

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**

NAYARA TAKEHISA

**A “PEJOTIZAÇÃO” E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO:  
Uma análise crítica da utilização de pessoas jurídicas para as relações de emprego**

São Paulo

2023

NAYARA TAKEHISA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para  
obtenção do título de Bacharel no  
Curso de Direito da Universidade  
Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADOR(A): PROF<sup>a</sup> DRA. TATIANA GUIMARÃES FERRAZ ANDRADE

São Paulo  
2023

NAYARA TAKEHISA

**A “PEJOTIZAÇÃO” E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO:  
Uma análise crítica da utilização de pessoas jurídicas para as relações de emprego**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para  
obtenção do título de Bacharel no  
Curso de Direito da Universidade  
Presbiteriana Mackenzie.

Aprovad(o)a em:

BANCA EXAMINADORA

---

Examinador(a):

---

Examinador(a):

---

Examinador(a):

Ao meu pai Edson e à minha avó Neide,  
que sempre me apoiaram  
incondicionalmente e são minhas  
grandes inspirações, e à Emily, minha  
estrela mais linda no céu.

Os amo com todo meu coração.

## **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo analisar as implicações da prática da "pejotização" no mercado de trabalho brasileiro no Direito do Trabalho e nos direitos dos trabalhadores. A "pejotização" é uma prática em que empresas contratam serviços de profissionais por meio de pessoas jurídicas, em vez de contratar diretamente um empregado com carteira assinada. Embora essa prática possa trazer benefícios para as empresas, como redução de custos e maior flexibilidade na contratação, ela pode ter implicações significativas nos direitos trabalhistas e previdenciários dos profissionais contratados.

**PALAVRAS CHAVES:** direito do trabalho, pejotização, microempreendedores individuais, contrato de trabalho

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze the implications of the "pejotização" practice in the Brazilian labor market on Labor Law and workers' rights. "Pejotização" is a practice in which companies hire services of professionals through legal entities, instead of directly hiring an employee with a signed work contract. Although this practice may bring benefits to companies, such as cost reduction and greater flexibility in hiring, it can have significant implications on labor and social security rights of contracted professionals.

**KEY WORD:** Labor law, "pejotização" (hiring through a legal entity instead of directly hiring an employee), individual microentrepreneurs, employment contract

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO.....  | 7  |
| 1 AS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO E SUA PROTEÇÃO.....   | 8  |
| 1.1 Princípio da proteção.....   | 9  |
| 1.2 Princípio da continuidade da relação de emprego.....   | 10 |
| 1.3. Princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas.....   | 11 |
| 1.4 Princípio da primazia da realidade.....  | 12 |
| 2 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO.....  | 14 |
| 2.1 Relação de trabalho.....   | 15 |
| 2.2 Relação de emprego.....  | 16 |
| 2.3 Requisitos para a caracterização de vínculo empregatício.....  | 16 |
| 2.3.1 Pessoaalidade.....   | 17 |
| 2.3.2 Onerosidade.....   | 18 |
| 2.3.3 Não eventualidade.....   | 19 |
| 2.3.4 Subordinação.....  | 20 |
| 3 PEJOTIZAÇÃO.....   | 22 |
| 3.1 Terceirização.....   | 24 |
| 3.2 Microempreendedores Individuais.....   | 25 |
| 3.3 Ausência de direitos trabalhistas para MEI em relação a pejotização.....   | 26 |
| 3.4 Hiper suficiência e hipossuficiência dos trabalhadores.....  | 28 |
| 3.5 Panorama da pejotização em relação a microempreendedores individuais hipossuficientes x pejotização para hipersuficientes..... | 30 |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....  | 33 |
| 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....  | 35 |

## INTRODUÇÃO

A “pejotização” é uma prática cada vez mais comum no mercado de trabalho brasileiro. Essa prática consiste em contratar pessoas jurídicas em vez de contratar diretamente um empregado com carteira assinada, o que geralmente gera uma interpretação negativa, devido ao uso fraudulento que é frequentemente associado a ela.

A discussão sobre pejotização implica inevitavelmente em questões relacionadas a outras áreas do Direito do Trabalho, como o Direito Previdenciário e o Direito Tributário. Embora essa prática possa trazer benefícios para as empresas, como redução de custos e maior flexibilidade na contratação, pode ter implicações significativas no Direito do Trabalho e nos direitos dos trabalhadores. Portanto, é necessário compreender os fundamentos dessa prática e as medidas adotadas pelo sistema jurídico para combatê-la.

No primeiro capítulo, o objetivo é apresentar de maneira clara as principais normas do Direito do Trabalho e sua proteção, para que haja uma melhor compreensão e enquadramento do que será discutido ao longo da monografia.

No capítulo seguinte, é abordada a relação de emprego e seus elementos necessários para a caracterização, visto que a pejotização é frequentemente utilizada para evitar a formalização desse vínculo. É essencial compreender claramente cada um desses elementos e as nuances hermenêuticas envolvidas.

O terceiro capítulo é dedicado exclusivamente à pejotização, abordando vários aspectos: primeiro, os elementos da relação de emprego que são fraudados tal qual a personalidade e a subordinação. Em seguida, são discutidas as obrigações que são evitadas com a pejotização e as razões para a sua prática com enfoque nos Microempreendedores Individuais, bem como o impacto da relação entre empregados e empregadores em relação a terceirização e como a hipersuficiência e hipossuficiência dos trabalhadores está relacionada nesse contexto, além das ações que as autoridades públicas têm tomado para enfrentar o problema.

O quarto e último capítulo apresenta as principais conclusões e retoma os pontos fundamentais defendidos na monografia, com o objetivo de sistematizar as informações já apresentadas.

A metodologia utilizada é a análise teórica com base na doutrina e jurisprudências brasileiras. Por meio dessa análise crítica, espera-se contribuir para o debate sobre a pejotização e suas implicações no Direito do Trabalho, e para a construção de uma visão mais clara e objetiva sobre essa prática no contexto brasileiro.



## 1 AS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO E SUA PROTEÇÃO

No âmbito jurídico, os princípios do direito do trabalho desempenham um papel crucial, ajudando o operador do direito a interpretar e criar normas que garantam aos empregados a proteção de seus direitos em face de sua condição de hipossuficiência nas relações de trabalho. Esses princípios são os alicerces do direito do trabalho e devem ser usados para orientar a interpretação das leis trabalhistas.

Os princípios têm várias funções, incluindo a função supletiva, na qual o operador do direito utiliza princípios para solucionar conflitos legais em caso de lacunas na legislação; a função interpretativa, na qual o operador do direito usa os princípios para uma melhor interpretação da lei; e a função informativa, que serve de inspiração ao legislador e como fundamento para a criação de normas jurídicas.

Em relação a isto, extraímos dos ensinamentos de Sergio Pinto Martins que:

O art. 8º da CLT autoriza o intérprete a utilizar-se da analogia, da equidade, dos princípios gerais de Direito, principalmente do Direito do Trabalho, dos usos e costumes, na falta de disposições legais ou contratuais específicas, porém desde que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. O art. 4º do Decreto-Lei nº 4.657/42 permite ao juiz, quando a lei for omissa, decidir o caso concreto que lhe foi submetido de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei (art. 140 do CPC). (MARTINS, 2023, p.55)

São eles: o princípio da proteção, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, e princípio da primazia da realidade.

### 1.1 Princípio da proteção

No Direito do Trabalho, o princípio da proteção estabelece uma proteção legal ao trabalhador hipossuficiente, com o objetivo de reduzir a desigualdade entre empregado e empregador, sendo este último a parte economicamente mais forte.

Maurício Godinho Delgado expõe que:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte

hipossuficiente ente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2011, p.151)

O princípio da proteção pode ser dividido em três partes: (a) *in dubio pro operario*, (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

De acordo com o princípio *in dubio pro operário*, se houver dúvidas sobre duas interpretações possíveis de uma norma, a interpretação mais favorável ao trabalhador deve ser adotada.

Embora o princípio *in dubio pro operario* seja uma garantia importante para os trabalhadores, é importante ressaltar que ele não é aplicável integralmente ao Processo do Trabalho. Em caso de dúvida, deve-se verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, levando em consideração as especificações dos artigos 373 do Código de Processo Civil e 818 da Consolidação das Leis do Trabalho conforme dispõe Sergio Pinto Martins:

*O in dubio pro operario não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 373 do CPC, e 818 da CLT. (MARTINS, 2023, p.57)*

Ainda dispondo acerca do princípio em foco Mauricio Godinho Delgado nos ensina que:

*“(...) havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica *in dubio pro operario*.” (DELGADO, 2011, p.169)*

Com base nos ensinamentos dos doutrinadores mencionados, observa-se que o princípio *in dubio pro operario* não será aplicado em questões relacionadas à prova no Processo do Trabalho.

Já no princípio da norma mais favorável, a norma que deve ser aplicada é aquela que oferece a maior vantagem para o trabalhador, independentemente de sua posição hierárquica.

É relevante mencionar que surgiram três teorias relacionadas à escolha da norma mais favorável, conforme dispõe Sérgio Pinto Martins:

(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 611-A da CLT mostra que é possível estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador, até porque o referido preceito é exemplificativo, pois usa a expressão “tais como” (MARTINS, 2023, p.57)

O princípio da norma mais favorável é implicitamente estabelecido no artigo 7º da Constituição Federal, que prevê "além de outros que visem à melhoria de sua condição social". Esse artigo estabelece direitos mínimos, que podem ser ampliados pela legislação ordinária ou pelos acordos entre empregadores e empregados. O objetivo é aprimorar as condições de trabalho, e não piorá-las. Além disso, o artigo 19, 8 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho determina que a norma mais favorável ao trabalhador deve ser aplicada.

Assim sendo, quando há conflito entre duas normas trabalhistas, o legislador deve aplicar a norma que, no conjunto da matéria em questão, for mais favorável ao trabalhador.

E por último, o princípio da condição mais benéfica estabelece-se que as condições mais vantajosas obtidas pelo trabalhador devem ser mantidas, ou seja, os direitos adquiridos por meio de cláusulas contratuais devem ser preservados como condição mais favorável conforme leciona Maurício Godinho Delgado:

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). (DELGADO, 2011, p.156)

Assim, resta evidente a relevância dos princípios do direito do trabalho, pois eles cumprem um papel informativo e orientador para o operador do direito na aplicação e elaboração de normas trabalhistas.

## 1.2 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego tem como objetivo garantir estabilidade ao trabalhador, presumindo que a relação empregatícia é duradoura e não deve ser rompida por iniciativa do empregado. Embora os contratos de trabalho geralmente sejam por prazo indeterminado, há exceções, como o contrato por prazo determinado, que tem algumas restrições. Em relação ao tempo de duração, a lei estabelece um limite máximo de dois anos, com a possibilidade de prorrogação por apenas uma vez. O contrato de experiência é uma das formas mais comuns de contrato por prazo determinado, com duração limitada a 90 dias. Após o término do prazo estabelecido, inicia-se automaticamente o contrato por prazo indeterminado conforme observa-se no artigo 445 da CLT:

Art. 445 O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art.451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90(noventa) dias

Assim sendo, o princípio da continuidade da relação de emprego é um instrumento importante, tendo em vista a condição de subordinação econômica do empregado perante o empregador. A presunção é de que o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, sendo incumbência do empregador comprovar a ruptura do vínculo empregatício, o que garante segurança jurídica ao empregado. Além disso, em relação ao ônus da prova beneficia o trabalhador, uma vez que cabe ao empregador comprovar que a rescisão do contrato não foi uma dispensa sem justa causa conforme disposto na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho.

### 1.3. Princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas

O princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas estabelece que o trabalhador não pode renunciar aos direitos previstos na legislação trabalhista, que são considerados normas de ordem pública. Esse princípio se baseia na impossibilidade jurídica de o empregado renunciar aos seus direitos e garantias, limitando a autonomia da vontade das partes, uma vez que o trabalhador não pode abrir mão de direitos de ordem pública que o protegem.

Os direitos trabalhistas são inalienáveis, ou seja, não podem ser objeto de renúncia pelo trabalhador, exceto em casos excepcionais, e a renúncia deve ser formalizada de forma clara e inequívoca. Essa proteção se justifica pela importância desses direitos para a garantia da

dignidade do trabalhador, sendo vedada qualquer cláusula que restrinja ou diminua esses direitos. A renúncia só será válida se estiver prevista em lei e não prejudicar direitos irrenunciáveis ou indisponíveis.

A renúncia de direitos trabalhistas é um ato unilateral que implica na perda irreversível do direito em questão, e só será admitida se a manifestação da vontade for favorável ao empregado e ocorrer sob a supervisão judicial. A exigência de intervenção judicial tem como objetivo garantir que a renúncia não seja resultado de coerção do empregador, mas sim fruto de uma manifestação de vontade consciente e livre, dentro dos limites legais conforme leciona Sergio Pinto Martins:

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral. (MARTINS, 2023, p.58)

Dessa forma, a intervenção judicial se faz necessária para garantir que o trabalhador não sofra coação por parte do empregador na renúncia de seus direitos, protegendo-o de possíveis abusos e imposições.

#### 1.4 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade sobre a forma tem como base a busca pela verdade real dos fatos, dando mais importância à forma como a prestação de serviço ocorreu do que o que foi acordado no contrato. Esse princípio impede a dissimulação de contratos de prestação de serviço e permite o reconhecimento da relação empregatícia verdadeira e lícita, garantindo todos os direitos trabalhistas ao empregado.

Dessa forma, o princípio da primazia da realidade é uma ferramenta importante para garantir a veracidade dos fatos na relação de emprego, pois permite que o direito do trabalho analise como a prestação de serviço foi efetivamente realizada, em vez de apenas se basear no que foi acordado contratualmente, conforme dispõe Sérgio Pinto Martins:

É o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no

mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal.” (MARTINS, 2023, p.31)

Sendo assim, o princípio da primazia da realidade visa a verdade real sobre os fatos independente do contrato pactuado entre as partes. No mais, após a Reforma Trabalhista de 2017, o princípio da primazia da realidade se tornou ainda mais relevante, uma vez que a legislação acabou por legitimar algumas situações que, na prática, podem ser consideradas como simulação de relação de emprego.

## 2 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

O conjunto de normas jurídicas na legislação trabalhista possui um propósito de regulamentar toda e qualquer prestação de serviço desenvolvida pelo ser humano com finalidade a proteger o trabalhador criando um certo equilíbrio nas relações de emprego. Entretanto, nem todo trabalhador possui a mesma proteção do Direito do Trabalho.

Nosso ordenamento jurídico, ao tratar das expressões relação de emprego e relação de trabalho são termos distintos. Ao se tratar da relação de trabalho, refere-se a todas as prestações de serviços como a relação de trabalho autônomo, o trabalho eventual, o avulso, o voluntário, o institucional, o de estágio, o cooperativado e a própria relação de emprego, enquanto para caracterizar a relação de trabalho é necessário a presença de alguns requisitos.

Segundo Ricardo Resende:

(...) a relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente. (...) Diz-se comumente que a relação de trabalho é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie. Por este motivo, é verdadeira a assertiva segundo a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Neste sentido, a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. (RESENDE, 2020, p.73-74)

Assim, conseguimos observar que toda relação de trabalho é uma relação de emprego, mas nem toda relação de trabalho é correspondente a uma relação de emprego.

A relação de emprego abrange somente aos serviços prestados com subordinação e mediante uma remuneração através de salário.

Leone Pereira estabelece que:

A expressão “relação de emprego” é mais restrita, na medida em que compreende apenas os serviços prestados sob determinadas condições que justificam a aplicação das normas protetivas trabalhistas, pois nem todo trabalhador possui relação de emprego. (PEREIRA, 2013, p.35)

Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Além deste, os requisitos caracterizadores da relação de emprego que compõem o vínculo empregatício são: a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado:

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. (DELGADO, 2011, p.245)

Importante destacar que esses requisitos são legais e cumulativos, pois estão elencados no 2º e 3º caput da CLT e cumulativos, já que a ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego.

## 2.1 Relação de trabalho

Maurício Godinho Delgado define relação de trabalho como toda relação jurídica que envolve o trabalho humano, independentemente de ser realizada por empregado ou por trabalhador autônomo. Segundo Delgado (2011), essa relação é marcada pela existência de uma prestação de serviços, que pode ser remunerada ou não, e pela subordinação técnica, isto é, a sujeição do trabalhador às orientações e direções do tomador dos serviços, ainda que este não seja seu empregador.

O autor destaca que a relação de trabalho pode ocorrer tanto no âmbito da empresa quanto fora dela, podendo envolver desde trabalhadores rurais, domésticos e avulsos até os profissionais liberais. De acordo com Delgado (2011), a Constituição Federal de 1988 ampliou a proteção aos trabalhadores, garantindo, por exemplo, direitos fundamentais como a liberdade sindical, o direito à negociação coletiva, o salário-mínimo e a jornada de trabalho limitada.

No entanto, é importante destacar que as vezes essa proteção não é garantida de forma igualitária para todos os trabalhadores, especialmente aqueles que não se enquadram no modelo tradicional de relação de emprego. Por isso, há diversas discussões e debates sobre a necessidade de regulamentação e garantia de direitos para trabalhadores autônomos,



intermitentes, por aplicativo, entre outros, que também integram a relação de trabalho contemporânea.

## 2.2 Relação de emprego

A relação de emprego se limita aos serviços prestados mediante subordinação e recebimento de remuneração por salário. As normas aplicáveis são as estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho e em outras leis complementares.

Para caracterizar a relação de emprego, é necessário que sejam atendidos os requisitos que a diferenciam de outras formas de trabalho, também conhecidos como elementos fático-jurídicos. É importante lembrar que esses requisitos são legais e cumulativos, ou seja, estão previstos nos capítulos 2º e 3º da CLT e, caso algum deles esteja ausente, a relação de emprego não poderá ser caracterizada conforme Mauricio Godinho Delgado aponta:

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. A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º (...) por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação. (DELGADO, 2011, p.245)

O trabalho subordinado consiste na submissão do trabalhador às ordens e diretrizes do empregador, que detém o poder de comando e direção sobre a prestação de serviços. A pessoalidade se refere ao fato de que o trabalho é prestado pessoalmente pelo empregado, sem a possibilidade de substituição por terceiros. A onerosidade diz respeito à contraprestação financeira que o empregador deve fornecer ao empregado pelo trabalho prestado. E a não eventualidade significa que o trabalho é prestado de forma contínua e duradoura, com caráter de permanência e habitualidade.

## 2.3 Requisitos para a caracterização de vínculo empregatício

A relação de emprego é um tema de extrema importância no Direito do Trabalho, uma vez que é através dela que se estabelece uma série de direitos e obrigações entre empregados e

empregadores. Nesse sentido, é fundamental compreender os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

Em primeiro lugar, é necessário que haja a presença de um contrato de trabalho. Esse contrato pode ser expresso ou tácito, mas deve conter as principais condições do trabalho a ser realizado, como a descrição das funções, o salário, o horário de trabalho e as condições de saúde e segurança.

Outro requisito essencial é a subordinação jurídica. Isso significa que o empregado deve estar subordinado ao empregador no que se refere à forma de prestação de serviços, ou seja, ele deve seguir as orientações e determinações do empregador quanto à realização das tarefas, horários e condições de trabalho. Essa subordinação deve ser jurídica, ou seja, decorrer do contrato de trabalho, e não apenas funcional ou hierárquica.

Além disso, é preciso que haja pessoalidade na prestação de serviços. Isso significa que o trabalho deve ser prestado pelo próprio empregado, e não pode ser substituído por outra pessoa. A pessoalidade é uma característica importante da relação de emprego, pois permite que o empregador conheça e avalie a qualidade do trabalho realizado pelo empregado.

Outro requisito importante é a onerosidade. Isso significa que o empregado deve receber uma remuneração pelo trabalho prestado, o que pode ocorrer na forma de salário, comissões, gratificações ou outras formas de pagamento.

Por fim, é preciso que haja uma continuidade na relação de emprego, ou seja, que o empregado seja contratado para trabalhar de forma permanente ou por um período determinado. A continuidade é um requisito importante para a caracterização da relação de emprego, pois indica que há uma relação de dependência econômica entre empregado e empregador.

Em suma, os requisitos caracterizadores da relação de emprego são a existência de um contrato de trabalho, a subordinação jurídica, a pessoalidade, a onerosidade e a continuidade. Esses requisitos são fundamentais para garantir os direitos dos trabalhadores e a proteção das relações de trabalho no Brasil conforme preceitua os arts. 2º e 3º da CLT.

### 2.3.1 Pessoalidade

A pessoalidade é um requisito importante para a caracterização da relação de emprego no Direito do Trabalho. Esse requisito significa que o trabalho deve ser prestado pelo próprio empregado, e não pode ser substituído por outra pessoa a não ser quando previsão legal para situações de substituição que não prejudicam o caráter da pessoalidade, como por exemplo as suspensões ou interrupções do contrato de trabalho, como férias, licenças, entre outras.

A importância da pessoalidade na relação de emprego está na garantia da qualidade do trabalho prestado pelo empregado. É ele quem possui as habilidades e conhecimentos necessários para executar as tarefas e alcançar os resultados esperados pelo empregador. A substituição do empregado por outra pessoa pode comprometer a qualidade do trabalho prestado como leciona Ricardo Resende:

A relação de emprego é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador. Em tradução livre, *intuitu personae* significa “em razão da pessoa”. Isso quer dizer que o empregador contrata o empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com aquiescência do empregador. (RESENDE, 2020, p.77)

Outro aspecto importante da pessoalidade é a garantia dos direitos trabalhistas. O empregado é a pessoa que deve receber os benefícios previstos na legislação trabalhista, como salário, férias, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros. A substituição do empregado por outra pessoa pode gerar a não concessão desses benefícios, o que configura uma violação dos direitos trabalhistas.

Desta forma, a pessoalidade é importante para a caracterização da subordinação jurídica. O empregado está subordinado ao empregador no que se refere à forma de prestação de serviços, e essa subordinação deve ser jurídica, ou seja, decorrer do contrato de trabalho. A substituição do empregado por outra pessoa pode gerar uma situação de subordinação hierárquica, o que descaracteriza a relação de emprego.

### 2.3.2 Onerosidade

No âmbito do Direito do Trabalho, a onerosidade é um dos elementos fundamentais que caracterizam a relação de emprego. Ela está relacionada à remuneração que o empregador paga ao empregado em troca dos serviços prestados, sendo um elemento essencial para a manutenção do equilíbrio econômico da relação laboral. Essa remuneração deve ser suficiente para garantir o sustento do trabalhador e sua família, além de ser uma forma de valorização do trabalho humano.

Sérgio Pinto Martins observa:

Há onerosidade no contrato de trabalho, que não é gratuito, pois o serviço prestado pelo empregado deve ser remunerado. Se o empregado presta serviços gratuitamente por vários meses ou anos, não há contrato de trabalho. (MARTINS, 2023, p.77)

A onerosidade, portanto, é uma característica essencial para a caracterização da relação de emprego. Sem remuneração, não há vínculo empregatício, pois o trabalho deixaria de ser uma atividade profissional e se transformaria em uma prestação de serviços voluntários, religioso, comunitário que não se configuraria relação de emprego, pela ausência de contraprestação salarial conforme estabelece a Lei 9.608/98, em seu artigo 1º:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Em suma, a onerosidade é um requisito fundamental para a caracterização da relação de emprego no Direito do Trabalho. Ela é importante para garantir a dignidade do trabalhador, a segurança jurídica da relação de emprego e a garantia dos direitos trabalhistas. É importante ressaltar que a falta de remuneração ou a remuneração inadequada pode descaracterizar a relação de emprego e gerar prejuízos para o trabalhador.

### 2.3.3 Não eventualidade

A não eventualidade está relacionada à continuidade do trabalho prestado pelo empregado, ou seja, o serviço deve ser realizado de forma permanente e não ocasional.

A não eventualidade se diferencia da eventualidade, que é a realização de serviços esporádicos e descontínuos, sem uma periodicidade definida. Dessa forma, a não eventualidade é um indicativo de que o empregado presta serviços de forma habitual, integrando-se na organização do empregador e não ocasionalmente.

A existência da não eventualidade é importante para garantir a estabilidade financeira do trabalhador e a segurança jurídica da relação de emprego. O empregado que presta serviços de forma contínua e permanente tem a expectativa de que o trabalho continuará sendo demandado, o que lhe permite planejar o seu futuro e garantir sua subsistência. Já o empregador,

ao contar com um trabalhador fixo, pode organizar melhor sua produção e garantir a continuidade do negócio.

No entanto, é importante destacar que a não eventualidade não significa que o trabalho deve ser prestado necessariamente diariamente. O importante é que o trabalho seja prestado de forma constante, respeitando a natureza do serviço e as necessidades do empregador. Por exemplo, um trabalhador que presta serviços como professor em uma escola não precisa necessariamente trabalhar todos os dias, mas deve cumprir uma carga horária regular e constante, de acordo com as necessidades da instituição.

Estabelece Sérgio Pinto Martins:

O eventual vai ser aquela pessoa que trabalha de vez em quando para o mesmo tomador dos serviços, ao contrário do empregado que trabalha habitualmente. Há uma descontinuidade na prestação de serviços (MARTINS, 2023, p.121)

Desta forma, o prazo determinado, observando a continuidade e a permanência do trabalho prestado durante o período, devem ser levadas em consideração para caracterização da relação de emprego pelo princípio da não eventualidade.

#### 2.3.4 Subordinação

A subordinação é o requisito primordial que caracteriza a relação de emprego no âmbito do Direito do Trabalho. Ela está relacionada ao poder de direção e controle exercido pelo empregador sobre o empregado, indicando que o trabalhador está subordinado às ordens e diretrizes do empregador.

De acordo com a visão do doutrinador Ricardo Resende, o requisito em questão possui uma grande relevância na caracterização da relação de emprego:

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício (RESENDE, 2020, p.81)

A subordinação é caracterizada pela existência de um poder hierárquico, em que o empregador é responsável por definir as atividades a serem realizadas, a forma como devem ser executadas e os prazos para sua realização. O empregado, por sua vez, deve seguir as ordens e

diretrizes estabelecidas pelo empregador, realizando o trabalho de acordo com as normas e procedimentos definidos pela empresa.

A subordinação se diferencia da autonomia, que é a liberdade que o trabalhador tem para definir a forma como realizará o trabalho. No caso do trabalhador autônomo, por exemplo, ele é responsável por definir sua própria agenda e forma de realizar o trabalho, sem a interferência direta do contratante.

Desta forma, conclui-se que a subordinação é característica primordial para se caracterizar a relação de emprego.

### 3 PEJOTIZAÇÃO

A pejetização é uma prática de contratação de serviços que vem sendo bastante discutida no Brasil nos últimos anos. Essa prática consiste na contratação de um trabalhador como pessoa jurídica (PJ) em vez de contratar um funcionário como pessoa física (PF). Em outras palavras, o trabalhador que poderia ser um empregado e passa a ser uma empresa que presta serviços à empresa contratante.

A origem da pejetização está relacionada à necessidade de empresas reduzirem seus custos e simplificarem a gestão de pessoal. Ao contratar um trabalhador como PJ, a empresa contratante deixa de arcar com uma série de obrigações trabalhistas e previdenciárias, como o pagamento de férias, 13º salário, FGTS, INSS, encargos tributários, entre outros.

No entanto, essa prática tem causado muita controvérsia no âmbito do Direito do Trabalho. Muitos juristas consideram que a pejetização é uma forma de fraude trabalhista, uma vez que a empresa contratante acaba desobrigando-se de várias obrigações trabalhistas e previdenciárias, o que pode prejudicar o trabalhador.

Os defensores da pejetização argumentam que essa prática oferece vantagens tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Para as empresas, a pejetização permite reduzir os custos trabalhistas e previdenciários e simplificar a gestão de pessoal. Já para os trabalhadores, a pejetização permite uma maior flexibilidade no trabalho, uma vez que eles podem atuar em diferentes empresas como prestadores de serviços.

No entanto, é importante destacar que a pejetização pode ser considerada uma prática abusiva no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que a empresa contratante pode estar desrespeitando direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores. Além disso, a pejetização também pode gerar desigualdades no mercado de trabalho, uma vez que nem todos os trabalhadores têm a mesma capacidade de se tornarem pessoas jurídicas.

No Brasil, a pejetização é uma prática muito comum em algumas áreas, como a de promoção de vendas, telemarketing, serviços de estética, motoristas por aplicativos, motoboys, entre outros. Assim, ela vem sendo cada vez mais questionada pelos órgãos fiscalizadores e pela Justiça do Trabalho, que têm buscado coibir abusos na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas.

Como por exemplo um caso recente onde Karen Bachini, que é uma influenciadora digital, e é responsável por produzir conteúdo relacionado aos produtos da marca nas redes sociais e tinha uma funcionária. Em 2022, a funcionária divulgou em suas redes sociais que havia sido contratada pela influencer de forma inadequada, após descobrir que estava sendo

enquadrada como pessoa jurídica em vez de funcionária registrada. Segundo ela, a influenciadora a obrigou a abrir um CNPJ como Microempreendedor Individual e emitir notas fiscais para receber seus pagamentos, o que a colocava em uma situação precária em relação aos seus direitos trabalhistas e previdenciários.

A prática da pejetização é considerada ilegal pela legislação trabalhista brasileira, pois desvirtua a finalidade da contratação de pessoas jurídicas, que deve ser voltada para a prestação de serviços especializados e não para a substituição de empregados. Além disso, a pejetização pode gerar uma série de prejuízos para os trabalhadores, como a perda de direitos trabalhistas e previdenciários, além de dificuldades em relação à aposentadoria e ao acesso a benefícios sociais.

No caso envolvendo a influenciadora Karen Bachini, a situação gerou uma grande repercussão nas redes sociais e na imprensa, levando a uma discussão mais ampla sobre a prática da pejetização e seus impactos para os trabalhadores. A funcionária da influenciadora acabou tendo seu vínculo empregatício reconhecido e recebido seus direitos legais, após um processo Trabalhista.

O caso da influenciadora Karen Bachini evidencia a importância de se combater a prática da pejetização, garantindo que os trabalhadores sejam contratados de forma adequada e com seus direitos respeitados. A pejetização não apenas prejudica os trabalhadores, mas também afeta a economia do país, ao gerar uma evasão de recursos da previdência social e uma redução na arrecadação de impostos.

Leone Pereira define a pejetização como "um fenômeno que se caracteriza pela utilização da figura da pessoa jurídica como instrumento de contratação do trabalho humano em detrimento da figura do empregado" (PEREIRA, 2013, p. 23). Além disso, ele destaca que essa prática gera uma desigualdade de poder nas relações de trabalho, uma vez que o trabalhador PJ tem menos direitos e proteção social do que o trabalhador PF. Para Pereira, a pejetização é uma forma de reduzir os custos das empresas às custas da proteção social dos trabalhadores.

Enquanto Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, em seu artigo "Pejetização: um risco aos trabalhadores", aponta que a pejetização tem se tornado uma alternativa cada vez mais utilizada pelas empresas para reduzir custos trabalhistas e previdenciários. Ele destaca que isso traz riscos para os trabalhadores, que podem perder a proteção social e ficar desamparados em caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional. Além disso, Boucinhas Filho enfatiza que a pejetização pode gerar uma concorrência desleal entre empresas, que disputam contratos oferecendo preços mais baixos, prejudicando a qualidade de vida dos trabalhadores.



Já Ricardo Antunes, critica a pejetização e a considera uma forma de "flexibilização" das relações de trabalho, que tem como objetivo reduzir os direitos dos trabalhadores e aumentar a lucratividade das empresas. Antunes destaca que a pejetização é uma forma de precarização do trabalho, que fragiliza a proteção social dos trabalhadores e os expõe a condições de trabalho cada vez mais precárias.

Em resumo, a pejetização é uma prática de contratação de serviços que vem sendo muito discutida no Brasil. Embora alguns defensores argumentem que ela oferece vantagens tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, é importante destacar que ela pode desrespeitar direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, o que pode configurar uma prática abusiva no âmbito do Direito do Trabalho. Por isso, é importante que as empresas e os trabalhadores estejam cientes das implicações legais da pejetização antes de optarem por essa modalidade de contratação.

### 3.1 Terceirização

A terceirização e a pejetização são duas formas de contratação de serviços que podem gerar dúvidas e questionamentos no âmbito do Direito do Trabalho. Embora sejam práticas diferentes, ambas podem impactar a relação entre empregados e empregadores.

A terceirização consiste na contratação de uma empresa especializada para prestar serviços que não fazem parte da atividade principal da empresa contratante. Nesse caso, a empresa contratante não tem responsabilidade direta sobre os empregados da empresa terceirizada, que são contratados e gerenciados por essa última.

A terceirização pode gerar benefícios para as empresas contratantes, como redução de custos e aumento de eficiência, mas também pode trazer riscos para os trabalhadores terceirizados, que muitas vezes recebem salários mais baixos e têm menos garantias trabalhistas.

Silvano Alves Alcântara destaca que a terceirização surgiu a partir da necessidade das empresas de reduzir custos e aumentar a eficiência na prestação de serviços, mas que pode trazer consequências negativas para os trabalhadores terceirizados, como a precarização das condições de trabalho e a fragilização dos direitos trabalhistas.

O autor também chama a atenção para a insegurança jurídica gerada pela utilização ilegal da terceirização, que desvirtua a finalidade do instituto e prejudica os trabalhadores. Nesse sentido, é fundamental que o Estado exerça um controle e fiscalização adequados para garantir o respeito aos direitos trabalhistas dos envolvidos.

Porém, existem autores que defendem a terceirização, como Fábio Ulhoa Coelho, José Pastore e Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, que argumentam que ela pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto para os trabalhadores terceirizados. Porém, é importante destacar que há opiniões divergentes sobre a terceirização, e muitos autores e pesquisadores apontam para os riscos e desvantagens dessa prática para os trabalhadores.

Entre os autores que criticam a terceirização, estão Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Ricardo Resende. Eles apontam que a terceirização pode levar a uma precarização do trabalho, à redução dos direitos trabalhistas e previdenciários, e à diminuição da qualidade dos serviços prestados.

Diante disso, fica evidente a complexidade do tema da terceirização e a necessidade de um debate amplo e aprofundado sobre suas implicações para os trabalhadores e para as relações de trabalho como um todo. É fundamental que sejam adotadas medidas que garantam a proteção dos direitos trabalhistas e a segurança jurídica para todas as partes envolvidas.

Já a pejetização, também conhecida como contratação de pessoa jurídica, ocorre quando uma empresa contrata um prestador de serviços como pessoa jurídica, em vez de contratar um funcionário como pessoa física. Nesse caso, a empresa contratada se torna uma prestadora de serviços, e não um empregado da empresa contratante.

A pejetização pode gerar benefícios para a empresa contratante, como redução de custos e simplificação da gestão de pessoal, mas também pode trazer riscos para o trabalhador, que poderá ser desprovido de direitos trabalhistas e previdenciários.

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, a terceirização e a pejetização são duas práticas diferentes, mas que podem ser utilizadas de forma equivocada pelas empresas, gerando prejuízos para os trabalhadores. Embora a terceirização seja permitida por lei, é importante que ela seja feita de forma responsável, com garantias trabalhistas para os empregados terceirizados. Já a pejetização pode ser considerada uma fraude trabalhista, quando utilizada para burlar direitos trabalhistas e previdenciários.

### 3.2 Microempreendedores Individuais

O Microempreendedor Individual (MEI) é uma figura jurídica criada no Brasil em 2008 com o objetivo de formalizar a atividade econômica de trabalhadores autônomos que faturam até R\$ 81 mil por ano. Essa categoria de trabalhadores, que antes não tinha direito a benefícios previdenciários nem a uma série de garantias trabalhistas, passou a ter acesso a esses direitos após se tornarem MEIs.

Ao se registrar como MEI, o trabalhador passa a ter acesso à Previdência Social e pode contribuir com alíquotas reduzidas, além de ter direito a licença-maternidade, aposentadoria por idade e por invalidez, auxílio-doença, entre outros benefícios. Além disso, o MEI pode emitir nota fiscal e ter acesso a linhas de crédito com taxas mais baixas.

Apesar dos benefícios, há críticas em relação à categoria do MEI. Uma das principais é a pejetização, que é a contratação de pessoas físicas como se fossem pessoas jurídicas, geralmente para burlar a legislação trabalhista e reduzir custos para a empresa. Embora seja proibida por lei, essa prática é comum no mercado de trabalho brasileiro em diversos setores.

A pejetização é prejudicial tanto para o trabalhador quanto para o Estado. Para o trabalhador, há a perda de direitos trabalhistas e previdenciários, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias remuneradas, 13º salário e outros benefícios previstos na legislação trabalhista. Já para o Estado, há a perda de arrecadação de tributos, uma vez que a pessoa física contratada como pessoa jurídica paga uma alíquota menor de impostos e contribuições sociais.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) se manifesta contrário à pejetização, afirmando que ela pode configurar uma fraude trabalhista e que as empresas que a praticam devem ser punidas. Em diversas decisões judiciais, o MPT tem sido favorável aos trabalhadores que denunciam a pejetização e têm seus direitos negados.

No entanto, é importante destacar que o MEI não deve ser confundido com a pejetização. Enquanto o MEI é uma categoria jurídica criada para formalizar atividades econômicas de trabalhadores autônomos, a pejetização é uma prática ilegal que tem como objetivo reduzir os custos trabalhistas das empresas.

O MEI, portanto, é uma alternativa positiva para a formalização de trabalhadores autônomos e a geração de emprego e renda no país. No entanto, é preciso estar atento quando eles se encontram junto da pejetização, pois poderá ser interpretado como uma prática que burla a legislação trabalhista e prejudicam os trabalhadores.

Em resumo, o MEI é uma categoria importante para a formalização de trabalhadores autônomos e a garantia de seus direitos previdenciários. No entanto, a pejetização é uma prática ilegal que deve ser combatida e punida pelo Ministério Público do Trabalho.

### 3.3 Ausência de direitos trabalhistas para mei em relação a pejetização

A figura do Microempreendedor Individual (MEI) foi criada no Brasil em 2008, com o objetivo de regularizar e facilitar a formalização de pequenos negócios. Trata-se de uma

categoria empresarial que permite a um profissional autônomo ou microempreendedor se formalizar, emitir notas fiscais e ter um CNPJ, com tributação simplificada. O MEI possui um faturamento anual limitado e não pode ter mais de um funcionário contratado, que deve receber salário-mínimo ou piso salarial da categoria correspondente.

Por outro lado, a pejetização é uma prática empresarial que consiste em contratar um profissional como pessoa jurídica (PJ), em vez de contratá-lo como empregado, com carteira assinada. Dessa forma, o empregador evita o pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários, como FGTS, INSS e férias, por exemplo. O profissional, por sua vez, é responsável por arcar com esses encargos, além de pagar seus próprios impostos e contribuições.

A relação entre o MEI e a pejetização pode ser vista sob diferentes perspectivas. Por um lado, o MEI é uma alternativa para o trabalhador autônomo formalizar seu negócio, ter um CNPJ e, assim, poder prestar serviços como pessoa jurídica. Dessa forma, o MEI pode ser visto como uma forma de legalizar a pejetização, uma vez que o trabalhador pode se tornar um prestador de serviços contratado como PJ.

Por outro lado, a pejetização pode ser interpretada como uma prática ilegal pois muitas vezes o trabalhador contratado como PJ acaba realizando as mesmas funções de um empregado com carteira assinada, sem os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários, e geralmente em uma relação de emprego na qual os princípios caracterizadores de relação de emprego estão presentes.

No caso do MEI, a ausência de direitos trabalhistas é ainda mais evidente. Como o MEI é uma categoria empresarial, ele não tem direito a férias remuneradas, 13º salário, FGTS, entre outros direitos garantidos pela CLT aos trabalhadores com carteira assinada.

A literatura ainda não explora amplamente a possibilidade de estender os direitos trabalhistas aos microempreendedores individuais. No entanto, essa análise é necessária e pode ser abordada considerando os direitos e responsabilidades desses trabalhadores, a fim de determinar se suas características se assemelham mais à figura do empresário ou do empregado.

Para se definir a condição de empregado, é preciso levar em consideração cinco aspectos fundamentais já abordados anteriormente, a saber: “a) pessoa física; b) não-eventualidade da prestação de serviços; c) dependência; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços” (MARTINS, 2020, p. 128). Essas características são reguladas pelo contrato de trabalho em suas diversas modalidades.

Assim, é possível observar que, em uma relação na qual há a prestação de serviços entre um MEI e uma empresa hipersuficiente, a desigualdade entre as partes pode ser comparada à

relação entre um trabalhador e um empregador. No entanto, essa relação é complexa e ainda não é amplamente discutida na doutrina ou jurisprudência.

Para compreender os requisitos da relação de emprego, é essencial examinar dois dispositivos legais que se complementam: os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que definem as figuras do empregador e do empregado e caracterizam a relação de emprego. De acordo com a legislação trabalhista, os empregados celetistas são protegidos por esses dispositivos. A definição de empregado é clara e objetiva, conforme estabelecido no artigo 3º da CLT: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943).

A legislação trabalhista foi elaborada com o objetivo de proteger os direitos do trabalhador, salvaguardando seus bens pessoais que não podem ser desfrutados por pessoas jurídicas. Além disso, segundo Martins (2020), é vedado que o empregado seja uma pessoa jurídica ou um animal. Assim, a legislação trabalhista tem como foco a proteção da pessoa física do trabalhador enquanto os serviços prestados por empresas são regulados pelo Direito Civil.

Embora o MEI e a pejetização sejam formas de formalização de pequenos negócios, eles apresentam diferenças significativas em relação aos direitos trabalhistas dos profissionais contratados. Enquanto a pejetização, quando utilizada para mascarar uma relação de emprego, sendo considerada uma prática ilegal, o MEI é uma alternativa legal para a formalização de pequenos negócios e para trabalhadores autônomos, mas que não oferece os mesmos direitos trabalhistas garantidos pela CLT. Cabe ao poder público e à sociedade como um todo buscar soluções que garantam os direitos dos trabalhadores, independentemente analisando cada relação de emprego diante aos princípios caracterizadores da relação de emprego bem como o princípio da primazia da realidade, onde visa a verdade real sobre os fatos independente do contrato pactuado entre as partes.

#### 3.4 Hiper suficiência e hipossuficiência dos trabalhadores

A relação de trabalho é uma das bases fundamentais da economia e do desenvolvimento social de um país. No entanto, esta relação nem sempre é equilibrada entre as partes envolvidas, sendo comum a existência de trabalhadores que se encontram em situação de hipossuficiência em relação aos empregadores, ou seja, em posição de fragilidade econômica e social. Por outro lado, existem empregadores que possuem hiper suficiência, ou seja, um poder econômico e de influência que lhes permite impor condições desfavoráveis aos trabalhadores.

No âmbito do Direito do Trabalho, a hipossuficiência do trabalhador é reconhecida como uma condição que merece proteção especial do Estado. A proteção ao trabalhador é um princípio fundamental do Direito do Trabalho, e tem como objetivo garantir a dignidade da pessoa humana e a justiça social nas relações de trabalho.

A hipossuficiência do trabalhador pode se manifestar de diversas formas, como por exemplo, na dificuldade de negociação das condições de trabalho, na falta de acesso a informações relevantes para o exercício da atividade, na dependência econômica do emprego, na falta de qualificação profissional, entre outras. Em contrapartida, a hiper suficiência dos empregadores pode se manifestar através do poder econômico, do controle dos meios de produção, do conhecimento técnico e do acesso privilegiado a informações.

A hipossuficiência do trabalhador é agravada em um contexto de crise econômica, desemprego e precarização das condições de trabalho. Nestas circunstâncias, é comum que o trabalhador aceite condições de trabalho desfavoráveis, como jornadas extenuantes, baixos salários, falta de segurança e saúde no ambiente de trabalho, entre outras.

Em relação à pejetização, esta prática pode agravar a hipossuficiência dos trabalhadores, uma vez que estes perdem a proteção legal e os direitos trabalhistas garantidos pela CLT. Ao se tornarem pessoas jurídicas, os trabalhadores deixam de ser considerados empregados e passam a ser vistos como prestadores de serviços, o que pode levar à perda de direitos como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros. Além disso, a pejetização pode levar à precarização das condições de trabalho, uma vez que os trabalhadores ficam mais vulneráveis às condições impostas pelos contratantes, podendo configurar fraude à personalidade, um dos elementos necessários para a caracterização da relação de emprego, que exige a figura do trabalhador como pessoa física.

Já em relação aos microempreendedores individuais (MEI), estes são enquadrados como pessoas jurídicas e, portanto, não tem todos os direitos trabalhistas garantidos pela CLT. No entanto, a criação do MEI foi uma medida do Estado para estimular o empreendedorismo e o desenvolvimento econômico, especialmente em regiões mais necessitadas do país e não para mascarar uma relação de trabalho onde somente o empregador se beneficia pois não paga os devidos impostos e direitos legais do empregado. O MEI permite que trabalhadores informais se formalizem e tenham acesso a alguns direitos, como aposentadoria e auxílio-doença.

A hipossuficiência, por outro lado, é a situação em que uma das partes de uma relação jurídica encontra-se em desvantagem, seja por falta de conhecimento técnico-jurídico, seja por sua posição social e econômica inferior. No contexto trabalhista, a hipossuficiência é característica dos trabalhadores, que muitas vezes não possuem o mesmo poder de negociação

que seus empregadores e dependem do trabalho para sua sobrevivência. Essa desigualdade de poderes pode se refletir nas condições de trabalho, remuneração e benefícios oferecidos.

Cabe a análise dos princípios do direito do trabalho atuar como regulador dessas relações, garantindo a proteção aos direitos trabalhistas dos empregados e equilibrando o poder de negociação entre as partes. Para tanto, é necessário que a legislação trabalhista esteja em constante atualização e adaptação às novas realidades do mercado de trabalho, garantindo a justiça e a equidade nas relações laborais.

Em conclusão, a hiper suficiência e a hipossuficiência são duas realidades opostas que podem ser encontradas no ambiente laboral, dependendo da qualificação e do poder de negociação dos trabalhadores. A proteção aos direitos trabalhistas dos empregados e o equilíbrio do poder de negociação são fundamentais para a garantia de uma relação laboral justa e equilibrada, e cabe ao direito do trabalho atuar como regulador dessas relações, garantindo a proteção aos direitos trabalhistas dos empregados e equilibrando o poder de negociação entre as partes.

### 3.5 Panorama da pejetização em relação a microempreendedores individuais hipossuficientes x pejetização para hipersuficientes

Com todo exposto, cabe observar um panorama o cenário da pejetização no que se refere aos microempreendedores individuais que são hipossuficientes, ou seja, possuem poucos recursos e são contratados para desempenhar funções que exigem pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, que são elementos fundamentais para caracterizar a relação de emprego, de acordo com a doutrina clássica.

Quando todos os requisitos da relação de emprego estiverem presentes, as normas protetivas do Direito do Trabalho devem ser aplicadas (com as de natureza explicadas no capítulo anterior). Por outro lado, a falta de qualquer um deles exclui a proteção trabalhista.

Um entendimento a respeito da caracterização de vínculo empregatício entre o MEI e o tomador de serviços pode ser verificado no julgado a seguir, no qual o magistrado reconhece o vínculo empregatício por meio dos elementos previstos nos art. 2º e 3º da CLT:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. MEI. Tendo em conta a confissão do preposto da reclamada no sentido de que todos os trabalhadores da empresa serem contratados como microempreendedores individuais, bem como a comprovação, por parte da autora, de todos os elementos previstos nos artigos 2º e 3º

do diploma consolidado, correta a r. sentença ao reconhecer o vínculo empregatício entre as partes. Apelo a que se nega provimento. (TRT-2 – SP . 2022 PROCESSO nº 0101039-28.2019.5.01.0226)

No presente caso, a autora foi admitida pela Reclamada para exercer função de tatuadora e laborar de terça-feira a domingo das 10 às 19h com uma hora para refeição e descanso, onde a Reclamada requereu que procedesse à abertura de MEI pois o regime da empresa era de parceria e não vínculo de emprego, entretanto ao longo do processo foi reconhecido o vínculo empregatício tendo em vista que o depoimento do preposto da empresa provou o intuito em burlar os direitos trabalhistas básicos dos seus verdadeiros empregados, obrigando todos, inclusive o próprio preposto, a constituir MEI para a contratação, o que desmentiu a contestação.

No mais, também observa-se a colação do recente julgado da e. 2ª Turma sobre o tema ora debatido:

"PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para o desmascaramento da pejotização, assume relevante importância a análise do preenchimento, em especial, dos requisitos da personalidade e da subordinação, que se verificou nestes autos, pois o autor cumpria, com personalidade, atividades indispensáveis ao funcionamento da reclamada, acatando o poder de direção da empresa, integrando-se aos objetivos do empreendimento e inserindo-se em sua dinâmica, pacificando a existência de autêntica relação de emprego." (TRT-1 - RO: 00011657220145010282 RJ, Relator: Valmir De Araujo Carvalho, Data de Julgamento: 11/03/2020, Segunda Turma, Data de Publicação: 26/05/2021)

É por isso que a pejotização, quando sua finalidade aparenta ser a de ocultar a presença dos requisitos da relação de emprego para que ela seja tratada no âmbito do Direito Civil, o que isenta o empregador de suas obrigações e viola os direitos constitucionais dos trabalhadores empregados, precisa ser discutida em detalhes e observada com a o princípio da primazia da realidade além de que para uma compreensão adequada, é essencial ter conhecimento teórico básico sobre os requisitos caracterizadores.

Entretanto, recentemente a pejotização em caso de empregados hipersuficientes vêm sido amplamente discutida, se trata da Reclamação 47843 foi julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no qual uma organização social contratava médicos como pessoa jurídica, diretamente. Após denúncia ao Ministério Público do Trabalho (MPT), houve a investigação da



organização quanto à prática de pejetização. Entretanto, por três votos contra dois, o STF decidiu pela licitude desta modalidade de contratação.

Diante desta modalidade, não há interesse trabalhista a ser tutelado pelo MPT, pois não se está lidando com hipossuficientes, mas sim com médicos que optam por constituir empresas para ter um regime tributário melhor. É uma decisão tomada por pessoas informadas e que geralmente possuem ensino superior, que muitas vezes têm diversos trabalhos e, portanto, não têm subordinação direta a um único empregador. Além disso, o STF entende que trabalhadores que não são hipossuficientes e que fazem uma escolha esclarecida por um modelo de contratação, como estes médicos, são frequentemente contratados nessa modalidade, não sendo considerados hipossuficientes.

Assim, decidiu-se pela licitude da contratação de médicos por entidade sem fins lucrativos, sem reconhecer o vínculo trabalhista. Isso demonstra que tanto a terceirização da atividade-fim quanto a pejetização nestes casos são toleradas pela legislação brasileira e possuem amparo na jurisprudência reiterada do STF.

Portanto, a partir dessa Reclamação Constitucional nº 47843, a pejetização em caso de atividades em que o empregado é hipersuficiente é uma opção permitida pela legislação e é considerada legítima pelo STF, desde que cumpridos os requisitos legais e observados os limites de validade, ao contrário de empregados hipossuficientes onde consegue observar que entre as partes há a presença de requisitos caracterizadores de relação de emprego.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi possível perceber a complexidade do tema abordado, que envolve a relação entre o Direito do Trabalho e a pejetização, bem como a ausência de direitos trabalhistas para Microempreendedores Individuais e a Hipossuficiência e Hiper suficiência dos trabalhadores.

Ficou evidente que a pejetização, sendo vista por muitos como uma forma de driblar a legislação trabalhista, pode configurar uma fraude trabalhista e prejudicar o trabalhador, já que este pode ser obrigado a arcar com os encargos trabalhistas e previdenciários que deveriam ser responsabilidade do empregador. Além disso, a figura do Microempreendedor Individual, embora tenha sido criada para estimular o empreendedorismo, não garante ao trabalhador os mesmos direitos trabalhistas que são assegurados a outros trabalhadores que têm carteira assinada.

Por outro lado, é importante destacar que a flexibilização das relações de trabalho pode ser positiva em alguns casos, permitindo maior autonomia e liberdade para o trabalhador, bem como mais dinamismo para as empresas. No entanto, é fundamental que essas flexibilizações sejam feitas dentro dos limites da lei, garantindo sempre a proteção dos direitos trabalhistas, sem a intenção de mascarar um vínculo empregatício.

Em resumo, é necessário buscar um equilíbrio entre a flexibilização das relações de trabalho e a garantia dos direitos trabalhistas, assegurando que os trabalhadores possam desfrutar de uma condição de trabalho digna e justa, sem que isso comprometa a dinamicidade e a competitividade do mercado de trabalho. A pejetização tornou-se uma das formas mais clássicas de afastamento do regramento protetivo do Direito do Trabalho, especialmente como medida de caráter econômico e de redução de gastos empresariais. No entanto, mesmo por decorrência da vedação à conduta simulada, vem sendo reconhecido o vínculo empregatício, com toda a proteção que lhe é inerente.

A sua exclusão se dá pela tentativa de burlar os requisitos da personalidade e da subordinação, a fim de descaracterizar o vínculo de emprego tutelado pela Consolidação das Leis do Trabalho. É claro que a possível fraude costuma ocorrer concomitantemente, do contrário, a fraude seria óbvia.

Percebe-se a motivação principal da pejetização por parte dos empregadores é a contenção de gastos, possivelmente justificada pela alta carga tributária incidente sobre as empresas, embora não seja a medida mais adequada. A alta oneração da atividade empresarial

no ordenamento nacional não pode ser negada, mas também não se pode permitir fraudes em detrimento dos trabalhadores.

## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCANTARA, Silvano Alves. Relações trabalhistas. Curitiba: Contentus, 2020.

ALMEIDA, Saulo César Paulino de. Pejotização: análise crítica do fenômeno e suas implicações trabalhistas. São Paulo: LTr, 2018.

AMORIM, José Roberto Neves. Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Método, 2016.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Pejotização: um risco aos trabalhadores. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 44, n. 80, p. 16-26, jul./dez. 2012. Disponível em:...

BRASIL. Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Dispõe sobre o Microempreendedor Individual - MEI. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 dez. 2008.

BRASIL. Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional nº 94, de 29 de novembro de 2011. Dispõe sobre o enquadramento no Simples Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 nov. 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.055.296/MG. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 04 dez. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345924558&ext=.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 47.843/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em 30/08/2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15367926731&ext=.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2023.

CARNEIRO, Ricardo Augusto Silva. A pejotização e seus efeitos no direito do trabalho. In: NETO, José Augusto Rodrigues Pinto (org.). Direito do trabalho: atualidades e perspectivas. São Paulo: LTr, 2019. p. 417-446.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed., São Paulo: LTr, 2011

GOMES, Carlos Alberto. Contrato de trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2017.

JÚNIOR, Nelson Mannrich. Pejotização e demais fraudes nas relações de emprego. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 57, p. 35-52, jan./jun. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

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

PASTORE, José. (2017, Setembro 28). Terceirização e produção em rede. Portal da Indústria. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/jose-pastore/terceirizacao-e-producao-em-rede-jose-pastore/> Acesso em: 06 de ago. 2022.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8 ed., São Paulo: Editora Metodo, 2020.

SOUSA DE VASCONCELOS, Adaylson Wagner (org.). A natureza e o conceito do direito 2 [recurso eletrônico]. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019. (A Natureza e o Conceito do Direito; v. 2)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas

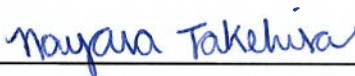
---

## TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, **NAYARA TAKEHISA** discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 31557333, período noturno, turma 10 R11, tendo realizado o TCC com o título: “A "Pejotização" e suas implicações no Direito do Trabalho: uma análise crítica da utilização de pessoas jurídicas para as relações de emprego.” sob a orientação da Professora Tatiana Guimarães Ferraz Andrade, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 12 de Maio de 2023.



Assinatura do discente