

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**PEJOTIZAÇÃO: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM
VIRTUDE DA SUBSTITUIÇÃO DO REGIME REGULAR POR PRESTADORES DE
SERVIÇO MEDIANTE CONTRATOS MAQUIADOS VISLUMBRANDO A
IMUNIDADE TRIBUTÁRIA**

LORENA SOARES DO NASCIMENTO

MARINGÁ – PR

2022

Lorena Soares do Nascimento

**PEJOTIZAÇÃO: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM
VIRTUDE DA SUBSTITUIÇÃO DO REGIME REGULAR POR PRESTADORES DE
SERVIÇO MEDIANTE CONTRATOS MAQUIADOS VISLUMBRANDO A
IMUNIDADE TRIBUTÁRIA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Mestre Okçana Yuri Rodrigues Carvalho.

MARINGÁ – PR

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO
LORENA SOARES DO NASCIMENTO

**PEJOTIZAÇÃO: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM
VIRTUDE DA SUBSTITUIÇÃO DO REGIME REGULAR POR PRESTADORES DE
SERVIÇO MEDIANTE CONTRATOS MAQUIADOS VISLUMBRANDO A
IMUNIDADE TRIBUTÁRIA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Mestre Okçana Yuri Bueno Rodrigues.

Aprovado em: ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

PEJOTIZAÇÃO: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM VIRTUDE DA SUBSTITUIÇÃO DO REGIME REGULAR POR PRESTADORES DE SERVIÇO MEDIANTE CONTRATOS MAQUIADOS VISLUMBRANDO A IMUNIDADE TRIBUTÁRIA

Lorena Soares do Nascimento

RESUMO

O fenômeno denominado Pejotização, que nada mais é, que a substituição dos contratos de trabalho, por contratos de Prestação de Serviços, os quais, de antemão – com pequenas exceções - assinala-se ser em sua maioria pactuados entre empresas.

De modo gradativo, ocorre a transição do regime regular, para a prestação de serviços, o que, como discorrer-se-á no presente artigo, é contraproducente.

Destarte, deve-se trazer à discussão, como tal atitude repercute nas relações de emprego, bem como, refletir sobre a inviabilidade da adoção referida modalidade, uma vez que, quando da análise de eventual passivo trabalhista, demonstra-se notório, que é insuficiente, ou até mesmo inexistente a compensação, supostamente, originada em decorrência da pactuação nos moldes de um prestador de serviço.

Outrossim, será demonstrado, a manifesta incompatibilidade entre os dois modelos, diante da observância das singularidades da relação de emprego, fazendo-se evidente a fraude existente.

Palavras-chave: Contrato. Vínculo. Fraude.

“PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIOUSNESS OF LABOR RELATIONS DUE TO THE REPLACEMENT OF THE REGULAR REGIME BY SERVICE PROVIDERS THROUGH CONTRACTS DISGUISED AS TAX IMMUNITY

ABSTRACT

The phenomenon called “*Pejotização*”, which is nothing more than the replacement of employment contracts by Rendering of Services, which, beforehand - with minor exceptions - are mostly agreed upon between companies.

Gradually, there is a transition from the regular regime, to the provision of services, which, as will be discussed in this article, is counterproductive.

Therefore, it is important to discuss how this attitude affects employment relationships, as well as to reflect on the unfeasibility of adopting this method, since, when analyzing any liabilities, it is clear that compensation is insufficient, or even non-existent, and supposedly originated as a result of an agreement along the lines of a service provider.

Furthermore, the manifest incompatibility between the two models will be demonstrated, in view of the observance of the singularities of the employment relationship, making the existing fraud evident.

Keywords: Contract. Binding. Fraud.

1 INTRODUÇÃO

Em linhas gerais, pretende-se demonstrar a manifesta diferença entre o contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e o contrato de prestação de serviços, buscando delimitar a inaplicabilidade do Código Civil diante das relações de emprego maquiadas em contrato de prestação de serviços, a chamada pejetização.

A denominada pejetização decorre do contrato de prestação de serviços que mascara a relação de emprego existente, sendo o tomador em realidade empregador e o prestador o empregado. Apresenta-se no presente as diferenças e requisitos da prestação de serviços e contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Objetiva-se ainda apresentar os motivos que levam os empregadores a fraudar a relação de emprego existente, os quais, quase sempre se limitam a carga tributária existente no país, bem como, ponderar eventuais benefícios da aplicação do Código Civil as relações de trabalho – desde que não sejam eivadas de fraude -.

De igual forma, pondera-se a despeito da negociação entre o tomador e o prestador (ou obreiro hipossuficiente), hipossuficiente, hipersuficiente e empresas prestadoras de serviço. Nessa esteira, diante do iminente conflito trabalhista, traz-se a baila o entendimento dos tribunais, os quais, adianta-se deveras controversos, bem como, a Doutrina e legislações vigentes.

Por fim, como era de se esperar diante da existência de tais relações fraudulentas, demonstrasse a ocorrência do único resultado possível, a precarização das relações de emprego. Dessa forma, serão abordados os motivos para ocorrência de tal situação, sendo que, as relações fraudulentas de trabalho, podem repercutir imensamente beirando ao trabalho análogo à escravo.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO X PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

É condição *sine qua non* evidenciar, que constatada uma relação de Emprego verificam-se características imprescindíveis para tanto, sendo essencial que, no contrato de prestação de serviços não se façam presentes tais atributos, pois podem gerar o vínculo empregatício, o qual, busca-se evitar ao recorrer a modalidade de prestação de serviços.

Cumprindo observar preliminarmente que em se tratando de uma relação de emprego, ainda que regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, podem ser utilizadas outras fontes

normativas, sejam as leis mais amplas, doutrinas, ou, jurisprudências. Tal como, qualquer área das Ciências Jurídicas ante a ausência de norma específica.

Vale dizer, que no caso do Direito do Trabalho, são utilizadas as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sendo as normas mais próximas a realidade enfrentada pelo obreiro, por serem desenvolvidas pelos próprios interessados.

Posta assim a questão é de se dizer, que para a caracterização a Relação Empregatícia, existem elementos imprescindíveis, não havendo de se falar em relação empregatícia na eventualidade da ausência de algum desses requisitos, nesse raciocínio preleciona Mauricio Godinho Delgado¹, ao asseverar que:

[...] o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

De maneira simplista, configura-se relação de trabalho toda e qualquer relação que cumulativamente, resultar entre um tomador – leia-se Empregador – e uma pessoa física que o fizer sem intermediário, com pessoalidade, realizando de maneira não eventual, com subordinação ao empregador, e, recebendo prestação pecuniária, a qual, usualmente denomina-se salário.

Quanto aos elementos caracterizadores, a pessoalidade se resume ao trabalhador não poder se fazer substituir por outro, sendo, portanto, uma obrigação personalíssima, como assevera Cavalcante² que:

relação é pessoal, visto que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa durante a prestação dos serviços, denotando o caráter de uma obrigação personalíssima. Assevere-se, porém, que o aspecto *intuitu personae* não implica a exclusividade de possuir um único tomador de seus serviços.

No que concerne, a habitualidade, ou não eventualidade está ligada ao fato de ser uma relação continuada, como coloca Gustavo Cisneiros³:

Não eventualidade – Está relacionada ao fato de o contrato de trabalho ser um contrato de trato sucessivo (princípio da continuidade da relação de emprego). Uma pessoa física (empregado) é contratada para ficar à disposição de outrem (empregador). Diferente, por exemplo, do contrato de empreitada, quando o objeto é a própria obra. Também não se confunde com o contrato de prestação de serviços, no qual o

¹ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. (PAG.

² CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa / Neto, Francisco Ferreira Jorge Atlas. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTR, 2016

³ CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho-Sintetizado**, 2ª edição. Rio de Janeiro. Grupo GEN, 2018.

profissional liberal pactua labor tipicamente eventual. O trabalho do empregado não pode ser qualificado como “trabalho esporádico”. Trabalhador eventual não é empregado. Não eventualidade é o mesmo que habitualidade, não se confundindo com a “continuidade”. O trabalho executado em apenas dois dias da semana, p. ex., mas de forma habitual, não é eventual, apesar de não ser diário (não ser contínuo, ininterrupto). O trabalho prestado ocasionalmente, entretanto, sem habitual repetição, condicionado a certo acontecimento e, principalmente, sem subordinação jurídica, será eventual, esporádico, e, por conseguinte, irrelevante, a priori, para o direito do trabalho.

Ainda existe o elemento da subordinação do empregado diante do empregador, o qual Carlos Henrique Bezerra Leite⁴, entende como sujeição da atividade laboral ao poder do empregador, vejamos:

Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para caracterizar a relação empregatícia

Muito embora as características inerentes a uma relação de emprego, encontrem-se bem delineadas em teoria, na prática, verifica-se uma crescente aderência em substituição de trabalhadores regidos pelas normas trabalhistas, por prestadores de serviço, o que, como será aprofundado no presente artigo, é um “aval” para tornar –ainda mais –precárias as relações de trabalho, além de, como supramencionado “imunizar” as Empresas empregadoras, em verdade, tomadoras, em suas obrigações tributárias

Por outro enfoque, ao falar sobre o contrato de prestação de serviços, é importante evidenciar que só é possível estabelecer a referida relação, quando inexistente a conjuntura dos elementos inerentes ao contrato de trabalho.

Em outras palavras, **não poderá ser o serviço prestado de maneira habitual e subordinada**, e, por óbvio não se tolera a cumulação dos elementos da relação de trabalho. É de todo oportuno nesse momento, trazer o conceito⁵ do contrato de prestação de serviços:

A prestação de serviços é o contrato bilateral, temporário e oneroso, mediante o qual uma pessoa (prestador de serviços) se obriga a desenvolver uma atividade eventual, de caráter corporal ou intelectual, com independência técnica e sem subordinação hierárquica, em favor de outra (tomador ou receptor dos serviços), assumindo está uma contraprestação pecuniária.

⁴ LEITE, Carlos Henrique B. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo. Editora Saraiva, 2021.

⁵ LÔBO, Paulo. **Contratos** / Paulo Lôbo. - Coleção Direito civil volume 3 – 6. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Diante do exposto, é inequívoco a ausência de similaridade nos modelos de contrato, não sendo possível uma substituição, as empresas objetivam, tão somente a diminuição de carga tributária e obrigações trabalhistas, de modo que este comportamento, ou melhor, a fraude à relação de emprego, contribui demasiadamente para a precarização das relações de trabalho.

2.1 Motivos para o tomador/empregador a fraudar a relação de emprego por intermédio do contrato de prestação de serviços

Com o advento da Lei nº 11.196/2005, verificou-se o artigo 129 certa permissibilidade, no que concerne ao contrato de prestação de serviços à contribuição previdenciária e impostos aplicáveis, o artigo em questão demonstra que seja o serviço de caráter personalíssimo, ou não, serão aplicáveis legislações que versem, apenas sobre pessoas jurídicas, *in verbis*:

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. (grifo nosso)

Cumpramos examinar nesse passo que ainda que tal previsão não seja de fato responsável por todo o impulsionamento em relação a Pejotização, influenciou significativamente em se tratando dos prestadores de serviços intelectuais.

Em verdade, a maior motivação apontada pelos empresários para a substituição do regime regular é de fato as obrigações fiscais e previdenciárias associadas ao pagamento de um salário no regime comum (CTPS).

Nesse diapasão, impende destacar o escólio de Idalberto Chiavenato⁶, que demonstra os descomunais encargos e obrigações advindas do contrato de trabalho, as quais, basilarmente referem-se ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), repouso semanal remunerado, férias, feriados, abono de férias, aviso prévio, auxílio enfermidade, 13º salário, despesas de rescisão contratual, além dos reflexos de incidência de todos esses itens, senão vejamos:

⁶ CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho** - Como Reter Talentos na Organização. Rio de Janeiro-RJ : Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771257 - p. 58

Todos esses encargos e obrigações sociais são suportados e pagos pela organização quando ela remunera seus colaboradores. Com isso, os encargos sociais em nosso país são os maiores do mundo, impactando demasiadamente **o custo do trabalho humano em mais 102,06% sobre os salários pagos. Ou seja, a cada R\$ 100,00 pagos a um colaborador, a organização deve contribuir com outros R\$ 102,06 como encargos sociais. Trata-se de um valor muito elevado, que faz com que os salários em nosso país, embora baixos para o colaborador,** sejam altos em comparação com os de outros países. (grifos nosso)

Em consonância com o exposto, os empresários enxergam contrapeso, ainda que exista a possibilidade de resultar em demanda trabalhista, a redução de impostos, bem como, o pagamento de verbas trabalhistas, entendendo como menos custoso o contrato com pessoa jurídica, vejamos:

[...] A comparação entre a carga incidente sobre o serviço contratado de uma pessoa jurídica e a carga sobre esse mesmo serviço contratado segundo as legislações trabalhista, fiscal e previdenciária atuais revela um hiato existente em razão dos fatores díspares que determinam a forma distinta de concepção desses modelos. Por outras palavras, na concepção das regras de tributação de uma relação de emprego e de uma relação entre pessoas jurídicas, os elementos são diferentes o que resulta numa carga também diferente. 20. Essa diferença na incidência tributária motiva os agentes econômicos a adotarem a forma atípica e inusual para suas operações. Ou seja, o fenômeno da pejetização pode ser explicado com base na vantagem fiscal obtida com a contratação de serviços intelectuais por intermédio de pessoas jurídicas, ainda que seja economicamente inapropriado considerar essa relação como típica entre empresas.⁷

Cumprido observar, todavia, que o montante que o Empregador/tomador supostamente auferiu durante a relação de trabalho maquiada, ele pode perder diante da existência de um passivo trabalhista com a devida atualização monetária, e, incidência de juros, bem como, serão aplicadas às multas previstas na legislação pátria pela falta de Registro do Empregado (Art. 41 art. 47, da CLT); ausência de depósito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Art. 23, §1º, inciso I, §2º, “b”, da Lei 8.036/90), bem como, todos os reflexos aplicáveis ao caso em concreto, contribuições previdenciárias e o que mais for devido.

Diante disso, há de se evidenciar que o “conforto”, e, economia havidos durante o contrato de prestação de serviços é liquidado, dando lugar, ao dissabor de responder um passivo trabalhista, tendo de gastar com seu advogado, a condenação referente e honorários sucumbenciais.

Desta feita, tem-se por certo que o bem da vida – no caso – proveito econômico extingue-se.

⁷ CORRÊA, Alessandro Aguirres; VASCONCELOS, André Rogério; NAKAMA, Eduardo; SANTANA, Irailson Calado; GANGANA, José Geraldo Ferraz; ARRUDA, Joyce Ferreira de; PALHARES, Lucas Gomes; MOREIRA, Pablo Graziano Alvim; ROCHA, Rafael Moraes; NASCIMENTO, Ricardo de Andrade; LACERDA, Tiago Augusto Alves. **O fenômeno da “pejetização” e a motivação tributária.** RECEITA FEDERAL. 1 abr. 2016.

2.2 Aplicabilidade CLT ou Código Civil? | Possíveis benefícios na substituição do regime comum pelo Contrato de Prestação de Serviços

Não se pode perder de vista, que ainda que de fato exista essa problemática – sobre a aplicabilidade do Código Civil -, a situação é utilizada sob a égide de suposto benefício ao trabalhador, como salário significativamente maior, maquiando a relação de emprego.

Contudo, subtraem-se direitos protegidos pela legislação pátria, impossibilitando o trabalhador durante esta relação de tirar férias, não ofertando aviso prévio, quem dirá a contribuição previdenciária.

Em se tratando de aplicabilidade de legislação, ao que diz respeito às relações de emprego – sendo maquiada ou não – inexistem dúvidas que faz-se oportuno a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, haja vista que a solução de uma controversa que trate de Direito de Trabalho propriamente dito, a legislação específica sempre se sobrepõe a legislação geral.

No caso das Relações de Trabalho a que se trata o presente, isto é, no caso do contrato de prestação de serviços, afastar a existência de um vínculo empregatício, é importante delimitar eventual existência de benefícios para o obreiro ao aplicar o dispositivo que rege as relações comerciais, o Código Civil.

Cumpra observar, todavia, que como ressaltado ao parágrafo anterior, o Código Civil traz regramento passível de aplicação nas relações jurídicas – no caso – comerciais, o que não é de todo oportuno, em um caso concreto de um prestador de serviços hipossuficiente, e, por vezes vulneráveis, em relação ao seu tomador. O Código Civil será aplicável aos contratos de prestação que possuam como características:

a) bilateralidade, pois origina o contrato obrigações para ambas as partes, isto é, a prestação da atividade para o prestador de serviços e a remuneração para o que toma ou se utiliza da atividade; b) onerosidade, o que decorre da própria bilateralidade, ou seja, origina obrigações e benefícios para um e outro, não se concebendo que só um dos contratantes seja beneficiado; c) consensualidade, já que se considera perfeito o ato com o simples acordo de vontades, independentemente de forma externa, ou escrita; d) comutatividade, no sentido de impor a equivalência entre as prestações e as vantagens mútuas.⁸

Quanto à aplicabilidade do Código Civil nas relações comerciais, assinala-se que pode, e, em verdade, deverá ser aplicado a uma relação de prestação de serviços o Código Civil,

⁸ RIZZARDO, A. **Contratos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020;

destacando-se que, não sendo a relação maquiada. Pois, como trazido a discussão anteriormente, a prestação de serviços que não detenha os elementos característicos de uma relação de emprego será regida pelo Código Civil.

A prestação de serviços de maneira simplista, poderá ser realizada, nos moldes previstos ao Código Civil, desde que não haja elementos caracterizadores de uma relação de emprego, sendo assim, não há na relação em comento subordinação, habitualidade e/ou dependência técnica, ou seja, o contratante/tomador pactuou com o contratado/prestador a execução dos serviços, mediante prazo, ou tempo indeterminado, em troca de valor monetário a execução do serviço.

Fazendo um adendo ao elemento da pessoalidade que em certas relações de trabalho pelo contrato de prestação de serviços poderá se fazer presente em virtude, do serviço a ser prestado ser “intelectual”, por exemplo, não poderia uma instituição ofertar o serviço de um professor para um treinamento específico ou uma palestra, em razão de seu currículo acadêmico, ser substituí-lo por outro no decorrer do contrato sem a concordância do tomador.

Retornando ao ponto principal, vale rememorar que no contrato de prestação de serviços inexistente subordinação ou dependência técnica na atividade, sendo esperado, pelo tomador, tão somente o resultado final, independentemente de como fora realizado, é indiscutível que a execução deverá pautar-se no permitido pela Lei, inadmitindo-se ilicitudes na metodologia (o que não vem ao caso).

Por tais razões, poderia o prestador, portanto usufruir da ausência de um regime de trabalho para prestação de serviços, ou seja, exclui-se como pressuposto para cumprir o contrato a habitualidade.

Sendo aplicável quando da prestação de serviços o Contrato de trabalho eventual, sendo estes contratos, para auxílio de necessidade esporádica, como ressalta Orlando Gomes⁹, *in verbis*:

Não é fácil caracterizar o *trabalho eventual* prestado a uma empresa. Dos critérios sugeridos para distingui-lo do *trabalho efetivo* o mais seguro é o que o caracteriza pelos elementos de *necessidade e permanência*. *Trabalho eventual* será, *a contrario sensu*, o que não constitui necessidade permanente da empresa. Quando, pois, os serviços são contratados para atender à necessidade esporádica, o trabalhador não adquire a condição de *empregado*.

Dessa maneira, evidente que o contrato de prestação de serviços não possuirá regime de trabalho presencial ou remoto, claro, a depender do serviço. Se uma empresa contrata

⁹ GOMES, Orlando. **Contratos**. [Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559645640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559645640/>. Acesso em: 05 out. 2022 - P. 331.

determinada empresa de entregas, o serviço precisará ser prestado presencialmente, entretanto, ao contratar uma empresa de publicidade para cuidar das mídias, o serviço pode ser prestado em regime remoto.

Ainda sob a ótica de possíveis benefícios ao trabalhador, ou melhor dizendo, ao prestador, ele não será subordinado juridicamente ao tomador, ou possível gestor da empresa Contratante, afinal, a característica de subordinação está e é intrinsecamente vinculada à condição de empregado, quando vislumbrado em conjunto aos outros elementos comuns à relação de emprego.

Assim, têm-se por certo que o contrato de prestação de serviços por si só, implica na existência de autonomia, ao passo que não deve o tomador exigir a subordinação jurídica do prestador, mas tão somente exigir mera subordinação estrutural, a qual, não implicaria em relação de emprego se ausentes os demais requisitos para tal.

Assim, decidiu o Egrégio Tribunal Superior do trabalho¹⁰, no ano passado (2021) em processo referente a existência de vínculo empregatício de um corretor de imóvel:

[...] É amplamente conhecido que os elementos caracterizadores do vínculo de emprego são aqueles previstos no artigo 3º da CLT. **Assim, a relação de emprego estará presente quando comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a personalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade. Ausente um desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego, e sim em relação de trabalho por meio de atividade em sentido estrito. Ressalte-se que o fato de as reclamadas estabelecerem diretrizes e aferirem resultados na prestação dos serviços não induz à conclusão de que estaria presente a subordinação jurídica.** Isso porque todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem que contrata seus serviços, em razão de ser ela (a empresa) a beneficiária final dos serviços prestados pelo trabalhador. Sendo assim, pode ela perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades. Tal situação, contudo, não configura subordinação jurídica. Quando muito, poderia caracterizar a denominada - e inaplicável, a meu ver - subordinação estrutural, "que se expressa 'pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento' (...)" (Maurício Godinho Delgado, Curso de direito do trabalho, 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018). [...] (grifo nosso)

Ainda há quem se utiliza dos seguintes pontos como “argumentos favoráveis” para a utilização do contrato de Prestação de serviços:

Como argumentos favoráveis, e eles existem, embora cause estranheza esse raciocínio, partindo da premissa do estudo dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais, temos:

- maior poder de barganha no valor da prestação dos serviços;

¹⁰ TST. RECURSO DE REVISTA Nº 181500-25.2013.5.17.0008

- valorização do profissional, tendo em vista a alta competitividade do mercado e a disputa das empresas pelos bons profissionais;
- com a redução da proteção trabalhista, as amarras burocráticas são mitigadas, o que resulta em maiores possibilidades de troca de local de prestação de serviços ou a sua prestação simultânea em mais de um lugar;
- aumento de vagas de trabalho, em face da redução da carga trabalhista.¹¹

Não se pode perder de vista, que todos os “benefícios” existentes para o prestador estão intrinsecamente conectados ao fato de ser um contrato de prestação de serviços e a ocorrência de ajuste diverso que venha contrariar, impondo, em outras palavras, a subordinação jurídica, conjuntamente habitualidade, ou quaisquer outros pressupostos de relação de emprego, ensejam a caracterização do vínculo empregatício.

É sobretudo importante assinalar que se verificada a relação maquiada pouco importa a concessão de eventual benefício, haja vista, tratar-se de detrimento de Direito garantido em legislação vigente.

Em verdade, as partes podem convencionar mesmo em relação de emprego em regime comum (CTPS) sobre aspectos pontuais, diga-se específicos, excetuando-se elencados ao rol do artigo 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por derradeiro, em que pese, exista crença da liberalidade contratual, em que as partes podem convencionar, ainda há muito a ser analisado quando tratam-se de direitos dos mais vulneráveis, sobretudo hipossuficientes.

No que concerne o objeto de estudo do presente, a pejetização de os empregadores vem se utilizando de forma ardilosa, para fins de redução de encargos, aproveitando-se do agravamento da crise econômica que resulta na sujeição à prestação de serviços nos mesmos moldes de um empregado de regime comum.

3 A (IN)EXISTÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO OU CONTRATANTE E CONTRATADO

Em linhas gerais, existe a ideologia que o contrato de prestação de serviços, potencialmente traz a negociação entre o prestador e o tomador. Tal afirmação contrasta com a realidade vivenciada, em especial no Brasil, em que a situação financeira motiva que o prestador se sujeite à toda e qualquer imposição feita pelo tomador. Sobre tal aspecto, assevera Leone Pereira da Silva Júnior¹²:

¹¹ PEREIRA, Leone. **Pejetização**: o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo. Editora Saraiva, 2013.

¹² PEREIRA, Leone. **Pejetização**: o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo. Editora Saraiva, 2013.

Em meio à atual crise financeira mundial, causada, principalmente, pela globalização, houve um retrocesso acerca dos direitos trabalhistas, pois os referidos “trabalhadores intelectuais”, contratados sob a forma de pessoa jurídica, [...].

Os empregadores-contratantes alegam que o trabalhador, por livre iniciativa e vontade, aceita a condição de prestador de serviço ao constituir pessoa jurídica e assinar contrato de prestação de serviços.

No entanto, há de ressaltar que a necessidade de subsistência do trabalhador e a péssima distribuição de renda em nossa sociedade acarretam a aceitação pelo trabalhador das precárias condições de trabalho.

Somente para exemplificar, na hipótese uma grande distribuidora contratar um prestador de serviços (Microempresário Individual - MEI), para realizar a manutenção de computadores e dispositivos eletrônicos, esse prestador tem paridade em uma negociação em prol de seus interesses? Poderia esse prestador fazer exigências? Se feita uma exigência que a empresa se sentisse incapaz de realizar, ela tentaria dentro de suas possibilidades ou simplesmente realizaria a denúncia do contrato pedindo resolução e procuraria outro prestador?

Tais questionamentos, revelam que a ideia de possível negociação propagada ao analisar a valia do contrato de prestação de serviços denota haver contraste e que não se trata de um simples e consensual acordo de vontades como traz a doutrina¹³ ao conceituar o contrato de prestação de serviços:

Diz-se que o contrato de prestação de serviços é consensual pois se aper-feiçoa com simples acordo de vontades, ainda que existam alguns tipos de serviços que dependam da transferência temporária da posse de um bem do patrimônio de uma das partes para a outra (p. ex. o serviço de lavanderia, que depende da entrega dos itens que serão objeto da prestação). Isso porque a transferência, nessas hipóteses, não é exigida para a formação do contrato de prestação de serviços, mas sim para seu adequado cumprimento. Além de consensual, o contrato tem forma livre, ou seja, não possui forma prescrita em lei, podendo ser pactuado oralmente ou por escrito.

Não obstante, ainda há a existência do prestador hiperssuficiente, do qual o contrato de prestação de serviços, ainda que resulte prestação pecuniária relativamente alta, não necessariamente implica em paridade na negociação ou mesmo na ausência de elementos caracterizadores da relação de emprego que deve ser regida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A situação do prestador hiperssuficiente destoa de uma empresa prestadora, a qual, possui – ou deve possuir – paridade ao negociar o contrato de prestação de serviços, uma vez que, detém estrutura organizacional, podendo dispor de uma equipe jurídica ou profissional

¹³ NERY, Deborah Cristina Dos S. **Contratos de Prestação de Serviços por Adesão**: Uma análise do Art. 424 Do Código Civil.

advogado que o oriente e elabore seus contratos, fazendo valer os direitos e podendo atuar de forma direta em sua negociação ou na iminência de possível conflito.

4 A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR | O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS

Como demonstrado anteriormente, a Pejotização não poderá ser relativizada diante de um trabalhador hiperssuficiente, sendo passível de condenação o empregador, que se intitula tomador nesses casos, este foi o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, ao entender pela manutenção da r. sentença que reconheceu a existência de vínculo entre um médico e a fundação Reclamada, vejamos:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. É cediço que os arts. 11 do CPC e 93, IX, da Constituição Federal impõem ao Poder Judiciário o dever de fundamentar suas decisões. Impende assinalar, ademais, que é vedado ao Tribunal Superior do Trabalho examinar a controvérsia à luz de contornos fáticos e jurídicos que não foram expressamente definidos pelo Tribunal Regional, por força dos óbices contidos nas Súmulas n.ºs 126 e 297 do c. TST, dada a dita natureza extraordinária do recurso de revista. Com efeito, extrai-se claramente do v. acórdão recorrido as razões pelas quais se reconheceu o vínculo empregatício entre o autor e a ora ré Fundação Benjamin Guimarães. Pela análise da fundamentação posta no v. acórdão recorrido **é possível verificar que a constituição da pessoa jurídica Utip Baleia Ltda teve, por fim, mascarar a relação empregatícia existente entre o reclamante e a ora reclamada Fundação Benjamin Guimarães. Valorando e sopesando a prova carreada aos autos (depoimentos do próprio autor e de sua testemunha e do preposto), a Corte Regional declarou que no período da Utip Baleia Ltda, objeto de insurgência do autor, configurou-se o denominado fenômeno da pejotização e identificou um por um os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício, notadamente a subordinação jurídica. Assim, reconheceu o vínculo de emprego entre o reclamante e a ora ré Fundação Benjamin Guimarães.** O Tribunal Regional, portanto, fundamentou corretamente a sua decisão, entregando de forma completa e efetiva a prestação jurisdicional, embora em sentido contrário aos interesses da ré. Logo, não se verifica a alegada violação dos arts. 832 da CLT, 489 e 93, IX, da Constituição Federal. **PEJOTIZAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.** Hipótese em que a Corte Regional consignou expressamente, à luz da prova dos autos, o contexto fático de pejotização **e identificou um a um os elementos que caracterizam o vínculo empregatício, notadamente, o mais expressivo, a subordinação jurídica, conforme se extrai dos seguintes trechos: " Os equipamentos eram do hospital, sendo o hospital que passava os pacientes, ou seja, direcionava os trabalhos por meio da central de leitos. A escala de plantão era submetida ao Hospital para que este tivesse ciência do nome do médico que estaria de plantão. O autor fazia treinamento dos residentes escalados pela Diretoria (fl. 653). A entrada no CTI do hospital só ocorria por médico autorizado. O nome do autor constava do site do hospital como sendo um dos médicos que compunha o seu corpo médico. A figura do preceptor, nada mais é do que um chefe, tanto é chefe que é ele que escolhe aqueles que comporão a equipe que trabalhará no hospital."** Logo, o v. acórdão recorrido que deu provimento ao recurso ordinário do autor para reconhecer o vínculo empregatício diretamente com a ora ré não afronta os arts. 1.093 do Código Civil, 2º, 3º e 818 da CLT e 373, I, do CPC tampouco contraria a Súmula 331, III, do c. TST.

Pelo permissivo do art. 896, "a", da CLT o apelo também não se viabiliza, pois, em relação ao único aresto válido apresentado, a ré não observou as exigências do art. 896, §8º, da CLT. Agravo conhecido e desprovido" (Ag-AIRR-2060-86.2014.5.03.0020, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 10/12/2021). (grifo nosso)

Ao passo que exista o entendimento trazido acima, bem como, o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, compreenda como nulos todos os atos que tenham por objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da CLT, situação que ocorre na pejetização, ainda há julgados com entendimento diverso, em razão do julgamento do STF (RCL 47.843) que fixou tese diversa:

Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: "**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**". 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por "pejetização", **não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante** (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento. (Rcl 47843 AgR, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 08/02/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-068 DIVULG 06-04-2022 PUBLIC 07-04-2022) (grifo nosso)

De toda sorte, a tese corrobora com a ADPF 324, que firmou a tese:

DIREITO DO TRABALHO. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E DE ATIVIDADE-MEIO. CONSTITUCIONALIDADE. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar à transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização

subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a 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. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado.

Vale dizer que, ainda que o julgamento da RCL 47.843, possui lastro na hipersuficiência dos profissionais, a ocasião criou pretexto para ampliar os efeitos do julgado aos hipossuficientes, quando o Ministro Luís Roberto assinalou que “não são só médicos, hoje em dia — que não são hipossuficientes —, que fazem uma escolha esclarecida por esse modelo de contratação. Professores, artistas, locutores são frequentemente contratados assim, e não são hipossuficientes. São opções permitidas pela legislação”.

Não obstante isso, o Egrégio Tribunal do Trabalho da 9ª Região, reconheceu o vínculo de um administrador, em julgado recente, ao ser demonstrado os pressupostos do vínculo de emprego, não conseguindo a Reclamada demonstrar que o Reclamante era de fato somente prestador, como é possível extrair do acórdão colacionado a seguir:

VÍNCULO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INCONTROVERSA. ÔNUS DE PROVA DA RECLAMADA. Sendo incontroversa a prestação de serviços, incumbe à ré demonstrar que a relação de trabalho não atendeu aos pressupostos do vínculo de emprego (arts. 818 da CLT e 373, II do CPC). Ausente prova da prestação de serviços de forma autônoma e demonstrados os elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, deve ser reconhecido o vínculo empregatício. Sentença que se reforma. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000760-06.2021.5.09.0658. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 14/09/2022. Publicado no DEJT em 19/09/2022.

Diferentemente do caso de um representante comercial que não teve vínculo reconhecido, também no TRT9:

CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. VALIDADE. ARTIGOS 2º e 3º DA CLT, AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Optaram alguns vendedores (tal como o autor) à atuação autônoma, com exploração econômica de sua atividade e com intuito de lucro ou renda, sem estarem ligados diretamente ao poder diretivo, fiscalizatório, disciplinar ou regulamentar da empresa demandada. Diante dos fatos confessados pelo autor em depoimento, não há motivos para afastar a conclusão

da sentença, visto que ausente subordinação jurídica apta a caracterizar vínculo de emprego.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000918-57.2018.5.09.0661. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 23/02/2021. Publicado no DEJT em 01/03/2021.

Em síntese, cabe ao Magistrado ofertar segurança jurídica quando da análise do caso em concreto, observando a existência de fraude, bem como a existência de requisitos ensejadores do vínculo empregatício.

Em outras palavras, da mesma forma que não poderá o juiz decidir pautado unicamente na Lei, não decidirá somente baseado na tese fixada, cabe p estudo da peculiaridade do caso em concreto.

Por derradeiro, não há como negar que os casos vêm aumentando, de modo que, deverá ser criada nova forma de proteção ao trabalhador, mas não há como impedir o avanço, o caminho é a regulamentação como assevera Leone Pereira da Silva Júnior¹⁴:

Essa é a nova realidade do trabalhador do futuro. Cabe ao Direito do Trabalho e aos respectivos operadores do direito o estudo e a fiscalização dessas novas relações de trabalho, para que os direitos fundamentais trabalhistas sejam protegidos, ainda que de forma mitigada, assegurando-se uma condição digna de trabalho. Outrossim, cabe ao Estado a aplicação correta dos volumosos recursos oriundos da alta carga tributária e previdenciária, a fim de melhorar a condição social do cidadão, como moradia, educação, saúde, higiene, transporte etc.

Somente a regulamentação da situação poderia aniquilar os danos decorrentes da pejetização, diminuindo a precarização das relações trabalhistas.

5 O RESULTADO: PRECARIZAÇÃO

O contrato de prestação de serviços, na realidade, a relação fraudulenta denominada pejetização, encontra-se intrinsecamente conectada a precarização das relações de emprego. Afinal, os empregadores em busca de economizar, ocasionam a supressão de direito dos trabalhadores.

Ademais, na tentativa de encontrar quem faça por um salário menor e quem não exija os direitos trabalhistas (aos quais faz *jus*), e, sabendo disso os empregados se submetem as vontades e imposições, por vezes aceitando a retribuição *in natura*, além de já ter se submetido ao regime fraudulento:

¹⁴ PEREIRA, Leone. **Pejetização**: o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo. Editora Saraiva, 2013.

Por trazer benefícios ou vantagens para um e outro contratante, a prestação de serviço é também contrato oneroso. A remuneração é paga por aquele que contrata o prestador. Trata-se de um direito do trabalhador, como contraprestação à sua atividade laboral, sendo ajustada normalmente sob a forma de retribuição pecuniária. **Nada obsta seja convencionada em outras espécies, sendo comum consistir em fornecimento de morada, alimentos, vestuário, condução etc.** Se, todavia, constituir outra prestação de serviços, o contrato será atípico 688. No direito do trabalho deve ser respeitado o salário mínimo estabelecido pela lei. A prestação de serviços, no Código Civil, embora não adstrita a esse limite, sendo regida pelo princípio da autonomia da vontade, não pode afastar-se todavia das cláusulas gerais que consagram a função social do contrato e o princípio da boa-fé objetiva (CC, arts. 421 e 422).¹⁵ (grifo nosso)

É importante elencar que, ainda que seja permitido ao contrato de prestação de serviços estender-se no tempo, é previsto período máximo, uma vez que, além da precarização das relações de trabalho existentes no Brasil ainda perduram casos de condição análoga a escravo de prestadores de serviço, como demonstra a doutrina¹⁶:

O serviço pode ser prestado em um único ato (instantâneo) ou perdurar no tempo (diferido/continuado). Na segunda hipótese, o contrato pode ser firmado a prazo ou por tempo indeterminado. Nos casos em que o serviço é de execução diferida, o Código Civil impõe um prazo máximo de quatro anos, sendo o contrato firmado a prazo ou por tempo indeterminado (art. 598 do CC) em conta o serviço prestado por pessoa física, bem como a realidade do país em que ainda são recorrentes casos de redução do prestador à condição análoga de escravo.

Vale rememorar que como predito, o contrato de prestação de serviços não é vinculado a Consolidação das Leis do Trabalho, assim, o prestador de serviços não possui qualquer direito a férias, 13º salário, aviso prévio, horas extras, contribuições previdenciárias e outros direitos suprimidos, não possuirá controle de jornada. Além do exposto, o obreiro ainda pode estar exposto a um ambiente de trabalho tóxico durante toda a relação.

Saliente-se ainda que o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho reconhece que quando ocorre a pejetização há a precarização das relações empregatícias, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS POR CONTA DE TERCEIROS E MEDIANTE REMUNERAÇÃO. LEI Nº 11.442/2007. RELAÇÃO COMERCIAL DE NATUREZA CIVIL. CONSTITUCIONALIDADE RECONHECIDA NO JULGAMENTO CONJUNTO DA ADC 48 E DA ADIn 3.961 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **O fenômeno sociojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus**

¹⁵ GONÇALVES, Carlos R. **Direito civil brasileiro v 3-contratos e atos unilaterais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555594058.

¹⁶ NERY, Deborah Cristina dos S. **Contratos de Prestação de Serviços por Adesão: Uma análise do Art. 424 Do Código Civil**. São Paulo Grupo Almedina (Portugal), 2021

cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe. A diferenciação central entre o trabalhador autônomo e o empregado situa-se na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. [...]. **Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejotização". Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias.** Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. [...]" (AIRR-1899-87.2015.5.02.0014, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27/05/2022).

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO DE PECEM II GERACAO DE ENERGIA S.A.. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA PARA MASCARAR VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E PESSOALIDADE CONFIGURADAS. PEJOTIZAÇÃO. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. Consoante moldura fática delineada no acórdão recorrido, insuscetível de revisão em sede extraordinária na forma da Súmula 126 do TST, **verifica-se, in casu , a configuração do fenômeno denominado "pejotização", que constitui modalidade de precarização das relações de trabalho por meio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuídos ao tomador.** [...]" (Ag-AIRR-647-28.2018.5.07.0039, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 17/12/2021).

Como remate, é importante frisar que a precarização das relações de trabalho, ocorre única e exclusivamente por interesse dos empregadores, que se aproveitam da necessidade dos obreiros os submetendo, no caso ao regime de prestação de serviços com os mesmos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, sob a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho.

CONCLUSÃO

Em primeiro momento, é importante ressaltar que as diferenças entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços são manifestas, não se confundindo os dois institutos.

Na pejotização, os elementos pressupostos de um vínculo empregatício estão presentes, de modo que, o serviço prestado com personalidade, habitualidade, e, com subordinação jurídica enseja a caracterização do contrato de trabalho.

É notório que a pejotização, decorre de uma relação de abuso de poder do tomador/empregador, que para diminuir os encargos de sua empresa busca profissionais que se

submetam a constituir pessoa jurídica, e, assinar contrato de natureza civil, por vezes, o tomador exige no ato da contratação a abertura de CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica) e emissão de Nota Fiscal para recebimento da prestação pecuniária.

O abuso só se finda quando terminado contrato, e, o tomador só sofre as sanções previstas se o prestador buscar o auxílio da justiça, podendo ainda, nunca receber o que era de direito caso não busque esse auxílio, não há nesses contratos qualquer incidência ou garantia de direito trabalhista sendo o obreiro largado a própria sorte.

Tal situação, acarreta em direta precarização das relações de trabalho, pois, o prestador que se sujeita ao cumprimento do contrato sofrerá as consequências diretas diante do não reconhecimento de direitos trabalhistas, e, cada vez mais e mais os empregadores, procurarão obreiros dispostos ao que for necessário, bem como, em decorrência disto não há contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social.

Importante delimitar ainda que o prestador, ainda que, na realidade faça parte da empresa tomadora, irá assumir os riscos, não possuindo direito a licenças, afastamentos em decorrência de doenças ou acidentes.

Cumprir salientar que o tomador de serviços busca, na maioria das vezes, escapar dos encargos e obrigações trabalhistas, podendo ainda realizar outros abusos pautado na ideia de que o prestador não é de fato seu empregado, não possui direitos referentes a Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante dessas situações muitas vezes o prestador de serviços, no futuro ao procurar novo emprego, não terá qualquer anotação em CTPS, estando impossibilitado de comprovar o vínculo outrora existente.

Não há outra conclusão senão a notória prejudicialidade ao obreiro quando da substituição do contrato de trabalho pelo contrato de prestação de serviços, não competindo a esse assumir os riscos, diante da tentativa de seu empregador de “escapar” dos encargos que lhe cabem.

Outro ponto que deve ser ressaltado em que impacta a pejetização é a quantidade significativa de demandas, pois, ao buscar o termo em qualquer tribunal do trabalho são inúmeras, situação a qual poderia ser evitada pelo simples fato de o empregador registrar o obreiro, e, cumprir com os encargos que são devidos por ele.

De outra senda importante delimitar que as situações aqui expostas, como nota-se nos julgados trazidos, não se limitam tão somente aos hipossuficientes, existem trabalhadores hipersuficiente que se submetem a pejetização. Não cabendo concluir que pelo fato de ser o

trabalhador hiperssuficiente poderia ter ciência e concordar com a supressão de direitos a ele imposta.

Não se pode permitir a pejotização pautados “cegamente” e tão somente na Lei nº 11.196/2005, pois, como amplamente discorrido, trata-se de uma fraude ilícita utilizando-se um contrato civil para fraudar a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

Se faz necessário um posicionamento, uniformização jurisprudencial ou súmula do Tribunal Superior do Trabalho, para cessar com a permissibilidade criada com a Lei, e conseguinte com a supressão de direitos ocasionada pelos contratos maquiados.

Ou mesmo a criação de uma lei que regulamente a situação dos prestadores que tiveram como imposição para continuidade ou início dos seus serviços a criação de CNPJ.

REFERÊNCIAS

BASILE, C.R. O. Coleção sinopses jurídicas 28 -**Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018;

BATALHA, Elton Duarte. **Democratização da Relação de Emprego: A efetivação do direito de participação dos trabalhadores na empresa**. Orientador: Dr. Nelson Mannrich. 2014. 276 p. Tese (Doutorado) -USP, São Paulo, 2014. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12122014-100722/publico/Elton_Duarte_Batalha_INTEGRAL.pdf. Acesso em: 17 abr. 2022

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

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa / Neto, Francisco Ferreira Jorge Atlas. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTR, 2016

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho - Como Reter Talentos na Organização**. Rio de Janeiro-RJ: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771257 - p. 58

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho-Sintetizado**, 2ª edição. Rio de Janeiro. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788530982126

CORRÊA, Alessandro Aguirres; VASCONCELOS, André Rogério; NAKAMA, Eduardo; SANTANA, Irailson Calado; GANGANA, José Geraldo Ferraz; ARRUDA, Joyce Ferreira de; PALHARES, Lucas Gomes; MOREIRA, Pablo Graziano Alvim; ROCHA, Rafael Morais; NASCIMENTO, Ricardo de Andrade; LACERDA, Tiago Augusto Alves. **O fenômeno da “pejotização” e a motivação tributária**. RECEITA FEDERAL. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019

GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559645640. – P. 331.

GONÇALVES, Carlos R. **Direito civil brasileiro v 3-contratos e atos unilaterais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555594058.

LEITE, C.H. B. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021

LEITE, Carlos Henrique B. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555595680

LÔBO, Paulo **Contratos** / Paulo Lôbo. - Coleção Direito civil volume 3 – 6. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NERY, Deborah Cristina dos S. **CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR ADESÃO: UMA ANÁLISE DO ART. 424 DO CÓDIGO CIVIL**. São Paulo Grupo Almedina (Portugal), 2021. E-book. ISBN 9786556273334.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo. Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502164819.

REDINZ, M. A. **Contratos trabalhistas na prática**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019;

RIZZARDO, A. **Contratos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020;

TEPEDINO, G. **Fundamentos do Direito Civil -Contratos -Vol. 3**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020;

VENOSA, S.D. S. **Direito Civil: Contratos**. v.3. Barueri [SP]: Grupo GEN, 2022;