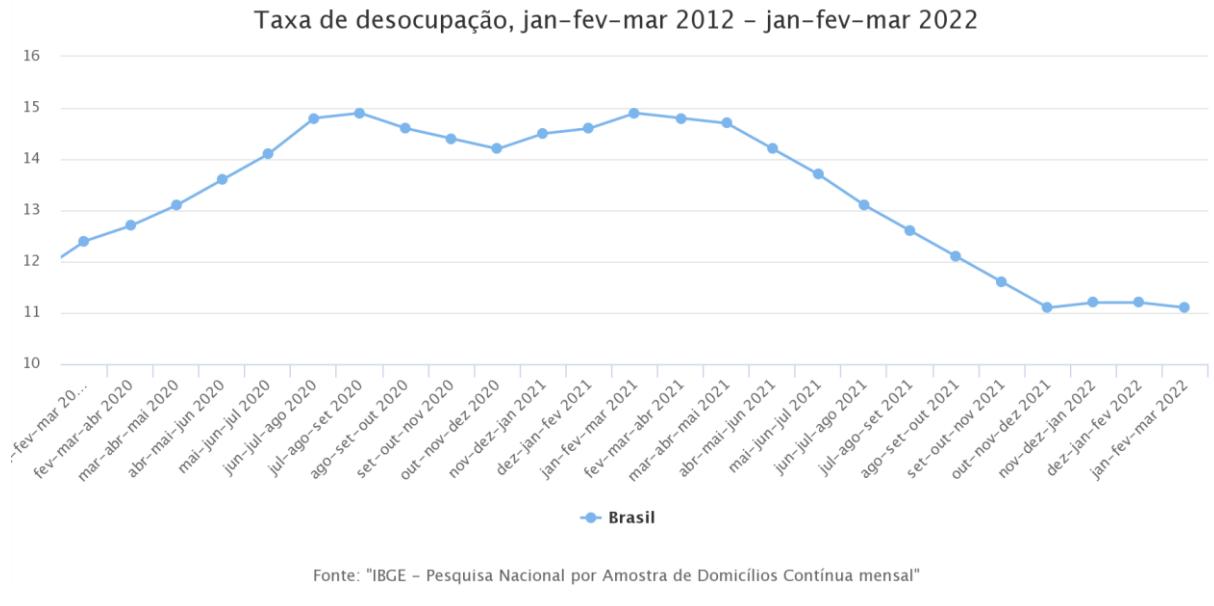
De acordo com Carelli (2010), os elementos que caracterizam uma relação de trabalho estão inclusos nos seguintes requisitos: personalidade, subordinação, fardo, hábitos ou não aleatoriedade.

Para Leite (2009), um contrato de trabalho é uma transação legal que requer um representante competente, um sujeito legítimo, uma forma prescrita ou não-defesa legal. De acordo com a legislação trabalhista, o contrato é gratuito. Sem contrato de trabalho, não há dúvida de que não existe relação de trabalho estrita. O contrato estabelece uma relação de trabalho.

Para Nascimento (2011), a oferta de trabalho pode se manifestar como obrigação ao trabalho pessoal, mas não há subordinação (autônomo). Obrigação de abandonar a personalidade e a subordinação (ainda independente); separados e ocasionais (trabalho ocasional), bem como relações pessoais e subordinadas. Nestes casos, não existe relação de trabalho ou contrato de trabalho. Portanto, esses processos, em princípio, fortalecem as relações jurídicas que não se enquadram na proteção do direito do trabalho.

Frequentemente são divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE dados da PNAD Contínua, que são indicadores de mercado de trabalho, onde expõe de maneira abrangente análises acerca do mesmo, proporcionando uma análise das variantes por período, conforme exposto abaixo.

**Figura 1:** Dados PNAD – Taxa de desocupação 1º trimestre de 2020 à 1º trimestre de 2022



Fonte: "IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal"

**Fonte:** PNAD 2020-2022 – IBGE

Ao analisar a figura 1 percebe-se o impacto da pandemia no que diz respeito ao desemprego, e consequentemente na geração de renda ocasionado no mercado de trabalho do Brasil. Atualmente nos encontramos em período de recuperação econômica, porém os efeitos desses impactos ainda geram preocupações.

Apesar da normalização no funcionamento do comércio desde o último trimestre, é notório o quanto o mercado de trabalho ainda se encontra em processo de recuperação do ritmo de trabalho e da quantidade de colaboradores, ainda assim, pode-se perceber que o cenário causado pelo desemprego está aos poucos amenizando.

Baseado nesse cenário de déficit econômico aumenta-se a necessidade de buscar por uma oportunidade de trabalho, agora em um perfil de pós-pandemia, principalmente pelo fato dos auxílios governamentais que foram disponibilizados durante o período de crise sanitária estarem diminuindo ou até mesmo sendo extintos.

Além do momento de pandemia vivenciado, outra questão que influenciou relativamente o mercado de trabalho está atrelado a reforma trabalhista, além dos avanços tecnológicos. Diante disso, estudiosos afirmam que a taxa de desemprego poderá reduzir devido as novas modalidades de trabalho que estão surgindo.

De acordo com dados dispostos pela Fundação Getúlio Vargas, mas especificamente, do Instituto Brasileiro de Economia – IBRE, houve um considerável crescimento de trabalhadores por conta própria (CP) com uso de Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

(CNPJ), inclusive antes da pandemia. No ano de 2020 a população ocupada através de vínculo por CNPJ cresceu em média 10%, em 2021 os mesmos cresceram cerca de 13,5%.

Para sanar o impacto do desemprego, muitas pessoas tomaram a iniciativa de trabalhar por conta própria, até mesmo de maneira informal. Essas opções atípicas de trabalho surgiram principalmente após a implementação da reforma trabalhista no ano de 2017.

## 6 REFORMA TRABALHISTA

A atualização e reorganização de regras da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) a fim de modernizar as relações trabalhistas é chamada de Reforma Trabalhista. A última reforma trabalhista ocorreu no ano de 2017 por sugestão do ex-presidente Michel Temer. A mesma altera o Decreto-Lei nº 5.452/43 que trata sobre as regras que regem a CLT.

Em 1º maio de 1943 foi aprovada e sancionada pelo Decreto-lei nº 5.452 o regime CLT, trata-se de uma norma legislativa que norteia e regulamenta o Direito do Trabalho no Brasil, seja ele coletivo ou individual. Busca-se identificar as necessidades do trabalhador com a finalidade de assegurar seus direitos. Por esse motivo o governo defende a atualização da CLT, visto que, ela precisa acompanhar o desenvolvimento tecnológico e econômico do país modernizando seus processos.

**Quadro 1:** mudanças na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) após a reforma trabalhista

<b>Algumas mudanças na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) após a reforma trabalhista</b>	
<b>ANTES</b>	<b>DEPOIS</b>
<b>Férias:</b> Período de gozo poderá ser de 30 dias consecutivos, porém, não menos que 10 dias.	<b>Férias:</b> Período de gozo poderá ser dividido ao longo do ano em até três períodos, sendo um de no mínimo 14 dias, e os demais de no mínimo 5 dias consecutivos.
<b>Jornada de Trabalho:</b> No máximo 220 horas mensais.	<b>Jornada de Trabalho:</b> Acordo sindical poderá sobrepor a CLT. Se não houver acordo, permanece o modelo de 44 horas semanais, distribuídas em 8 horas diárias.
<b>Imposto Sindical:</b> Obrigatório. Equivale a um dia de salário do trabalhador.	<b>Imposto Sindical:</b> Facultativa. O trabalhador opta por fazer ou não a contribuição ao sindicato.
<b>Intervalo intrajornada:</b> No mínimo uma hora para descanso e alimentação, no máximo duas horas.	<b>Intervalo intrajornada:</b> Pode ser negociado com a empresa, contanto que cumpra o intervalo de no mínimo 30

	minutos.
<b>Banco de horas:</b> Uma vez que autorizada em convenção coletiva, as horas trabalhadas a mais deverão ser computadas para o banco de horas, podendo ser utilizadas em até um ano.	<b>Banco de horas:</b> O acordo poderá ser feito de forma individual e escrita, podendo ser utilizada em até 6 meses.
<b>Autônomos exclusivos:</b> Não havia previsão na legislação antiga.	<b>Autônomos exclusivos:</b> Poderá prestar serviço a um único empregador, porém, sem vínculo empregatício.

**Fonte:** Autoral. (Baseado na comparação do Decreto-Lei 5.452/43 e a Lei 13.467/17).

É notório que essa reforma modificou também as formas de vínculos empregatícios, como exposto no quadro acima, por exemplo, incluiu-se os autônomos exclusivos. Houve portanto, além de uma adequação, uma flexibilidade quanto a norma nela contidas.

“Não se pode confundir flexibilização com desregularização. Não se pode permitir a desregularização das relações trabalhistas. Isso seria sim uma involução, porém, não se pode afrontar a realidade atual das relações trabalhistas e a extrema necessidade de flexibilizar para atenuar as regras e adaptação da veracidade em que a sociedade comporta (NASCIMENTO, 2011).”

Por outro lado, Ramos Filho (2012) defende que, tornar a CLT mais flexível não significa ocultar as partes mais vulneráveis das relações jurídicas, mas impulsionar o crescimento econômico para proteger a CLT de uma forma que estimule a classe patronal e incentive a criação de empregos.

“A reforma trabalhista aprovada em 2017 intensificou esse processo, pois a ampliação de formas precárias de contratação estimula a fragmentação das bases de representação sindical. A reforma também interfere na capacidade de negociação dos sindicatos, ao possibilitar a negociação individual de aspectos das relações de trabalho e a rescisão contratual sem intermediação sindical. Sua dimensão antissindical se revela pela criação de comissões destinadas a representar os trabalhadores no local de trabalho em concorrência com os sindicatos. Por fim, a reforma impacta suas finanças, ao condicionar a cobrança do imposto sindical à anuência prévia do trabalhador (Galvão et al., 2017).”

As mudanças ocorridas nos nichos sociais e econômicos sinalizam que haverá uma reorganização na classe trabalhadora. O impacto causado por essa dinâmica acentua a precariedade que há no mercado de trabalho, visto seu histórico de ausência de proteção legal desencadeado pela informalidade, devido as novas formas de contratação.

A reforma trabalhista modifica os padrões de negociação concretizados nas últimas décadas, onde a norma mais favorável deveria predominar. A Lei nº 13.467/17 define normas

que estão focadas nas novas modalidades de contratação, condições de trabalho, enfraquecimento dos sindicatos e da justiça do trabalho, entre outros.

Visto a flexibilização quanto as formas de contratação, os contratantes passaram a optar por formas de adquirir mão de obra que fossem mais rentáveis ao seu comércio, isso não implica dizer que também sejam vantajosas aos contratados, uma vez que, em sua maioria essas formas de aquisição de serviços não asseguram os seus direitos trabalhistas.

Com essa ação denominada de flexibilização houve um maior incentivo quanto as maneiras atípicas de contratação, sendo a terceirização de atividades, contrato de trabalho intermitente, autônomo exclusivo, contratação de trabalhador como pessoa jurídica, entre outras formas que aparentemente apenas substituem as relações de emprego asseguradas por postos de trabalho precários.

“...Essa dita “flexibilização” constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas in itinere), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários. (Krein e Oliveira, 2019)”

Essas flexibilizações de contratos também são denominadas de “atípicas”. Ainda anterior a reforma trabalhista ocorreram fatos que também influenciavam para esse tipo de ação, Krein e Oliveira (2019) destaca algum deles:

“1) a mudanças legais que permitiram, ao longo dos anos 1990, a proliferação de falsas cooperativas, em burla da legislação trabalhista (embora tais práticas tenham perdido ímpeto pela ação das instituições públicas no começo dos anos 2000); 2) ao incremento do trabalho estágio; 3) à disseminação de relações salariais disfarçadas de contratos de Pessoa Jurídica (denominada pejotização) ou de contratos de freelancer ; 4) ao crescimento da participação da parcela variável e do pagamento em forma de benefícios na composição anual nos rendimentos do trabalho, particularmente nos setores mais estruturados da economia; 5) ao avanço na recomposição da distribuição da jornada – especialmente com a reorganização dos turnos e das escalas, a permissão do trabalho aos domingos e o banco de horas – produzindo uma “despadronização” da jornada, que ganhou perfis muito diferenciados e adaptados para cada setor econômico; e 6) principalmente à grande expansão da terceirização. Ou seja, em termos concretos, a flexibilização foi ocorrendo no mundo real do trabalho. (Krein e Oliveira, 2019)”

Diante disso pode-se dizer que a reforma trabalhista teve como principal objetivo legalizar as práticas já inseridas no mercado de trabalho, a fim de que essas ações já predominantes no mercado não pudessem ser questionadas pelos órgãos de fiscalização, bem como, pela Justiça do Trabalho. Dessa forma, mediante as novas normas adotadas mediante as

leis trabalhistas, os empregadores tiveram uma maior possibilidade de formas contratuais, bem como, com relação à remuneração e uso, podendo selecionar a melhor maneira pra si. Em decorrência desse “poder de escolha”, os indivíduos que estão inseridos ou buscando se inserir no mercado de trabalho e se adaptando a essas novas escolhas de meio de contrato dos empregadores em sua maioria não terão seus direitos assegurados, não sendo, portanto, vantajoso aos mesmos, porém, devido a necessidade e dificuldade de adentrar ao mercado precisam se adequar ao que lhe é solicitado, um exemplo disso que está em alta atualmente é a pejotização.

## 6.1 PEJOTIZAÇÃO

Diante do que já exposto com relação as mudanças trazidas pela reforma trabalhista é notório que houve uma ampliação quanto as formas precárias de contratação, principalmente pelo avanço do trabalho autônomo e da pejotização, consequentemente, da informalidade, as vezes até mesmo da ilegalidade. Isso não implica dizer que todas as novas modalidades trabalhistas/contratuais sejam necessariamente inviáveis.

Levando em consideração o que trazido por Carelli (2010), a pejotização surge da fraude que visa criar uma pessoa jurídica para o funcionário com o intuito de camuflar uma relação de trabalho típica. As características da relação de trabalho estão contidas nos artigos 2º e 3º da CLT e, sobretudo, pelo fato desse elemento não estar presente no contrato de trabalho, a subordinação jurídica é de extrema importância e o cumprimento da legislação trabalhista vence.

Sabe-se que há alguns meios de legalização de atividade autônoma, como o Super Simples, destinado a pequenas e médias empresas de forma que a gestão empresarial seja menos complexa, o MEI (Microempreendedor Individual), onde o microempreendedor terá direitos e obrigações referentes a pessoa jurídica, devido a criação do CNPJ. Apesar disso menos de 1/5 dos autônomos possuem registro via CNPJ, mesmo havendo um incentivo público principalmente com relação à criação do MEI, visto que barateia bastante a legalização do empreendimento.

Uma ação que vem sendo frequente dentro do direito trabalhista é a pejotização, essa ação implica no uso da pessoa jurídica para camuflar a real relação de emprego, tornando aparentemente um vínculo jurídico de natureza civil. A palavra pejotização deriva da sigla PJ que significa Pessoa Jurídica, a contratação por esse meio transforma o empregado, que será sempre Pessoa Física em Pessoa jurídica.

A precarização das relações de trabalho traz diversos reflexos quanto aos direitos e valores do indivíduo, não falando do mesmo apenas como empregado, mas também como cidadão, sabendo que um dos principais conceitos expostos na Constituição Federal de 1988, no art. 1º, inciso III, que trata sobre a dignidade da pessoa humana, a qual norteia os demais princípios contidos em nosso ordenamento jurídico.

Muitos empreendimentos estão utilizando como critério de contratação que o empregado seja admitido como prestador de serviços, essa está regulamentada pelo Código Civil de 2002, em especial no capítulo VII artigos do 593 ao 609, não sendo gerenciado pelo regime CLT, por mais que utilizem dos aspectos básicos existentes na relação emprego, ou seja, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade e a prestação do trabalho por pessoa física. Porém, diante disso, a relação formal de emprego será ludibriada, ocultando-a a fim de que não seja aplicada a legislação trabalhista.

Para que o empregado se sinta atraído diante a proposta do empregador, os mesmos alegam que com a redução de impostos pagos pela empresa teria como consequência a possibilidade de aumento salarial, pensando apenas no benefício, não se é lembrado que diante dessa condição de trabalho o mesmo não será assegurado por lei com relação aos seus direitos, podendo destacar: direito ao décimo terceiro salário, os direitos previdenciários, além de auxílio reclusão, licença maternidade, auxílio doença, entre outros, verbas rescisórias, horas extras, salário mínimo, intervalos remunerados FGTS, aos direitos atribuídos devido à ocorrência de acidente de trabalho, entre outros direitos assegurados por Lei. Além da suspensão dos direitos citados, o empregado que trabalhar mediante pejotização também terá que arcar com as despesas atribuídas a uma pessoa jurídica, ou seja, pagamento de impostos, contador, manutenção, contribuição para abertura e fechamento de firma, etc.

Levando em consideração as novas tendências de mercado Krein e Oliveira (2019) destacam que;

“A tendência do mercado de trabalho nos anos recentes, reforçada pelas novas regras trabalhistas, tende a gerar dois efeitos quanto ao tema da seguridade social. Por um lado, há dificuldade crescente de uma parte importante dos ocupados conseguirem preencher os critérios mínimos para o acesso aos benefícios, a exemplo do tempo mínimo de contribuição para aposentadoria e do registro em carteira por, no mínimo, 18 meses como condição de acesso ao seguro desemprego etc. Por outro lado, ao introduzir novas formas de contratação, a Reforma afeta negativamente os fundos públicos e sua capacidade de arrecadação, quanto mais avança a pejotização, a remuneração variável e o pagamento por meio de bens e serviços, ao mesmo tempo se observa um crescimento de ocupações mais precárias. (KREIN E OLIVEIRA, 2019).”

Quanto ao empregador, diante disso, o mesmo fica desobrigado a cumprir com as responsabilidades acima citadas, além da carga tributária reduzida, além de contar com a prestação de serviços pelos 12 meses do ano ininterrupto, visto que, foi-se contratada uma empresa, e não uma pessoa física, lhe abstraindo de cumprir com esse direito, além de não precisar cumprir com a carga horária prevista na legislação, se abstendo também é liberado do pagamento do INSS de 20% sobre a folha de pagamente, bem como, cumprimento de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo este, sempre um acordo vantajoso apenas ao empregador, nunca ao empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 9º destaca que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, portanto, os serviços mediante pejotização deverão ser considerados nulos, visto que trata-se de uma ação imposta polos empregadores a fim de não aplicar a legislação trabalhista.

“À natureza jurídica do contrato de emprego é dado o nome de contrato realidade, e as normas trabalhistas, como são de natureza cogente, isto é, vinculada, são de aplicação obrigatória, portanto não cabem às partes do contrato – empregador e empregado – escolher qual será a natureza do contrato celebrado. A pejotização encontra o obstáculo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais foram adquiridos ao longo de anos e não poderão ser suprimidos ou reduzidos por simples vontade dos contratantes; o que poderá ser feito pelas partes é apenas a sua ampliação. (KREIN E OLIVEIRA, 2019).”

Seguindo o que exposto no parágrafo único do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, atrelando-o ao artigo 166 do Código Civil, o mesmo considera nulo todo negócio jurídico que: “VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa”; bem como, o artigo 167 também do Código Civil, que diz: “É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma. §1º Haverá simulação nos negócios jurídicos quando: [...] II - contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira”. Mediante tudo isso, pode-se notar que a pejotização é uma ação fraudulenta, que infringe a legislação trabalhista não sendo benéfica ao mercado de trabalho.

#### 6.1.1 Terceirização x Pejotização

Dentre as várias formas de contratação já expostas é importante destacar a terceirização, e diferencia-la da pejotização, visto que, superficialmente, as mesmas podem ser confundidas, porém não se equiparam.

A realização de serviços específicos contratados por outra empresa é chamada de terceirização. Para melhor defini-la, a empresa prestadora de serviços será responsável por manter toda relação trabalhista com o trabalhador. Esta possui autonomia técnica e jurídica, organização própria, sendo dela a encarregada tão somente de cumprir o objeto do contrato.

A empresa contratada é responsável pela remuneração e contratação de funcionários para realização dos serviços solicitados, onde a mesma terá que cumprir as obrigações previdenciárias e trabalhistas dos seus respectivos empregados. Ou seja, a empresa contratada (pessoa jurídica) irá contratar funcionários (pessoas físicas) para realizarem tais atividades, sendo assim, contratados pela empresa terceirizada terão todos os seus direitos trabalhistas assegurados.

Conforme exposto na Lei nº13.429/17, em seu art. 4º-B: “São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados.” Mediante essas normas, a terceirização de serviço ocorrerá por meio de contrato firmado entre a empresa terceirizada e a empresa tomadora.

As empresas que trabalham mediante contrato de terceirização deverão cumprir todas as exigências contidas nas leis trabalhistas, sendo: registro em carteira do trabalho, férias, 13º salário, jornada legal fixada, normas de saúde e segurança do trabalho, proteções previdenciárias e FGTS, bem como, quaisquer acordos firmados além do que previsto em lei.

O trabalhador independente de ser terceirizado receberá o valor de remuneração sempre equivalente à sua função, nenhum direito será perdido, cabe a empresa contratante assegurar-lhe tudo que lhe é direito.

Vale também destacar o art. 5º-A e art. 5º-B da Lei nº13.429/17 e seus referidos parágrafos que melhor define esse vínculo empregatício.

“Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”

“Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor. (LEI N° 13.429/17)”

A terceirização diante do cenário de mercado atual do Brasil é interessante, pois aumenta as possibilidades de trabalho de maneira formal e com segurança jurídica, melhora a qualidade dos serviços, ganha eficiência econômica e pode inclusive aumentar a competitividade de mercado, movimentando também a economia no país.

Para Castel (2012), ao contrário de outras áreas jurídicas, o direito do trabalho é diretamente afetado por mudanças nas esferas econômicas, sociais e políticas do emprego. Este processo é inconsistente e harmonioso.

Quando usada como estratégia de negócio a terceirização poderá ser vista com vantagens para o contratante do serviço, visto que, como sem tratam de atividades específicas caberá as empresas contratadas selecionar funcionários eficientes que possuam qualidades técnicas para efetuar as ações a ele atribuídas.

Levando em consideração o processo de produção atual em que as empresas após o sistema de globalização organizam-se como redes, contratar serviços específicos oferecidos por outras empresas poderá ser mais rentável financeiramente e produtivamente para as mesmas, e ainda assim, mediante esse processo estando assegurada por lei, cumprindo com todos os direitos por ela assegurados e obtendo resultados satisfatórios, com uma execução de qualidade.

A divisão de serviços por meio de etapas e especialidades veem se fortalecendo e proporcionando ao trabalhador maiores possibilidades dentro do mercado de trabalho, uma vez que, é um processo formado por um conjunto de empresas que aumentam a possibilidade de vagas diante da concorrência. Esses serviços específicos incluem todas as áreas de necessidade do mercado, por exemplo, empresas com pessoas qualificadas a desempenhar serviços de limpeza, administrativos, jardinagem, motoristas, entre outros diversos.

Visto isso, a terceirização é benéfica ao mercado por proporcionar maior segurança jurídica às empresas e trabalhadores; redução das ações na Justiça do Trabalho; melhoria da produção em rede; contratação especializada e qualificada.

Por fim, pode-se notar o quanto a terceirização difere da pejotização, uma vez que, como já visto no referido subtópico, o serviço prestado por meio de terceirização será sempre

regulamentado e seguirá a legislação mediante suas ações, onde o direito trabalhista não será vetado dos seus funcionários, e todos possuirão vínculo empregatício legal, como pessoa física contratada mediante regime CLT.

Já o processo de contratação via pejotização abstém do empregador a responsabilidade jurídica perante o mesmo, visto que, o contratado também será uma pessoa jurídica, e diante disso, seus direitos diferem de um contratado (pessoa física) via maneira legal.

## 7 METODOLOGIA

O presente projeto se caracteriza como uma revisão bibliográfica de cunho exploratório. Assim sendo, pesquisa bibliográfica foi utilizada como fonte de investigação para a primeira parte do estudo, utilizando-se de material que foi elaborado por outros autores, permitindo ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto, ajudando-o a identificar contradições e respostas anteriormente encontradas sobre as perguntas formuladas.

O estudo exploratório é a fase preliminar da pesquisa, no qual o objetivo é proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar e orientar a fixação dos mesmos e a consequente formulação das hipóteses. Seu planejamento é bastante flexível, pois considera os mais diversos aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. Pode-se dizer, que grande parte das pesquisas realizadas com propósitos acadêmicos, assume em um primeiro momento o caráter de pesquisa exploratória, pois nesta fase é pouco provável que o pesquisador tenha uma definição clara do que se pretende investigar.

Quanto à sua abordagem, esta pesquisa se classifica como quanto uma pesquisa qualitativa, com o intuito de analisar um fenômeno a partir da descrição e da discussão dos elementos de análise.

Quanto à sua natureza, este é uma pesquisa básica, destinada a auxiliar a construção do conhecimento teórico. De natureza básica, com um aporte puramente teórico, sua composição de dá a partir de uma revisão bibliográfica da literatura, destinada a averiguar o status da discussão teórica em torno do tema.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que já exposto no presente trabalho, pode-se notar a importância de um regimento trabalhista de qualidade, que acompanhe a modernização, porém, que não deixe de assegurar os direitos básicos dos trabalhadores e nem permita que existam “brechas” que possibilitem que as leis sejam burladas sem consequências.

Esse estudo teve como foco analisar uma das formas de contratação que vem sendo muito comum no mercado, que é a contratação mediante pejotização, esta trata de uma forma de contratação fraudulenta que abstrai do empregador o cumprimento quanto aos direitos do trabalhador, visto que ambos são pessoas jurídicas.

Como consequência do não cumprimento das normas trabalhistas o empregador poderá arcar com ações que lhe atribuirão multas, processos jurídicos trabalhistas, entre outras ações que irão variar de acordo com cada caso. Porém, vale salientar que quando tratado de relações entre pessoas jurídicas o contratado está ciente que não terá os mesmos direitos atribuídos a um contrato mediante regime CLT.

Notou-se também através dos dados disponibilizados pelo PNAD que apesar do mercado já vir enfrentando uma crise econômica, durante o período de pandemia isso se intensificou fazendo com que o nível de desemprego aumentasse. Como consequência, as pessoas precisaram de adaptar as exigências do mercado, consequentemente, em alguns casos aderir a pejotização e abrir mão de seus direitos.

Buscou-se também averiguar o atual cenário do mercado de trabalho, bem como, a atual legislação trabalhista a fim de entender o fenômeno da pejotização, além de diferenciá-la da contratação via terceirização de serviço, destacando as características de ambas para entender seu funcionamento.

Portanto, notou-se que a forma de trabalho via pejotização possui viabilidade apenas ao empregador e não ao empregado, visto que, por mais que lhe seja oferecido uma remuneração atraente seus direitos trabalhistas serão nulos, ou seja, férias, FGTS, seguro desemprego, entre outros direitos não farão parte desse vínculo empregatício.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 24 de maio de 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. 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: 22 de maio de 2022.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social.** 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.
- Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. 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: 20 de maio de 2022.
- IBRE – Instituto Brasileiro da Economia.** Fundação Getúlio Vargas - FGV. 2022. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/carta-da-conjuntura/mercado-de-trabalho-momento-macro-e-desanimador>. Acesso em: 27 de maio de 2022.
- GALVÃO, A. et. al. **REFORMA TRABALHISTA:** precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. Caderno CRH, Salvador, v.32, n.86, p. 253-269, Maio/Ago. 2019.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>. Acesso em: 25 de maio de 2022.
- KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Véras de. **Os impactos da Reforma nas condições de trabalho.** Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade / Organizadores: José Dari Krein, Roberto Véras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.
- LEITE, Marcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações:** conceitos e realidade. In: O trabalho reconfigurado: ensaios sobre o Brasil e México. Organização de Marcia de Paula Leite e Angela Maria Carneiro Araújo. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego.** Revista Atitude - Construindo Oportunidades – Revista de Divulgação Científica da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre. Ano VII. v. 6, n.14, p. 25-31, jul-dez 2013.

PAUGAM, Serge. **O enfraquecimento e a ruptura dos vínculos sociais:** uma dimensão essencial do processo de desqualificação social. In: SAWAIA, B (org.) As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

PEREIRA, Leone. **Pejotização:** o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013.

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

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

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O novo conceito de proteção no direito do trabalho.** Temas do Direito do Trabalho e Seguridade Social: homenagem ao professor Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 2013.

THÉBAUD-MONY, Annie e DRUCK, Graça. **Terceirização:** a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007