

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP**

**João Francisco da Silva**

**A pejotização e a jurisprudência dos tribunais**

**MESTRADO EM DIREITO**

**São Paulo  
2023**

**João Francisco da Silva**

**A pejotização e a jurisprudência dos tribunais**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

**MESTRADO EM DIREITO**

**São Paulo  
2023**

S586

Silva, João Francisco da

A pejetização e a jurisprudência dos tribunais. – São Paulo: [s.n.], 2023.

120 p.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2023.

Orientador: Prof. Dr. Adalberto Martins.

1. Fraude. 2. Vínculo empregatício. 3. Pejetização. 4. Mão de obra. I. Martins, Adalberto. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito. III. Título.

CDD 340

**João Francisco da Silva**

**A pejetização e a jurisprudência dos tribunais**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

**Aprovado em:** \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

*À comunidade da Pontifícia Universidade  
Católica de São Paulo, pelo apoio  
permanente.*

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente ao Grande Arquiteto do Universo, que é Deus.

A meus pais, Francisco Severo da Silva e Maria José de Souza, *in memoriam*, pelos ensinamentos de toda uma vida.

A minha família, por terem suportado minha ausência durante os estudos, ajudando-me a superar as dificuldades enfrentadas.

A meu orientador, professor doutor Adalberto Martins, pelos conhecimentos transmitidos desde a pós-graduação *lato sensu*, quando lecionava em outra instituição, cujos ensinamentos continuaram agora no mestrado.

A todos os meus professores, em especial à doutora Suely Ester Gitelman, que tive a honra de conhecer durante o curso e me passou muitos conhecimentos.

A meus colegas de mestrado, cujos nomes não vou declinar sob pena de esquecer algum deles, pois todos foram muito importantes na jornada que se finda.

O conhecimento é algo que reinventa, que recria, que renova. Essa noção é importante, pois estabelece a natureza da nossa relação com o conhecimento e suas nuances. O gênio, por exemplo, não é aquele que julga já saber. Gênio é aquele que sabe que não sabe tudo e continua na busca do saber. (CORTELLA, Mário Sérgio)

Silva, João Francisco da. **A pejetização e a jurisprudência dos tribunais**. 2023. 120 p. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

## RESUMO

Este trabalho tem por objetivo demonstrar que os empregadores, no intuito de praticar fraude, quando da relação empregatícia típica, com frequência se utilizam da pejetização, ou seja, transformam verdadeira relação empregatícia em um singelo contrato de empreitada ou de mão de obra, entre distintas qualificações, mirando fraudar os direitos trabalhistas que deveriam permear o vínculo de emprego, haja vista ser esse o objetivo precípua do Direito do Trabalho, qual seja, a proteção ao hipossuficiente, no caso o empregado. Para chegar aonde chegou o Direito do Trabalho, no ordenamento jurídico pátrio, muitas batalhas e discussões foram realizadas; entretanto, as empresas contratantes dessa relação jurídica tentam distorcer o pacto laboral clássico, cabendo à Justiça do Trabalho analisar cada caso de forma concreta, impedindo que tais circunstâncias continuem sendo praticadas.

**Palavras-chave:** fraude; vínculo empregatício; pejetização; locação; mão de obra.

Silva, João Francisco da. **The pejotization and the jurisprudence of the courts.** 2023. 120 p. Dissertation (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

## **ABSTRACT**

The present work aims to demonstrate that employees, with the aim of committing fraud, when in a typical employment relationship, often use the hiring free of labor rights, that is, they transform a true employment relationship into a simple contract of work of labor, among different qualifications, aiming to defraud the labor rights that should permeate the employment relationship, given that this is the main objective of labor law, that is, the protection of the hypo sufficient, in this case the employee. To reach where labor law has reached, in the country's legal system, many battles and discussions have taken; however, the contracting companies of this legal relationship try to distort the classic labor pact, and it is up to the Labor Court to analyze each case in a concrete way, preventing such circumstances from continuing to be practiced.

**Keywords:** fraud; employment bond; hiring free of labor rights; lease; labor.

## LISTA DE SIGLAS

<b>ADC</b>	Ação Declaratória de Constitucionalidade
<b>ADI</b>	Ação Direta de Inconstitucionalidade
<b>ADPF</b>	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
<b>BPC</b>	Benefício de Prestação Continuada
<b>CC</b>	Código Civil de 2002
<b>CF</b>	Constituição Federal
<b>CIDH</b>	Corte Interamericana de Direitos Humanos
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>CNCOM</b>	Confederação Nacional da Comunicação Social
<b>CNIS</b>	Cadastro Nacional de Informações Sociais
<b>CNPJ</b>	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
<b>CPF</b>	Cadastro de Pessoa Física
<b>CRFB</b>	Constituição da República Federativa do Brasil
<b>CTPS</b>	Carteira de Trabalho e Previdência Social
<b>EUA</b>	Estados Unidos da América
<b>FGTS</b>	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>MEI</b>	Microempreendedor Individual
<b>MPV</b>	Medida Provisória
<b>OAB</b>	Ordem dos Advogados do Brasil
<b>OGMO</b>	Órgão de Gestão de Mão de Obra
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OJ</b>	Orientação Jurisprudência
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>PDV</b>	Pedido de Demissão Voluntário
<b>PL</b>	Projeto de Lei
<b>RCL</b>	Reclamação
<b>RE</b>	Recurso Extraordinário
<b>RGPS</b>	Regime Geral de Previdência Social
<b>SDC</b>	Sessão de Direito Coletivo
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>TNU</b>	Turma Nacional de Uniformização
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho
<b>UNICEF</b>	Fundo das Nações Unidas para a Infância, em inglês “United Nations Children's Fund”

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 1 – ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS</b> .....	<b>18</b>
1.1 Os princípios de Direito do Trabalho .....	21
1.2 <i>In dubio pro operario ou in dubio pro misero</i> .....	22
1.3 Princípio da condição mais benéfica .....	23
1.4 Princípio da norma mais favorável .....	24
1.5 Princípio da continuidade da relação de emprego .....	25
1.6 Princípio da primazia da realidade .....	26
1.7 Princípio da integralidade e da intangibilidade .....	27
1.8 Princípio da não discriminação.....	28
1.9 Princípio da irredutibilidade do salário.....	29
1.10 Princípio da indisponibilidade/irredutibilidade dos direitos .....	30
1.11 Princípio da vedação ao retrocesso social – constitucionalismo .....	34
<b>CAPÍTULO 2 – DIREITOS FUNDAMENTAIS E SUA EFICÁCIA</b> .....	<b>37</b>
2.1 Vinculação do Poder Legislativo .....	39
2.2 Vinculação do Poder Executivo.....	39
2.3 Vinculação do Poder Judiciário .....	40
2.4 Conceitos e diferenças entre direitos humanos e direitos fundamentais.....	40
2.5 Evolução dos direitos fundamentais no Direito brasileiro .....	41
2.6 Eficácia dos direitos fundamentais .....	42
2.7 Teoria da Ineficácia Horizontal .....	44
2.8 Teoria da Eficácia Horizontal Indireta.....	45
2.9 Teoria da Eficácia Horizontal Direta .....	45
2.10 A Constituição de 1988 e os direitos fundamentais.....	45
2.11 Reflexos da aplicação dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho .....	46
<b>CAPÍTULO 3 – RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	<b>48</b>
3.1 Relação de trabalho .....	48
3.2 Relação de emprego .....	49
3.3 Natureza Jurídica da relação de emprego.....	51
3.4 Parassubordinação .....	53
3.5 Trabalho informal .....	56

<b>CAPÍTULO 4 – A PEJOTIZAÇÃO E A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS.....</b>	<b>58</b>
4.1. Panorama geral da situação.....	58
4.2 Reconhecimento do vínculo de emprego .....	76
4.3 A Reforma Trabalhista e a pejetização .....	79
4.4 Empregabilidade x precarização .....	83
4.5 Globalização, crise econômica e a redução de custos/salários .....	86
4.6 A pejetização e seus reflexos no Direito Previdenciário.....	90
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>106</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>109</b>

## INTRODUÇÃO

Na temática “pessoa física”, iniciou um novo tipo de contratação, que passou a ser denominado pejetização. O tema não é novo, e o Poder Judiciário Trabalhista já se debruça sobre ele há certo tempo, contudo passou a ter ênfase muito maior após a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei n.º 13.467/2017.

Para suprirem a contratação de mão de obra, alguns segmentos lançaram mão da pejetização, já que, deixando de haver, no polo passivo da relação trabalhista, uma pessoa física, não existiria o preenchimento cumulativo dos requisitos do vínculo de emprego, tornando, portanto, e em tese, inviável o reconhecimento da vinculação empregatícia.

Ocorre que os contratantes dessa modalidade, ou seja, da pejetização, deixam de observar alguns pontos importantes, visto que não se pode impor a um prestador de serviço as mesmas exigências que se fazem a um empregado, por exemplo, a subordinação direta, o controle de horário, entre outros fatores, uma vez que tais exigências conduzem ao reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho, tendo por consequência a possibilidade de condenar o contratante a proceder à anotação do contrato na carteira de trabalho do trabalhador e a arcar com o pagamento das verbas trabalhistas de todo contrato de trabalho, conforme previsto na CLT.

Por longo tempo, a contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços vinculados à atividade-fim da empresa contratante foi presumida como um “risco” jurídico diante das normas trabalhistas e da jurisprudência relativas à matéria, em especial o teor da Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Confirmada a prestação de serviços pelo trabalhador, nos moldes dos arts. 2.º e 3.º da CLT, mas com alegação de que os serviços foram prestados de forma diversa da relação de emprego, as empresas atraem para si o ônus de comprovar suas alegações e, na ausência de prova, o vínculo de emprego deverá ser reconhecido pela Justiça do Trabalho.

É certo que, recentemente, em 17 de dezembro de 2022, durante o período de redação desta dissertação, o Supremo Tribunal Federal proferiu decisão em sentido inverso, na RCL 53899/MG – temas que serão tratados em momento oportuno –, sendo importante também ressaltar as decisões proferidas nas RCL 47.843 e RCL 48.843, e muitas outras que são somadas à lista a cada dia, proferidas monocraticamente por algum ministro da excelsa Corte.

As teses fixadas pela Corte Suprema, acima mencionadas, estão em harmonia com outra decisão anterior, também do STF, proferida na ADC 66, que julgou constitucional o art. 129 da Lei n.º 11.196/2005, permitindo que serviços intelectuais, em caráter personalíssimo ou não, fossem prestados por intermédio de uma pessoa jurídica.

No mesmo norte, alguns ministros do STF entenderam que a pejetização é uma espécie de terceirização de serviços e, no mesmo sentido, ocorreu o alinhamento com o precedente estabelecido na análise da ADPF 324, na qual ficou decidido que é lícita a terceirização irrestrita das atividades empresariais.

Desde as decisões mais recentes da Suprema Corte, pode haver um crescimento substancial dessa forma de contratação de mão de obra, principalmente para os trabalhadores considerados “hipersuficientes”; em outras palavras, aqueles com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o teto de benefícios no INSS – hoje um salário igual ou superior a R\$ 14.174,44 (referência 2022) –, conforme consta no parágrafo único do art. 444, da CLT, que foi incluído pela Lei n.º 13.467/2017.

É certo que os novos argumentos são bem convincentes, em especial, a questão do trabalhador hipersuficiente, por ser portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS, a figura do trabalhador hipossuficiente foi trazida pela Reforma Trabalhista, e está no atual parágrafo único do art. 444 e 611-A da CLT, tais normas são fortes contextos visando à flexibilização dos contratos de trabalho.

Os requisitos estabelecidos nesses artigos citados consideram como empregado hipersuficiente aquele limitado à remuneração e diploma de curso de nível superior. Sendo assim, ele é o empregado que pode individualmente substituir Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Em nosso entendimento, tais argumentos, por si sós, não podem afastar a hipossuficiência do empregado, ou seja, um diploma de nível superior e um salário mais elevado não o tornam hipersuficiente.

O Direito do Trabalho sempre assegurou a proteção dos empregados, seja por seus princípios, seja por suas normas, mesmo antes da Reforma Trabalhista, e continua assegurando, mesmo depois da reforma, todos aqueles que detinham a qualidade de empregado e gozavam de razoável proteção dos princípios e das normas trabalhistas, dada sua condição de hipossuficiente na relação contratual. Ademais, mesmo após a reforma, ousa-se afirmar que nada mudou, pois o fato de o empregado possuir nível superior e ter um salário elevado não o torna hipersuficiente, sendo necessário analisar cada caso individualmente.

Aparentemente, após as decisões proferidas pelo STF, a pejetização pode, em tese, ser considerada viável, mas desde que o trabalhador seja considerado “hipersuficiente” pelo prisma do artigo 444, parágrafo único da CLT, já que os hipossuficientes não estão abrangidos nas decisões da Suprema Corte.

Por outro lado, a contratação via pejetização deve observar o interesse do indivíduo, não sendo aceita mera imposição da empresa contratante; caso contrário, estar-se-ia em um cenário de fraude, o que pode caracterizar o reconhecimento do vínculo de emprego na Justiça do Trabalho, ainda que diante de um cenário de “hipersuficiência” do contratado.

Nesse sentido, observa-se que o ponto crucial que o STF começa a edificar e demonstra querer conceituar é a definição de quem é o trabalhador hipossuficiente ou “hipersuficiente”, ou seja, se há o enquadramento nos moldes tradicionais celetistas de proteção trabalhista ou se é um indivíduo com autonomia suficiente para negociar, discernir e decidir sobre os próprios interesses.

Finalmente, vale frisar que, se existem os requisitos de forma cumulativa do vínculo de emprego na relação jurídica entre empregado e empregador, o risco do reconhecimento do vínculo de emprego se torna efetivo e a Justiça do Trabalho não se furtará a enfrentar o tema e decidir caso a caso, aplicando os princípios de Direito do Trabalho.

Cabe à Justiça do Trabalho, no âmbito das relações de trabalho, contribuir para a paz social e o fortalecimento da cidadania; e ao Ministério Público do Trabalho, a missão de defender os direitos coletivos dos trabalhadores, razão pela qual trataremos brevemente sobre tal ponto.

Nesse sentido, a proposta desta dissertação consiste em analisar o desvirtuamento da relação empregatícia por intermédio da constituição de pessoa jurídica que tem sido utilizada como artifício para burlar a legislação trabalhista e privar o empregado de seus direitos resguardados pela CLT, mesmo estando presentes os requisitos do vínculo de emprego, quais sejam, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

Esta pesquisa é composta de quatro capítulos. O capítulo 1 fará uma breve contextualização do surgimento do Direito do Trabalho e seus princípios, por serem a base das normas e das leis, a origem, a essência do direito; conhecer a evolução do Direito do Trabalho é o caminho para compreender o significado de suas regras e princípios.

O capítulo 2 versará sobre os direitos fundamentais, que são direitos protetivos que garantem o mínimo necessário para que um indivíduo exista de forma digna dentro de uma sociedade, sua vinculação com os poderes, conceitos e diferenças entre direitos fundamentais e direitos humanos e os reflexos dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho. A presença desses direitos na Constituição é de suma importância, já que são um marco importante na Constituição Federal de 1988 e são normas que existem com o objetivo exclusivo de promover a dignidade humana e proteger o cidadão ante o poder do Estado.

O capítulo 3 tratará primordialmente da relação de trabalho e da relação de emprego e suas implicações, além de tratar da subordinação, da globalização e do trabalho informal. É de suma importância a diferenciação entre o contrato de trabalho e o contrato de emprego, visto que a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie.

Finalmente, o capítulo 4 abordará o tema central desta dissertação: a pejotização, suas características e sua relação com o Direito Previdenciário. Ademais, o fenômeno da pejotização tem sido objeto de decisões proferidas pelo STF.

Por fim, a metodologia de abordagem foi consubstanciada no método dedutivo, partindo-se da pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, com a análise da doutrina, da jurisprudência dos tribunais superiores e da legislação, incluindo pesquisas realizadas em bases de dados virtuais disponíveis, como SciELO, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e da Universidade de São Paulo e Google Acadêmico.

## CAPÍTULO 1 – ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS

Antes da Revolução Industrial no século XVIII, não existia o que denominamos Direito do Trabalho, haja vista a ausência de trabalhadores satisfatoriamente organizados, para que se formasse pressão política suficiente para a conquista do que se chama de direitos protetivos, notadamente porque o trabalho era realizado em pequenas oficinas ou no domicílio do trabalhador.

Com a eclosão da Revolução Industrial e por consequência do capitalismo industrial, despontou também a exploração do trabalhador e iniciou-se a busca por seus direitos, tendo ganhado corpo com o início da luta dos trabalhadores que, à época, se viam num cenário de injustiça social, o que acabou por culminar com as condições políticas e econômicas para o surgimento do Direito do Trabalho.

No que se refere ao aspecto econômico, é possível citar o avanço desenfreado do capitalismo e a expansão da indústria e, por consequência, o aumento abundante no número de trabalhadores explorados, surgindo, nesse momento, certa consciência da classe que passava a exigir seus direitos.

A utilização das máquinas que passaram a fazer o trabalho de vários trabalhadores gerou desemprego em massa e uma grande oferta de mão de obra, aviltando os salários dos trabalhadores e proporcionando a concentração da riqueza nas mãos dos empregadores<sup>1</sup>. É necessário que se diga que, sob a influência do marxismo, ocorreu essa consciência da classe trabalhadora mediante o *Manifesto Comunista*<sup>2</sup>.

O *Manifesto Comunista* ou *Manifesto do Partido Comunista*<sup>3</sup> foi um documento escrito por Karl Marx e Friedrich Engels, fundadores do socialismo

---

<sup>1</sup> GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 1.

<sup>2</sup> MARX, Karl; FRIEDRICH, Engels. *Manifesto comunista*. Tradução Edson da Silva Coelho. 2. ed. São Paulo: Versus, 1979.

<sup>3</sup> Ibid.

científico, e publicado em 21 de fevereiro de 1848, para orientar a ação dos trabalhadores nos movimentos operários.

Além do manifesto comunista, existiram obras que tornaram pública a ideia de luta de classes, assim como foi despertada a consciência de que os trabalhadores eram incessantemente esmagados pela burguesia, no intuito de aumentar seus lucros.

Quanto ao aspecto político, surgiu também o que se denominou Estado Liberal, com a política do não intervencionismo do Estado, o que acabava por levar à exploração máxima dos trabalhadores que, por necessidade de subsistência, eram obrigados a aceitar qualquer condição de trabalho imposta pelo empregador.

Wagner Giglio e Claudia Giglio assim ensinam:

O Estado liberal dessa época não se imiscuía nas relações entre empregados e empregadores, mas com o tempo e a intensidade dos conflitos trabalhistas, os governos se deram conta do prejuízo, em decorrência da conturbação da ordem interna e do empobrecimento da nação, causados por greves, e assim, o Estado passou a intervir, ditando normas para a solução dos conflitos<sup>4</sup>.

Jorge Luiz Souto Maior<sup>5</sup> também se ocupa da questão:

A massa trabalhadora que se formou, sobretudo a partir da última década do século XIX, era bastante diversificada, o que dificultou, mas não impediu, que os operários, aos poucos, fossem tomando consciência de que tinham algo em comum: as precárias condições de vida e de trabalho.

Nesse momento, e com a grande exploração dos trabalhadores, ocorreu o embrião do Estado Social, visto que se tornou insustentável manter as relações trabalhistas apenas no âmbito exclusivamente privado, sendo necessária a regulamentação Estatal.

Nesse período, surgiram também diversas leis esparsas, visando a tutelar o trabalhador, como a lei que extinguiu as corporações de ofício, as leis que fixaram

---

<sup>4</sup> GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 2.

<sup>5</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTR, 2000, p. 65.

jornada de trabalho, além de leis que visavam à diminuição da exploração do trabalhador.

Todas essas conquistas só foram possíveis depois de embates entre burguesia e proletariado, por meio de greves, formação de sindicatos, entre outras formas de lutas sociais.

O movimento paredista era o instrumento de luta dos trabalhadores, como uma forma de se autotutelar, pois não havia regulamentação e imperava o poder do economicamente mais forte. Assim, a produção ficava paralisada até o retorno dos trabalhadores, com as mesmas condições anteriormente à greve, porque precisavam sobreviver à fome e, em alguns casos, o empresário atendia aos pedidos dos empregados como forma de evitar maior prejuízo, visto que suas máquinas estavam paradas.

Assim, é possível dividir a evolução do Direito do Trabalho em três fases:

- ❖ A primeira que vai da Revolução Industrial ao Manifesto Comunista de 1848, caracterizando-se essa fase por leis esparsas e difusas, não ensejando, ainda, um Direito do Trabalho propriamente dito, dotado de independência e autonomia legal e científica, e ressaltando-se o aspecto de que, nessa época, a pressão proletária era ainda pequena, pois se criava, em um primeiro momento, a consciência inicial de classe.
- ❖ A segunda fase vai desde o Manifesto Comunista até 1919, com o fim da Primeira Guerra e a criação da Organização Internacional do Trabalho. Nessa fase, tem-se a ação em massa dos trabalhadores em prol de seus direitos, o que acarreta maior reconhecimento destes perante o Estado, como a conformação constitucional de direitos trabalhistas já no fim desta, como citado anteriormente. Essa fase é tida como a de sistematização do Direito do Trabalho.
- ❖ Com a terceira, que se iniciou em 1919, tem-se a oficialização do Direito do Trabalho. Nessa fase, várias leis são aprovadas, a exemplo da *Carta Del Lavoro*,

a qual instituiu o corporativismo sindical que teve reflexos diretos no Brasil, no governo de Getúlio Vargas e na CLT.

## 1.1 Os princípios de Direito do Trabalho

Princípios são normas que ordenam que algo seja realizado em uma medida tão alta quanto possível e são mandamentos de otimização<sup>6</sup>.

Humberto Ávila afirma que princípios são como deveres de otimização aplicáveis em vários graus segundo as possibilidades normativas e fáticas<sup>7</sup>. Ele conclui que os princípios são alicerces ou pilares do ordenamento jurídico<sup>8</sup> e apresenta a seguinte proposta conceitual<sup>9</sup>:

Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação de correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção.

De acordo com Paulo Bonavides<sup>10</sup>:

O conceito de princípio é aquele formulado pela Corte Constitucional italiana, nos seguintes termos: Faz-se mister assinalar que se devem considerar como princípios do ordenamento jurídico aquelas orientações e aquelas diretivas de caráter geral e fundamental que se possam deduzir da conexão sistemática, da coordenação e da íntima racionalidade das normas que concorrem para formar assim, num dado momento histórico, o tecido do ordenamento jurídico.

Já Maurício Godinho Delgado leciona que<sup>11</sup>:

Os princípios cumprem dois papéis no âmbito do direito, sendo o primeiro como proposições ideais informadoras da compreensão do fenômeno jurídico, sendo sua função primordial, e em segundo os princípios podem ser

---

<sup>6</sup> ALEXY, Robert; HECK, Luís Alberto (Org.). *Constitucionalismo Discursivo*. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2011, p. 64.

<sup>7</sup> ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*. 17. ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2016, p. 58.

<sup>8</sup> *Ibid.* p. 88.

<sup>9</sup> *Ibid.* p. 102.

<sup>10</sup> BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 30. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2014, p. 262.

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016, p. 171.

tomados para que cumpram o papel de fonte supletiva em situações de lacuna nas fontes jurídicas principais do sistema.

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico autônomo, logo, possui princípios próprios, e que são diferentes dos que inspiram os outros ramos do Direito.

Segundo Carla Teresa M. Romar<sup>12</sup>:

Os princípios são os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal [sic], servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão.

Para Adalberto Martins, com apoio da obra de Manuel Alonso Garcia, os princípios de Direito do Trabalho são “aquelas linhas diretrizes ou postulados básicos da tarefa interpretativa que inspiram o sentido das normas trabalhistas”<sup>13</sup>.

Jorge Luiz Souto Maior<sup>14</sup>, por sua vez, leciona que os “princípios são elementos que aglutinam o sistema jurídico, são eles que dão sustentação ao conjunto, influenciando a atuação de legisladores, intérpretes e aplicadores do direito”.

Não há uma unanimidade da doutrina para enumerar os princípios de Direito do Trabalho, e não se tem a ousadia, tampouco a pretensão, de fazê-lo aqui, e, para fins desta dissertação, utilizar-se-á a enumeração referida por Adalberto Martins<sup>15</sup>, a qual teve suporte na obra de Américo Plá Rodriguez.

## **1.2 *In dubio pro operario ou in dubio pro misero***

O referido princípio vem do latim e, em tradução livre, significa que, “em caso de dúvida, se deve beneficiar o empregado”, ou seja, quando houver uma norma com diversas interpretações possíveis e válidas, é necessário aplicar aquela que for mais vantajosa e benéfica ao empregado, porquanto, no Direito do Trabalho, o sistema protege quem é economicamente mais fraco, no caso o trabalhador.

---

<sup>12</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 25.

<sup>13</sup> MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme, SP: Ed. Mizuno, 2022, p. 71.

<sup>14</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTR, 2000, p. 287.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 73-81.

Maurício Godinho Delgado esclarece que tal princípio é redundante e, por consequência, inútil, haja vista que a dimensão de tal princípio, hoje, é atendida pelo princípio da norma mais favorável<sup>16</sup>.

### 1.3 Princípio da condição mais benéfica

Trata-se de uma garantia que, ao longo de todo o contrato de trabalho, sejam preservadas as cláusulas contratuais mais vantajosas ao trabalhador, para evitar que sofra prejuízos, independentemente de elas serem ajustadas no momento da contratação ou preexistentes nos regulamentos da empresa.

Em nosso ordenamento, ela está expressa no art. 468 da CLT, a saber:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Tal princípio veda a alteração unilateral do contrato de trabalho, salvo quando o empregado concordar. Se constatada posteriormente que a referida alteração é prejudicial, poderá ser requerida na Justiça do Trabalho a declaração de nulidade, com fundamento no art. 9.º da CLT<sup>17</sup>.

No mesmo sentido afirma Mauricio Godinho Delgado que tal princípio se traduz, de certo modo, em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característico do Direito do Trabalho<sup>18</sup>.

Nesse contexto, o art. 611-A, § 1.º, da CLT, também acrescentado pela Lei n.º 13.467/2017<sup>19</sup>, dispõe que, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deve observar o disposto no art. 8.º, § 3.º, da CLT.

---

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016, p. 210.

<sup>17</sup> Ibid. Art. 9.º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016. p. 201.

<sup>19</sup> BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Assim, a inclusão do art. 611-A na CLT<sup>20</sup> acarretou a possibilidade de redução de direitos trabalhistas, transformando a convenção e acordos coletivos do caráter acessório para o papel de regulador.

Vale destacar que a Constituição da República já prevê a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas em algumas situações, tais como: redução do salário (art. 7.º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art. 7.º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7.º, XIV).

Não se pode esquecer do *jus variandi*, que é o direito de o empregador alterar de forma impositiva e unilateral as condições de trabalho do empregado, no intuito de realizar modificações relativas à prestação do serviço: impor utilização de novos uniformes, realizar alteração do horário de trabalho e reverter o empregado à função ocupada anteriormente.

#### **1.4 Princípio da norma mais favorável**

Tal princípio, como regra, garante que, havendo pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, o operador do direito deve aplicar ao caso concreto a norma que for mais favorável ao trabalhador.

O Direito do Trabalho caracteriza-se pela cumulação de vários instrumentos normativos sobre o mesmo tema, oriundos de variadas fontes do Direito, e a aplicação da norma mais favorável deve ocorrer independentemente de qualquer hierarquia de normas.

Não obstante a Constituição Federal trazer, em seu bojo, direitos mínimos aos trabalhadores, nada impede que sejam garantidos outros direitos mais favoráveis aos trabalhadores em normas infraconstitucionais ou mesmo em normas coletivas, devendo ser sempre aplicado ao caso concreto o que for mais favorável e sendo possível, inclusive, afastar a aplicação de uma norma constitucional quando esta

---

<sup>20</sup> Ibid. Art. 611-A. “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

última for menos benéfica diante da possibilidade de aplicação de uma norma infraconstitucional.

A visão mais ampliada desse princípio entende que ela atua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante<sup>21</sup>.

### **1.5 Princípio da continuidade da relação de emprego**

No Direito do Trabalho, presume-se que a contratação ocorreu por prazo indeterminado, ou seja, o vínculo trabalhista entre empregador e empregado tem caráter perene e deve permanecer no tempo, porque visa à preservação do emprego.

Cabe ao empregador o ônus da prova do abandono ou do pedido de demissão do empregado. Caso não tenha sido feita prova nesse sentido, será reconhecido em juízo que o trabalhador foi dispensado sem justa causa, passando a ter direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias.

Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>22</sup> leciona que, em nosso ordenamento jurídico, a regra é a do contrato de trabalho por prazo indeterminado e alguns princípios devem ser observados pelo intérprete, ao deparar um contrato por prazo determinado, com a presunção em favor do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

A CLT define, no *caput* de seu art. 442, “que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Outra norma relacionada ao princípio em questão é o art. 448 da CLT<sup>23</sup>, o qual define que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

---

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016. p. 197.

<sup>22</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 230.

<sup>23</sup> *Ibid.*

Maurício Godinho Delgado salienta que tal princípio gera, por exemplo, certas presunções favoráveis ao trabalhador, conforme jurisprudencialmente assentado na Súmula n.º 212 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>24</sup>

### 1.6 Princípio da primazia da realidade

Esse princípio define que, em uma relação de emprego, deverá prevalecer o que ocorreu de fato, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário; desta forma, vale mais a realidade do que o que está formalizado no documento.

Havendo divergência entre os fatos ocorridos na prática e o que surge nos documentos, deve prevalecer a realidade fática, porque o contrato de trabalho é um contrato realidade, gerando, assim, uma relativização do princípio do *pacta sunt servanda*.

A incidência do princípio da primazia da realidade pode ser observada no art. 442, *caput*, da CLT, ao estabelecer que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Além do mais, o art. 456, *caput*, da CLT expressa a teoria, ao prever que a “prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito”.

Ademais, o Código Civil, no art. 112<sup>25</sup>, consagra o princípio da primazia da realidade, ao estabelecer que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciadas do que ao sentido literal da linguagem”.

Podemos citar ainda a Súmula n.º 12 do TST<sup>26</sup>, a qual define que “as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *‘juris et de jure’*, mas apenas *‘juris tantum’*”.

---

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016. p. 208.

<sup>25</sup> BRASIL. *Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil.

<sup>26</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Súmula 12*.

Maurício Godinho Delgado salienta que:<sup>27</sup>

Tal princípio não deve ser brandido unilateralmente, o intérprete e aplicador do direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente conduta especificada pela legislação.

### 1.7 Princípio da integralidade e da intangibilidade

Trata-se de dois princípios visando à proteção salarial do trabalhador, a Constituição Federal veda, em seu art. 7º, Inc. X, a retenção dolosa do salário, assim como há uma restrição aos descontos no salário do empregado, imposta pelo legislador, com o objetivo de proteger o salário e impedir descontos abusivos, inclusive preservar a impenhorabilidade salarial.

Adalberto Martins sustenta<sup>28</sup>:

Traduzem dois princípios intimamente relacionados e que objetivam a proteção do salário, impedindo os descontos abusivos, preservando sua impenhorabilidade e assegurando-lhe posição privilegiada no caso de insolvência do empregador. Assim, constitui créditos privilegiados na falência a totalidade dos salários e verbas trabalhistas a que o empregado tiver direito.

O *caput* do art. 462 da CLT proíbe que sejam efetuados descontos abusivos no salário do empregado, entretanto a Súmula n.º 342 do TST permite alguns descontos, a saber:

Súmula n.º 342 do TST<sup>29</sup>  
DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT.  
Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

---

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016. p. 206.

<sup>28</sup> MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme, SP: Ed. Mizuno, 2022, p. 78.

<sup>29</sup>BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Súmula 342*.

## 1.8 Princípio da não discriminação

No Direito do Trabalho, existe uma preocupação em igualar os tipos de trabalhadores, independentemente de serem homens ou mulheres.

A Convenção n.º 111<sup>30</sup> da Organização Internacional do Trabalho – OIT, da qual o Brasil é signatário, dispõe sobre a igualdade de salários entre homens e mulheres; o art. 7.º<sup>31</sup>, incisos XXX, XXXI, e XXXII, da Constituição Federal de 1988 proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como no caso de a pessoa ser portadora de deficiência, e a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais.

O *caput* do art. 373-A, da CLT, trata sobre a existência de uma discriminação positiva em relação às mulheres, no sentido de que possam concorrer igualmente a uma vaga ou exercer os mesmos direitos e benefícios em relação aos homens, e o inciso XX do art. 7.º da Constituição Federal de 1988 determina a proteção do mercado de trabalho da mulher, inclusive mediante a concessão de incentivos específicos.

Outro ponto que merece destaque nas relações de trabalho é o racismo e o estereótipo que gera tanto o preconceito quanto a discriminação.

Assim nos ensina Adalberto Martins<sup>32</sup>:

Trata-se de princípio que proíbe diferença de critério de admissão, de exercício de funções e de salário por motivo de raça, estado civil, idade e sexo (art. 7º XXX da CF), bem como por motivo de deficiência física (art. 7º, XXXI); e o mesmo se diga, em relação às normas gerais, entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais (art. 7º, XXXII).

---

<sup>30</sup> OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção n.º 111*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>. Acesso em: 10 nov. 2022.

<sup>31</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

<sup>32</sup> MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme, SP: Ed. Mizuno, 2022, p. 78.

Tal princípio não é absoluto, podendo deixar de ser aplicado em situações específicas, por exemplo, na situação de empregado com deficiência que, pela própria condição, estaria naturalmente impedido de exercer algumas funções, como seria o caso de uma pessoa cega que, por razões óbvias, não poderia ser contratada para trabalhar como motorista de ônibus ou para exercer outra função que exija visão plena para tal desempenho.

### **1.9 Princípio da irredutibilidade do salário**

O salário do empregado possui proteção expressa na Constituição Federal<sup>33</sup>, conforme é possível observar no inciso VI do art. 7.º, mas não é totalmente à prova de reduções, visto que o mesmo inciso aponta como válida a diminuição do salário articulada por meio de uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho<sup>34</sup>.

Desse modo, o salário do empregado pode ser reduzido apenas por acordo ou convenção coletiva da categoria profissional, demandando, assim, uma negociação com a fundamental e obrigatória participação do sindicato representativo daquela categoria.

Dessa maneira, qualquer combinação direta entre a empresa e seu empregado ou grupo de empregados não terá nenhum valor em virtude da obrigatoriedade da realização de um acordo coletivo.

Vale destacar o que o art. 444 da CLT preconiza que “as relações de contratos de trabalho devem ser objetivo de livre estipulação dos envolvidos em tudo quanto não contrarie as normas de proteção ao trabalho”.

É óbvio que a diminuição salarial deve ser encarada como uma situação extraordinária e discutida com muita avaliação, sendo utilizada em ocasiões excepcionais que procurem, de fato, a conservação das vagas dos trabalhadores e a continuidade da atividade empresarial, como foi o caso ocorrido durante a pandemia

---

<sup>33</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

<sup>34</sup> MARTINS, Adalberto, 2022, op. Cit., p. 79.

decorrente da covid-19, em que houve a edição da Medida Provisória n.º 936/2020, que foi convertida na Lei n.º 14.020/2020<sup>35</sup>, trazendo a discussão à tona sobre a possibilidade de, por meio de acordo individual, efetivar a redução salarial.

O STF, na ADI n.º 6363<sup>36</sup>, ajuizada pelo partido Rede Sustentabilidade, decidiu, por maioria, manter a validade dos acordos individuais (entre empregados e empregadores) sobre redução salarial e suspensão de contrato de trabalho, independentemente de anuência sindical<sup>37</sup>.

### **1.10 Princípio da indisponibilidade/irredutibilidade dos direitos**

Tal princípio, também denominado irrenunciabilidade de direitos, exprime a inviabilidade do empregado dispor, por simples expressão de vontade, dos amparos e dos benefícios que a lei lhe garante, independentemente de o contrato ser tácito ou expresso.

A regra no Direito do Trabalho é a da irrenunciabilidade, uma vez que o trabalhador não pode, por exemplo, desistir de receber seu pagamento mensal, ainda que a empresa empregadora esteja passando por problemas financeiros, como também não poderá renunciar aos valores que lhe são devidos do FGTS, ao décimo terceiro, às férias anuais remuneradas, entre outros.

Logo, se o trabalhador assinar um documento renunciando a tais direitos, este seria ineficaz perante a Justiça do Trabalho e, em eventual processo, não possuirá validade legal, de modo que eventuais diferenças, comprovadamente não pagas, poderão ser cobradas perante o Poder Judiciário.

---

<sup>35</sup> BRASIL. *Lei 14.020, de 06 de julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n.ºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1.º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm#view](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm#view). Acesso em: 20 out. 2022.

<sup>36</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI n.º 6363*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 02 jan. 2023.

<sup>37</sup> Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2022.

Desse modo, denota-se que as normas do Direito do Trabalho protegem o empregado por ser a parte mais fraca na relação empregado x empregador, mas é necessário saber se o princípio da irredutibilidade é absoluto ou relativo, isto é, se eventualmente tal princípio pode, ou não, ser dispensado.

Carla Teresa M. Romar<sup>38</sup> ensina que o princípio da indisponibilidade possui o caráter imperativo das normas trabalhistas, a noção de ordem pública e a limitação à autonomia da vontade. A autora acrescenta:

No entanto, a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas foi mitigada pela Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, com a inserção no ordenamento jurídico (parágrafo único, art. 444, CLT) da figura do trabalhador diferenciado, assim considerado o portador de diploma de nível superior (suficiência técnica) e com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (suficiência econômica), a quem é permitida a livre estipulação em relação ao rol dos direitos previstos no art. 611-A da CLT.

Para tratar do tema, em 2015, o Supremo Tribunal Federal foi acionado em Recurso Extraordinário e, tendo sido provocado, reconheceu a validade de cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada.

Segue a transcrição da ementa do julgamento:

Julgado mérito do tema com repercussão geral  
RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415<sup>39</sup> SANTA CATARINA RELATOR:  
MIN. ROBERTO BARROSO  
Decisão: O Tribunal, apreciando o tema 152 da repercussão geral, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, conheceu do recurso extraordinário e a ele deu provimento, fixando-se a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. Impedida a Ministra Rosa Weber. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Dias Toffoli. Falaram, pelo Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A), presidiu o julgamento o Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 30.04.2015. (grifos nossos)

---

<sup>38</sup> ROMAR, Carla Teresa M. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. p. 29.

<sup>39</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional n.º 590415 - SC*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 22 out. 2022.

O ponto crucial da polêmica, trazido no julgado se deu, pois, o regulamento da empresa (Banco do Brasil S/A - sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A) proibia a extinção dos contratos de trabalho, apesar de forma bilateral.

No mesmo norte, é interessante ponderar que o TST já tinha entendimento consolidado sobre o tema desde 2002, quando da edição da Orientação Jurisprudencial n.º 270<sup>40</sup>.

OJ nº 270 da SDI-1, do TST, que entende que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

A diferença constante nas decisões proferidas pelo pretório Excelso, ora pela corte superior trabalhista, está no fato de que o STF definiu que, se o acordo coletivo de trabalho prevê expressamente uma hipótese de quitação sem restrições no plano de demissão voluntária, deve ser privilegiada a autonomia privada coletiva.

Ademais, o julgado ressalta que é facultativa a opção do trabalhador em aderir, ou não, por sua livre e espontânea vontade ao mencionado plano de demissão voluntária.

Ocorre que, mirando autorizar a dispensa, foi subscrito um acordo coletivo com os sindicatos representantes da categoria no qual se firmou ser possível renunciar o direito à estabilidade, em conjunto com a quitação total e geral do contrato de trabalho, e como contrapartida os empregados receberiam alguma indenização.

É notório que a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei n.º 13.467<sup>41</sup>, de 13 de julho de 2017, também relativizou, em parte, a indisponibilidade de alguns direitos trabalhistas, permitindo ajustamentos contratuais que anteriormente à Reforma eram inaceitáveis.

---

<sup>40</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial n.º 270 da SDI-1*. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias-h1/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/269511](https://www.tst.jus.br/noticias-h1/-/asset_publisher/89Dk/content/id/269511). Acesso em: 01 jan. 2023.

<sup>41</sup> BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

Entretanto, a CLT ainda conserva grande parte de seu caráter indisponível, e, nos termos de seu art. 9.º, devem ser “declarados nulos eventuais atos praticados, cujo objetivo seja distorcer, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nas normas trabalhistas”.

Maurício Godinho Delgado assevera que, “independentemente da presença (ou não) dos requisitos jurídico-formais, o ato de renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade *justralhista* imperativa (Arts. 9.º e 444, *caput*, da CLT)”<sup>42</sup>.

Vale destacar que tal princípio não é absoluto, haja vista a flexibilização trazida pela Lei n.º 13.467/2017<sup>43</sup> (Reforma Trabalhista). Assim, pode-se citar também as Súmulas n.ºs 51<sup>44</sup> e 276<sup>45</sup> do TST, que expressamente permitem a renúncia:

**SÚMULA Nº 51 - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT**

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

**SÚMULA Nº 276 - AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO**

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

---

<sup>42</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016, p. 221.

<sup>43</sup> BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>44</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 22 fev. 2023.

<sup>45</sup> *Ibid.*

### **1.11 Princípio da vedação ao retrocesso social – constitucionalismo**

O princípio da vedação do retrocesso social serve para garantir que os avanços, em termos de direitos sociais, não sejam suprimidos e o Estado deve agir de forma a não embarrear o progresso pátrio.

Para o amparo dos direitos fundamentais é necessário que se faça com apoio em um julgamento sistemático do direito constitucional brasileiro. Em outras palavras, a proteção dos direitos sociais deve ocorrer observando o direito adquirido e vedando medidas limitativas a tais direitos.

É necessário preservar o núcleo eficaz dos direitos fundamentais sociais e manter as conquistas já existentes, de modo a conservar a concretude da norma, já que o princípio da proibição do retrocesso social atribuí aos direitos fundamentais, especialmente aos direitos sociais, permanência nas conquistas constantes da Constituição Federal, sendo vedado ao Estado modificar por simples liberalidade ou para dispensa de efetivação dos direitos sociais.

A Constituição ou as normas infraconstitucionais não são imutáveis, e o equilíbrio sugerido não almeja sua imutabilidade senão a manutenção da segurança jurídica, de modo que, para a alteração de um direito já garantido, seja feita uma análise em processo alongado para beneficiar seus destinatários.

No Brasil, a segurança jurídica decorre das limitações às relações contratuais, mas é sempre bom ressaltar que a segurança jurídica também é uma medida a ser imposta em face de eventuais atos retrocessivos do Estado, evitando que se ignorem os direitos adquiridos.

A vedação ao retrocesso social trata de um princípio que está sendo aplicado em diversas áreas do Direito brasileiro, devendo ser observado especialmente nos direitos fundamentais.

Por outro lado, vale destacar outro aspecto, ou seja, o princípio da proibição do retrocesso social que pode conflitar com o princípio da reserva do possível, já que

o Estado brasileiro só pode oferecer o que não o prejudicará financeiramente, possibilitando que continue prestando serviços à população.

A denominada reserva do possível determina que os cofres públicos do Estado só podem oferecer o que for suportável, ou seja, deve ser evitada a criação de legislação que possa garantir direitos que o Estado não pode efetivar, levando ao acionamento judicial para que o governo libere tais recursos.

É sabido que nenhuma pessoa é obrigada a coisas impraticáveis, e com o Estado não deve ser diferente, sendo a ele vedado distribuir verbas, haja vista que, antes, deve pensar nos gastos já previstos no orçamento.

O Estado necessita admitir sua limitação orçamentária, de modo que o princípio da reserva do possível não seja simples contexto em defesa judicial, visando a não cumprir sua função e não aplicar o disposto em lei.

Leciona Flávio Martins<sup>46</sup> que:

A reserva do possível não é um princípio constitucional implícito, já que não se trata de um mandamento de otimização, assim, entendemos que a reserva do possível é uma situação fática que limita a aplicação e a eficácia dos direitos sociais.

Não pode nem deve a reserva do possível ser utilizada como pretexto para o descumprimento das normas, pois a proibição do retrocesso social não permite aceitar essa conduta do Estado brasileiro; e, em última instância, deve o Poder Judiciário adotar as medidas legais cabíveis, para que o implemento seja realizado de modo efetivo e eficaz, por óbvio tudo sem extrapolar ou afetar a autonomia das funções do Estado.

Flávio Martins<sup>47</sup> também aduz:

Dessa maneira, podemos elencar como critérios destinados a verificar a constitucionalidade da restrição operada pela “reserva do possível” por limitações jurídicas, os seguintes critérios: a) proibição do excesso e b) proibição da proteção insuficiente, a razoabilidade, a proteção do mínimo existencial dos direitos sociais.

---

<sup>46</sup> MARTINS, Flávio. *Direitos Sociais em Tempos de Crise Econômica*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 199.

<sup>47</sup> *Ibid.*, p. 229.

Referido princípio consiste em proteger os direitos sociais, já conquistados pelos trabalhadores especialmente, de forma a impedir que o legislador suprima ou restrinja os direitos alcançados.

## CAPÍTULO 2 – DIREITOS FUNDAMENTAIS E SUA EFICÁCIA

No art. 5.º da Constituição Federal, vê-se em seu *caput* quais direitos fundamentais se podem considerar como os mais importantes, a saber:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Os direitos fundamentais são direitos protetivos e existem para garantir ao ser humano o mínimo de recursos necessários para que alguém viva de maneira digna em sociedade, cuja administração compete ao Poder Público.

Gilmar Mendes e Paulo Gustavo afirmam que “não é impróprio afirmar que todas as pessoas são titulares de direitos fundamentais e que a qualidade de ser humano constitui condição suficiente para a titularidade de tantos desses direitos”<sup>48</sup>.

Na concepção de Canotilho<sup>49</sup>, “formalmente, direitos fundamentais são aqueles que, reconhecidos na Constituição ou em tratados internacionais, atribuem ao indivíduo ou a grupos de indivíduos uma garantia subjetiva ou pessoal”.

Para Robert Alexy<sup>50</sup>:

Os direitos fundamentais são, por um lado, elementos essenciais do ordenamento jurídico nacional respectivo. Por outro, porém, eles remetem além do sistema nacional. Nesse exceder do nacional deixam distinguir-se dois aspectos: um substancial e um sistemático. Os direitos fundamentais rompem, por razões substanciais, o quadro nacional, porque eles, se querem poder satisfazer as exigências a serem postas a eles, devem abarcar os direitos do homem. Os direitos do homem têm, porém, independentemente de sua motivação, validade universal.

Trata-se dos principais direitos e garantias fundamentais, de acordo com o que prescreve o princípio da dignidade da pessoa humana.

---

<sup>48</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. Ed. IDP, 2017, p. 141.

<sup>49</sup> CANOTILHO, José Joaquim, G.; LEITE, José Rubens Morato. *Direito constitucional ambiental brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

<sup>50</sup> ALEXY, Robert; HECK, Luís Alberto (Org.). *Constitucionalismo Discursivo*. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2011. p. 55.

Os direitos e garantias fundamentais, bem como as normas de proteção, servem para a proteção do cidadão contra a ação ou omissão do poder público, obrigando o Estado a garantir tais direitos, ainda que de forma mínima, de modo que o ser humano viva em sociedade dignamente.

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco afirmam:

O fato de os direitos fundamentais estarem previstos na Constituição torna-os parâmetros de organização e de limitação dos poderes constituídos. A constitucionalização dos direitos fundamentais impede que sejam considerados meras autolimitações dos poderes constituídos, passíveis de serem alteradas ou suprimidas ao talante destes<sup>51</sup>.

Tais normas que estipulam e definem os direitos e garantias fundamentais, que os brasileiros e a coletividade desfrutam de forma contínua, estão previstas de forma expressa do art. 5.º ao 17º da Constituição Federal.

Os direitos e garantias fundamentais estão separados na atual Constituição Federal<sup>52</sup> por assuntos específicos, quais sejam: direitos individuais e coletivos (artigo 5.º da CF), direitos sociais (do artigo 6.º ao artigo 11), direitos de nacionalidade (artigos 12 e 13) e direitos políticos (do artigo 14 ao 17), todos da CF/88<sup>53</sup>.

Essa característica da constitucionalização dos direitos fundamentais traz como consequência relevante o fato de que as normas que os abrigam se impõem a todos os poderes constituídos, inclusive ao poder reformador da própria Constituição.

Nesse sentido, Flávio Martins<sup>54</sup> assim assevera:

Entendemos que, como os direitos fundamentais são postos em nossa Constituição como princípios, e não regras, devem ser considerados como mandamentos de otimização, ou seja, devem ser cumpridos no grau máximo de sua efetividade.

---

<sup>51</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, op. cit., 2017, p. 145.

<sup>52</sup> Ibid.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 347.

## 2.1 Vinculação do Poder Legislativo

No âmbito do Poder Legislativo, não somente a atividade de legislar deve observar o sistema de direitos fundamentais, como também devem ser criadas normas para regulamentar cujos direitos fundamentais exijam a concretude por norma regulamentadora.

Não pode haver dúvidas de que o poder de legislar deve observar os direitos fundamentais, valendo destacar que o art. 60<sup>55</sup>, § 4.º, da CF/88 veda emendas tendentes a abolir direitos e garantias fundamentais.

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais. (gn)

## 2.2 Vinculação do Poder Executivo

A administração pública em geral e os particulares em colaboração com o poder público certamente estão vinculados a observar e respeitar os ditames constitucionais, no sentido de que os direitos fundamentais sejam preservados.

A não observação, pela administração pública, das normas de direitos fundamentais, torna nulos todos os atos praticados, sendo vedada a aplicação da discricionariedade em desrespeito aos direitos fundamentais.

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco<sup>56</sup> afirmam que “há consenso no sentido de que, em determinados casos limites, o agente público pode deixar de cumprir a Lei, por entendê-la inconstitucional, principalmente se o direito fundamental está sendo agredido, colocando em risco a vida ou a saúde de alguém”.

---

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. Ed. IDP, 2017, p. 149.

A administração não pode ter uma obediência cega a todas as leis, pois está vinculada aos direitos fundamentais consagrados na Constituição.

### **2.3 Vinculação do Poder Judiciário**

É sabido que ao Poder Judiciário é cabível a clássica tarefa de rechaçar qualquer lesão ou ameaça a direitos por quem quer que seja; logo, a defesa dos direitos fundamentais é da essência de sua função.

No caso dos tribunais, também devem observar e impor aos juízos monocráticos os preceitos de direitos fundamentais, não só no curso do processo, mas também em suas decisões, independentemente de a matéria a tratar ser de direito público ou privado, estando os juízes vinculados aos preceitos de direitos fundamentais.

### **2.4 Conceitos e diferenças entre direitos humanos e direitos fundamentais**

O conceito de direitos humanos, segundo a UNICEF, assim se estabelece:

Os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Os direitos humanos regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles<sup>57</sup>.

Os direitos e garantias fundamentais são o conjunto de direitos que garantem a dignidade da pessoa humana, estão consagrados pela Constituição Federal de 1988 de maneira explícita e implícita.

Vale considerar, independentemente de permanecerem relacionados, os direitos fundamentais que destoam dos direitos humanos. Os direitos fundamentais possuem fundamento na Constituição, já os direitos humanos possuem fundamento no direito internacional, razão pela qual sua distinção é importante.

---

<sup>57</sup> UNICEF. *O que são direitos humanos?* Os direitos humanos pertencem a todos e todas e a cada um de nós igualmente. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/o-que-sao-direitos-humanos#:~:text=Os%20direitos%20humanos%20s%C3%A3o%20normas,tem%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%20eles>. Acesso em: 12 out. 2022.

Leone Pereira ressalta<sup>58</sup>:

Diante da pluralidade de conceitos, verifica-se que os direitos fundamentais podem ser concebidos como atributos ligados aos valores da dignidade humana, liberdade e igualdade. Esses valores têm o reconhecimento no ordenamento jurídico-positivo.

Em síntese, é possível afirmar que os direitos fundamentais são direitos humanos positivados. Nesse mesmo sentido, ensina Flávio Martins<sup>59</sup>:

Direitos humanos são os direitos previstos em tratados e outros documentos internacionais, ainda que não incorporados ao ordenamento jurídico de um país. Por sua vez, direitos fundamentais são aqueles direitos, normalmente direcionados à pessoa humana, que foram incorporados ao ordenamento jurídico de um país.

## 2.5 Evolução dos direitos fundamentais no Direito brasileiro

No Brasil, ocorreu a evolução dos direitos fundamentais com o movimento constitucionalista europeu, no fim do século XVIII. As constituições brasileiras sempre traziam, em seus textos, de alguma forma, o reconhecimento dos direitos fundamentais.

Começando pela Constituição do Império de 1824<sup>60</sup>, observa-se que seu texto trouxe os direitos fundamentais sob a nomenclatura de Garantia dos Direitos Civis e Políticos dos Cidadãos Brasileiros.

A Constituição de 1934<sup>61</sup> implantou o Estado Social brasileiro e assegurou vários direitos, entre os quais a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, adicionando caráter fundamental aos direitos sociais, e inovou na consagração dos direitos fundamentais.

---

<sup>58</sup> PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 09.

<sup>59</sup> MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 308.

<sup>60</sup> BRASIL. [Constituição (1824)]. *Constituição Política do Império do Brasil*. Promulgada em 25 de março de 1824.

<sup>61</sup> BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Promulgada em 16 de julho de 1934.

Infelizmente, em 1937, o totalitarismo suprimiu os direitos do homem, da mesma forma como ocorreu nas Constituições de 1967<sup>62</sup> e 1969, e a doutrina esclarece que, nas cartas de 1967 e 1969, ocorreu uma verdadeira diminuição de tais direitos.

A Constituição de 1946<sup>63</sup> reforçou os direitos fundamentais, e consta, nos capítulos referentes à nacionalidade e à cidadania e dos Direitos e Garantias Individuais, a proibição da pena de morte ou de prisão perpétua. Surgiram ainda o *habeas corpus*, o mandado de segurança e a ação popular, além da observância da legalidade e da irretroatividade da lei.

A Constituição de 1988<sup>64</sup>, reconhecida como Constituição Cidadã, promoveu verdadeira reestruturação do Estado brasileiro e de seus direitos fundamentais.

A própria amplitude do catálogo dos direitos fundamentais, já que houve um aumento expressivo e sem precedentes do número de direitos protegidos, é outra característica preponderantemente positiva digna de referência<sup>65</sup>.

Desse modo, Flávio Martins<sup>66</sup> elucida que: “os direitos sociais fundamentais não se resumem àqueles previstos expressamente no texto constitucional. Não obstante, há certa dúvida na doutrina se todos os direitos previstos na Constituição são efetivamente fundamentais”.

## 2.6 Eficácia dos direitos fundamentais

Por eficácia vertical entende-se como a aplicação dos direitos fundamentais se estabeleceu nas relações entre o Estado e o Particular; por outro lado, a eficácia

---

<sup>62</sup> BRASIL. [Constituição (1967)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 24 de janeiro de 1967.

<sup>63</sup> BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Promulgada em 18 de setembro de 1946.

<sup>64</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

<sup>65</sup> CANOTILHO, José Joaquim, G.; LEITE, José Rubens Morato. *Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 186 (Série IDP).

<sup>66</sup> MARTINS, Flávio. *Direitos Sociais em Tempos de Crise Econômica*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 155.

horizontal é a aplicação dos direitos fundamentais às relações que ocorrem entre os particulares, porque não se discute a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre o particular e o Poder Público<sup>67</sup>.

No que se refere à eficácia vertical, trata-se da intensidade da vinculação do poder público aos direitos fundamentais, de forma que os Poderes da República devem ter os direitos fundamentais como baliza e referencial.

Nessa esteira, Flávio Martins<sup>68</sup> adverte:

Os direitos fundamentais surgiram e foram aplicados verticalmente, seja quando o texto constitucional impunha ao Estado uma obrigação de não fazer (de não interferir na esfera da individualidade das pessoas), seja quando impunha uma obrigação de fazer (como nos direitos sociais, por intermédio dos quais o Estado tem o dever de garantir moradia, educação etc.). Trata-se da eficácia vertical dos direitos fundamentais.

O Poder Legislativo está vinculado também em sentido negativo, ou seja, está proibido de editar atos legislativos antagônicos às normas de direitos fundamentais; já no sentido positivo, tem o dever de adequar suas normas de acordo com os parâmetros fornecidos pelas normas de direitos fundamentais; até mesmo sua inércia em face de uma imposição contida nas normas de direitos fundamentais pode ensejar a declaração de inconstitucionalidade por omissão.

O Poder Executivo e os órgãos da administração pública devem velar pela execução das leis que sejam conformes aos direitos fundamentais, ou seja, aplicando-as e interpretando-as em conformidade com os direitos fundamentais, não sendo observados tais postulados, é possível pleitear, administrativa e judicialmente, a invalidação de tais atos administrativos.

No mesmo norte, pode e deve a administração pública recusar-se a aplicar normas manifestamente inconstitucionais, mesmo recorrendo ao Poder Judiciário para sua invalidação, se observado que tais normas são inconstitucionais e ferem os direitos fundamentais.

---

<sup>67</sup> LENZA, Pedro. *Esquematizado - Direito Constitucional*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 1150.

<sup>68</sup> MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 357.

Quanto ao Poder Judiciário, todos os seus órgãos devem observar sua vinculação aos direitos fundamentais, principalmente ao exercer o controle de constitucionalidade dos atos dos demais órgãos do Poder Público, porque os atos judiciais que atentam contra os direitos fundamentais podem e devem passar por controle jurisdicional.

Ao considerar que a relação entre os particulares é, ao menos, de acordo com a teoria, de igualdade jurídica, quando os direitos fundamentais são aplicados nas relações entre os particulares, diz-se que os direitos fundamentais, nesses casos, têm uma eficácia horizontal ou privada, ou jurídico-privada.

A eficácia horizontal é uma constatação de que o abuso e a violência não advêm somente do Poder Público senão do setor privado. Assim, faz-se necessária a incidência dos direitos fundamentais também nas relações particulares.

Sabe-se que, em tese, os particulares se encontram em pé de igualdade jurídica, mas a Constituição distingue determinadas situações na sociedade, que podem ocasionar distorções no modo como ocorre a aplicação dos direitos fundamentais, como acontece nas relações trabalhistas e consumeristas.

Assim esclarece Flávio Martins<sup>69</sup>:

No Brasil, é pacífica a aceitação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Todavia, um alerta inicial deve ser feito: a eficácia horizontal deve ser aplicada com cautela, sob pena de ferir a autonomia da vontade, princípio que rege as relações privadas. Não há como aplicar às relações entre particulares os direitos fundamentais na mesma amplitude que nas relações que envolvem o Estado. É diferente, pois, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações públicas e privadas.

Podem ser isolados três modelos de eficácia horizontal, descritos a seguir.

## **2.7 Teoria da Ineficácia Horizontal**

Aqui se nega a possibilidade de produção de efeitos dos direitos fundamentais nas relações entre particulares (é a teoria menos conceituada). Seu fundamento está

---

<sup>69</sup> MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 357.

na Constituição dos EUA de 1787<sup>70</sup>, cuja doutrina parte do pressuposto de que os direitos fundamentais protegem os indivíduos em face do Estado. Sendo assim, não devem ser aplicados nas relações entre particulares.

## **2.8 Teoria da Eficácia Horizontal Indireta**

Essa teoria reconhece um direito geral de liberdade, traz a possibilidade de, nas relações privadas, serem afastados os direitos fundamentais, sob pena de comprometer a liberdade contratual, possibilitando a relativização dos direitos fundamentais nas relações contratuais em favor da autonomia privada.

## **2.9 Teoria da Eficácia Horizontal Direta**

Nesse caso, há incidência dos direitos fundamentais mais ampla e estendida; então, ocorrerá a incidência dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, independentemente de qualquer intermediação legal.

Aqui é necessário estabelecer parâmetros específicos para sua aplicação nas relações particulares, para evitar o subjetivismo judicial, o casuísmo e a insegurança jurídica.

Os efeitos inerentes aos direitos fundamentais tornam desnecessárias maiores interpretações para sua aplicação nas relações entre particulares. Porém, a teoria admite a diferença na forma e na amplitude de aplicação dos direitos fundamentais em relação ao poder público e aos particulares.

## **2.10 A Constituição de 1988 e os direitos fundamentais**

Na Constituição Federal de 1988, o ser humano sobrepõe-se ao Estado. As garantias e os direitos fundamentais do cidadão surgem logo nos primeiros artigos<sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup>EUA. [Constituição (1787)]. *Constituição dos Estados Unidos da América*. Promulgada em 17 de setembro de 1787.

<sup>71</sup> MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 307.

No primeiro artigo, já ficam estabelecidos o princípio da cidadania, da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais dos cidadãos estão expressamente delineados no texto constitucional.

Ainda foram resguardados pela Constituição de 1988 os direitos fundamentais, considerando o Brasil com completo ordenamento jurídico em relação aos direitos humanos.

As garantias fundamentais estão expostas na Carta Constitucional e asseguram direitos aos cidadãos, tais como o direito à vida, ao trabalho, à educação e à liberdade de opinião e expressão.

Os direitos fundamentais garantem a democracia no Brasil, ao permitirem que ideias de igualdade, liberdade, reconhecimento e Justiça ganhem materialidade.

## **2.11 Reflexos da aplicação dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho**

A Constituição Federal é norma superior às demais, devendo todas as outras leis infraconstitucionais, e mesmo as Emendas à Constituição, estar de acordo com seu texto, no que diz respeito aos direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1.º, considerou tanto os valores sociais do trabalho um dos fundamentos da República, cujo art. 170 trata dos princípios da ordem econômica, quanto o “primado do trabalho” à base da ordem social no art. 193, assim como considerou o direito ao trabalho um direito social<sup>72</sup>.

O Direito do Trabalho é influenciado e afetado diretamente pelos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal que, em seu art. 7.º, prevê os chamados direitos e garantias fundamentais sociais, os quais tratam basicamente dos direitos basilares dos trabalhadores.

---

<sup>72</sup> MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 505.

Com base nos preceitos legais da Constituição Federal, em especial nos artigos referentes aos direitos fundamentais, o sistema legal trabalhista foi ajustado parcialmente, uma vez que boa parte de suas normas já refletia o texto adotado pela nova Constituição. Vale destacar que os ajustes ocorreram tendo em vista que a atual Constituição Federal foi promulgada em 1988 e a CLT em 1943.

Logo, com as inovações trazidas pela Constituição Federal de 1988, os direitos fundamentais, em específico o art. 7.º, trouxeram uma baliza fundamental, qual seja: as garantias mínimas para os empregados e a limitação à vontade dos patrões.

A título de exemplo, temos o art. 7.º, VII, CF<sup>73</sup>, que prevê como garantia o recebimento de um salário mínimo, sendo este o menor valor de remuneração no Brasil.

Ademais, podem-se citar, como exemplos, a irredutibilidade salarial e os direitos fundamentais sociais, ambos influenciados diretamente no Direito do Trabalho, avalizando o mínimo dos direitos para o empregado e ressaltando que tais direitos são indisponíveis e necessitam obrigatoriamente ser acatados pelo patrão.

---

<sup>73</sup> VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

## **CAPÍTULO 3 – RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

A relação de trabalho é a expressão genérica que se refere a toda modalidade de contratação para prestar serviços, seja de um empregado nos moldes da CLT, seja de um trabalhador que não possui vínculo empregatício, como o eventual ou autônomo.

É decorrente da existência de uma relação jurídica composta por duas ou mais pessoas, cujo objeto determina a execução de uma atividade laborativa – autônoma ou subordinada, gratuita ou onerosa, eventual ou habitual.

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é o vínculo empregatício previsto nos arts. 2.º e 3.º da CLT ou contrato de trabalho. No primeiro caso, não há uma dependência de salário, e o trabalhador tem livre-arbítrio para desempenhar suas funções, de acordo com o que foi contratado; e, no segundo, o trabalhador deve prestar serviço contratado como pessoa física de forma pessoal, subordinada, onerosa e não eventual ao empregador.

Para o reconhecimento da relação de emprego, devem estar presentes, de forma simultânea, todos os requisitos acima, os quais não são analisados de forma isolada, ou seja, todos devem estar presentes, conforme os requisitos previstos, nos termos dos arts. 2.º e 3.º da CLT.

### **3.1 Relação de trabalho**

Relação de trabalho possui caráter genérico e refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas em um trabalho humano. A expressão engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, avulso e temporário.

A relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é espécie, ou seja, a relação de emprego sempre será uma relação de trabalho; porém, nem toda relação de trabalho será uma relação de emprego.

Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>74</sup>: “Relação de trabalho diz respeito, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho [...]”.

E continua o referido autor:

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador.

Há de se ressaltar que, nesse caso, não há vínculo empregatício com base na relação de trabalho, art. 2.º e 3.º da CLT<sup>75</sup>. Não obstante, comumente há muita confusão para distinguir relação de trabalho e relação de emprego.

Já Leone Pereira<sup>76</sup> ensina: “A expressão “relação de trabalho” é muito mais abrangente, pois compreende todas as formas de prestação de serviço por uma pessoa física em favor de outra pessoa física ou jurídica”.

### 3.2 Relação de emprego

Carla Teresa M. Romar assim define a Relação de emprego<sup>77</sup>:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexos entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.

Relação de trabalho é gênero, da qual relação de emprego é espécie, ficando estabelecida uma atividade com todos os direitos e deveres previstos na CLT, e os requisitos para o reconhecimento da relação de emprego estão delineados nos arts. 2.º e 3.º da CLT, quais sejam:

---

<sup>74</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 93.

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 15.

<sup>77</sup> ROMAR, Carla Teresa M. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. p. 55.

**Trabalho realizado por pessoa física:** A caracterização da relação de emprego só ocorrerá se o trabalhador for pessoa física, ou pessoa natural nos termos do art. 2.º do Código Civil Brasileiro<sup>78</sup>, e o trabalho desenvolvido por pessoa jurídica não caracteriza relação de emprego, salvo se reconhecida fraude nos termos do art. 9.º da CLT.

**Pessoalidade:** Pelo requisito da pessoalidade, o empregado deve realizar suas funções pessoalmente, não sendo permitido se fazer substituir por outra pessoa.

Leciona Carla Teresa M. Romar<sup>79</sup>:

A relação de emprego é, pois, uma relação *intuitu personae*, sendo tal característica derivada do fato de que neste tipo de relação jurídica o que se contrata não é o serviço como resultado, mas, sim, o serviço prestado pessoalmente por alguém.

O empregado obriga-se a prestar pessoalmente os serviços contratados, não podendo, por sua iniciativa, fazer-se substituir por terceiros.

**Subordinação:** Pelo requisito subordinação, há hierarquia entre o empregador e o empregado, ou seja, um manda e o outro deve obedecer, cumprindo as ordens recebidas.

Leciona Carla Teresa M. Romar que<sup>80</sup>,

pela concepção jurídica da dependência do empregado em relação ao empregador, segundo a qual a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor-lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar). A natureza da subordinação é, portanto, jurídica.

**Serviço não eventual:** Em regra, a prestação do serviço pelo empregado é realizada de forma periódica, e o trabalhador deve ser indicado para realizar as atividades da empresa de forma rotineira, e não de maneira aleatória.

---

<sup>78</sup> Art. 2º “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”. BRASIL. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil.

<sup>79</sup> ROMAR, Carla Teresa M. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. p. 55

<sup>80</sup> *Ibid.*, p. 57.

Leciona Carla Teresa M. Romar<sup>81</sup>:

O trabalho prestado como decorrência da relação de emprego não é esporádico, não é eventual, não ocorre de vez em quando, mas exige do trabalhador um comprometimento de execução contínua de atividades com as quais o empregador pode certamente contar.

**Onerosidade:** O salário a ser pago ao empregado é um dos requisitos e significa que a relação de emprego envolve retribuição, que é o salário, independentemente do valor pago a título de salário, mesmo assim o trabalhador estará ligado à empresa.

Carlos Henrique Bezerra afirma<sup>82</sup>:

O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário<sup>228</sup>, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho. Uma advertência: o fato de o salário não ser pago não desfigura a relação de emprego, pois pode caracterizar mora salarial do empregador.

### 3.3 Natureza Jurídica da relação de emprego

São duas as teorias sobre a natureza da relação jurídica entre empregado e empregador: a do contratualismo e a do anticontratualismo.

Observa-se que há outras teorias igualmente conceituadas, contudo, para o objetivo deste trabalho, limitou-se a tratar das acima citadas.

A teoria denominada contratualista, como o próprio nome já indica, leva em conta que a relação entre empregado e empregador é estabelecida ante um contrato.

O seu embasamento reside no seguinte fundamento: a vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico.

---

<sup>81</sup> ROMAR, Carla Teresa M. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. p. 55.

<sup>82</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 95.

Adalberto Martins leciona que o contrato de trabalho tem natureza jurídica contratual, ainda que seja de adesão e os arts. 444 e 468 da CLT realçam a natureza contratual da relação de emprego.<sup>83</sup>

O contrato de trabalho não tem forma especial, salvo nos casos expressamente previstos em lei, ele pode ser expresso, escrito ou verbal, ou mesmo tácito, e neste caso, mesmo sendo tácito, ele possui natureza contratual, haja vista que pressupõe tenha sido consentido.<sup>84</sup>

A teoria contratualista clássica é marcada por explicar que o contrato de trabalho possui base no Direito Civil, ou seja, a força de trabalho do empregado é locada pelo capital do empregador; ou ainda a *compra e venda*, já que o empregado é considerado o vendedor do próprio trabalho por um valor a ser pago pelo empregado.

Francisco Ferreira, J. Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante<sup>85</sup> ensinam:

A relação de trabalho é uma manifestação de vontade do trabalhador, contudo a autonomia é manifesta no sentido de que o empregado tem a liberdade de consentir na constituição do vínculo empregatício e não na liberdade de atuar na formação do conteúdo do contrato.

Já a teoria anticontratualista define que o empregador é uma instituição cuja situação é estatutária e não contratual e as condições de trabalho comprovam uma subordinação do empregado pelo empregador, podendo ser inclusive um acordo verbal entre ambos.

Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>86</sup> assevera que, para os defensores da teoria anticontratualista, o que conecta empregado e empregador não é o contrato, porque

---

<sup>83</sup> MARTINS, Adalberto. Manual didático de direito do trabalho. 7. ed. Leme, SP: Ed. Mizuno, 2022, p. 109.

<sup>84</sup> Ibid., p. 110

<sup>85</sup> FERREIRA NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. Grupo GEN, 2018. p. 241.

<sup>86</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 89.

o empregado se fixa no contexto empresarial, o que independe de sua vontade, tendo em vista a natureza de ordem pública das normas que governam a relação entre ambos.

Para Francisco Ferreira, J. Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante<sup>87</sup>, os defensores das teorias anticontratalistas preferem a substituição da expressão contrato de trabalho por relação de trabalho, adotando os termos inserção, engajamento ou ocupação do trabalhador na empresa.

Na relação de trabalho, o ponto de destaque está na assertiva de que a relação jurídica empregatícia é uma situação jurídica objetiva. Vale dizer, o simples fato da prestação de serviços (relação fática) é mais do que suficiente para se ter uma relação jurídica empregatícia, gerando, assim, direitos e obrigações na órbita jurídica do empregado e do empregador. Não se indaga a respeito de um ato de vontade. O empregador está inserido no universo da empresa.

A CLT adotou a teoria contratualista, como bem ilustra o art. 468, que veda a alteração unilateral das condições de trabalho, assim se posicionam Amauri Mascaro, Alice Monteiro de Barros, Mauricio Godinho Delgado, Martins Catharino e outros.<sup>88</sup>

### 3.4 Parassubordinação

O conceito de parassubordinação surgiu na Itália, não sendo aceito no Brasil, pois é entendido como uma forma de precarização do trabalho.

Sobre o trabalho parassubordinado, Otávio Pinto e Silva esclarece<sup>89</sup>:

São relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

A subordinação jurídica é o critério tradicional que demonstra a dependência funcional do contratado às ordens do contratante e a seu poder diretivo e disciplinar,

---

<sup>87</sup> FERREIRA NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. Grupo GEN, 2018. p. 241.

<sup>88</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense 2017. P. 246

<sup>89</sup> SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação na Relações de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2004. p. 102.

pondo em lados opostos o trabalho subordinado, de que trata o Direito do Trabalho, e o trabalho autônomo.

As transformações atuais no mundo moderno acabaram por aumentar ainda mais a distância entre subordinação e autonomia, tendo surgido um modelo intermediário denominado parassubordinação, em que o trabalhador não se submete às ordens do patrão, mas presta-lhe serviços de forma contínua, sendo por ele coordenado.

O trabalho denominado parassubordinado ou coordenado, no sentido de “ordenar juntos” e no intuito de atingir o objetivo comum, foi desenvolvido visando a atender a uma nova realidade que passou a estar presente no Direito do Trabalho<sup>90</sup>. É uma forma intermediária entre trabalho subordinado e trabalho autônomo destinado, sobretudo, aos trabalhadores intelectuais.

Na parassubordinação, o trabalhador não é subordinado. Na realidade, acaba prestando uma colaboração sob coordenação e de forma continuada ao empregador, pois está em condição de inferioridade e não possui liberdade negocial, de contratos civis ou mercantis.

Amauri Mascaro Nascimento salienta:

A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua<sup>91</sup>.

Por essa razão, o labor parassubordinado ocorre de forma paralela ao trabalho autônomo e ao trabalho subordinado e oferece um redirecionamento do Direito do trabalho.

O trabalho parassubordinado, como já dito, estabelece uma modalidade de prestação de serviços intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado e, de

---

<sup>90</sup> Ibid., p. 106.

<sup>91</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico trabalhista*. São Paulo: Ed. LTr, 2013. p. 322.

fato, contém elementos de tais espécies de trabalho. Suas características são a continuidade, a coordenação e o caráter predominantemente pessoais da prestação.

O trabalhador parassubordinado, tal como o autônomo, não está obrigado a esperar ordens, por isso fica à disposição do contratante. Embora ele esteja sujeito à orientação geral para a realização dos serviços, orientação que deve ser dada pelo contratante, não está sujeito ao poder diretivo nem ao poder disciplinar.

Lecionam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante<sup>92</sup>:

Para muitos doutrinadores, a parassubordinação reflete uma modalidade de precarização das relações de trabalho, visto que, apesar da dependência econômica, como os trabalhos são executados de forma autônoma, fica à margem da proteção inerente à relação de emprego.

O TST, em julgado de lavra do ministro Maurício Godinho Delgado, adotou o entendimento de que a parassubordinação é forma de precarização do trabalho:

CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, caput, da CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, *caput* e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), **o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade**. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na

---

<sup>92</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, edição, 2018, p. 299.

hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para os Reclamados era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, restabelecer a sentença, que reconheceu o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR — 838-88.2016.5.09.0459, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 05/06/2019, 3.<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2019)<sup>93</sup>. (grifamos)

Carlos Henrique Bezerra Leite afirma<sup>94</sup>:

De lege lata, porém, o ordenamento jurídico brasileiro não regula o trabalho parassubordinado. Analogicamente, poder-se-ia cogitar da pessoa física que presta serviços autônomos com personalidade, de forma não eventual e mediante remuneração, mas há dependência econômica sua, em relação ao tomador do seu serviço, ou seja, alguma forma de subordinação, tal como se dá, por exemplo, com o freelancer.

### 3.5 Trabalho informal

Atualmente o desemprego é o acontecimento que mais demonstra as mudanças no mercado de trabalho moderno, visto que se estão alterando formas de inclusão dos trabalhadores, contratos de trabalho e direitos sociais, e, como consequência do elevado número de desempregados, surgiu o mercado informal, já que o trabalhador necessita auferir alguma renda para sustentar sua família.

Em verdade, trata-se de trabalhador que perdeu seu emprego e, como única opção, encontrou, no trabalho informal, uma forma de sobrevivência, uma vez que acabou por perder sua ocupação formal.

Esclarece Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>95</sup>:

O Brasil, não fugindo à regra geral, sofreu transformações decorrentes do mercado de trabalho pós-guerra, tanto no nível de desemprego quanto no desequilíbrio da economia, propiciando, assim, o aparecimento do mercado informal de trabalho que, não raro, é constituído pela força de trabalho dita excedente, corolário da pequena oferta de empregos.

<sup>93</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. *RR — 838-88.2016.5.09.0459*, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 05/06/2019, 3.<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2019). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1332517684/inteiro-teor-1332517711>. Acesso em: 01 jan. 2023.

<sup>94</sup> LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022, p. 97.

<sup>95</sup> *Ibid.*, p. 187.

O trabalho informal ocorre quando se realizam atividades laborais sem nenhum vínculo empregatício ou nenhum registro formal ou legal. Em regra, são desenvolvidas atividades autônomas por sua própria conta e risco.

No Brasil, nos últimos anos, ocorreu uma elevação de atividades informais, visto que inicialmente aparentam possuir mais vantagens, como o aumento da renda imediata, pelo fato de possuir autonomia, e, em princípio, demonstra poucas desvantagens.

O trabalho informal ocorreu em especial nos grandes centros populacionais das grandes cidades, principalmente pelo elevado aumento do desemprego.

Com a migração populacional do campo para os grandes centros, houve um inexorável aumento da população nas cidades, acelerando o aumento urbano e não ocorrendo, na mesma medida, o aumento das vagas de emprego, e, por via de consequência, o número de pessoas que passaram a realizar trabalhos informais para o sustento da família aumentou em demasia.

O êxodo escolar também é uma das causas do aumento da informalidade, pois os trabalhadores sem formação escolar não conseguem colocação no mercado de trabalho e acabam optando pela informalidade, porque precisam trabalhar e levar o sustento para seus lares.

O trabalho formal é o caminho ideal, pois possui proteção estatal e não pode deixar de existir; não obstante, vem perdendo espaço para a informalidade. Portanto, a sociedade deve encontrar novos caminhos a serem percorridos, novos desafios devem ser afrontados, para ser afastado esse modo desenfreado de exploração humana, em face da exigência de trabalho precário e informal que agrava, cada vez mais, a pobreza.

## **CAPÍTULO 4 – A PEJOTIZAÇÃO E A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS**

A partir deste capítulo será inaugurado o principal cerne desta dissertação, em que serão estudadas as diversas situações que foram ou podem ser alvo de discussão nos tribunais e na doutrina.

Abordar-se-ão os temas relacionados à pejotização, legal ou ilegal, o reconhecimento do vínculo de emprego, a Reforma Trabalhista e a precarização do contrato de trabalho.

### **4.1. Panorama geral da situação**

Como já visto em momento oportuno, a regra do art. 3.º da CLT traz o parâmetro para o reconhecimento do vínculo de emprego, ou seja, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, estando presentes tais requisitos, não restam dúvidas da existência de uma típica relação de emprego.

Não obstante o referido art. 3.º da CLT não ter sido alterado pela Reforma Trabalhista, é flagrante que as alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467/17 abriram espaço para permitir que as empresas contratassem trabalhadores autônomos, ou seja, sem o reconhecimento do vínculo de emprego, conforme se extrai do art. 442-B da CLT, em um verdadeiro incentivo à pejotização.

Leone Pereira da Silva<sup>96</sup> conceitua pejotização como a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para a prestação de serviço intelectual.

Uma tendência crescente no mercado de trabalho tem sido a contratação na forma de pejotização, que como é sabido, é conhecida no âmbito jurídico como uma prática para dissimular a correta relação de emprego e, conseqüentemente, alcançar a redução de custos por parte dos empregadores.

---

<sup>96</sup> PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 29.

A pejetização é conhecida na seara trabalhista como uma prática para mascarar uma verdadeira relação de emprego e, por consequência, a redução de custos operacionais, já que o contrato de trabalho que deveria ser firmado entre o empregado e o empregador se transforma em contrato de prestação de serviços por intermédio de uma pessoa jurídica constituída pelo empregado, contrariando a legislação trabalhista.

Rita Tourinho explica<sup>97</sup>:

A utilização de “empregados pessoas jurídicas” é prática adotada no Brasil muito antes da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17 (LGL\2017\5978)), muitas vezes visando mascarar relações de empregos com redução dos custos da empresa contratante. Tal fenômeno é denominado de “pejetização”, caracterizado pela contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando mascarar vínculo de emprego. Assim o empregador realiza o pagamento mediante a emissão de notas fiscais pelo trabalhador, apesar da fraudulenta prestação de serviços revelar-se uma típica relação de emprego.

A prestação de serviço em si passa a ser sob o formato de uma relação empresarial, ou seja, apresenta-se, no primeiro momento, como um negócio jurídico entre duas empresas.

Não havendo entre as empresas, em princípio, nenhuma obrigação de natureza trabalhista, tendo em vista que os requisitos clássicos para se configurar uma relação de emprego previstos na CLT<sup>98</sup> em seus arts. 2.º e 3.º, *a priori* não se encontram presentes, a saber: trabalho realizado por pessoa física de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada.

Ensina Ronaldo Lima dos Santos<sup>99</sup> que a contratação irregular de trabalhadores por intermédio da constituição de pessoa jurídica não se confunde com a terceirização. No processo de pejetização, o empregado encontra-se subordinado ao empregador, prestando serviços com todos os requisitos da relação de emprego.

---

<sup>97</sup> TOURINHO, Rita. A “pejetização” como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde. *Revista de Direito Administrativo, Infraestrutura, Regulação e Compliance*, São Paulo: Ed. RT, ano 5, n. 18, p. 71-96, jul./set. 2021.

<sup>98</sup> BRASIL. CLT. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

<sup>99</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Morfologia da fraude nas relações de trabalho*. Estudos Aprofundados MPT. Salvador: Editora JusPodivm, 2013, p. 790.

E continua o referido autor discorrendo que, embora o trabalhador detenha conhecimentos técnicos, o *know-how* do desenvolvimento das atividades é determinado pelo empregador, que detém todo o controle da prestação de serviços; a pessoa jurídica criada geralmente presta serviços exclusivos para o mesmo empregador, com a geração de uma dependência econômica, uma vez que todos os ganhos têm natureza salarial, conquanto o empregado seja obrigado à emissão de notas fiscais; a pessoa jurídica não possui a assunção dos riscos econômicos, pois estes estão concentrados na entidade empregadora, a qual atua verdadeiramente no mercado.

Não obstante, em uma análise mais apurada da situação no caso concreto, e aplicando-se os princípios do Direito do trabalho e as regras do ônus da prova, pode ser que a referida situação jurídica não se sustente.

Tal situação acontece quando o contrato de trabalho que precisaria ser firmado com a pessoa física, ou seja, com o trabalhador, se transforma de maneira ilegal, contrariando as normas trabalhistas, e se modifica em um simples contrato de prestação de serviços, por intermédio de uma pessoa jurídica criada especificamente para esse fim.

Com efeito, a busca de máxima produtividade e maior lucro pelos empregadores fez surgir o fenômeno que hoje se denomina pejetização. Hoje em dia, pode ser considerada uma modalidade dolosa de fraudar as normas jurídicas do Direito do trabalho.

José Francisco Siqueira Neto e Patrícia Tuma Martins Bertolin<sup>100</sup> ensinam que, de fato, a pejetização é uma forma de se livrar dos pesados encargos que oneram a folha de pagamento e a produção de modo geral.

Versa essencialmente na contratação de empregados, mas a contratação ocorre mediante contrato de prestação de serviços, por intermédio de uma pessoa

---

<sup>100</sup> FRANCISCO Neto, José Francisco S.; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946*. Grupo GEN, 2015. p. 157. v. 1.

jurídica, regularmente criada e constituída apenas para a prestação do serviço particular.

Em regra, a contratação ocorre no intuito de burlar uma verdadeira relação de emprego, quando o empregador contratante deixa de assumir os custos e encargos trabalhistas decorrentes de uma verdadeira relação empregatícia do empregado contratado.

Afirma Leone Pereira<sup>101</sup>:

A doutrina e a jurisprudência trabalhistas majoritárias entendem que o fenômeno da “pejotização” consubstancia uma fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária, devendo haver a desconsideração da pessoa jurídica e a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com o tomador, com fulcro no princípio da primazia da realidade, resultando no adimplemento de todos os haveres trabalhistas do período de prestação dos serviços, bem como os respectivos reflexos previdenciários e tributários.

A falta de contratação direta do empregado nos moldes da CLT isenta o empregador contratante das responsabilidades por tais despesas, todas decorrentes da relação empregatícia.

Já o empregado que se submete a aceitar tal situação de pejotização acaba por ser prejudicado em vários aspectos, como ausência de limitação da carga horária e do descanso semanal remunerado, constante no art. 67 da CLT, entre outros direitos.

Observa-se que as pessoas jurídicas contratadas em pejotização da mão de obra geralmente são abertas por empregados ou ex-empregados da própria empresa contratante, sem contar os eventuais aspirantes à prestação de serviço para referida empregadora.

Para serem contratados de forma efetiva, os empregados têm seus contratos obrigatoriamente ligados à abertura de uma pessoa jurídica e, só assim, poderão tornar-se prestadores de serviço. Ao prestarem serviço ao contratante, bloquearão a

---

<sup>101</sup> PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 7.

construção de uma relação de emprego devidamente amparada e formalizada nos moldes do que determinam a CLT e a legislação trabalhista.

A suposta autonomia atribuída aos pejetizados, em especial aos prestadores de serviços intelectuais, é insuficiente para que se tolere a renúncia às normas legais trabalhistas, correndo o risco de ser reconhecida a fraude de maneira formal.

Na Lei n.º 11.196/2005<sup>102</sup>, é estabelecido, no art. 129, um regime fiscal e previdenciário da pessoa jurídica (PJ), mas não para pessoa física (PF), a prestadores de serviços intelectuais, inclusive de natureza científica, artística ou cultural, seja em caráter personalíssimo ou não.

Com fundamento em referida norma, as pessoas físicas que já prestam serviços intelectuais (exemplo médicos e dentistas) passaram a constituir pessoas jurídicas para recebimento do fruto de seu trabalho, visando à redução da carga tributária.

Em razão da redução tributária, foi proposta pela Confederação Nacional da Comunicação Social a Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º 66, visando ao reconhecimento da validade do art. 129 da Lei n.º 11.196/2005<sup>103</sup>.

---

<sup>102</sup> BRASIL. *Lei n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005*. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; altera o Decreto-Lei n.º 288, de 28 de fevereiro de 1967, o Decreto n.º 70.235, de 6 de março de 1972, o Decreto-Lei n.º 2.287, de 23 de julho de 1986, as Leis n.ºs 4.502, de 30 de novembro de 1964, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.245, de 18 de outubro de 1991, 8.387, de 30 de dezembro de 1991, 8.666, de 21 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, 9.249, de 26 de dezembro de 1995, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.311, de 24 de outubro de 1996, 9.317, de 5 de dezembro de 1996, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 9.718, de 27 de novembro de 1998, 10.336, de 19 de dezembro de 2001, 10.438, de 26 de abril de 2002, 10.485, de 3 de julho de 2002, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.833, de 29 de dezembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.925, de 23 de julho de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 11.051, de 29 de dezembro de 2004, 11.053, de 29 de dezembro de 2004, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 11.128, de 28 de junho de 2005, e a Medida Provisória n.º 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; revoga a Lei n.º 8.661, de 2 de junho de 1993, e dispositivos das Leis n.ºs 8.668, de 25 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, e da Medida Provisória n.º 2.158-35, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>103</sup> Ibid.

No presente tema especificamente aos serviços de natureza científica, artística ou cultural, o art. 129 da Lei n.º 11.196/2005 permitiu a prestação de serviço por pessoas jurídicas, em caráter personalíssimo ou não, para fins fiscais e previdenciários. Assim, criou-se legalmente a possibilidade de pejetização, desde que tais serviços fossem de natureza científica, artística ou cultural<sup>104</sup>.

Em decisão de 21/12/2020, publicada em 30/3/2021, referente à Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º 66, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente a demanda e declarou constitucional o art. 129 da Lei n.º 11.196/2005<sup>105</sup>. Por maioria de votos, foi decidido pela constitucionalidade do dispositivo, tendo sido vencidos os ministros Marco Aurélio e Rosa Weber.

Apesar do reconhecimento pela Suprema Corte da possibilidade de a prestação de serviço ocorrer por pessoa jurídica, a Justiça do Trabalho poderá ser acionada para, em um caso concreto, verificar a possibilidade de fraude na relação de emprego.

A chamada pejetização é, sem dúvida, um ardil que visa a fraudar a relação empregatícia verdadeira, pretendendo reduzir os custos com os pagamentos de verbas trabalhistas devidas ao empregado, reduzindo despesas e majorando os lucros, em detrimento dos trabalhadores que devem ser considerados a parte hipossuficiente da relação.

Fabiano Caxito<sup>106</sup> afirma que:

O trabalhador é devolvido ao mercado em situação trabalhista precária e, por isso, está disposto a atuar em “diversas condições de trabalho”, como a pejetização (trabalhar no regime de pessoa jurídica e não sob a CLT), a informalidade ou “por conta própria”.

Na pejetização, os empregados, ao passarem para a condição de empresários, desempenhando atividades específicas ao empregador, acabam por

---

<sup>104</sup> PINTO, Alexandre Evaristo Pinto. *Carf analisa tributação da pejetização pela contribuição previdenciária*, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-abr-03/direto-carf-carf-analisa-fenomeno-pejetizacao-tributacao>. Acesso em: 11 jun. 2023.

<sup>105</sup> Ibid.

<sup>106</sup> CAXITO, Fabiano. *Do Desemprego à Relocação*. Editora Alta Books, 2020. p. 17.

deixar de recolher os tributos devidos, em especial as contribuições devidas ao INSS, uma vez que tais recolhimentos não são devidos quando da contratação de pessoas jurídicas.

O fenômeno da pejetização, que é examinado neste trabalho, vai além da terceirização clássica do trabalho. Aqui se discutem as situações em que o trabalho continua a ser desempenhado nos moldes dos arts. 2.º e 3.º da CLT, ou seja, em caráter individual, por um trabalhador, mas que não ocorre por meio de um tradicional contrato de emprego, na forma da legislação laboral.

No lugar do contrato de trabalho devidamente registrado em CTPS, e estando presentes todos os requisitos do vínculo de empregos previstos nos arts. 2.º e 3.º da CLT, o trabalhador deve abrir uma empresa individual (obter um CNPJ, daí o nome pejetização) e, por intermédio dela, realizar contrato para prestar serviços junto a um tomador.

Cabe ressaltar que não é em todo contrato de trabalho prestado por pessoa jurídica que está presente a fraude trabalhista, mas, se observada a presença dos requisitos do vínculo empregatício, caberá ao Poder Judiciário anular o contrato de prestação de serviço com fundamento no art. 9.º da CLT e reconhecer a existência do vínculo empregatício.

A discussão em torno do assunto pejetização na Justiça do Trabalho surge agora com grande inquietação para a advocacia trabalhista, tendo em vista as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal.

É preciso um olhar atento sobre a pejetização, para impedir que ocorra uma manobra que vise, cada vez mais, a burlar os direitos previstos na legislação trabalhista.

Não é admissível o uso frequente de criação de pessoas jurídicas de fachada por empregados ou ex-empregados, visando a esconder a verdadeira relação de emprego, especialmente em algumas áreas em que, em regra, têm prevalecido apenas o empregado contratado via pejetização, a título de exemplo, os médicos e outras atividades técnicas e intelectuais.

Vale destacar que tais profissões até podem ter aparência de possuírem capacidade de resistência quanto a esse tipo de contratação, que, em regra, é preestabelecida pelo empregador/contratante dos serviços, mas, na verdade, essa aparente capacidade não se sustenta perante o poder do capital dos contratantes.

É de conhecimento público e notório que há uma espantosa diferença nos custos na contratação do empregado nos moldes da CLT em comparação ao contrato de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica.

Por outro lado, o trabalhador pejetizado também possui vantagem tributária, ao ser tributado como pessoa jurídica, haja vista que o imposto de renda da pessoa física é cobrado com base em alíquotas progressivas, conforme preconizado no § 1.º do art. 145 da Constituição Federal, e pode chegar até 27,5%.

A alíquota do imposto de renda pessoa jurídica é de 15% sobre o lucro real, presumido ou arbitrado apurado pelas pessoas jurídicas em geral, seja comercial, seja civil o seu objeto<sup>107</sup>.

Assim, essa prática de substituir a forma de contratação – a pejetização – pode ser percebida como um processo em que pessoas físicas se transformam em pessoas jurídicas e, em muitos casos, em microempresas individuais (MEI) ou são obrigadas até a criar alguma empresa de responsabilidade limitada para burlar a legislação laboral.

Se, por um lado, o empregado com carteira assinada pode chegar a ter retido na fonte a tributação de Imposto de Renda de até 27,5% do seu salário, ele faz jus ao recebimento de benefícios legais e normativos, tais como FGTS (8% mensal + multa rescisória de 40%), férias remuneradas com o terço constitucional, 13.º salário, aviso prévio, horas extras, salário-família, vale-alimentação, vale-transporte, seguro-desemprego, plano de saúde.

---

<sup>107</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/tributos/IRPJ>. Acesso em: 11 jun. 2023.

Os impactos do crescimento da pejetização e da formalização para a arrecadação da Previdência Social também são enormes, principalmente pela queda na arrecadação, o que será mais bem tratado em tópico próprio.

De outra banda, não existem, na pejetização, os benefícios legais previstos na CLT e legislação laboral, sendo certo também que não há imposto de renda a ser retido na fonte, ficando a critério do contratado a decisão sobre sua declaração e recolhimento ou não.

Da mesma forma, para a administração da empresa, o aporte patronal a ser recolhido ao INSS é elevado, quando o trabalhador está vinculado à legislação trabalhista, enquanto na pejetização esse percentual é bem reduzido.

Ao emitir a nota fiscal, o prestador de serviço também pode optar pelo pagamento ao INSS, para adquirir direito aos benefícios da Previdência Social – tema que será tratado em tópico específico.

Não são raros os casos em que profissionais liberais são obrigados a optar ou são compelidos a assentir à sistemática da pejetização que, tal como foi dito acima, aparenta ser mais atrativa, já que o salário líquido é maior, se comparado ao salário que o mesmo empregado receberia se contratado pelo regime da CLT, principalmente pela ausência de desconto de imposto de renda da fonte.

Quanto à forma de contratação, impõe-se observar que não se trata propriamente de opção do trabalhador ou do empregador, pois o art. 9.º da CLT é cristalino, ao estabelecer que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de fraudar os preceitos consolidados.

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. “PEJOTIZAÇÃO”. Para caracterização do vínculo empregatício mister a presença, em conjunto, dos cinco elementos fático-jurídicos, nos termos dos artigos 2º e 3º, ambos da CLT. Uma vez admitida a prestação de serviços, ainda que sob rotulação jurídica diversa, cabe à reclamada o ônus de demonstrar os fatos modificativos e/ou impeditivos da relação empregatícia. Não comprovadas as alegações por esta, é patente a ilicitude da contratação da demandante por meio de pessoa jurídica, tratando-se, pois, de caso de 'pejetização'. Incólume, pois, o reconhecimento do vínculo empregatício com a ré, como deferido na decisão recorrida” (TRT-2

10007950320205020003 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1.<sup>a</sup> Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 23/06/2021)<sup>108</sup>.

No mesmo sentido, a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei n.º 13.467/2017<sup>109</sup>, ao acrescentar o art. 611-B da CLT, em seu inciso I, vedou a possibilidade, ainda que por via da negociação coletiva, de transacionar “normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social”.

Sobre o tema, assim se manifestou Jorge Luiz Souto Maior<sup>110</sup>:

O julgamento praticamente legitimou as fraudes trabalhistas operadas pela “pejotização”, que é a transformação artificial do trabalhador em pessoa jurídica, como se fosse uma opção das partes elegerem ou não o Direito do Trabalho para reger a sua respectiva relação de trabalho. A decisão, ainda, contraria preceitos fundamentais, fincados na base de formação dos direitos sociais, sobre a não distinção entre os diversos tipos de trabalho, como prescreve, inclusive, o parágrafo único do art. 3º da CLT (não modificado nem mesmo pela Lei n. 13.467/17), nos seguintes termos: “Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O contrato de trabalho é contrato-realidade, neste sentido, na hipótese de confusão entre o que está escrito e o que ocorre no mundo dos fatos, deve prevalecer o último. A contratação de trabalhador na qualidade de “autônomo” não pode prevalecer na presença dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício, a teor dos artigos 2.º e 3.º da CLT, conforme determinação expressa do art. 9.º da CLT.

---

<sup>108</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "PEJOTIZAÇÃO"*. TRT-2 10007950320205020003 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1.<sup>a</sup> Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 23/06/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=v%C3%ADnculo+empregat%C3%ADcio+formalizado>. Acesso em: 01 jan. 2023.

<sup>109</sup> BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>110</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luis. *Blog*. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog>. Acesso em: 10 jan. 2023.

Nesse sentido:

VÍNCULO DE EMPREGO. ART. 3º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. O caso retrata de forma clara o fenômeno hodiernamente denominado de “pejotização”, neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furta ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial, a um típico contrato de trabalho. Tal comportamento, por objetivar desvirtuar, impedir ou fraudar as normas trabalhistas é nulo, nos termos do artigo 9º, da CLT, importando no reconhecimento do vínculo de emprego” (TRT-2 10007956120155020202 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4.ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/05/2021)<sup>111</sup>.

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PESSOA JURÍDICA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A comprovação da existência de fraude na criação de empresa a fim de que o trabalhador possa exercer função imprescindível à consecução da atividade-fim do empreendimento empresarial da contratante, por meio da conhecida “pejotização”, importa em declaração da nulidade do contrato civil fraudulento, com conseqüente reconhecimento do liame empregatícios entre as partes, a teor do que dispõem os artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Apelo a que se nega provimento. (TRT-15 - RO 0010634-85.2016.5.15.0120, 9ª Câmara, Relator: Gerson Lacerda Pistori, Data Publicação: 26/10/2018)<sup>112</sup>.

Assim, a jurisprudência do TST<sup>113</sup> assevera:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DESPESAS COM A CONSTITUIÇÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. ATO ILÍCITO. CONDENAÇÃO LIMITADA AOS GASTOS COMPROVADOS NOS AUTOS. A Segunda Turma desta Corte adotou a tese de que as reclamadas, ao exigirem que a reclamante constituísse pessoa jurídica para lhes prestar serviços, embora presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, praticaram ato ilícito, devendo, pois, indenizar a trabalhadora pelas despesas relativas aos gastos com a empresa. Assim, conheceu do recurso de revista interposto pela reclamante, por violação do artigo 187 do Código Civil, e deu-lhe provimento para “determinar o retorno dos autos ao

<sup>111</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *VÍNCULO DE EMPREGO. ART. 3.º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO*. TRT-2 10007956120155020202 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4.ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/05/2021. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 09 jan. 2023.

<sup>112</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PESSOA JURÍDICA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO*. TRT-15 - RO 0010634-85.2016.5.15.0120, 9.ª Câmara, Relator: Gerson Lacerda Pistori, Data Publicação: 26/10/2018. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 09 jan. 2023.

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DESPESAS COM A CONSTITUIÇÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. ATO ILÍCITO. CONDENAÇÃO LIMITADA AOS GASTOS COMPROVADOS NOS AUTOS*. RR-1044-05.2010.5.24.0004, 2.ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/04/2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 10 fev. 2023.

Tribunal Regional do Trabalho de origem para que examine o recurso ordinário da reclamante à luz da existência ou não de comprovação nos autos dos valores gastos, a título de danos materiais, com a abertura, manutenção e encerramento da empresa, à luz das regras de distribuição do ônus da prova a esse respeito. Sobrestada a análise dos demais temas do recurso de revista". O Tribunal a quo registrou a existência de documentos nos autos que demonstravam gastos tidos pela reclamante, advindos da constituição da pessoa jurídica, quais sejam: registro de alteração contratual em cartório; anuidades do sindicato e associação, tributos federais e execuções fiscais. Também destacou que havia despesas não comprovadas (honorários do contador e abertura da empresa). Assim, condenam-se as reclamadas ao pagamento de indenização pelas despesas decorrentes da empresa constituída pela reclamante, nos termos das provas registradas no acórdão regional. Despesas não comprovadas não são passíveis de ser indenizadas. Recurso de revista provido, em parte. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO Ante o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1, aplica-se a citada penalidade, ainda que exista controvérsia acerca de parcelas controvertidas e da própria existência da relação de emprego, conforme o teor do § 8º do artigo 477 da CLT. Com efeito, nos precisos termos desse preceito de lei, apenas quando o trabalhador der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, não será devida a multa. Recurso de revista conhecido e provido. MULTA. INOBSERVÂNCIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS SECURITÁRIOS, QUE ESTABELECE A AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO DIA DO SECURITÁRIO. ÔNUS DA PROVA. A reclamante pretende receber a multa decorrente do desrespeito pelos reclamados de cláusula convencional da categoria profissional dos securitários, que previa a concessão de descanso aos trabalhadores no dia do securitário. O Regional adotou o entendimento de que cabia à reclamante comprovar que trabalhou no dia do securitário, ônus que lhe competia, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC, para demonstrar que os reclamados desrespeitaram a norma coletiva. No caso, foi reconhecido o vínculo de emprego da reclamante (vendedora de seguros, planos de previdência privada e consórcios) com a primeira reclamada Bradesco Vida e Previdência S.A. e a responsabilidade solidária dos outros reclamados: Banco Bradesco S.A. e Bradesco Administradora de Consórcios Ltda., conforme decisão proferida pelo Tribunal a quo. O Regional consignou, com base na prova dos autos, que a reclamante trabalhava no interior da agência do Banco Bradesco S.A., e que o gerente do banco "fiscalizava o comparecimento ao trabalho dos corretores e comunicava à superintendência caso houvesse faltas". Assim, se o banco, por meio do gerente, fiscalizava o comparecimento dos corretores de seguro à agência bancária, não há como afastar sua aptidão para a produção da prova (comunicação à superintendência de que a reclamante não prestou serviços no dia do securitário). Além disso, como havia controle de jornada, consoante registrado no acórdão regional, tinham os reclamados meios para demonstrar que a reclamante não trabalhou nesse dia. Nesse contexto, ao contrário da tese adotada pelo Regional, cabia aos reclamados o ônus de comprovar que a reclamante não trabalhou no dia do securitário, nos termos do artigo 333, inciso II, do CPC. Desse modo, não afastada a prestação de serviços pela reclamante no dia do securitário, os reclamados devem pagar a multa pelo descumprimento de cláusula convencional. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1044-05.2010.5.24.0004, 2.ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/04/2016).

Logo, se essa prática fosse tornada válida, muitos empregadores, ao oposto de assumirem as despesas decorrentes do sistema de contratação da CLT, passariam

a fazer opção apenas pela pejetização, visando, conseqüentemente, à redução dos custos operacionais e trabalhistas e dos encargos tributários.

Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal conheceu e apreciou a Reclamação Constitucional n.º 53899<sup>114</sup>, e, em decisão monocrática, proferida pelo ministro Dias Toffoli, foi considerado válido o contrato de associação firmado entre uma advogada e um escritório de advocacia.

Na prática, foram suspensos os efeitos, ainda que a título provisório, das decisões de primeira e segunda instâncias da Justiça do Trabalho que reconheçam o vínculo de emprego entre as partes.

Em sua decisão, o relator ministro Dias Toffoli, para justificar a concessão da medida liminar, afirmou que “a discussão permeia a verificação da regularidade da contratação de pessoa jurídica formada por profissional liberal para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, o que demonstra a plausibilidade na tese de desrespeito à autoridade do Supremo Tribunal Federal pela autoridade reclamada”. Segue a parte final do acórdão:

RCL 53899 / MG<sup>115</sup>

Pelo exposto, nos termos do art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno desta Suprema Corte, julgo procedente a presente reclamação para cassar o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, do Processo nº 0011408-44.2017.5.03.0014, devendo proceder à nova análise à luz dos precedentes do STF de observância obrigatória acima indicados.

Presente a angularização da relação processual, fixo os honorários de sucumbência em 10% (dez por cento) sobre o valor da causa (art. 85, § 2º, do CPC), cuja execução deverá ser realizada no juízo de origem.

Publique-se. Int.

Brasília, 17 de dezembro de 2022.

Ministro DIAS TOFFOLI - Relator

---

<sup>114</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional n.º 53.899*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1735402938/inteiro-teor-1735403006>. Acesso em: 02 jan. 2023.

<sup>115</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional n.º 53.899*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1735402938/inteiro-teor-1735403006>. Acesso em: 02 jan. 2023.

Referida decisão seguiu a mesma *ratio decidendi* de outra Reclamação Constitucional de n.º 47.843<sup>116</sup>, já transitada em julgado, visto já ter ocorrido o julgamento do Recurso de Agravo Regimental, que concluiu pela licitude da terceirização, por meio da pejetização, no caso de pessoa jurídica formada por médicos prestadores de serviços terceirizados a um hospital.

Na ocasião do julgamento, ficaram vencidas as ministras Carmen Lúcia e Rosa Weber, tendo prevalecido o voto do ministro relator Alexandre de Moraes, que foi acompanhado pelos ministros Luís Roberto Barroso e Dias Toffoli.

Esse é o entendimento que vem sendo aplicado no âmbito da 1.ª Turma do Supremo Tribunal Federal, a saber:

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<sup>117</sup>. (DJe de 22/2/2022).

No mesmo sentido:

RCL 59836 / DF 6 MATÉRIA: RCLS 58.104-AGR E 57.391-AGR, REL. MIN. ALEXANDRE DE MORAES; E RCL 56.982-AGR, REL.ª. MIN.ª. CÁRMEN LÚCIA. 18. DIANTE DO EXPOSTO, COM BASE NO ART. 161, PARÁGRAFO ÚNICO, DO RI/STF, JULGO PROCEDENTE O PEDIDO, PARA CASSAR A DECISÃO RECLAMADA (AUTOS Nº 0001311-52.2016.5.14.0001) E DETERMINAR QUE OUTRA SEJA PROFERIDA, EM OBSERVÂNCIA À JURISPRUDÊNCIA VINCULANTE DESTA CORTE. 19. COMUNIQUE-SE

<sup>116</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Ag. Reg. na *Reclamação*: RCL 47843 – BA – Inteiro Teor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1487235092/inteiro-teor-1487235128>. Acesso em: 01 jan. 2023.

<sup>117</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 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. (DJe de 22/2/2022). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/853407276/inteiro-teor-85340728>. Acesso em: 02 jan. 2023.

À AUTORIDADE RECLAMADA, REMETENDO-LHE CÓPIA DA PRESENTE DECISÃO, PARA QUE JUNTE AOS AUTOS DO PROCESSO DE ORIGEM E PARA QUE DÊ CIÊNCIA À PARTE BENEFICIÁRIA DO ATO RECLAMADO ACERCA DO TRÂMITE DA PRESENTE RECLAMAÇÃO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. PUBLIQUE-SE. BRASÍLIA, 24 DE MAIO DE 2023. MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO RELATOR<sup>118</sup>.

RCL 58177 / SP A decisão reclamada, portanto, ao considerar ilícita a contratação de advogado associado fundado tão somente pela modificação da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT, desconsidera as conclusões do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324, da ADC 48, da ADI 3.961, da ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral. Neste sentido: Rcl 53.899, rel. Min. DIAS TOFFOLI, j. 17/12/2022; Rcl 54.712, rel. Min. DIAS TOFFOLI, j. 16/12/2022. Diante do exposto, com fundamento no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido para cassar a decisão reclamada por ofensa ao Tema 725-RG (RE 958.252, rel. Min. LUIZ FUX) e à ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), julgando improcedente a ação trabalhista Processo 1001034- 06.2020.5.02.0068, da 68ª Vara do Trabalho de São Paulo. Comunique-se o juízo reclamado. Publique-se. Brasília, 17 de março de 2023. Ministro ALEXANDRE DE MORAES Relator<sup>119</sup>.

RCL 59795 / MG

DIANTE DO EXPOSTO, COM BASE NO ART. 161, PARÁGRAFO ÚNICO, DO REGIMENTO INTERNO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, JULGO PROCEDENTE O PEDIDO DE FORMA SEJAM CASSADOS OS ATOS PROFERIDOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO (PROCESSO 0010140.79.2022.5.03.0110) E DETERMINO A REMESSA DOS AUTOS À JUSTIÇA COMUM. NOS TERMOS DO ART. 52, PARÁGRAFO ÚNICO, DO REGIMENTO INTERNO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, DISPENSO A REMESSA DOS AUTOS À PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA. PUBLIQUE-SE. BRASÍLIA, 19 DE MAIO DE 2023. MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES RELATOR<sup>120</sup>.

Apesar disso, a tese fixada pelo STF, no julgamento da ADPF n.º 324, em que se pautaram as Reclamações Constitucionais acima citadas, caminhou no sentido de que “a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador”, todavia o seu exercício abusivo poderia ensejar tal violação.

A ADPF n.º 324<sup>121</sup> fixou a seguinte tese: “Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade”.

<sup>118</sup> Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL59836.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2023.

<sup>119</sup> Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15356678697&ext=.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2023.

<sup>120</sup> Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp> sob o código 8C1D-61A6-4243-BCE9 e senha 1796-B6A8-CFAD-101B.

<sup>121</sup> BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. *ADPF n.º 324/STF*. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/20039>. Acesso em: 20 fev. 2023.

No mesmo sentido, o TST assim elucidou:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. DECISÃO PROFÉRIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). O Plenário do Supremo Tribunal Federal, no dia 30/8/2018, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324 e o Recurso Extraordinário (RE) n.º 958.252, com repercussão geral reconhecida, decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, ou seja, na atividade-meio e na atividade-fim das empresas. A tese de repercussão geral aprovada no RE n.º 958.252 (Rel. Min. Luiz Fux), com efeito vinculante para todo o Poder Judiciário, assim restou redigida: “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” destacamos. Do mesmo modo, no julgamento da ADPF n.º 324, o eminente Relator, Min. Roberto Barroso, ao proceder a leitura da ementa de seu voto, assim se manifestou: “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 tomadora do serviço: I) zelar pelo cumprimento de todas as normas trabalhistas, de seguridade social e de proteção à saúde e segurança do trabalho incidentes na relação entre a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado; II) assumir a responsabilidade subsidiária pelo descumprimento de obrigações trabalhistas e pela indenização por acidente de trabalho, bem como a responsabilidade previdenciária, nos termos do art. 31 da Lei 8.212/1993” grifamos. Assim ficou assentado na certidão de julgamento: “Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio” (g.n). Prevaleceu, em breve síntese, como fundamento o entendimento no sentido de que os postulados da livre concorrência (art. 170, IV) e da livre-iniciativa (art. 170), expressamente assentados na Constituição Federal de 1.988, asseguram às empresas liberdade em busca de melhores resultados e maior competitividade. Quanto à possível modulação dos efeitos da decisão exarada, resultou firmado, conforme decisão de julgamento da ADPF n.º 324 (Rel. Min. Roberto Barroso), que: “(...) o Relator prestou esclarecimentos no sentido de que a decisão deste julgamento não afeta os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018”. Nesse contexto, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendente de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324. Assim, não há mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita (ou seja, terceirização de atividade essencial, fim ou finalística), ou, ainda, para a aplicação dos direitos previstos em legislação específica ou em normas coletivas da categoria profissional dos empregados da empresa contratante, porque o e. STF, consoante exposto, firmou entendimento de que toda terceirização é sempre lícita, inclusive, repita-se, registrando a impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício do empregado da prestadora de serviços com o tomador. Recurso de revista conhecido e provido. (grifos acrescidos). (RR - 12212-74.2016.5.03.0134, 5.ª Turma, Relator: Ministro Breno Medeiros, Julgamento em 03/10/2018, DEJT 05/10/2018)<sup>122</sup>.

<sup>122</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM.*

De igual sorte foi a tese firmada no Tema n.º 725<sup>123</sup>, da sistemática da Repercussão Geral do STF, conquanto tenha reputada ser “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”.

É de notar que a Suprema Corte está partindo para o reconhecimento da licitude das terceirizações, observadas as diretrizes da Lei n.º 6.019/74<sup>124</sup>, com as alterações trazidas pela Lei n.º 13.429/2017<sup>125</sup>, que disciplina o assunto, e não a prática ilegal da pejetização. Ademais, não se deve confundir com a típica e regular terceirização de prestação de serviços, cuja fraude, uma vez evidenciada, atrai o reconhecimento do vínculo empregatício, se presentes, no caso, os requisitos contidos nos arts. 2.º e 3.º da CLT.

A terceirização de serviços, referendada pelo E. STF na ADPF n.º 324<sup>126</sup> e no RE n.º 958.252 (Tema 725), não é sinônimo de intermediação de mão de obra, que apenas é permitida por lei na modalidade de contrato temporário.

A pejetização significa, na prática, que o trabalhador/empregado seja, ao mesmo tempo, a empresa contratante (PJ) e o prestador de serviços. Facilmente o conceito da própria terceirização cai por terra, afinal, a terceirização pressupõe na essência uma especialidade na execução daquele serviço contratado, em autêntica

---

*LICITUDE. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725)RR - 12212-74.2016.5.03.0134, 5.ª Turma, Relator: Ministro Breno Medeiros, Julgamento em 03/10/2018, DEJT 05/10/2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1823842479/inteiro-teor-1823842480>. Acesso em: 01 jan. 2023.*

<sup>123</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.* Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 22 out. 2022.

<sup>124</sup> BRASIL. *Lei n.º 6.079, de 03 de janeiro de 1974.* Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>125</sup> BRASIL. *Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017.* Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>126</sup> BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. *ADPF n.º 324/STF. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade.* Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/20039>. Acesso em: 20 fev. 2023.

triangulação de atividades entre a empresa contratante, a contratada e o empregado prestador de serviço.

Logo, não é possível equiparar a pejetização com a regular terceirização, e a prestação de serviços na pejetização não pode ser chancelada do ponto de vista da lei, porque a presença no caso concreto dos requisitos legais da relação de emprego afasta a adoção da terceirização. Ademais, deve prevalecer o princípio da primazia da realidade, de modo que atrai a aplicação do art. 9.º da CLT<sup>127</sup>.

É sempre importante lembrar que o contrato de prestação de serviços, via pejetização ou mesmo via terceirização, por onde se pretende afastar o vínculo de emprego, exige um olhar crítico levando em conta os princípios que regem o contrato de trabalho, em especial o princípio do não retrocesso social, o princípio da primazia da realidade e o princípio da indisponibilidade/irredutibilidade dos direitos trabalhistas, sendo necessários critérios para a verificar se a “forma” de contratação por pejetização não é apenas uma camuflagem da realidade de um típico liame empregatício.

Na realidade, o entendimento do STF está superando o art. 9.º da CLT, ao não reconhecer a possibilidade de fraude, quando há contratação por meio da pejetização, não considerando o princípio da primazia da realidade, cabendo ressaltar que não foram revogados os arts. 3.º e 442 da CLT.

Nesse sentido, ensina Rita Tourinho<sup>128</sup>:

Especificamente na situação de “pejetização”, deve-se também mencionar o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que pode ser deduzido do art. 112 do Código Civil, segundo o qual o operador jurídico, no caso de confronto entre o que ocorre na prática e o que consta dos documentos correlacionados, deve preferir aquilo que sucede no terreno dos fatos.

Rodrigo Carelli assim se manifesta:

Muito além de confundir institutos como terceirização, trabalho autônomo e outros contratos de natureza civis, colocando tudo no mesmo balaio, e também por trazer uma sequência de precedentes que não dialogam entre

---

<sup>127</sup> BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho.

<sup>128</sup> TOURINHO, Rita. A “pejetização” como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde. *Revista de Direito Administrativo, Infraestrutura, Regulação e Compliance*, São Paulo: Ed. RT, ano 5, n. 18, p. 71-96, jul./set. 2021.

si, e confundir instrumento de trabalho com meios de produção, a decisão se divorcia absolutamente dos princípios do direito do trabalho, o que faz todo o edifício simplesmente cair por terra por falta de sustentação<sup>129</sup>.

As decisões do STF retiram da Justiça do Trabalho a possibilidade de dizer o que pode, ou não, configurar relação de emprego e acaba por limitar sua competência material nas lides que tratam de casos envolvendo pejetização. Trata-se, na verdade, da precarização do trabalho com a chancela da Suprema Corte.

Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>130</sup> ensina:

De nossa parte, como já ressaltamos, pensamos que a terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos princípios constitucionais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc.

Esse, porém, não é o entendimento do STF, como vimos acima, a respeito desse tema de fundamental importância para o futuro do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores brasileiros.

## 4.2 Reconhecimento do vínculo de emprego

Conforme já afirmado em momento pretérito, relação de trabalho é gênero, da qual relação de emprego é espécie. Ao contrário da relação de trabalho, na relação de emprego, fica estabelecida uma atividade em tempo integral, com todos os direitos e deveres previstos na CLT, e os requisitos para o reconhecimento da relação de emprego são cumulativos e estão delineados nos arts. 2.º e 3.º da CLT. Em outras palavras, há a prestação de serviços por pessoa física a outra pessoa física ou jurídica de forma pessoal, subordinada, não eventual e onerosa.

O denominado princípio da primazia da realidade determina que, em uma relação de emprego, o que verdadeiramente implica o reconhecimento são os fatos que acontecem, mesmo que haja algum documento que formalmente aponte o contrário. Assim, por tal princípio, prevalece a realidade dos fatos sobre o que esteja eventualmente formalizado no contrato ou em qualquer outro documento.

---

<sup>129</sup> Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-13/rodrigo-carelli-nota-zero-alexandre-direito-trabalho>.

<sup>130</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 191.

Em outras palavras, o princípio da primazia da realidade é capaz de permitir a confrontação entre o que está escrito em um contrato de trabalho ou em outros documentos relacionados ao empregado e aquilo que, de fato, aconteceu na prática durante a prestação de serviço pelo empregado.

Mauricio Godinho Delgado assim define:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar a aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação<sup>131</sup>.

De acordo com Américo Plá Rodriguez<sup>132</sup>, “[...] em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Vale destacar o entendimento da Súmula n.º 12 do TST, determinando que: “as anotações apostas pelo empregador na Carteira de Trabalho do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *jures tantum*”.

A título de exemplo, ainda que esteja anotada na carteira de trabalho do empregado que sua função é de recepcionista em um posto de combustível e, na instrução processual, foi feita prova de que, no mundo dos fatos, o mesmo empregado exercia a função de frentista, será permitida tal prova contrária à anotação em carteira de trabalho, de modo que o empregado possa receber todos seus direitos pelo exercício da função de frentista, inclusive com a determinação de juízo para que a empresa efetive a retificação em sua carteira de trabalho.

---

<sup>131</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016, p. 211

<sup>132</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução Wagner D. Giglio, Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2015, p. 339.

O *caput* do art. 442 da CLT define que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, ou seja, pode ser um acordo implícito/velado ou expresso (um ou outro). O acordo tácito é aquele em que as partes agem conforme suas pretensões e trata de uma aceitação que ocorre na prática do dia a dia, independentemente do que está explícito.

Todavia, trata-se de uma forma de pronunciar que qualquer documento está sujeito a ser questionado, porque ele, como qualquer outro, tem presunção relativa para demonstrar a verdade; em outras palavras, sempre que houver prova em contrário, a prova documental poderá cair por terra.

Uma das aplicações mais comuns no Direito do Trabalho é no sentido de reconhecer o vínculo empregatício para o empregado que está na informalidade, laborando, mas sem o registro anotado em sua carteira de trabalho, principalmente sob alegação de fraude. Nesses casos, aplica-se o art. 9.º da CLT, que preconiza serem “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Recentemente, sob a alegação de fraude, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADC n.º 66/2020<sup>133</sup>, reconheceu, com base na primazia da realidade, que mascarar as relações de emprego para evitar débitos trabalhistas é um ato nulo, sem efeito jurídico. Trata-se, conforme já se referiu alhures, da decisão que declarou a constitucionalidade do art.129 da Lei n.º 11.196/2005.

Ao julgar referida Ação Declaratória de Constitucionalidade, o Pretório Excelso reconheceu ser legal a prestação de serviço intelectual, mesmo que de natureza cultural e científica, ficando sujeita apenas à legislação pertinente às pessoas jurídicas, salvo se ocorrer abuso da personalidade jurídica ou desvio de finalidade, ou seja, com base no princípio da primazia da realidade, é possível reconhecer a fraude.

---

<sup>133</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Ação Declaratória de constitucionalidade 66/2020 Distrito Federal*. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755365380>. Acesso em: 01 jan. 2023.

### 4.3 A Reforma Trabalhista e a pejotização

A Lei n.º 13.467/2017<sup>134</sup>, também conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe alterações significativas com impacto na legislação laboral, haja vista que, modificou várias normas e acabou por ampliar, bem como restringir, vários direitos trabalhistas.

De fato, a Reforma Trabalhista apresentou muitas e substanciais mudanças em diversos artigos da CLT, assim como alterou as seguintes normas: a) Lei n.º 6.019/1974<sup>135</sup> (dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas); b) Lei n.º 8.036/1990<sup>136</sup> (trata do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço); c) Lei n.º 8.212/1991<sup>137</sup> (dispõe sobre a organização da Seguridade Social, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho).

Não se pode esquecer que, após a Reforma Trabalhista, o governo federal expediu a Medida Provisória n.º 808<sup>138</sup>, cujo objetivo era dirimir alguns pontos controvertidos ou omissivos sobre a aplicação da nova lei. Ocorre que o Poder Legislativo não transformou suas disposições em lei, ou seja, a referida medida provisória acabou perdendo eficácia.

Na sequência, serão destacados alguns dos artigos originados pela Reforma Trabalhista, que ampliaram os debates sobre a pejotização; entretanto, o rol não é taxativo, pois ainda podem surgir outras questões com o desenvolvimento dos

---

<sup>134</sup> BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>135</sup> BRASIL. *Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>136</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>137</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.212 de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>138</sup> BRASIL. *Medida provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

debates e da jurisprudência que se está formando ante os novos julgados dos tribunais no Brasil, em especial os julgados do STF.

Uma das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista está no art. 4.º-A da Lei n.º 6.019/1974<sup>139</sup>, que permite a terceirização da atividade-fim, conforme se transcreve a seguir:

Art. 4.º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

O referido artigo influenciou sobremaneira as discussões a respeito da pejotização, visto que possibilitou a terceirização da atividade principal; vale dizer: facultou a contratação de empresas para executar a atividade-fim, modificando o que outrora era ilícito e agora se tornou permitido.

Desde a referida decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal, houve relevante decisão do Tribunal Superior do Trabalho, chancelando a situação de médicos contratados como pessoa jurídica, consoante ementa que segue:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA DIAGNÓSTICA. MÉDICOS CONTRATADOS COMO PESSOA JURÍDICA. TERCEIRIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL. 1. O Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Reclamação nº 38.942/SP, de Relatoria do Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, e cassou a decisão proferida por esta c. 3ª Turma, publicada em 7/01/2020, em que se conheceu e proveu parcialmente o recurso de revista da Ré no tema "ação civil pública - serviços de medicina diagnóstica - médicos contratados como pessoa jurídica - terceirização - pejotização - vínculo de emprego - reconhecimento apenas nos casos de configuração individual da subordinação - incidência das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 - direito intertemporal - aplicação para situações jurídicas pretéritas e futuras - obrigações de fazer e não fazer - astreintes - dano moral coletivo - não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias". 2. No caso, discutiu-se a regularidade da contratação de profissionais médicos, especializados em diagnósticos de imagens, por meio de pessoa jurídica, para atuar nas unidades da empresa Fleury S.A. no Estado do Rio de Janeiro. A decisão reclamada, não obstante tenha evidenciado a possibilidade de contratação de médicos para a prestação autônoma de serviços mesmo na atividade-fim do empreendimento, manteve a decisão regional quanto ao reconhecimento da fraude da contratação tão somente em relação aos médicos que prestaram serviços ao laboratório, com todos os requisitos da

---

<sup>139</sup> BRASIL. *Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

relação de emprego, inclusive com subordinação jurídica, ou que foram contratados irregularmente, limitando-se, ainda, o alcance da condenação (anotação da CTPS) à data de vigência das Leis 13.42/2017 e 13.467/2017. 3. Embora a controvérsia revele aparente distinguishing em relação ao Tema 725 da Tabela da Repercussão Geral (RE 958.252), haja vista a delimitação em torno da configuração na fraude da contratação de profissionais médicos, conclusão jurídica diversa foi adotada pela Suprema Corte, nos autos da Reclamação nº 38942/SP, na medida em que se entendeu pelo descompasso do v. acórdão reclamado com a tese jurídica firmada nos autos da ADPF 324/DF e do RE 958.252-RG/MG, inclusive em relação à limitação do alcance da condenação. 4. Assim, em cumprimento à determinação da Suprema Corte, constante da referida Reclamação Constitucional, procede-se à adequação do julgado reclamado às decisões proferidas nos autos da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG, em que se declarou a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores se dar de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indistintamente atividades ligadas à área fim ou meio das empresas. E, como consequência, afasta-se a conclusão de que a Ré tenha praticado algum ato ilícito apto a ensejar a reparação por danos morais coletivos pleiteados. Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 5º, II e X, e 170, IV, da CR e provido” (RR-10287-83.2013.5.01.0011, 3.ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/03/2022)<sup>140</sup>.

A Reforma Trabalhista também introduziu o art. 442-B no corpo da CLT, com o seguinte texto:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Anteriormente à alteração legislativa, as condições de exclusividade e continuidade não eram determinantes para individualizar o vínculo de emprego.

Otávio Pinto e Silva ensina<sup>141</sup>:

A exclusividade não é característica do contrato de trabalho, salvo ajuste expresso em contrário. Não há proibição para o empregado prestar serviços concomitantemente a mais de um empregador: havendo compatibilidade de horários e conformidade com as normas de ordem pública, nada impede que um empregado mantenha dois ou mais contratos de trabalho simultâneos.

<sup>140</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA DIAGNÓSTICA. MÉDICOS CONTRATADOS COMO PESSOA JURÍDICA. TERCEIRIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL*. RR-10287-83.2013.5.01.0011, 3.ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/03/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/686337422/inteiro-teor-686337452>. Acesso em: 01 jan. 2023.

<sup>141</sup> SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação na Relações de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2004. p. 23.

Agora tais requisitos foram afastados expressamente pelo art. 442-B da CLT, no caso da prestação de serviços autônomos.

Vale destacar que a exclusividade na prestação de serviços e a habitualidade, somadas à terceirização da atividade-fim, eram requisitos normalmente mencionados para o reconhecimento do vínculo perante a Justiça do Trabalho nos casos de pejotização.

Ressalta-se também sobre o tema a alteração trazida no parágrafo único do art. 444 da CLT, nos seguintes termos:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

Alguns doutrinadores, como Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges, afirmam que, uma vez cumpridos os requisitos, ter diploma de curso superior e percepção de salário acima do teto legal (duas vezes o teto dos benefícios do INSS), os quais se entendem cumulativos, o empregado poderá renunciar aos direitos previstos nas normas coletivas, prevalecendo o ajuste individual de vontade das partes.

Em sentido contrário, temos o posicionamento de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante<sup>142</sup>:

Por uma presunção legal (remuneração mais elevada e formação acadêmica do trabalhador), parte-se do pressuposto de que o trabalhador detém maior capacidade para elidir a desigualdade material inerente a uma relação de emprego, derogando, assim, um sistema normativo legal de proteção quanto aos principais elementos do negócio jurídico (contrato de trabalho), tais como: função, salário, jornada, intervalo, remuneração por produtividade etc. É um retrocesso, visto que se submete o contrato de trabalho às regras do Direito

---

<sup>142</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, edição, 2018, p. 245.

Civil, com uma presunção absoluta da igualdade material entre os contratantes.

É fato que as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista já estão trazendo novas discussões sobre o assunto, principalmente se forem levadas em conta as decisões proferidas recentemente pelo STF; contudo, é bem verdade que o tema pejetização ainda é bastante polêmico na Justiça do Trabalho.

#### **4.4 Empregabilidade x precarização**

Dados recentes do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)<sup>143</sup> demonstram que o país alcançou um patamar elevado de contratações formais, trabalhadores contratados com fundamento na CLT, ou seja, a relação empregatícia se estabelece com base em um contrato de trabalho, com registro em carteira de trabalho e acesso a todos os direitos trabalhistas dele decorrentes. A contratação de um trabalhador na condição de pessoa jurídica afasta, em um primeiro momento, a proteção dos direitos trabalhistas, tais como registro em CTPS, férias, décimo terceiro, jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, salário mínimo, aviso prévio, proteção à maternidade e à saúde do trabalho, entre outros.

O referido contrato de trabalho é composto por duas partes, a saber: empregado e empregador. Nesse contrato, a CLT e a legislação trabalhista delimitam as nuances de como será efetivada a prestação de serviço e do trabalho, tais como salário e jornada.

Vale destacar que existem exceções que permitem a contratação de serviços entre empresas legalmente constituídas que exercem as funções de prestadoras de serviços, mas tais empresas, em regra, são contratadas para a efetivação de determinado trabalho ou serviço.

---

<sup>143</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/05/brasil-alcanca-43-milhoes-de-empregos-formais-em-abril-maior-patamar-da-historia#:~:text=No%20acumulado%20dos%20quatro%20primeiros,Minist%C3%A9rio%20do%20Trabalho%20e%20Emprego>. Acesso em: 10 jun. 2023.

É óbvio que esse tipo de contratação, às vezes, é legítimo e é reconhecido como terceirização. Nesses casos, o empregador contratante encarrega uma determinada empresa da realização de tais funções em complemento às atividades desenvolvidas pela contratante.

Sergio Pinto Martins<sup>144</sup> asseverava em sua obra anterior a reforma trabalhista, que a terceirização não estava definida em lei ou em qualquer outra norma. Diz ele que a terceirização trazia a possibilidade de contratação de empresa para realizar atividades específicas, mas a utilização da terceirização pelas empresas contratantes pode ocasionar problemas jurídicos perante a Justiça do Trabalho.

No tocante à terceirização, cabe ressaltar que, antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, somente se permitia a terceirização de atividades-meio, tais como vigilância privada, limpeza, atualmente, a terceirização já está totalmente ampara no ordenamento jurídico.

O entendimento antes da reforma era que não poderia existir a intermediação de mão de obra para realizar a atividade-fim da empresa tomadora. Tal posicionamento era unânime na Justiça do Trabalho, conforme a Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Entretanto, a Reforma Trabalhista alterou a possibilidade de terceirização de atividade-fim com base na Lei n.º 6.019/74, que passou a considerar como terceirização quaisquer atividades, inclusive a atividade principal da empresa tomadora.

Vale destacar que uma determinada relação jurídica trabalhista, em regra, não ocorre numa negociação verdadeira, já que o contratante acaba por apresentar ao suposto contratado uma espécie de contrato de adesão, em que os trabalhadores aceitam as condições ali cominadas, mesmo causando prejuízo, visto que tal contratação vai garantir a subsistência ao contratado e à sua família.

---

<sup>144</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017, p. 31.

As condições oferecidas são precárias, em razão do fato de que os empregadores detêm o poder do capital, e devido à má distribuição de renda no Brasil e à precariedade nas relações laborais, vários empregados são obrigados a se sujeitarem a tais condições, pois dependem dos valores a serem recebidos para seu sustento.

Há uma verdadeira concorrência desenfreada no mercado de trabalho, e os trabalhadores são obrigados a aceitar várias condições que lhe são impostas, mesmo sabendo que essas imposições são prejudiciais.

Leone Pereira <sup>145</sup> esclarece: “Os neoliberais afirmam que poderá haver uma revisão das garantias mínimas, devendo o Estado enxugá-las, para possibilitar melhor competitividade no mercado. Um verdadeiro retrocesso”.

Ocorre que, ao permitir que ocorra a contratação de pessoas jurídicas, se estará diante da pejetização como fraude e, nesses casos, os encargos e direitos dos trabalhadores serão eliminados dos prestadores de serviços.

A questão a ser discutida está na adequação das contratações, porque, se um determinado empregador cria uma pessoa jurídica visando a prestar serviços regularmente ou, ao contrário, se o próprio empregado da empresa é obrigado a criar a pessoa jurídica, de modo que sua vaga fique garantida junto ao empregador, mas perderá os direitos que teria se empregado fosse.

A análise de cada caso deve observar a existência ou não da presença de verbas trabalhistas, cuja natureza é alimentar para a subsistência do empregado e de sua família.

Vale ressaltar que, nesses casos, há uma total desvalorização do trabalho, quando exercido pela pessoa jurídica, o que não melhora a condição do empregado, levando à conclusão de que se trata apenas de um modelo fraudulento, visando a não

---

<sup>145</sup> PEREIRA, Leone. *Pejetização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 24.

responder o empregador por determinadas obrigações legais, deixando efetivamente de garantir a segurança do empregado hipossuficiente.

A legislação trabalhista em vigor no Brasil outorga aos empregados direitos e garantias, e estes não podem ser abolidos ou diminuídos, visto que estão protegidos constitucionalmente de forma pétrea, bem como são fruto de conquista histórica.

#### **4.5 Globalização, crise econômica e a redução de custos/salários**

O processo de globalização constitui uma mudança na disposição do trabalho, ocasionando insegurança aos trabalhadores, como o desemprego, a flexibilização das relações trabalhistas e a deterioração das condições de trabalho.

Para Jorge Luiz Souto Maior<sup>146</sup>, na base do fenômeno da globalização, portanto, está o capitalismo, que não é somente um processo econômico, mas também cultural.

A globalização pode ser dividida em quatro fases<sup>147</sup>: a) 1.ª fase (séculos XV – XVIII): Grandes Navegações e Descobertas Marítimas – Revolução Industrial; b) 2.ª fase (séculos XVIII a XX): Revolução Industrial – 2.ª Guerra Mundial: expansão do capitalismo; c) 3.ª fase (final do século XX): 2.ª Guerra Mundial – queda do Muro de Berlim, fim da União Soviética e do regime socialista, Guerra Fria; d) 4.ª fase (século XXI): Nova Ordem Mundial: domínio do capitalismo no mundo.

A Revolução Industrial ocasionou grandes problemas sociais, por exemplo, a precarização e discriminação do trabalho realizado por mulheres, crianças e adolescentes, acidentes de trabalho, baixos salários e jornadas extenuantes de trabalho, e como resposta política da época ocorreu o surgimento do Direito do Trabalho.

---

<sup>146</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTR, 2000, p. 127.

<sup>147</sup> STOODI. *Globalização, o que é, fases, características e mais!* Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/geografia/o-que-e-globalizacao>. Acesso em: 15 out. 2022.

A globalização é o fenômeno de relação em esfera mundial fazendo uso da tecnologia avançada. A Terceira Revolução Industrial trouxe à tona o aumento nos fluxos mundiais de capital, mercadorias, pessoas e informações.

Passaram a ser criadas as empresas chamadas transnacionais e pela consolidação do capitalismo, promovendo profundas transformações, para a atuação no mercado internacional, inclusive na organização do trabalho.

Infelizmente, a globalização ampliou-se de forma heterogênea, excluindo uma parte da população mundial desse processo.

As mudanças no processo do trabalho e, por consequência, na economia acabaram por trazer também grande desigualdade, em especial entre os países ricos e os países mais pobres, pelo crescimento de desemprego.

A globalização foi categoricamente materializada com o aumento da tecnologia, já que reduziu a importância da mão de obra e aumentou as diferenças sociais. Com isso ocasionou o desemprego e, por via de consequência, aumentou a pobreza.

No Brasil, o Direito do Trabalho foi conquistado por meio de amplas lutas, ao longo de décadas, e possui vários princípios norteadores que já foram tratados em tópicos próprios.

Em regra, tais princípios têm por objetivo proteger o empregado, considerando que ele é a parte hipossuficiente na relação com o empregador; assim, obtém-se uma igualdade substancial entre ambos, visando a manter a dignidade da pessoa humana, garantida na Constituição Federal de 1988.

Para haver a flexibilização, o argumento é sempre o mesmo, ou seja, durante as crises econômicas, costuma-se dizer que a culpa é da legislação trabalhista atual e das altas cargas tributárias e ambas oneram excessivamente o empregador, elevando sobremaneira o custo da produção e tornando inviável o crescimento econômico de modo geral.

O agravamento da crise econômica e, conseqüentemente, a recessão financeira acabam por aflorar algumas discussões, entre as quais a questão da flexibilização das normas trabalhistas, visando à redução de custos e de salários.

Quedas nas vendas e na produção, redução e, muitas vezes, perda de compradores e de clientes, em geral, contratos não renovados ou até mesmo cancelados são espelhos do colapso econômico que, em derradeira instância, resultou em redução das vagas de trabalho, demissões e em reorganização do mercado.

Perante a abrupta redução dos seus lucros, empregadores partem para implementar corte de pessoal, visando a diminuir custos e até evitar prejuízos.

Sendo assim, a crise econômica tem sido utilizada como o momento ideal para tentar flexibilizar as normas do Direito Trabalho, sempre com a mesma justificativa, ou seja, a redução do custo de produção.

Outro argumento utilizado com bastante frequência é a alegação de que a flexibilização é uma forma de democratizar as relações entre empregado e empregador, já que ambos podem negociar as condições de trabalho e, com isso, reduzir os riscos de possíveis demissões durante as crises econômicas.

Ocorre que, em muitos casos, a diminuição dos salários serve como uma alternativa viável do ponto de vista apenas do empregador. Trata apenas de intenções escondidas por trás das propostas de flexibilização.

Para aqueles que defendem a flexibilização das normas, existe a total ignorância de que o empregado é a parte hipossuficiente perante o empregador, de modo que não é possível, como muitos acreditam, a ocorrência de negociação justa entre as partes (empregado x empregador) da relação de trabalho.

Conforme já afirmado em momento pretérito, a irredutibilidade salarial está prevista Constituição Federal de 1988. Entretanto, a norma permite, em casos específicos, que a redução poderá ser ajustada entre o empregado e o empregador,

mas com o consentimento do trabalhador, desde que tal redução ocorra por meio de acordos e convenções coletivas, com a aceitação em assembleia da categoria cuja proposta seja oriunda de negociação coletiva entre sindicatos da classe e da empresa.

É frequente a utilização desse instituto por empresas de determinados segmentos, principalmente em momentos de colapso econômico. Comumente a negociação vem seguida de compensações, e pode-se citar o ajuste da empresa em fazer demissões, entre outras.

Por outro lado, existe outra maneira de as empresas reduzirem os salários, como ocorre pela denominada pejetização. No entanto, vale destacar que tal forma é ilegal, conforme já dito, visto que, em regra, o empregado que foi contratado pelo regime da CLT e depois dispensado abre uma pessoa jurídica em seu nome e retoma a prestação de serviços ao mesmo empregador, mas, nesses casos, passa a não ter mantidos seus direitos trabalhistas e, muitas vezes, sua remuneração é inferior.

Não se desconhece que a inovação da Lei n.º 6.019/74 abriu grande possibilidade para contratar outra empresa, de modo que seja realizada a atividade-fim, mas ambas, contratante e contratada, devem permanecer obrigadas a se responsabilizar pelos empregados.

Não se discute que eventual redução salarial até pode ser a escolha para a conservação das vagas de trabalho, mas jamais deve ser feita ao arrepio da aceitação do empregado, sob pena de, em circunstância de lesão, o caso ser levado à Justiça do Trabalho, porque tais alterações no contrato de trabalho dependem de permissão expressa do trabalhador.

A flexibilização de forma aleatória é, na verdade, uma maneira de retroceder as normas trabalhistas, conquistadas com muito suor, levando ao favorecimento apenas do capital com lesão ao direito social, em resumo a flexibilização pode levar a um retrocesso de conquistas obtidas pela sociedade.

A alegação de flexibilização do Direito do Trabalho sob o argumento de crise econômica, visando à redução de custos operacionais, pode esconder o abuso de

direito, levando à exploração da mão de obra humana e à desobediência ao mínimo existencial garantido ao empregado por meio dos princípios trabalhistas, em especial o princípio da proteção.

Vale salientar que a finalidade do Direito do Trabalho, sua criação e aprimoramento, ao longo de décadas, foi melhorar a condição social dos trabalhadores e jamais criar ou implementar mecanismos para o aumento do lucro das empresas, em prejuízo do trabalhador.

#### **4.6 A pejotização e seus reflexos no Direito Previdenciário**

É sabido que o estudo do direito requer uma ampliação de conhecimentos e, com o Direito do Trabalho, não é diferente, já que ele representa apenas uma fração do conhecimento da Ciência do Direito.

Da mesma forma que o Direito do Trabalho possui princípios que o norteiam, com o Direito Previdenciário não é diferente, pois a Constituição Federal de 1988, em seu art. 194<sup>148</sup>, parágrafo único, e art. 195, § 5.<sup>o</sup><sup>149</sup>, estabelece os princípios constitucionais que norteiam a Seguridade Social, quais sejam:

Princípios norteadores do Art. 194 [...]
 [...]
 Parágrafo único
 I Universalidade da cobertura e do atendimento;
 II Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
 III Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
 IV Irredutibilidade do valor dos benefícios;
 V Equidade na forma de participação no custeio;
 VI Diversidade da base de financiamento;
 VII Caráter democrático e descentralizado da administração.
 ...
 Art. 195...
 § 5º. Nenhum benefício ou serviço da Seguridade Social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

<sup>148</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

<sup>149</sup> Ibid.

Tais princípios norteiam os profissionais do Direito, sobre os quais não se vai discorrer, haja vista que esse não é objeto deste trabalho, e são mencionados apenas como forma de demonstrar sua existência no ordenamento jurídico pátrio.

Como se vê, o Direito Previdenciário possui um intrínseco vínculo com o Direito do Trabalho, razão pela qual se entende por bem acrescentar este capítulo, considerando a necessidade de demonstrar os efeitos da pejetização no Direito Previdenciário do trabalhador e, por via de consequência, os efeitos dela decorrentes.

Antes de adentrar o Direito Previdenciário, é necessário explanar a Seguridade Social, de modo a esclarecer alguns aspectos, visto que a Previdência Social é apenas uma parte da Seguridade Social.

Inicialmente é necessário compreender o art. 195 da Constituição da República, *in verbis*<sup>150</sup>:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: (Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

b) a receita ou o faturamento; incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

c) o lucro; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, podendo ser adotadas alíquotas progressivas de acordo com o valor do salário de contribuição, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

III - sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

O sistema previdenciário é custeado por contribuições de segurados e pelas contribuições recolhidas por empresas, que, em maioria, são contribuintes, e de recursos orçamentários da União.

---

<sup>150</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

Em regra, todo trabalhador que labora em qualquer atividade remunerada é obrigado a realizar a contribuição ao INSS, e os empregadores são obrigados a fazer a contribuição patronal, e, depois de ter descontado de seus empregados suas contribuições, devem repassar à Previdência Social.

Ressalta-se que, caso o empregador não faça o devido recolhimento das contribuições previdenciárias, seja do aporte patronal, seja do repasse dos empregados, o trabalhador não sofrerá retaliação devido à irregularidade praticada pela empresa, pois compete ao INSS, por intermédio da Receita Federal do Brasil, efetuar a fiscalização e as devidas cobranças.

Portanto, caso o empregado necessite requerer à Previdência Social qualquer benefício previdenciário ou aposentadoria e seja constatado que seu empregador não fez o repasse para o INSS, ele conseguirá obter êxito na sua solicitação, ainda que ausente suas contribuições e seja necessário recorrer às vias judiciais, já que o empregado não é responsável pelos recolhimentos previdenciários, e sim o empregador.

O registro em CTPS ao qual não se aponte nenhum vício ou rasura é prova plena do serviço prestado pelo segurado, de sua condição de segurado obrigatório e do valor de suas remunerações.

Nesse sentido, a Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Federais editou a Súmula n.º 75, reconhecendo a presunção de veracidade de anotações na CTPS dos segurados, embora não tenha o registro migrado para o CNIS, conforme transcrição a seguir:

Súmula 75: A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em relação à qual não se aponta defeito formal que lhe comprometa a fidedignidade goza de presunção relativa de veracidade, formando prova suficiente de tempo de serviço para fins previdenciários, ainda que a anotação de vínculo de emprego não conste no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS)<sup>151</sup>.

---

<sup>151</sup> BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. *Súmula n.º 75*. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em relação à qual não se aponta defeito formal que lhe comprometa a fidedignidade goza de presunção relativa de veracidade, formando prova suficiente de tempo de serviço para fins previdenciários, ainda que a anotação de vínculo de emprego não conste no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Disponível em:

Em resumo, o sistema previdenciário é contributivo, e o trabalhador, por intermédio de seu empregador, paga para que, no futuro, em caso de incapacidade laboral, ou mesmo idade avançada, ele tenha cobertura do regime da Previdência Social, garantindo-lhe mensalmente o mínimo para que ele se sustente. Ressalte-se que os benefícios previdenciários não podem ser inferiores ao salário mínimo.

Ivan Kertzman frisa: “A sociedade financia a seguridade social de forma direta, a partir do pagamento das contribuições sociais, de forma indireta, a partir dos repasses governamentais, em caso de insuficiência de recursos obtidos com as contribuições”<sup>152</sup>.

A leitura da Constituição Federal revela que temos duas fontes de custeio: a) a **indireta**, oriunda do orçamento Público da União, DF, Estados e Municípios, lembrando que a União tem a competência de criar contribuições previdenciárias mediante lei ordinária; b) a **direta**, que são contribuições sociais cobradas de trabalhadores e empregados e ambas têm a finalidade de financiar a Seguridade Social, conforme relata Fábio Zambitte Ibrahim *in verbis*:

A cobrança de contribuição social do próprio beneficiado pelo regime previdenciário é consectário da natureza contributiva do sistema, além de expresso mandamento constitucional<sup>153</sup>.

O fato gerador da contribuição é a atividade remunerada. É o mesmo evento deflagrador da filiação.

Ademais, leciona Miguel Horvath Júnior:

O financiamento direto se efetiva mediante o pagamento de contribuições sociais dos Arts. 195 e 239 da CF/1988, como condição para acesso à proteção social. O financiamento direto se aperfeiçoa no sistema de seguridade social, notadamente no subsistema previdenciário. Nesse subsistema, quem suporta a carga da incidência de forma direta são os próprios sujeitos da proteção social(segurados), as empresas ou pessoas físicas equiparadas a elas<sup>154</sup>.

---

<https://www.cjf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=75&PHPSESSID=0g3hbi0uqr2kvoh9II>. Acesso em: 20 fev. 2023.

<sup>152</sup> KERTZMAN, Ivan. *Curso Prático de Direito Previdenciário*. 18. ed. Salvador: Ed JusPodivm, 2020, p. 75

<sup>153</sup> IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Ed. Impetrus, 2014, p. 224-225.

<sup>154</sup> HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito Previdenciário*. 13. ed. São Paulo: Ed. Rideel, 2022, p. 631-632.

É certo que a proteção social confere cobertura aos riscos sociais que o trabalhador segurado poderá buscar junto à Previdência, em caso de doença ou aposentadoria.

Os segurados que contribuíram com a Previdência Social e não têm mais a condição de exercer seu trabalho, por saúde ou idade, fazem jus aos benefícios previdenciários, desde que preenchidos todos os requisitos específicos de sua solicitação, previstos na Lei n.º 8213/1911.

De acordo com Wagner Balera:

Os regimes previdenciários são financiados mediante contribuições sociais dos trabalhadores e servidores, dos empregadores e dos Poderes Públicos. As contribuições dos trabalhadores, dos empregadores e do Estado, enquanto tomador de serviços dos servidores públicos, são definidas pelas leis, sendo que a dos primeiros é, em média, de 10% (dez por cento) da respectiva remuneração, sujeita a certos limites de cobertura, enquanto a contribuição das empresas varia de 21% (vinte e um por cento) a 23% (vinte e três por cento) do montante da remuneração paga aos trabalhadores, sem qualquer limite. Quanto ao Estado, na qualidade de tomador de serviços, obedece ao comando constitucional da paridade contributiva<sup>155</sup>.

Por fim, opera o Estado brasileiro como garante do financiamento, de arte, que se houver qualquer insuficiência financeira, a ele. – Estado – compete proporcionar os recursos aptos a promover, sem qualquer solução de continuidade, o pagamento das prestações devidas à comunidade protegida.

Consoante ressalvado por Valéria Gaurink Dias Fundão e Miguel Horvarth Júnior<sup>156</sup>, em artigo publicado:

O Estado tem a obrigação de proteger os indivíduos contra riscos sociais e garantir um mínimo de harmonia social. O indivíduo que não consegue trabalhar em razão de invalidez, de idade avançada, significa um risco para todos. O indivíduo que contribui em favor do coletivo tem, como resultado, o socorro do coletivo em caso de risco social. Todo mundo se esforça em favor do coletivo, isso é solidariedade.

Conforme se pode constatar, é inegável que os trabalhadores segurados contribuem na manutenção da Previdência Social e simultaneamente estão

---

<sup>155</sup> BALERA, Wagner. *Previdência em tempo de reformas*. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 124.

<sup>156</sup> HORVATH JUNIOR, Miguel; FUNDÃO, Valéria Gaurink Dias. A importância da educação sobre direitos fundamentais com ênfase na seguridade social como forma de redução orçamentária da união no que tange ao repasse para o benefício de prestação continuada. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 8, n. 9, p.65494-65512, out. 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/52733/39338>. Acesso em: 12 jan. 2023.

garantindo o acesso futuro aos benefícios previdenciários, a si e a outrem, já que o segurado da Previdência Social é toda pessoa física que exerce atividade (urbana ou rural) remunerada, efetiva ou eventual, com ou sem vínculo empregatício, bem como aquele que a lei define como tal.

Há basicamente dois pressupostos básicos para alguém ter a condição de segurado do Regime Geral de Previdência Social: a) ser pessoa física, pois é inconcebível a existência de segurado pessoa jurídica; e b) exercer uma atividade laborativa, remunerada e lícita.

Os segurados do RGPS são classificados em segurados obrigatórios e segurados facultativos: os primeiros contribuem obrigatoriamente para a Seguridade Social e, conseqüentemente, têm direito aos benefícios previstos na legislação previdenciária; os últimos contribuem por conta própria e, caso queiram, devem inscrever-se na Previdência Social para recolher mensalmente, passando a fazer jus a benefícios.

Os segurados obrigatórios são classificados em a) empregados urbanos e rurais, nos moldes previstos na CLT, em seu art. 3.º; b) empregados domésticos; c) contribuinte individual, que constitui os segurados anteriormente denominados “empresário”, “trabalhador autônomo” e “equiparado a trabalhador autônomo”, hoje são considerados uma única categoria e passaram a ser chamados de “contribuinte individual” (inciso V do art. 9.º do Decreto n.º 3.048/1999<sup>157</sup>); d) trabalhador avulso é a pessoa que, sindicalizada ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício com qualquer uma delas, com intermediação obrigatória de órgão de gestão de mão de obra, nos termos da Lei n.º 12.023/2009<sup>158</sup>; e) segurado especial, conforme art. 9.º, inciso VII do Regulamento da Previdência Social (Decreto n.º 3.048/99<sup>159</sup>), o produtor rural pessoa física, o parceiro,

---

<sup>157</sup> BRASIL. *Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.

<sup>158</sup> BRASIL. *Lei n.º 12.023, de 27 de agosto de 2009*. Dispõe Sobre as Atividades de Movimentação de Mercadorias em Geral e sobre o Trabalho Avulso. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12023&ano=2009&ato=854c3ZU90dVpWT16c#:~:text=DISP%C3%95E%20SOBRE%20AS%20ATIVIDADES%20DE,E%20SOBRE%20O%20TRABALHO%20AVULSO>. Acesso em: 10 set. 2022.

<sup>159</sup> BRASIL. *Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999, op. cit.*

o meeiro, o arrendatário, o pescador artesanal ou assemelhados que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, com ou sem auxílio eventual de terceiros.

Já as pessoas jurídicas, embora também possuam o dever de fazer sua contribuição, não serão beneficiárias do RGPS e devem recolher em razão do princípio da solidariedade, ou seja, este traduz o Direito Previdenciário, orienta todas as medidas de proteção do Estado e o dever coletivo da sociedade em financiar, direta ou indiretamente, a Seguridade Social nos moldes da Carta Constitucional.

Todos os membros da sociedade devem contribuir em prol de prover uma necessidade social, o que significa que pessoas físicas e jurídicas contribuem com a Previdência Social para acudir aqueles que porventura necessitem de algum benefício.

Assim, afirma Ivan Kertzman<sup>160</sup>:

É o pilar de sustentação do regime previdenciário [...]. A solidariedade do sistema previdenciário obriga contribuintes a verterem parte de seu patrimônio para o sustento do regime protetivo, mesmo que nunca tenham a oportunidade de usufruir dos benefícios e serviços oferecidos.

No caso do empregado, o desconto da contribuição é feito diretamente na folha de pagamento, e a empresa deve descontar do trabalhador a contribuição previdenciária e repassar para o órgão previdenciário a cota do trabalhador. Caso não o faça, poderá incorrer em crime previdenciário (artigo 168-A, do Código Penal).

Apropriação indébita previdenciária (Incluído pela Lei n.º 9.983, de 2000)  
Art. 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: (Incluído pela Lei n.º 9.983, de 2000)  
Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. (Incluído pela Lei n.º 9.983, de 2000).

Resumindo: os segurados empregados com carteira assinada, os domésticos, bem como o trabalhador avulso, não são responsáveis pelo recolhimento

---

<sup>160</sup> KERTZMAN, Ivan. *Curso Prático de Direito Previdenciário*. 18. ed. Salvador: Ed JusPodivm, 2020, p. 60-61.

para a Previdência Social, ou seja, é dever do empregador efetivar o repasse ao órgão previdenciário, porém os contribuintes individuais, sejam PJs, MEI, sejam autônomos, em regra, e os segurados facultativos são os únicos responsáveis por fazer o recolhimento das contribuições.

Convém relatar que o art. 11 da Lei n.º 8.213/91<sup>161</sup> traz o rol de segurados obrigatórios, ou seja, esses, pelo simples exercício da atividade profissional, se encaixam no sistema de filiação compulsória e são aqueles com direito aos benefícios previdenciários, em caso de algum infortúnio.

No Brasil, cresce, em grande escala, o número de trabalhadores autônomos, contudo muitos desconhecem a importância de contribuir com o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e, quando descobrem, acabam surpreendidos com alguma doença que os incapacita para o labor diário, não tendo acesso à Previdência Social, tampouco pleitear os benefícios a que faria jus se tivessem contribuído mensalmente.

Mesmo em relação ao trabalhador autônomo enquadrado na legislação previdenciária como pessoa jurídica ou MEI, há a necessidade e o dever de fazer o recolhimento da contribuição previdenciária, para que, no futuro, usufrua os benefícios em caso de doença, como também a aposentadoria.

Hoje, supervaloriza-se o cidadão que é empreendedor, e isso faz com que o número de microempreendedor individual e de empresário individual (microempresa) crescesse no Brasil.

O MEI enquadra-se na modalidade de contribuinte individual; entretanto, a ele e ao contribuinte facultativo foi concedido um tratamento diferenciado no que se refere ao custeio à Previdência Social, alterando os benefícios a que tem direito.

---

<sup>161</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

A Lei n.º 12.470/2011<sup>162</sup> definiu para os MEI que a alíquota por eles devida seria 5% incidente sobre o salário de contribuição, mas devem optar pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, restando-lhes apenas a opção de aposentadoria por idade, salvo se efetivar a complementação da contribuição a qualquer momento (§ 3.º).

Assim, obrigatoriamente ao contribuinte individual qualificado como microempreendedor individual, está o disposto no §§ 2.º e 3.º do art. 21 da Lei n.º 8.212/1991<sup>163</sup>:

Art. 21. A alíquota de contribuição dos segurados contribuinte individual e facultativo será de vinte por cento sobre o respectivo salário-de-contribuição.  
 § 2º No caso de opção pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, a alíquota de contribuição incidente sobre o limite mínimo mensal do salário de contribuição será de: (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011

II - 5% (cinco por cento):

I - 11% (onze por cento), no caso do segurado contribuinte individual, ressalvado o disposto no inciso II, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado e do segurado facultativo, observado o disposto na alínea *b* do inciso II deste parágrafo; (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 3º O segurado que tenha contribuído na forma do § 2º deste artigo e pretenda contar o tempo de contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou da contagem recíproca do tempo de contribuição a que se refere o art. 94 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá complementar a contribuição mensal mediante recolhimento, sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário-de-contribuição em vigor na competência a ser complementada, da diferença entre o percentual pago e o de 20% (vinte por cento), acrescido dos juros moratórios de que trata o § 3º do art. 5º da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011) (gn)

<sup>162</sup> BRASIL. *Lei n.º 12.470, de 31 de agosto de 2011*. Altera os arts. 21 e 24 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o plano de custeio da previdência social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente à família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o plano de benefícios da previdência social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela previdência social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-a à Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993, lei orgânica de assistência social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4.º e 5.º ao art. 968 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - código civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

<sup>163</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

Desse modo, tanto o MEI quanto o empresário individual precisam recolher a contribuição para a Previdência Social, sendo o MEI uma alíquota de 5% sobre o salário mínimo. Já para o empresário contribuinte individual, a regra básica é o recolhimento de 11% sobre o valor do pró-labore.

O art. 21 da Lei n.º 8.212/1991<sup>164</sup>, que define a forma de contribuição do contribuinte individual e facultativo, determina por regra que a alíquota de contribuição dos referidos segurados será de 20% sobre o respectivo salário de contribuição.

O profissional que criou uma pessoa jurídica terá todos os direitos previdenciários garantidos, inclusive a aposentadoria, em caso de contribuição, ressaltando que a contribuição não é opcional, o recolhimento deve ser feito sob pena de multa e juros, retenção da declaração anual de Imposto de Renda na malha fina, bloqueio do CPF, suspensão e encerramento do CNPJ e cobrança judicial dos valores devidos.

Entretanto, se não o fizer a tempo e modo, se deixar de verter as contribuições ao regime previdenciário, terá seu benefício negado, porque é sua obrigação fazer o recolhimento, o que não ocorre com o empregado, cuja obrigação de repasse é do empregador.

É bom lembrar que, quando o empregador não repassa as contribuições previdenciárias descontadas nos contracheques dos trabalhadores aos cofres públicos, ele incorre em crime de apropriação indébita previdenciária (artigo 168-A, do Código Penal), conforme citado anteriormente.

Sabe-se que é atribuição do INSS, por intermédio da Receita Federal do Brasil, a devida fiscalização, tanto aos empresários que contratam empregados quanto às pessoas jurídicas e demais contribuintes, mas é sabido que essa fiscalização é deficiente por diversos motivos, os quais não serão aqui mencionados.

---

<sup>164</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

Lei n. 8212/91 - Art. 33. À Secretaria da Receita Federal do Brasil compete planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, à fiscalização, à arrecadação, à cobrança e ao recolhimento das contribuições sociais previstas no parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições incidentes a título de substituição e das devidas a outras entidades e fundos<sup>165</sup>.

Convém trazer os ensinamentos de Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari:

O Direito Previdenciário, ramo do Direito Público, tem por objetivo estudar, analisar e interpretar os princípios e as normas constitucionais, legais e regulamentares referentes ao custeio da Previdência Social – que, no caso do ordenamento estatal vigente, também serve como financiamento das demais vertentes da Seguridade Social, a Assistência Social e a Saúde –, bem como os princípios e normas que tratam das prestações previdenciárias devidas a seus beneficiários nos diversos regimes existentes – não apenas o regime geral, mas também os regimes próprios de previdência que abrangem os agentes públicos ocupantes de cargos efetivos, previstos no art. 40 da CF/88)<sup>166</sup>.

O direito previdenciário tem uma relação com diversos ramos do Direito, tais como Constitucional, Civil, Tributário, Empresarial, Administrativo, Penal, Processual, e com o Direito do Trabalho.

Adalberto Martins<sup>167</sup> leciona que as normas de Direito Previdenciário, no passado, já fizeram parte do Direito do Trabalho, uma vez que as primeiras normas de proteção aos trabalhadores, quando explorados pelo capital, eram normas de Direito Previdenciário, visando proteger os operários de infortúnios decorrentes de acidentes de trabalho.

Desta forma, a relação do Direito do Trabalho com o Previdenciário possui uma estreita relação por vários motivos. Citam-se alguns a seguir:

---

<sup>165</sup>BRASIL. *Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 15 out. 2022.

<sup>166</sup> CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Direito Previdenciário*. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense; Método, 2021, p. 01.

<sup>167</sup> MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme, SP: Ed. Mizuno, 2022, p. 50.

Para ser filiado à Previdência Social, basta que o empregado tenha carteira de trabalho assinada pelo empregador e, neste caso, ele passa a ser segurado obrigatório;

No salário do empregado, é descontada a contribuição obrigatória destinada ao INSS, o denominado aporte do empregado, cujo desconto é compulsório pelo empregador, que repassa ao órgão previdenciário;

No mesmo sentido, possuindo empregados registrados, o empregador deverá recolher, sob a folha de pagamentos e salários, a contribuição previdenciária, chamada de aporte patronal;

Em caso de concessão de auxílio-doença, pelo órgão previdenciário, o contrato de trabalho ficará automaticamente suspenso;

E, em caso de acidente de trabalho sofrido pelo empregado durante a jornada de trabalho, a concessão do benefício lhe garante estabilidade no emprego por 12 meses, contados da alta médica, ou seja, da cessação do benefício acidentário concedido pelo INSS.

Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari sintetizam o seguinte sobre ambos os ramos jurídicos.

Identifica-se também grande relação com o Direito do Trabalho. Sendo a grande maioria dos segurados da Previdência empregados, as alterações no campo do Direito laboral trazem repercussões efetivas no Direito Previdenciário, e vice-versa<sup>168</sup>.

O Direito do Trabalho é irmão siamês do Direito Previdenciário<sup>169</sup>, caminham lado a lado, e, quando algo no mundo do Direito do Trabalho acontece, torna-se imperioso pensar como ficará a Previdência Social do trabalhador.

---

<sup>168</sup> CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Direito previdenciário*. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense; Método, 2021, p. 07.

<sup>169</sup> OPTIZ NETO, João Batista. *Laudo Judicial*. Parte 2. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=EyA\\_ZaYiJKc](https://www.youtube.com/watch?v=EyA_ZaYiJKc). Acesso em: 10 mar. 2023.

A desestabilização das relações trabalhistas, o medo do desemprego e o incentivo desenfreado para que o trabalhador seja pessoa jurídica, MEI, autônomo ou tenha qualquer outra relação de trabalho fora das normas consolidadas, se não observadas as contribuições ao regime previdenciário, farão com que o trabalhador, além de ter perdas de direitos trabalhistas significativas, tais como descanso remunerado, férias anuais remuneradas, entre outras, e em caso de doença ou idade avançada, não consiga usufruir os benefícios previdenciários ou sua tão sonhada aposentadoria.

Tendo em vista que, mesmo na hipótese acima citada, os trabalhadores Pejotizados, MEIs e autônomos, por desconhecimento da legislação previdenciária, acabam por não recolher as contribuições que, em verdade, são obrigatórias; logo, não têm o hábito de ser previdente e/ou acabam priorizando outras áreas financeiras, ou seja, não fazem o devido recolhimento para o INSS. Para essas categorias, seu eventual benefício futuro será negado.

Vale destacar a diferença entre o empregado e os demais, porque para os trabalhadores celetistas a obrigação de recolhimentos é do empregador, e a ausência desses não prejudica o segurado empregado, ao passo que para os demais a ausência de recolhimento afetará a concessão do benefício.

A contratação desenfreada como pessoa jurídica (pejotização) leva à desestabilização dos empregos e à perda da proteção social do trabalho. Muitos trabalhadores, com medo de não terem o mínimo para sobreviver, pois são a parte hipossuficiente da relação de emprego, acabam por aceitar e constituir empresa, e assim garantir, mês a mês, sua sobrevivência e de seus familiares. Além disso, por medida de economia, não fazem os recolhimentos previdenciários a tempo e modo.

No mesmo sentido, os empresários (PJ, MEI e autônomos), além de deixarem de gozar dos direitos trabalhistas que teriam resguardados pela CLT e legislação laboral, se assim fossem contratados como empregados, o que, muitas vezes, favorece o sofrimento e o processo de adoecimento, com a ausência de contribuição com a Previdência Social, por priorizarem outros gastos, não poderão ter seu benefício concedido, quando mais precisam do mínimo para sobrevivência.

É necessário considerar, ainda, que nem toda pessoa natural tem a capacidade ou formação suficiente para gerir uma pessoa jurídica. Muitos desconhecem os encargos tributários e sociais, porque a vida toda eles foram empregados e, por imposição, ou mesmo na ânsia de construir uma identidade empresarial, acabam por perder a vida social e individual.

A grande maioria dos ditos empresários nem sequer goza férias ou cumpre uma jornada de oito horas, porém estão naturalizando que ser empresário e não empregado é mais vantajoso. Esse imaginário social impera no incentivo cada vez maior de deixar de ser trabalhador com a CTPS registrada, passando a ser “pessoa jurídica”.

O trabalhador, devido a muitos fatores, entre os quais a insegurança, o medo da perda do emprego, acaba aceitando constituir uma empresa, seja PJ, seja MEI, desconhecendo que a Constituição da República protege o trabalhador, e o empregador, que deveria responsabilizar-se pela relação empregatícia, reduz drasticamente os tributos e as contribuições sociais que deveria arcar com o vínculo de emprego, o que não ocorre com a pejetização.

O risco do negócio não pode, jamais, ser transferido para o empregado, como é o caso na Pejetização. O art. 2.º da CLT expressamente afirma que empregador é a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

A doutrina não é unânime sobre a eficácia da pejetização em proteger o trabalhador ou não, já que essas sucessivas mudanças na seara trabalhista acabam por causar reflexos no Direito Previdenciário.

Caso o microempreendedor individual ou o empresário individual não recolham a contribuição para a Previdência Social, além de incorrer nas penalidades previstas na legislação, só vai restar para eles o requerimento ao BPC (Benefício de

Prestação Continuada<sup>170</sup>), desde que preencham os requisitos legais, ressaltando que não se trata de um benefício previdenciário, mas, sim, um benefício assistencial, previsto na Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS (Lei n.º 8.742/1993).

Além do mais, mesmo que porventura recolham corretamente as contribuições previdenciárias, sempre o fazem em valores inferiores, pois sempre priorizam outras áreas financeiras; portanto, os valores dos benefícios previdenciários e a aposentadoria, será no caso do MEI, um salário mínimo; já para o empresário individual a aposentadoria será a média de suas contribuições.

O custeio da Previdência Social, com a formalização fraudulenta, sofre queda em sua arrecadação, pois há uma redução das contribuições previdenciárias e o custeio envolve a obrigação de pagar as devidas contribuições previdenciárias pelo trabalhador e pelas empresas, ou seja, se, em vez de empregar o trabalhador, a empresa elabora o contrato com a PJ, esta acaba recolhendo o valor menor; se fosse contratar o trabalhador com a CPTS assinada com o respectivo salário, o recolhimento previdenciário, em alguns casos, seria a maior.

Vale destacar que a Previdência Social é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e filiação obrigatória, ou seja, a possibilidade de não recolhimento pelos empregados é muito menor em relação à da pessoa jurídica.

A empresa que contrata uma pessoa jurídica no lugar de um empregado reduz bastante seus custos, principalmente a contribuição previdenciária patronal, que tem o intuito de financiar a Seguridade Social, contribuição de forma indireta, por meio do recolhimento pagos pelos empregadores.

O papel dos trabalhadores regidos pela legislação trabalhista também é de suma importância, porque seu recolhimento é fonte direta e, com os recolhimentos das empresas, eles contribuem com a Previdência Social, garantindo uma sociedade

---

<sup>170</sup> BRASIL. *Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm). Acesso em: 20 jan. 2023.

mais justa e igualitária, de modo a assegurar os benefícios previdenciários aos que necessitam, para que tenham dignidade e não fiquem à mercê da própria sorte.

As contribuições previdenciárias visam a preservar o equilíbrio financeiro e atuarial. Assim, a arrecadação deve cobrir o pagamento dos benefícios previdenciários, não podendo haver um desequilíbrio orçamentário, que é causado pela pejetização fraudulenta, haja vista que reduzirá parte da receita e poderá causar a miséria absoluta do cidadão que constituiu a PJ e, por motivo alheio a sua vontade, não fez o recolhimento das contribuições sociais e previdenciárias, e futuramente, ao requerer o benefício previdenciário, seja por motivo de doença, seja por idade avançada, ser-lhe-á negado por falta de recolhimento.

## CONCLUSÃO

A história do Direito do Trabalho ensina-nos que a conquista pelos direitos trabalhistas ocorreu mediante árduas lutas e pressão política entre o capitalista (burguesia) e o trabalhador (proletariado).

A ausência do Estado, ou seja, o Estado Liberal, a Revolução Industrial, a utilização de máquinas, o excesso de mão de obra, salários baixos e exploração da classe trabalhadora marcaram época, deram o pontapé inicial para a conquista dos direitos dos trabalhadores e direitos sociais que existem hoje.

No Brasil, a Constituição do Império de 1824 deu o primeiro passo para a conquista dos direitos fundamentais, mas a Constituição de 1934, ou seja, mais de cem anos depois, implantou o Estado Social Brasileiro, que passou por altos e baixos nas constituições seguintes, mas a Carta de 1988 ampliou o rol de direitos sociais que vigoram até a presente data.

O diálogo das fontes não pode ser descartado, pois é cada vez mais intenso entre os princípios de Direito do Trabalho, o Direito Constitucional e os Direitos Fundamentais.

Discorreu-se superficialmente sobre os direitos sociais, haja vista que não é o tema principal do trabalho, mas as conquistas sociais dos trabalhadores é tema que não pode ser ignorado, visto que a pejetização do contrato de trabalho, se levada a cabo, sem nenhum controle, poderá levar a perdas severas de direitos sociais, principalmente o direito dos trabalhadores.

Vale destacar que os direitos sociais estão expressamente previstos na Constituição Federal de 1988, não podem ser subtraídos, nem mesmo por Emenda Constitucional, nem muito menos por decisão judicial. Desse modo, os poderes da República têm o dever de evitar sua violação, e as recentes decisões da Suprema Corte merecem um olhar mais restritivo, no que se refere à aplicação da pejetização generalizada a todos os contratos de trabalho.

Esta dissertação não tem a ousadia de querer encerrar o tema relacionado à pejetização trabalhista, mas pretende contribuir para a discussão e debate dentro da ciência do direito, tomando em conta os princípios que norteiam o direito do trabalho, a globalização, a parassubordinação, o trabalho informal, a precarização, as reformas na legislação laboral, denominada Reforma Trabalhista, a doutrina e principalmente as recentes decisões da Suprema Corte brasileira.

Tentou-se, ainda que singelamente, abordar o tema com amplitude, ressaltando a visão clássica do contrato de emprego, a visão do contrato pejetizado, suas diferenças, benefícios e prejuízos, assim como temas pertinentes, vinculados à problemática da pejetização.

É sabido que a jurisprudência trabalhista era praticamente unânime sobre a ilegalidade do contrato de trabalho pejetizado, haja vista que a regra era que tais contratos eram, em verdade, fraude, visando a ocultar o verdadeiro vínculo empregatício nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Teses recentes foram trazidas de decisões atualizadas no Supremo Tribunal Federal e se saíram vencedoras, ou seja, a Suprema Corte passou a dar novo entendimento ao tema pejetização, mas a questão ainda precisa ser mais bem debatida nos tribunais trabalhistas, em especial no TST, por ser a seara competente para dirimir tais questões.

Para a discussão e aprimoramentos das teses em debate nas cortes trabalhistas e, em especial, no Supremo Tribunal Federal, devem-se levar em conta os princípios que regem o Direito do Trabalho, os quais foram citados e esclarecidos neste trabalho, visto que ignorar os princípios do direito do trabalho é ignorar a força normativa que é exercida por eles em nosso ordenamento jurídico.

Cabe à Justiça do Trabalho e ao TST, em última instância especializada, e ao Supremo Tribunal Federal, na qualidade de guardião da Constituição, impedir o retrocesso social e dos direitos trabalhistas, não se podendo esquecer que os sindicatos possuem função primordial nessa tarefa, bem como cabe ao Ministério Público do Trabalho, entre outras funções previstas na Lei Complementar nº 75/93,

cabe a defesa dos interesses difusos e coletivos, em caso de desrespeito aos direitos sociais previstos na Constituição da República.

É fato que a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei n.º 13.467/2017, alterou algumas disposições legais, incluindo a terceirização, o que facilitou a pejetização de atividades-fim da empresa.

Sabe-se que o fenômeno da pejetização já era uma realidade frequente no mercado de trabalho brasileiro, tratando-se, na verdade, do comportamento do empresariado que passou a exigir dos trabalhadores a criação de pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação dos serviços.

A pejetização, se realizada de forma generalizada, trará ao trabalhador muitos prejuízos, entre os quais se podem citar o retrocesso aos direitos sociais e fundamentais, a ofensa à legislação laboral, a precarização dos direitos dos trabalhadores, conquistados com muita luta, sem citar o desrespeito aos princípios de Direito do Trabalho.

No mesmo sentido, a pejetização poderá trazer prejuízo à Previdência Social, haja vista que o trabalhador pejetizado nada recolhe aos cofres públicos, já que tal recolhimento não é imperativo, ou recolherá valores a menor. Conseqüentemente, ao fim e ao cabo, será o próprio trabalhador prejudicado, seja por estar sem amparo na doença ou na velhice, seja por passar a receber benefício com valor inferior, já que contribuiu com menor valor para o INSS.

Particularmente, este pesquisador é contra a pejetização trabalhista de forma generalizada, pois tem visto ao logo dos anos, na prática processual, que, em regra, o trabalhador pejetizado sempre é prejudicado.

## REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. *Direito do Trabalho*. 4. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

ALEXY, Robert; HECK, Luís Alberto. (Org.). *Constitucionalismo Discursivo*. Tradução Luís Alberto Heck. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2011.

AMADO, Frederico. *Direito Previdenciário*. 9. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

ASENSI, Felipe Dutra; GONÇALVES, Isabela Pfister. Judicialização das práticas trabalhistas: a questão da pejetização na jurisprudência do TRT-1. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade Federal do Paraná, v. 64, n. 1, p. 165, 2019.

BALERA, Wagner. *Previdência em tempo de reformas*. Porto Alegre: Magister, 2015.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins. A pejetização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110133>.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Debatendo a delinquência patronal através da “pejetização” como ilícito trabalhista e penal. *Revista Direito e Justiça. Reflexões Sociojurídicas*, v. 26, n. 16, 2016. Disponível em: [http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito\\_e\\_justica/article/view/1761](http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/1761).

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejetização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito*, v. 10, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. *Pejetização: o ardil discurso do empresário de si mesmo e o novo espírito do capitalismo*. *Revista Tomo*, n. 33, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/7205>.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 30. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2014.

BRASIL. *Conselho da Justiça Federal*. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br>.

BRASIL. [Constituição (1824)]. *Constituição Política do Império do Brasil*. Promulgada em 25 de março de 1824. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm).

BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm).

BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm).

BRASIL. [Constituição (1967)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 24 de janeiro de 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm).

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

BRASIL. *Decreto n.º 3048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm).

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452).

BRASIL. Justiça do Trabalho. TRT da 6. Região (PE). Disponível em: <https://www.trt6.jus.br>.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 331 prevê responsabilidade subsidiária em relação a todas as verbas*. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/sumula-331-preve-responsabilidade-subsidiaria-em-relacao-a-todas-as-verbas](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/sumula-331-preve-responsabilidade-subsidiaria-em-relacao-a-todas-as-verbas).

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 677*. Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2316>.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia>.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. *ADPF n. 324/STF*. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/20039>.

BRASIL. *Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm).

BRASIL. *Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm).

BRASIL. *Lei n.º 8.212 de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm).

BRASIL. *Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm).

BRASIL. *Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm).

BRASIL. *Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm).

BRASIL. *Lei n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005*. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; altera o Decreto-Lei n.º 288, de 28 de fevereiro de 1967, o Decreto n.º 70.235, de 6 de março de 1972, o Decreto-Lei n.º 2.287, de 23 de julho de 1986, as Leis n.ºs 4.502, de 30 de novembro de 1964, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.245, de 18 de outubro de 1991, 8.387, de 30 de dezembro de 1991, 8.666, de 21 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, 9.249, de 26 de dezembro de 1995, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.311, de 24 de outubro de 1996, 9.317, de 5 de dezembro de 1996, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 9.718, de 27 de novembro de 1998, 10.336, de 19 de dezembro de 2001, 10.438, de 26 de abril de 2002, 10.485, de 3 de julho de 2002, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.833, de 29 de dezembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.925, de 23 de julho de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 11.051, de 29 de dezembro de 2004, 11.053, de 29 de dezembro de 2004, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 11.128, de 28 de junho de 2005, e a Medida Provisória n.º 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; revoga a Lei n.º 8.661, de 2 de junho de 1993, e dispositivos das Leis n.ºs 8.668, de 25 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, e da Medida Provisória n.º 2.158-35, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm).

BRASIL. *Lei n.º 11.648, de 31 de março de 2008*. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm).

BRASIL. *Lei n.º 12.023, de 27 de agosto de 2009*. Dispõe Sobre as Atividades de Movimentação de Mercadorias em Geral e sobre o Trabalho Avulso. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12023&ano=2009&ato>

=854c3ZU90dVpWT16c#:~:text=DISP%C3%95E%20SOBRE%20AS%20ATIVIDADES%20DE,E%20SOBRE%20O%20TRABALHO%20AVULSO.

BRASIL. *Lei n.º 12.470, de 31 de agosto de 2011*. Altera os arts. 21 e 24 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o plano de custeio da previdência social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente à família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o plano de benefícios da previdência social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela previdência social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-a à Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - lei orgânica de assistência social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4.º e 5.º ao art. 968 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - código civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm).

BRASIL. *Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm).

BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

BRASIL. *Lei n.º 14.020, de 06 de julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n.ºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1.º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm#view](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm#view).

BRASIL. *Medida provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm).

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Reclamação*: RCL 53899 – MG – Inteiro Teor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1735402938/inteiro-teor-1735403006>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Ação Declaratória de constitucionalidade 66/2020 Distrito Federal*. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755365380>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Ag. Reg. na *Reclamação*: RCL 47843 – BA – Inteiro Teor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1487235092/inteiro-teor-1487235128>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Reclamação*: RCL 48843 – MS – Inteiro Teor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1390714356/inteiro-teor-1390714391>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Súmula 342*. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional nº 590415 - SC*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "PEJOTIZAÇÃO"*. TRT-2 10007950320205020003 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1.ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 23/06/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=v%C3%ADnculo+empregat%C3%ADcio+formalizado>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI n.º 6363*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional nº 53899*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1735402938/inteiro-teor-1735403006>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional nº 590415*. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1735402938/inteiro-teor-1735403006>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *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. (DJe de 22/2/2022). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/853407276/inteiro-teor-85340728>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial n. 15 da SDC do TST*. Dissídio coletivo. Sindicato. Legitimidade ativa «ad processum». Imprescindibilidade do registro no Ministério do Trabalho. CF/88, art. 8.º, I. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdc&num=15>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 1*. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html).

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Súmula 12*. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial n.º 270 da SDI-1*. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias-h1/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/269511](https://www.tst.jus.br/noticias-h1/-/asset_publisher/89Dk/content/id/269511).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. *RR — 838-88.2016.5.09.0459*, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 05/06/2019, 3.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2019). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1332517684/inteiro-teor-1332517711>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA DIAGNÓSTICA. MÉDICOS CONTRATADOS COMO PESSOA JURÍDICA. TERCEIRIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL*. RR-10287-83.2013.5.01.0011, 3.ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/03/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/686337422/inteiro-teor-686337452>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725)RR - 12212-74.2016.5.03.0134*, 5.ª Turma, Relator: Ministro Breno Medeiros, Julgamento em 03/10/2018, DEJT 05/10/2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1823842479/inteiro-teor-1823842480>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Súmula 342*. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "PEJOTIZAÇÃO"*. TRT-2 10007950320205020003 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1.ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 23/06/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=v%C3%ADnculo+empregat%C3%ADcio+formalizado>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *VÍNCULO DE EMPREGO. ART. 3.º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO*. TRT-2 10007956120155020202 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4.ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/05/2021. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PESSOA JURÍDICA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO*. TRT-15 - RO 0010634-

85.2016.5.15.0120, 9.<sup>a</sup> Câmara, Relator: Gerson Lacerda Pistori, Data Publicação: 26/10/2018. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DESPESAS COM A CONSTITUIÇÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. "PEJOTIZAÇÃO". ATO ILÍCITO. CONDENAÇÃO LIMITADA AOS GASTOS COMPROVADOS NOS AUTOS*. RR-1044-05.2010.5.24.0004, 2.<sup>a</sup> Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/04/2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. *Súmula n.º 75*. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em relação à qual não se aponta defeito formal que lhe comprometa a fidedignidade goza de presunção relativa de veracidade, formando prova suficiente de tempo de serviço para fins previdenciários, ainda que a anotação de vínculo de emprego não conste no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=75&PHPSESSID=0g3hbi0uqr2kvoh9ll>.

BRAZILIAN JOURNALS. *Publicações de Periódicos e Editora Ltda*. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br>.

CALVET, Otavio Amaral. *Direito do Trabalho na era da descentralização produtiva*. 2015. 186 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6900>.

CANOTILHO, José Joaquim, G.; LEITE, José Rubens Morato. *Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 186 (Série IDP).

CANOTILHO, José Joaquim, G.; LEITE, José Rubens Morato. *Direito constitucional ambiental brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARVALHO, André Luis de. *Pejotização: a empresa individual como força de trabalho*, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=G1x3HOaAOtY>.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense 2017.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Direito previdenciário*. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense; Método, 2021.

CAXITO, Fabiano. *Do Desemprego à Relocação*. Editora Alta Books, 2020.

CORTELA, Mário Sérgio. *Site oficial*. Disponível em: <https://www.mscortella.com.br>.

CRUZ NETO, José de Anchieta. *O fenômeno da "pejotização" e seus reflexos nas relações de emprego: aspectos práticos e consequências desse tipo de contrato para o trabalhador*. 2020. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte,

Natal, 2020. Disponível em:  
<https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/11143>.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo/SP: Editora LTr, 2016.

DIAS, Leonardo. *Comentários à reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Ed. Método, 2017.

EUA. [Constituição (1787)]. *Constituição dos Estados Unidos da América*. Promulgada em 17 de setembro de 1787. Disponível em:  
<http://www.uel.br/pessoal/jneto/gradua/historia/recdida/ConstituicaoEUARecDidaPES SOALJNETO.pdf>.

FERNANDES, Ana Paula; YOSHIOKA, Giseli Canton Nicolao. *Recolhimentos em Atraso para o Planejamento Previdenciário*. São Paulo: ED. IEPREV, 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: ED. Lúmen Juris, 2022.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. 2. ed. Belo Horizonte: Ed. Mandamentos, 2007.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito previdenciário*. 13. ed. São Paulo: Ed. Rideel, 2022.

HORVATH JÚNIOR, Miguel; FUNDÃO, Valéria Gaurink Dias. A importância da educação sobre direitos fundamentais com ênfase na seguridade social como forma de redução orçamentária da união no que tange ao repasse para o benefício de prestação continuada. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 8, n. 9, p.65494-65512, out. 2022. Disponível em:  
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/52733/39338>.

HUBER, Gabriella Cavalheiro. *Pejotização no Direito do Trabalho*. 2017. Disponível em:  
[https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/4422/Gabriel a%20 Cavalheiro%20Huber.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/4422/Gabriel%20Cavalheiro%20Huber.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Ed. Impetrus, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, edição, 2018.

KERTZMAN, Ivan. *Curso Prático de Direito Previdenciário*. 18. ed. Salvador: Ed JusPodivm, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A greve como direito fundamental*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

LENZA, Pedro. *Esquematizado - Direito Constitucional*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

LOPES, Edilson Viera; SILVA, Emmanuel Pinto; NUNES, Rosana Dessotti Conceição. A Pejotização no Contexto da Reforma Trabalhista, 2017. *Anais da Semana Acadêmica FADISMA ENTREMENTES*. Disponível em: <http://sites.fadismaweb.com.br/entrementes/anais/a-pejotizacao-no-contexto-da-reformatrabalista-2/>.

MAGALHÃES, C. P. V. de. O Fenômeno da Pejotização no âmbito trabalhista. *Revista Vianna Sapiens*, v. 5, n. 1, 2017. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102>.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Leme-SP: Ed. Mizuno, 2022.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de Processo do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Leme-SP, Ed. Mizuno, 2022.

MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS, Flávio. *Direitos Sociais em Tempos de Crise Econômica*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

MARX, Karl; FRIEDRICH, Engels. *Manifesto comunista*. Tradução Edson da Silva Coelho. 2. Ed. São Paulo: Versus, 1979.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. Ed. IDP, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico trabalhista*. São Paulo: Ed. LTr, 2013.

NETO, José Francisco, S.; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946*. Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2015. v.1.

NUNES, Rizzatto. *Manual da Monografia Jurídica*. 14. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção n. 111*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>.

OLIVEIRA, Samara Maura Valença de. A Aplicação do Princípio da Primazia da Realidade do Combate do Fenômeno da Pejotização. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2687/0>.

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

RODRIGUES JÚNIOR, Otávio Luiz; LEONARDO, Rodrigo Xavier. Pessoa jurídica, “pejotização” e a esquizofrenia sancionatória brasileira. *Consultor Jurídico*, 3 fev. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-03/direito-civil-atual-pessoa-juridica-pejotizacao-esquizofrenia-sancionatoria-brasileira>.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução Wagner D. Giglio, Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. (Coleção esquematizado).

SANTANA, Felipe Borges de; PEREIRA, Ivone Vieira. Recompensa ou fraude? Um olhar multiteórico sobre a pejotização. *Ambiente contábil*, v. 14, n. 2, jul./dez., 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/24079>.

SANTOS, Camila Fernanda Rocha dos; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Os Impactos da Pejotização Fraudulenta e do Trabalho Intermitente na Vida do

Trabalhador e nos Cofres da Previdência Social. *Revista dos Tribunais*, vol. 1001, mar., p. 233-256, 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000017851eb199f40087ab7&docguid=l03013c002b6311e9bb9e010000000000&hitguid=l03013c002b6311e9bb9e010000000000&spos=1&epos=1&td=38&context=5&crumbaction=append&crumblabel=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Morfologia da fraude nas relações de trabalho*. Estudos Aprofundados MPT. Salvador: Editora JusPodivm, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2020.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2020.

SERAU, Marco Aurélio. *Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social*. 3. ed. ED. Juruá, 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Otávio Pinto e, *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação na Relações de Trabalho*, Ltr, São Paulo, 2004.

SILVA JUNIOR, Leone Pereira da. *A “pejotização” à luz dos direitos fundamentais*. 2010. 177 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Blog. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTR, 2000.

STOODI. *Globalização, o que é, fases, características e mais!* Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/geografia/o-que-e-globalizacao>.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al. Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: Ed. LTr, 2005. v. 2.

TOURINHO, Rita. A “pejotização” como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde. *Revista de Direito Administrativo, Infraestrutura, Regulação e Compliance*, São Paulo: Ed. RT, ano 5, n. 18. ano 5. p. 71-96, jul./set. 2021.

UNICEF. *O que são direitos humanos?* Os direitos humanos pertencem a todos e todas e a cada um de nós igualmente. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/o-que-sao-direitos-humanos#:~:text=Os%20direitos%20humanos%20s%C3%A3o%20normas,tem%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%20eles>.