

O MEIO AMBIENTE LABORAL E AS CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE WORK ENVIRONMENT AND THE CONSEQUENCES OF PEJOTIZATION IN LABOR RELATIONS

VALMIR CÉSAR POZZETTI

Pós Doutor pela Unisa (Università degli Studi di Salerno) /Itália e pelo Centro Universitário Dom Helder Câmara, Doutor em Biodireito e Mestre em Direito Ambiental e urbanístico, ambos pela Université di Limoges/França. Professor da graduação em Direito e nos Programas de mestrado e Doutorado da UFAM – Univ. Federal do Amazonas e da UEA – Universidade do Estado do Amazonas. E-mail: v_pozzetti@hotmail.com. ID do autor do Scopus: 57200207626; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2339-0430>

PAULO HENRIQUE DUTRA DE ASSIS

Bacharelando em Direito pela UFAM – Universidade Federal do Amazonas. E-mail: assis.h.paulo@gmail.com

RESUMO

Objetivos: o objetivo desta pesquisa é o de analisar as consequências do uso da pejotização nas relações de trabalho e como esta afeta o meio ambiente laboral; bem como verificar como o a justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal tipificam este fenômeno e verificar se este instituto apresenta benefícios e/ou malefícios nas relações trabalhistas e no meio ambiente do trabalho.

Metodologia: a metodologia que se adotará nesta pesquisa é a do método dedutivo, que parte de análises gerais para se chegar a um resultado particular. Quanto aos meios a serem utilizados na pesquisa, utilizar-se-á de referências bibliográficas, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência, bem como os documentos dispostos na rede mundial de computadores; quanto aos resultados, buscar-se-á trazer um resultado qualitativo.

Resultados: a pesquisa chegou aos seguintes resultados: a pejotização contribui diretamente para a precarização do trabalho no Brasil, por degradar as relações de trabalho e o meio ambiente laboral. Isso ocorre em virtude de que há uma promoção



de uma visão menos voltada para o social e com maior ênfase no privilégio e empoderamento do empregador, proporcionado, em parte, pelo posicionamento do Supremo Tribunal Federal em temas correlatos à pejotização, bem como pela força do empregador em estabelecer essa forma de labor e que fragiliza o obreiro a manter-se nessa situação.

Contribuições: a pesquisa contribui para fortalecer entendimentos jurídicos e doutrinários à respeito da pejotização, no âmbito trabalhista, alertando para o fato de que essa é uma forma irregular de vínculo laboral, pois configura fraude à legislação vigente e se constitui em um engodo jurídico e ainda que, embora traga benefícios financeiros ao empreendedor (pois reduz os encargos trabalhistas), traz como consequência, graves prejuízos ao trabalhador, à sua saúde, ao seu bem estar; pois precariza suas condições laborais e o exclui de um sistema de proteção vigente e que foi estabelecido há oitenta e dois anos pela CLT e ampliado pela atual Constituição Federal de 1988

Palavras-Chave: Dignidade laboral do trabalhador; Meio ambiente do trabalho; Pejotização; Precarização; Relação de Emprego

ABSTRACT

Objectives: *The objective of this research is to analyze the consequences of the use of pejotização in labor relations and how it affects the work environment; as well as to verify how the Labor Court and the Federal Supreme Court typify this phenomenon and to verify whether this institute presents benefits and/or harms in labor relations and the work environment.*

Methodology: *The methodology adopted in this research is the deductive method, which begins with general analyses to arrive at a specific result. The research tools will utilize bibliographical references, including doctrine, legislation, and case law, as well as documents available on the Internet. The results will be qualitative.*

Results: *The research yielded the following conclusions: pejotização (self-employment contracting) directly contributes to the precariousness of work in Brazil by degrading labor relations and the work environment. This occurs due to the promotion of a less socially focused perspective and a greater emphasis on the privilege and empowerment of the employer, driven in part by the position of the Supreme Federal Court on issues related to pejotização, as well as by the employer's influence in establishing this form of labor, which weakens workers' ability to remain in this situation.*

Contributions: *The research contributes to strengthening legal and doctrinal understandings regarding pejotização, in the labor field, warning of the fact that this is an irregular form of employment relationship, as it constitutes fraud to current legislation and constitutes a legal deception. Furthermore, although it brings financial benefits to the entrepreneur (as it reduces labor costs), it brings as a consequence, serious harm to the worker, to their health, to their well-being; as it makes their working conditions precarious and excludes them from a current protection system that was*



established eighty-two years ago by the CLT and expanded by the current Federal Constitution of 1988.

Keywords: Worker's labor dignity; Work environment; Pejotization; Precariousness; Employment Relationship.

1 INTRODUÇÃO

O meio ambiente, para efeitos didáticos está dividido em meio ambiente natural e meio ambiente artificial, sendo que o meio ambiente natural é aquele esculpido pela própria natureza sem interferência do ser humano; já o meio ambiente artificial é aquele que sofreu alteração por meio das manipulações do ser humano. Assim, os galpões, as salas, os prédios onde se instalaram as empresas, hospitais e os escritórios, por exemplo, bem como qualquer gabinete construído para se desenvolver as atividades laborais, são considerados meio ambiente artificial.

Independentemente de serem artificiais, estes locais devem assegurar dignidade para o trabalhador, tais com água potável, e trabalho que assegure condições humanizadas para que o trabalhador o desenvolva sem prejuízo à sua saúde, atribuindo-lhe um valor econômico que seja capaz de sustentar o trabalhador e a sua família, tendo em vista que as relações de emprego possuem natureza alimentar.

Neste sentido, a pandemia da COVID19, bem como outros aspectos de fragilização das relações econômicas tem feito com que os empregadores estejam buscando migrar do modelo tradicional de vínculo empregatício para o fenômeno da pejotização, que nada mais é que uma prática empresarial de contratar trabalhadores como se fossem pessoas jurídicas, em vez de empregados formais com carteira assinada, para evitar custos com encargos trabalhistas e previdenciários. Entretanto, esta contratação acaba por ser ilegal, porque o empregador quer contratar desta forma, mas quer manter os requisitos da relação de emprego: trabalhador cumprindo horário, sob subordinação e salário mensal. Embora a contratação de PJ – Pessoa Jurídica seja legal em certas situações, a pejotização configura fraude trabalhista quando o trabalhador, apesar da forma de contratação, possui todos os requisitos de um vínculo empregatício, como: subordinação ao empregador, trabalho não



eventualidade e pessoalidade na prestação do trabalho. Desta forma, esta forma de remunerar se caracteriza como ilegal.

Diante deste quadro de possível ilegalidade, o objetivo desta pesquisa é o de analisar as consequências do uso da pejotização nas relações de trabalho e como esta afeta o meio ambiente laboral. A problemática que instiga esta pesquisa é: quais são as consequências da pejotização nas relações trabalhistas e na saúde e dignidade do trabalhador?

A pesquisa se justifica tendo em vista que a adoção deste fenômeno da “pejotização” tem retirado a dignidade do trabalhador que se vê acuado pelo empregador a abandonar a relação de emprego e a criar uma pessoa jurídica para se manter no posto de trabalho; entretanto, a relação tem adoecido os trabalhadores, porque além de perder a estabilidade no emprego, ele passa a ganhar menos, pois terá que contratar um contador para cuidar das obrigações fiscais e contábeis desta pessoa jurídica e ao mesmo tempo continua subordinado ao empregador sem ter qualquer autonomia; gerando adoecimento, *stress* e exigências muito maiores do que aa da relação de emprego, pois a qualquer momento o trabalhador pode ter o seu “contrato civil” rescindido sem qualquer direito de indenização.

Assim, a metodologia que se adotará nesta pesquisa é a do método dedutivo, que parte de análises gerais para se chegar a um resultado particular. Quanto aos meios a serem utilizados na pesquisa será o das referências bibliográficas, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência, bem como os documentos dispostos na rede mundial de computadores; quanto aos resultados, buscar-se-á trazer um resultado qualitativo.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E CARACTERÍSTICA DO TRABALHO

O conceito de meio ambiente é extenso. O sentido clássico que se encontra inclusive positivado na Constituição Federal brasileira de 1988 remete ao ecológico, contudo, não se restringe a ele. Uma das áreas em que se desdobra diz respeito ao setor do trabalho, o qual é essencialmente uma construção humana. Trata-se, portanto, de um espaço artificial alterado pelo homem.



De acordo com Melo (2020, p. on line): “o meio ambiente do trabalho não está limitado a um espaço específico [...] é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa”. A condição do trabalho passa a ser, dessa maneira, um fator de importância, pois é ela que propicia valor ao trabalho digno.

Seguindo esta linha de raciocínio, Araújo e Pozzetti (2020, p. 97) destacam que:

A saúde é um Direito tutelado na Constituição Federal, podendo ser encontrada em diversos dispositivos, inclusive no rol de direitos sociais. Também é considerada um direito dos trabalhadores. Parte da doutrina considera o direito à saúde como um direito fundamental; desta forma, fica o empregador obrigado a criar um ambiente de trabalho seguro e hígido para o empregado poder exercer o seu labor, assegurando-lhe saúde e dignidade humana. (gn)

Desta forma, um meio ambiente de trabalho, seja ele qual for, deve proporcionar dignidade ao trabalhador e, em especial, assegurar-lhe saúde.

Nesta mesma linha de raciocínio, Pozzetti (2016, p. 171), o meio ambiente do trabalho é aquele que contempla os requisitos do artigo 1º da CF/88; “Logo, o ambiente de trabalho deve proporcionar esses elementos ao trabalhador. Aliás, esse é um dos objetivos fundamentais da República Federativa, estabelecido na Constituição Federal de 1.988, *in verbis* [...]”

Por mais que não se deve limitar a um ambiente físico específico as condições para o exercício da atividade laboral é em um desses onde ocorre majoritariamente a prestação das atividades de trabalho por parte do empregado, sendo esse o descrito no art.3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Ainda que comumente seja nas dependências do empregador que ocorre a realização do trabalho, esse meio ambiente deve ser apropriado para a execução do trabalho. Essa ideia deriva justamente do que estabelece a Constituição Federal de 1988 (CF/88), caput do art. 7º que estabelece que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]”.

Nesta linha de raciocínio, Batista e Bugalho (2023, p. 1.177) explicam que: “Ao mencionar a condição social, a Constituição Federal refere-se à qualidade de vida



do trabalhador.” Ou seja, ao se analisar o corpo do referido artigo constitucional, percebe-se a preocupação do constituinte originário quanto às condições para a melhoria da condição social do trabalhador, inclusive pela adoção de um texto exemplificativo, ao utilizar a expressão “além de outros”.

Para além disso, asseveram Schneider, Siqueira e Fabriz (2021, p. 14): “[...] o “macro-dever” de proteção ao meio ambiente deve ser exercido, ainda que em pequenas parcelas, por atores diversos que vão do Estado à sociedade [...] passando pelos próprios empregados/trabalhadores”. Portanto, a preocupação com o meio ambiente do trabalho e as condições que ele se apresenta para o exercício da atividade laborativa, com valor e vista à melhoria do empregado, deve constituir ponto de atenção dos agentes envolvidos na relação trabalhista, até mesmo um dever.

Essa vigilância quanto ao bem-estar é importante, pois, dentro das relações de trabalho há mais de um vínculo permitido, e, por vezes, assimetria no tratamento dispensado aos trabalhadores, mesmo com à formalidade disposta em lei. Para efeitos comparativos tome-se a relação empregatícia, a do trabalhador avulso e aquele que trabalha no modelo denominado pejotização.

No que diz respeito ao vínculo empregatício, há alguns requisitos a serem preenchidos, conforme explica Silva (2020, p. 4): “[...] prestação de trabalho por pessoa física a um empregador, de forma pessoal, de forma não eventual, com subordinação e onerosidade”. Para Mesquita, Filho e Mesquita (2021, p. 4), há também a alteridade, que seria: “a assunção dos riscos da atividade econômica como única e exclusiva do empregador”. Essas disposições estão elencadas em conjunto nos artigos 2º e 3º da CLT e informam que é considerada empregada a pessoa física, excluída a que trabalha sob inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), que dispõem, por si, de sua mão-de-obra diretamente a quem lhe emprega, mediante pagamento, para o recebimento e cumprimento de ordens com eventualidade.

Logo, a alteridade pode ser entendida como uma característica inerente ao empregador pois é sobre esse que recaí o risco da atividade. Ou seja, é ele quem dever arcar com os custos de ordem econômica e financeira, nos quais estão inseridas as obrigações trabalhistas devidas ao empregado. Disso decorre que, eventual tentativa de se livrar deste ônus constituirá fraude da relação trabalhista de emprego.



Já no tocante ao trabalhador avulso, Bonikowski, Anschau e Zanchet (2023, p. 6), esclarecem que:

[...] corresponde a uma modalidade do trabalhador eventual, porém, com a diferença de que o seu trabalho é oferecido ao mercado em que atua por meio de uma entidade intermediária. Assim, caracteriza-se como trabalhador avulso aquele que presta serviços, urbanos ou rurais, de forma descontínua, a uma ou mais empresas, não possuindo vínculo empregatício com nenhuma delas. Classificado como uma subordinação atípica, o trabalho avulso foi e ainda é praticado especialmente nos portos. Contudo, apesar de ter grande execução nos serviços portuários, o trabalho avulso também pode ocorrer em outras atividades

Nota-se que a principal diferença entre o trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício é a subordinação. Esse está vinculado ao seu empregador sem um intermediário necessário, ao contrário do primeiro e que caracteriza em essência alguém que é ou não empregado. Por outro lado, o trabalhador avulso tem para si disposto uma série de direitos atribuídos a quem é empregado. Neste sentido a Lei nº 12.023/09, destaca que:

Art. 4º O sindicato elaborará a escala de trabalho e as folhas de pagamento dos trabalhadores avulsos, com a indicação do tomador de serviço e dos trabalhadores que participaram da operação, devendo prestar, com relação a estes, as seguintes informações: [...] III – as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, registrando-se as parcelas referentes a: a) repouso remunerado; b) Fundo de Garantia por tempo de serviço; c) 13º salário d) férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional; e) adicional de trabalho noturno f) adicional de trabalho extraordinário

Percebe-se, portanto, a verossimilhança da proteção às duas modalidades de trabalho citadas, o que proporciona melhor segurança aos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação trabalhista, pelo que constitui dever do Estado dispor no ordenamento jurídico as salvaguardas ao trabalho digno. Por outro lado, essa guarda é mais fraca em relação ao denominado trabalhador pejotizado.

Desta forma, verifica-se que a pejotização é tratada como o enfraquecimento da proteção trabalhista e, de acordo com Ferreira e Santos (2021, p. 104) esse fenômeno: “se refere ao ato de transformar artificialmente um empregado pessoa física em jurídica, isto é, em PJ, ocorrendo uma mudança no cadastro desse trabalhador”. A pejotização constitui, dessa maneira, em fraude aos dispositivos da CLT, notadamente o art. 2º e 3º, pois, mascara-se a subordinação, além de burlar a prestação de serviço por pessoa física.



O intuito é basicamente atenuar os encargos trabalhistas, reduzir a alteridade inerente da atividade econômica, o que acaba por transferir a quem não deve o risco da atividade: o empregado. Apontam Pereira e Sousa (2023, p. 6): “o trabalhador presta serviços na empresa e cumpre jornada de trabalho sem o pagamento de horas extras, ou sem receber os demais direitos trabalhistas, como férias e 13”.

Percebe-se então que, por mais que haja proteção na forma da lei, a atividade laboral ainda está sujeita a artifícios que buscam contornar direitos frutos de um processo histórico de conquistas. O que deveria servir de proteção vem, em movimentos articulados por representantes patronais, sendo mitigado, em clara oposição a princípios constitucionais e, por isso, merece ser combatido.

3. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho é o ramo especializado do Judiciário brasileiro cuja criação data da Constituição brasileira de 1946; mas foi com a Carta Política de 1988 que essa ramificação encontrou, dentro de um texto constitucional programático, maior importância na ideia de proteção social presente na CF/88.

Na Constituição brasileira vigente, a competência material da justiça trabalhista encontra-se disposta no art. 114. Ao longo da vigência deste dispositivo, segundo Pedreira (2022, p. 95), a mudança mais significativa:

[...] deu-se pela Emenda Constitucional n. 45/2004, que ao mesmo tempo ampliou o rol de matérias que passaram a ser examinadas pela Justiça Trabalhista, trouxe novidades para a solução dos conflitos coletivos e, estruturalmente, extinguiu a figura dos Juízes Classistas na organização deste Judiciário.

Foi a partir dessa reestruturação que a Justiça especializada em matéria trabalhista conquistou maior escopo de atuação, e, dessa maneira, passou a atuar com mais eficiência através de juízes especialistas em situações laborais, aptos a interpretarem as normas dentro do contexto de uma relação de trabalho. Dentre os incisos do artigo 114 da CF/88, um é especialmente importante a análise:

Art. 114: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho; (...) IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.



A intenção, portanto, do legislador ordinário deve ser interpretada no sentido de tornar a Justiça do Trabalho como o campo definitivo para dirimir conflitos provenientes de questão trabalhista, em sentido amplo. Assim, têm-se que ao buscar sentido nas palavras do legislador derivado, as lides trabalhistas, sem se restringir a um dos tipos de relação, devem ser analisadas por aquele ramo especializado da Justiça. A tarefa de analisar em um primeiro momento a quem compete de fato exercer a jurisdição é do juiz do trabalho, inclusive por respeito ao princípio do juiz natural.

Porém, Ivo (2022, p. 58) destaca que: “[...], pouco a pouco, retiram várias matérias de competência da Justiça do Trabalho, ao que parece, muito mais por razões subjetivas, quando se pune esta Especializada por cumprir seu dever constitucional”. Essa dinâmica se dá especialmente pela atuação do Supremo Tribunal Federal, decorrente de seu dever em interpretar, em última instância, o texto constitucional, logo, também, a própria competência material da Justiça do Trabalho.

Consequência disso são alguns julgados no sentido de restringir a atuação da justiça trabalhista. Exemplo é o que foi decidido pelo STF, em sentido mais restrito na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3395/202-DF quando decidiu-se: “[...] que o disposto no inciso I do art. 114 da Constituição Federal não abrange causas ajuizadas para discussão de relação jurídico-estatutária [...]”.

Soma-se a essa, outras decisões do STF que reduziram o alcance da atuação da Justiça Trabalhista, e, neste momento, a pejotização também está no horizonte de decisão por parte da Suprema Corte. Por ser uma prática que visa mascarar a relação empregatícia é de suma importância que seja mantido o entendimento de que é fraudulenta e que compete à Justiça do Trabalho seu reconhecimento, vez que ela é a instância especializada e designada para tal análise.

Uma decisão em sentido contrário teria o condão de solapar o princípio da proteção, essência do Direito do Trabalho para que resguarde o trabalhador, parte mais fraca na assimétrica relação trabalhista, e enfraquecer o da primazia da realidade, que possibilita aferir se quem trabalha como pessoa jurídica está de fato prestando um serviço com a ausência dos caracterizadores da relação de emprego e não tenha sua mão-de-obra depreciada pelo empregador.



4. PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO E CONSTITUCIONALIDADE

Diante deste quadro que ora se apresenta, é importante aprofundar-se sobre o que vem a ser a pejotização. De acordo com Caetano (2023, p. 80): “Ela se caracteriza pela utilização da contratação do trabalhador para a prestação de serviços na forma de empresa individual ao invés da contratação por carteira assinada [...]. No mesmo sentido, (Silva, Souza e Rego, 2024, p. 3296). Destacam que:

Na pejotização, um trabalhador que, em condições normais, seria considerado um empregado direto, passa a atuar como prestador de serviços por meio de sua própria pessoa jurídica. Dessa forma, a empresa contratante não assume as responsabilidades trabalhistas e previdenciárias que teria caso o trabalhador fosse registrado como seu empregado, utilizando-se dessa prática o empregador evita o pagamento dos direitos trabalhistas presentes na CLT, ferindo os direitos inerentes do trabalhador

Nesta mesma linha de raciocínio Santos Neto e Sousa (2021, p. 43) destacam que “Do ponto de vista prático, o contratante requer que o trabalhador, pessoa física e, portanto, portador de CTPS, constitua uma pessoa jurídica para proceder com a contratação da mão de obra.” Configura-se dessa maneira um aliciamento e pressão para que a parte mais vulnerável proceda a essa prática, que, por si só, já bastaria para configurar a fraude.

Já Ferreira e Santos (2021, p. 104): “[...] há uma transferência da autonomia da atividade para o contratado, sem que haja, tecnicamente subordinação, pois geralmente o empregado se transforma em microempreendedor individual (MEI [...]). Trata-se, nesse caso, de burla ao princípio da alteridade, que acaba por ser transferido indevidamente ao empregado de fato, pois, no pior dos casos, como Pessoa Jurídica os riscos da atividade não serão suportados pelo contratante.

Logo, pejotizado, o trabalhador atua com as mesmas características do vínculo empregatício: subordinação, ao receber ordens e cumprir tarefas, onerosidade, mas essa sendo incompleta, pois, na pejotização, por não se tratar de vínculo empregatício formal, o empregador não paga os mesmos encargos trabalhistas e previdenciários.

Além daqueles, resta fraudada a questão de o empregado ser de fato uma pessoa física a realizar as atividades, bem como é possível detectar também violação a questão da eventualidade do trabalho. A pessoa que atuasse como prestador de serviços teria como pressuposto a entrega de uma demanda específica para qual fora



contratada e essa ao ser feita encerraria o vínculo de trabalho, o que não ocorre na pejotização.

Vê-se então que a adoção dessa prática vai de encontro a vários dispositivos postos na legislação feitos para proteger e equilibrar a relação entre empregador e empregado, e, por também atingir a integridade da proteção ao trabalho, deve ser combatida na forma da lei. A própria CLT em seu art. 9º informa 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”.

Não há, portanto, do ponto de vista da legislação trabalhista, como acolher o instituto da pejotização como uma prática lícita!!! Sua utilização degrada a relação de trabalho e seu meio ambiente através de um ardil, além de desequilibrar pró-empregador esse vínculo assimétrico ao ferir a proteção necessária ao empregado. Pela ótica da Constituição Federal é possível também fazer uma análise. Tome-se de pronto os fundamentos da República Federativa do Brasil, especialmente o inciso IV, do art. 1º da CF/88: “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

O trabalho, conforme estabelecido pelo constituinte originário, reveste-se de caráter eminentemente social. Sua realização, dessa maneira, possui um viés solidário com base, também, na dignidade da pessoa humana, princípio base que atravessa as relações tanto em âmbito público quanto particular. Da feita que a pejotização passa a ser mais praticada é válido considerar que ela atinge também a sociedade, beneficiário e praticante direto do trabalho.

Desse modo, seu uso ataca diretamente um fundamento da República bem como a coletividade social. Por mais que haja espaço para a livre iniciativa, além de ser “[...] livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”, como posto no art. 5º, XIII, da CF/88, esses dispositivos devem ser lidos em consonância com os princípios inerentes às questões sociais de trabalho.

Soma-se a esse entendimento quando a própria Carta Política positiva em seu art. 6º, *caput*: “São direitos sociais [...], o trabalho, [...]”, além do já citado corpo do art. 7º. Com isso, pode-se concluir que o objetivo da Constituição Federal de 1988 é notadamente a melhoria da condição social desse. Não há como afirmar, então, que a pejotização traz melhorias na condição social do trabalhador.



Isso ocorre em virtude de que, ao trabalhador empregado, são assegurados uma série de direitos e o texto constitucional não permite a renúncia destes direitos; logo, percebe-se que ao estar inserido nessa relação trabalhista fraudulenta, o pejotizado deixa de receber vários benefícios que lhe são devidos, enquanto o empregador nega e, com isso, infringe-se as normas constitucionais.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a pejotização, para além de ser um fenômeno ilegal é, também, inconstitucional. Seu uso, atinge não somente os direitos trabalhistas expressos na CF/88 no art. 7º, como, também, implicitamente, a chamada ordem social. Trata-se do conjunto de diversas áreas que afetam as pessoas enquanto sociedade, a exemplo da seguridade social, saúde, educação e meio ambiente, por exemplo. Dispõe o texto da Constituição: "Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

Ou seja, considerando-se que a ordem social é calcada no trabalho e visa bem-estar e justiça sociais, têm-se que, pela promoção da prática que visa suprimir direitos trabalhistas em nome da eficiência econômica do empregador, a própria ordem social encontra-se violada, pois não é possível atingir seus objetivos. Dessa forma, no direito material, a pejotização é oposta a diversas dispositivos constitucionais. Não deve, diante de tudo que proporciona, ter seu *modus operandi* como abrigado pelo texto constitucional, por ferir os princípios do valor social do trabalho, da justiça e bem-estar sociais, bem como negar direitos e garantias fundamentais, notadamente os sociais e com isso ferir a própria dignidade da pessoa humana, ao enfraquecer a relação de trabalho, fundamento da República e da própria sociedade.

5. BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS DA PEJOTIZAÇÃO LABORAL

Para além da necessária caracterização do que vem a ser a pejotização é preciso demonstrar seus efeitos, tanto para o empregado, principal impactado diretamente, quanto para o empregador, quem normalmente se “beneficia da prática”. É de se esperar que esse mecanismo tenha benefícios e malefícios para as partes e é preciso esclarecer os resultados de sua adoção. Dentro do que pode ser visto como positivo nessa relação, Santos, Júnior e Pereira, (2024, p. 6) destacam que:



O empregador possui como atrativo para contratar como pessoa jurídica o fato de que seus custos serão reduzidos. Diante desse tipo de contratação, não ocorre o vínculo de emprego e, por isso, o empregador não realiza o pagamento de vários direitos trabalhistas, também, alguns valores referentes e encargos tributários e previdenciários terão seus valores reduzidos [...] O empregado, por sua vez, aceita esse tipo de contratação e prestação de serviço como pessoa jurídica em decorrência de vários motivos. Alguns obreiros fazem essa opção achando que terão mais autonomia, flexibilidade e poderão controlar a forma como ocorrerá sua prestação de serviços. Diante da formação da pessoa jurídica, acreditam que poderão trabalhar inclusive com mais de um empregador, o que seria uma forma de aumentar sua renda.

Baseado nas informações acima, denota-se um viés de maior benefício ao empregador. Esse ao não ter de pagar encargos trabalhistas, previdenciários e tributários pode ter uma economia financeira real em cima da mão-de-obra contratada. No que cinge à parte trabalhista é possível inferir a não disposição de eventual hora extraordinária; férias; em caso de acidente de trabalho o trabalhador também estaria desprotegido, além de 13º salário não ser contabilizado etc.

Isso pode ser constatado, pois, quando se está a contratar um CNPJ para lhe prestar serviços, em tese não seriam devidas as verbas trabalhistas de um empregado, mas no caso do pejotizado deveriam, sim, serem saldadas. Por isso, um eventual benefício da parte mais forte da relação trabalhista ocorre às custas daquela hipossuficiente, em clara inversão por cima de quem justamente o ordenamento jurídico deve proteger.

Por mais que o trabalhador seja induzido a acreditar que possa estar fazendo uma boa escolha para si ao aceitar essa prática, inclusive sob a promessa de receber mais, deve ser dito que isso é falso, uma vez que, constituído uma pessoa jurídica, deve ele se encarregar de declarar os ganhos e arcar com os custos inerentes de sua atividade, até para contratar um contador, o que ofereceria mais segurança, porém, sob nenhuma proteção legal inerente ao empregado.

Além disso, o não recebimento das verbas constitucionalmente determinadas lhe deixa em um tipo de limbo em que trabalha para o contratante e não tem contabilizado para si o que lhe é devido e, para ver reconhecido seus direitos, precisa recorrer ao Poder Judiciário, para que um magistrado do trabalho possa reconhecer o vínculo empregatício, sob a ótica dos princípios trabalhistas existentes.

A adoção dessa sistemática, portanto, força, sob determinado ponto de vista, o pejotizado a economizar o que recebe para formar suas férias devidas, acrescida



do terço constitucional, por exemplo, e, de modo semelhante ao que deveria ocorrer para o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Nesse caso, os valores lá depositados têm destinação própria determinada em lei. Sua supressão então já afeta as políticas públicas que usam desses valores. Nesse sentido, vê-se que o benefício é demasiadamente sustentado pelo malefício do trabalhador em prol do empregador em detrimento do próprio Estado e da sociedade.

Nesta linha de raciocínio, Santos e Souza (2024, p. 5) indicam outros pontos a favor da pejotização:

Isso realmente pode resultar em uma diminuição considerável dos custos operacionais e dar mais flexibilidade para ajustar a força de trabalho conforme as demandas do mercado. Ao diminuir os custos associados à contratação de funcionários, as empresas podem ter uma maior flexibilidade financeira para investir em outras áreas do negócio, como expansão, inovação, ou desenvolvimento de produtos. Isso pode contribuir para o crescimento e a competitividade da empresa no mercado. A pejotização oferece às empresas uma maior flexibilidade para ajustar sua força de trabalho de acordo com as flutuações sazonais ou ciclos de negócios

Assim, o tema da pejotização traz pontos positivos, mas mais ao empreendedor que ao obreiro. Não se deve desconsiderar da análise que, em um modo de produção capitalista, as empresas, seja de qual porte forem, tem papel determinante na geração de emprego e renda, e que faz parte dessa lógica a busca em reduzir custos para se manter competitivo frente a outros. Entretanto, se houver a precarização do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana é um balizador para frear a prática deste instituto no Brasil, visto que o artigo 1º da CF/88, estabelece como princípios da República Federativa do Brasil, a ordem econômica, mas a valorização do trabalho humano e a manutenção da dignidade humana.

Um trabalhador que deseja se inscrever sob a forma de pessoa jurídica para adquirir mais flexibilidade e dispor de sua força de trabalho para uma empresa, desde que não incorra nas características de um empregado, pode assim fazê-lo. Não se trata, portanto, de limitar a possibilidade de alguém trabalhar, mas de coibir que quem contrata o faça de maneira a transpassar normas que foram feitas para resguardar a dignidade do trabalhador.

Deve ser salientado que ao reproduzir a pejotização como explicada, impõem-se ao trabalhador uma escolha difícil entre a necessidade de laborar e poder satisfazer suas necessidades ou aceitar uma situação em que pode ver-se por tempo



indeterminado sem auferir renda. Demonstra-se, mais uma vez, a dificuldade para o trabalhador negociar com o empregador, pelo qual necessita de proteção jurídica segura. E é dentro desta linha de raciocínio que Ferreira e Santos (2021, p. 106) esclarecem que:

Para o trabalhador, a pejotização se torna atraente pois essa pode ser a única oportunidade de conseguir se inserir no mercado de trabalho, bem como de receber uma remuneração maior, por conta da ausência de descontos que teria em uma folha de pagamento normal. Portanto, o indivíduo se submete a trabalhar na condição de empregado, recebendo na condição de mero prestador de serviços, abrindo mão de direitos trabalhistas e previdenciários.

No mesmo sentido, complementarmente a essa ideia Batista e Bugalho (2023, p. 1179), concluem que:

Dessa maneira, devida à falta de opção, a vulnerabilidade em que se encontra e o medo de represálias, o trabalhador aceita o contrato imposto pelo empregador, podendo, inclusive, enfrentar pressão ou coerção por parte do empregador para aceitar as condições desfavoráveis como a demissão ou a discriminação.

Desta forma, não há como assentir com tal prática, que, em prol de se manter um vínculo trabalhista, precariza o mesmo, pois, da pejotização não se originam direitos trabalhistas consagrados, a menos que os busque via judicial, mas que corre o risco de ser contestada na competência por parte do tomador de serviços, empregador na prática, de se dirimir as questões atinentes na área cível, ao alegar se tratar de contrato de prestação de serviços. E é neste contexto que se pode adotar como ideia central que a pejotização, pelo exposto, arrisca o meio ambiente do trabalho, pois, ao submeter tanto empregador quanto empregado a esse ardil, gera problema para ambos e o coletivo, com o que se denomina de precarização, o grande malefício dessa forma de trabalho, tanto no sentido de que se estabelece um vínculo frágil de emprego na prática, quanto em degradar o próprio ambiente desse.

Caso haja pessoas trabalhando sob condições de pressão como destacado, é mais uma preocupação para o trabalhador, sobretudo. Isso ajuda a interferir na tomada de decisões bem como na entrega dos resultados esperados, já que não há uma segurança mínima pré-ordenada a essa pessoa, com notórios prejuízos ao prestador do serviço que vê sua condição como mais fraco e facilmente sujeito à troca sem grandes ônus ao empregador.



6. IMPLICAÇÕES PENAS E COMPETÊNCIA PARA FISCALIZAR A PEJOTIZAÇÃO

A pejotização não é uma prática de fácil reconhecimento. O empregador, por ser a parte mais forte da relação contratual, devido a questões econômicas e detentor do poder de dar ordens, além de estabelecer as condições para o exercício do trabalho, acaba, como visto, impelindo ao obreiro as condições para trabalhar, e, nesse sentido, a forma daquela relação trabalhista pode ser mascarada pelas partes.

Por isso, no âmbito judicial, o uso do princípio da primazia da realidade é essencial para restabelecer o equilíbrio entre as partes, seja através do relato do trabalhador, bem como de possíveis testemunhas que ajudem a elucidar os fatos em detrimento da forma. Porém, deve-se destacar de antemão que as empresas estão sujeitas à fiscalização por parte das autoridades competentes.

Importante e necessário destacar a importância dos princípios na relação jurídica, pois eles são a fonte do Direito, eles subsidiam a construção da lei; e na ausência destes eles possuem força valorativa, devendo ser seguidos regiamente, porque eles expressam os anseios da sociedade, conforme destacam Azevedo, Benayon e Pozzetti (2025, p.196) “Princípios são a base da formação das leis, da construção do ordenamento jurídico de um povo; eles refletem aquilo que determinada sociedade entende como correto, como justo, como honesto”.

Esse é um trabalho que, *a priori*, deve ser realizado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT), conforme destaca a Lei nº 10.593/2002:

Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional: I – o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive às relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego; II – a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, visando a redução dos índices de informalidade.

O Auditor-Fiscal do Trabalho necessita buscar elementos os quais podem ser ocultados, inclusive com uso da lei e a falta de real colaboração do obreiro, que pode sofrer coação para não perder seu trabalho. Isso contribui para que a fiscalização se torne mais complexa, uma vez que não é de se constar em instrumentos, como a CTPS, que esteja discriminada a atividade “pejotizada”.



Além disso, dentro do contexto de pejotização a qual precariza o trabalho e seu meio ambiente, poder-se-ia interpretar, de modo extensivo, o significado de “segurança” e “medicina do trabalho”, para atribuir competência mais segura ao Auditor Fiscal do Trabalho a fim de coibir, dentro dos limites a ele imposto, tal prática.

No que diz respeito ao uso de norma jurídica para dar razão a quem emprega o trabalhador, dispõe a Lei nº 11.196/2005:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

Esse excerto acaba interpretado para resguardar o empregador da autuação dos auditores, a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e perante à Justiça do Trabalho. Seu conteúdo abre margem justamente para dar guarda legal à pejotização, sobretudo com sua constitucionalidade declarada na Ação Direta de Constitucionalidade 66 – “O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido formulado na ação para declarar a constitucionalidade do art. 129 da Lei nº 11.196/2005”, porém, acaba por servir de abrigo para informar que a atividade é intelectual, podendo não a ser, e, com isso, desvirtua o propósito legal.

Vê-se desse modo que a atividade fiscalizatória tem sua eficácia comprometida, porém, quando é possível detectar a fraude, nos termos do inciso I do art. 11 da Lei nº 10.593/2002 acima citado, deve-se proceder o que nela está estabelecido e isso inclui o açãoar-se a seara penal. Isso porque, conforme o art. 203 do Decreto-lei nº 2.848/1940 (Código Penal) é um crime contra a organização do trabalho, pelo que: “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Neste sentido, Pereira e Sousa (2023, p. 7), destacam que:

Podem-se também destacar outras possíveis fraudes, sendo uma de sonegação previdenciária (art. 337 – A do Código Penal), outra de sonegação fiscal (Lei 4.729/65). O crime é verificado quando a pejotização é utilizada para fraudar as leis aplicáveis à relação trabalhista. Quando a pejotização é ilegítima e isso fica constatado, ocorre a desconsideração da pessoa jurídica e a configuração e a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com o tomador, com base no princípio da primazia da realidade.



Está-se, então, diante de uma das piores consequências pessoais advindas da pejotização. Simplesmente ao realizar esse ardil o empregador está sujeito a ser penalmente responsabilizado por frustrar o direito do trabalhador em receber seus ganhos como empregado de fato, além de incorrer em outros tipos penais, de modo que se torna irrazoável e arriscado burlar as normas trabalhistas em prol da redução por determinado prazo de alguns custos e encargos dela inerentes.

Aliada às outras consequências, uma eventual condenação penal pode ser o ápice da degradação que essa prática propicia. Os efeitos de sua realização, percebe-se, se espalham por diversos ramos do Direito. A união daquelas é, em conjunto, a grande precarização do trabalho, nele englobado o posto e o ofício propriamente dito, que fragiliza o meio ambiente do trabalho, o qual se não for menos desigual em prol do trabalhador, será sinônimo constante de insegurança.

7. POSIÇÃO DO STF SOBRE O INSTITUTO DA PEJOTIZAÇÃO

No dia 14 de abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, no âmbito do Recurso Extraordinário com Agravo 1532603, suspendeu todos os processos no território nacional cuja questão tratasse sobre a contratação de trabalhador autônomo ou como pessoa jurídica para a prestação de serviços. Isso se deu em razão do elevado número de reclamações contra as decisões da Justiça do Trabalho que chegam à Suprema Corte, alegando descumprimento do entendimento desse Tribunal. De acordo com a decisão do Ministro irá ser discutido:

1) a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços; 2) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e 3) a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante. Recurso Extraordinário com Agravo ([ARE 1532603](#), 2025. Min. Gilmar Mendes.

No tocante à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 (ADPF 324, 2018), nesse processo, o STF discutiu a validade da denominada terceirização para as atividades-meio e atividades-fim de uma empresa, através da



seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada [...].” Em consonância com este entendimento, a Tese 725 do STF, proveniente do julgamento do Recurso Extraordinário 958252: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. (RE 958252).

Essas interpretações tem promovido ao longo do tempo, maior liberdade ao empreendedor para que pudesse contratar mais mão-de-obra sem todas as obrigações trabalhistas asseguradas a um empregado, nos termos da CLT. Nesse cenário, então, pode-se constatar a possibilidade de a Suprema Corte brasileira vislumbrar que a pejotização se encaixaria dentro do conceito de terceirização.

Além disso, constata-se que está no horizonte de análise do STF a busca por um entendimento de questões que frequentemente se relacionam à pejotização e que podem começar a serem tratadas como uma terceirização e, com isso, delimitar mais a atuação da Justiça do Trabalho, a qual vem decidindo nos casos daquela e os analisa à luz dos princípios do direito do trabalho, os quais são essenciais para revelar e combater as fraudes.

Nesse sentido, a ADPF 324 e até a ADC 66 se inserem em um contexto social no qual o STF vem condescendendo com uma visão mais relativista dos preceitos trabalhistas, em prol de um entendimento que privilegie mais o empregador e a livre iniciativa. O futuro julgamento da ARE 1532603, portanto, é mais um ponto focal de discussão no qual a Corte poderá consolidar essa interpretação acerca das relações de trabalho e dos conflitos entre empregador e trabalhador.

Desta forma, verifica-se um conflito de anos entre a Justiça do Trabalho e o STF no que diz respeito ao entendimento sobre o uso de pessoa jurídica para a contratação do trabalhador com o intuito de realização das atividades laborativas do empreendimento. Nesse sentido, Souza e Rego (2023, p. 3297) destacam que:

No âmbito jurídico a pejotização tem sido objeto de intensos debates e discussões nos tribunais trabalhistas. Os juízes têm buscado distinguir entre situações legítimas de prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas e casos em que há mera simulação de contratação para burlar as leis trabalhistas. Para isso, são considerados diversos fatores, como a subordinação do trabalhador, a exclusividade de prestação de serviços para uma única empresa, a autonomia na execução das atividades, entre outros.



Vê-se, então, que ao passo que a Suprema Corte condescendia com o modelo de flexibilização das normas trabalhistas, principalmente após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a Justiça do Trabalho procurava então conservar a ideia de emprego da CLT. Nesse sentido, deve-se entender a pejotização como um sinônimo de fraude na relação trabalhista.

Esse é o raciocínio que diversos trabalhos citados postulam sobre. O STF, por outro lado, adota um pensamento na linha da constitucionalidade do processo de terceirização. Não se deve confundir as duas práticas no âmbito doutrinário: a primeira diz respeito a uma prática dissimulada, ao passo que a segunda encontra amparo legal, através da Lei nº 13.429/2017 e na jurisprudência da Suprema Corte. Nesta linha de raciocínio Delgado (2020, p. 446), no tocante à pejotização, esclarece que “Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejotização, neologismo que se reporta à expressão *pessoa jurídica*, identificada pelas iniciais P.J), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada”.

Assim sendo, não nos é possível estabelecer que o STF seja a favor de uma sistemática considerada fraudulenta pela doutrina, bem como pelas instâncias do Poder Judiciário trabalhista. Entende-se, sim, que a terceirização, desde que atendidos os requisitos legais, é válida, sobretudo com a ausência da pessoalidade e da subordinação inerentes a um empregado. Trata-se na verdade de se posicionar a favor de uma prática prevista em lei que preconiza maior poder a quem oferece a vaga de trabalho e que busca se expandir.

Muito embora sejam institutos diferentes, neste momento, é possível afirmar então que a posição do STF tem sido de ser mais acolhedora com um modelo de relação de trabalho com foco no aspecto econômico-financeiro ou pró-empregador do que necessariamente voltado ao social, com base mais assentada na CLT, e, por isso, a pejotização parece ser um caminho e uma consequência natural da visão do Tribunal já externada através da terceirização.

Desta forma, depreende-se que, muito embora a pejotização, na forma como é definida, não seja acolhida pela Justiça do Trabalho, que a combate por ainda haver diferenças em relação à terceirização como entendida atualmente, corre-se o risco, pela análise do ARE 1532603, de ocorrer uma expansão da interpretação constitucional aplicável ao trabalho terceirizado àquela, e, com isso, se empoderaria



mais o empregador em detrimento do trabalhador, se suprimiria uma via estabelecida há oitenta e dois anos e precarizaria sobremaneira o trabalho, seus valores sociais e o meio ambiente laboral no país.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática que instigou esta pesquisa foi a de se verificar quais seriam as consequências da pejotização nas relações trabalhistas e na saúde e dignidade do trabalhador. Os objetivos foram cumpridos à medida em que se analisou as posições doutrinárias, a jurisprudência e a legislação, bem como os documentos dispostos na rede mundial de computadores. Verificou-se que a adoção da prática de pejotização acarreta mais em malefícios do que em benefícios, sobretudo para o trabalhador e que o meio ambiente laboral é diretamente afetado, uma vez que, junto ao próprio trabalho e suas relações, ambos acabam por serem precarizados.

Dessa forma, foi possível chegar ao seguinte resultado, nesta pesquisa: a pejotização contribui diretamente para a precarização do trabalho no Brasil, por degradar as relações de trabalho e o meio ambiente laboral. Isso ocorre em virtude de que há uma promoção de uma visão menos voltada para o social e com maior ênfase no privilégio e empoderamento do empregador, proporcionado, em parte, pelo posicionamento do Supremo Tribunal Federal em temas correlatos à pejotização, bem como pela força do empregador em estabelecer essa forma de labor e que fragiliza o obreiro a manter-se nessa situação. Desse modo, conclui-se que, nos termos do que se entende por pejotização, no âmbito trabalhista, essa é uma forma irregular de vínculo laboral, pois configura fraude à legislação vigente e que embasa a atuação da Justiça do Trabalho em reconhecer esse ardil o qual transfere para o trabalhador os encargos que deveriam ser do empregador. Este engodo jurídico, embora traga benefícios financeiros ao empreendedor, pois reduz os encargos trabalhistas, traz como consequência, graves prejuízos à figura do trabalhador, à sua saúde, ao seu bem-estar; pois precariza suas condições laborais e os exclui de um sistema de proteção vigente e que foi estabelecido há oitenta e dois anos pela CLT e ampliado pela atual Constituição Federal de 1988



REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Camila Jathay e POZZETTI, Valmir César. DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SUA EFETIVIDADE NO PIM – POLO INDUSTRIAL DE MANAUS/AM. **Revista Percurso - ANAIS DO III CONIBADEC** vol.04, n°.35, Curitiba, 2020. pp. 97-113. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4658/371372806>; consultada em 02 set. 2025.

AZEVEDO, Flávia Porto; BENAYOS, Elaine Bezerra de Queiróz e POZZETTI, Valmir César. BIOÉTICA, FAMILIA E O DIREITO À IMPREVISIBILIDADE GENÉTICA. **Revista Percurso Unicuritiba**; Vol.2, n.50|e-7765| p.192-210 |Abril/Junho 2025. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/7827/371375373>; consultada em 02 set. 2025.

BATISTA, Julia Pessoa; BUGALHO, Andréia Chiquini. OS REFLEXOS DA PEJOTIZAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, [S.I.], v. 11, n.11, p. 1163-1183, 2024. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/3160>. Acesso em: 31/05/2025.

BONIKOWSKI, Monique Regina; ANSCHAU, Cleusa Teresinha; ZANCHET, Eduardo Luís. O CONTRATO DE TRABALHO AVULSO – A DISSIMULAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. **Anais de Direito**, [S. I], v.1, n.1, 2023. Disponível em: <https://uceff.edu.br/anais/index.php/direito/article/view/522>. Acesso em: 01/06/2025. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do**. Congresso Nacional, Brasília, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal**. Casa Civil. Rio de Janeiro: 1943.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452/43, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Casa Civil; Rio de Janeiro: 1943.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Congresso Nacional; Brasília, 2004.

BRASIL. **Lei nº 10.593/2002, de 6 de dezembro de 2002**. Congresso Nacional, Brasília: 2002.

BRASIL. **Lei nº 11.196/2005, de 21 de novembro de 2005**. Congresso Nacional; Brasília: 2005.

BRASIL. **Lei nº 12.023/2009, de 27 de agosto de 2009**. Congresso Nacional; Brasília: 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 66**. Plenário. Relator: Ministra Cármem Lúcia. Julgada em: 11/12/2020 a 18/12/2020.



Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5794122>. Acesso em: 13 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3395**. Plenário. Relator: Ministro Cesar Peluso. Julgada em: 3/4/2020 a 14/04/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/peticaolnicial/verPeticaolnicial.asp?base=ADI&numProcesso=3395>. Acesso em: 01 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324**. Plenário. Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgada em: 30/08/2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 958252 (Tema 725)**. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília. Supremo Tribunal Federal. Julgado em: 30/08/2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 12 ago. 2025.

CAETANO, Monika. A PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. **Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança**. Curitiba, v. 6, n.2, p. 69-97, 2023. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/ESGPPJS/issue/view/163>. Acesso em: 07 ago. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2020. FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO. **Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais**: [S.I], n. 54, 2021, p. 99-116. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n54.53463. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>. Acesso em: 01 set. 2025.

IVO, Jasiel. ESVAZIAMENTO DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Rev. **Direito, Processo e Cidadania**. Recife, v. 1, n. 2, p. 56 – 79, 2022. Disponível em: <https://www1.unicap.br/ojs/index.php/dpc/article/view/2175>. Acesso em: 01 set. 2025.

MELO, Sandro Nahmias. Meio Ambiente do Trabalho. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo, ed. 1, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho#:~:text=3.-,Meio%20ambiente%20no%20trabalho%3A%20conceito,humanos%2C%20fruto%20de%20a%C3%A7%C3%A3o%20antr%C3%B3pica>. Acesso em: 01 set. 2025.

MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de; FILHO, Raimundo Oliveira; MESQUITA, Enrico Cavalcante de. **SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL COMO**



ELEMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS.

Revista Pensamento Jurídico. São Paulo, v. 15, n.1, 2021. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/482>. Acesso em: 31/05/2025.

PEDREIRA, Christina de Almeida. Evolução da competência da Justiça do Trabalho: a imperiosa consagração do Direito Social brasileiro. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região.** São Paulo, v. 14, n. 27, p. 88 – 110, 2022. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/14730>. Acesso em: 07 set. 2025.

PEREIRA, Jossivan Gomes; SOUSA, Denise Fonseca Felix de. A EXPANSÃO DA “PEJOTIZAÇÃO” E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo Científico). **Pontifícia Universidade Católica de Goiás.** Goiânia. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/5953>. Acesso em: 01 set. 2025.

POZZETTI, Valmir César. DIREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Revista jurídica Unicuritiba;

SANTOS NETO, Absalão Cordeiro dos; MOURA, Paulo Vieira de. ANÁLISE JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DE APLICATIVO E PEJOTIZAÇÃO. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). **Universidade Federal da Paraíba.** Santa Rita, 2021, 64f. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/22491>. Acesso em: 07 set. 2025.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; JÚNIOR, José Evandro Magalhães; PEREIRA, Alisson Diniz. A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE OU RECOMPENSA? **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 02, n.1, 2024. DOI: 10.61164/rmmn.v2i1.2135. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em: 08 ago. 20125.

SANTOS, João Vítor; SOUZA, Neiva Dias de. A PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL SUAS IMPLICAÇÕES E SEUS DESAFIOS. **Repositório Universitário da Ânima (RUNA).** Trabalho de Conclusão de Concurso (Artigo Científico). [S.I.], 2024. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/43639>. Acesso em: 19 ago. 2025.

SCHNEIDER, Gabriela; SIQUEIRA, Vítor; FABRIZ, Daury César. O Dever Fundamental de Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia.** [S.I.], v. 49, n. 1, p. 354-370, 2021. DOI: 10.14393/RFADIR-v49n1a2021-51927. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/51927>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SILVA, Luanne Vieira de Brito e. A (IN)EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRT 3ª REGIÃO. **Direito UNIFACS**, [S.I.], n. 235. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6515/3967>. Acesso em: 31 ago. 2025.



SILVA, Lucas André de Lima e; SOUZA, Carlos Eduardo da Cruz; REGO, Ihgor Jean. JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA: A PEJOTIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO. **Revista Íbero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação.** [S.I], v. 10, n. 5, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i5.14025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14025>. Acesso em: 07 ago. 2025.

