UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Escola de Direito, Turismo e Museologia
Departamento de Direito

Bárbara Penna Maciel Alves

CARACTERÍSTICAS E CONCEITO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Ouro Preto
2025

Bárbara Penna Maciel Alves

CARACTERÍSTICAS E CONCEITO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Monografia apresentada ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Ouro Preto

2025

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

FOLHA DE APROVAÇÃO

Bárbara Penna Maciel Alves

CARACTERÍSTICAS E CONCEITO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal
de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 08 de abril de 2025.

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Roberta Castro Lana - PPGD/UFOP
Yuri Viana Nery de Siqueira - PPGD/UFOP

Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 17/04/2025

Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves**, **PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/04/2025, às 14:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 , informando o código verificador **0898206** e o código CRC **B3CF3369**.

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3559-1545 - www.ufop.br

RESUMO

Este estudo trata uma nova forma de avença laboral celebrada entre duas pessoas jurídicas distintas e avalia a licitude dessa contratação, bem como por ser um fenômeno novo e recente, ampliado a partir da Reforma Trabalhista de 2017, tem por objetivo elencar as características e definir o conceito jurídico desse instituto, o qual, popularmente, é chamado de pejotização. A presente monografia apresenta-se como metodologia a investigação jurídico-interpretativa, sustenta por análise da doutrina crítica, das legislações trabalhistas, bem como da jurisprudência dos tribunais brasileiros.

Palavras-chave: Pejotização. Reforma Trabalhista. Terceirização. Pessoa Natural. Pessoa Jurídica. Fraude. Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

This study addresses a new form of labor agreement entered into between two distinct legal entities and assesses the legality of such contracting. Moreover, as it is a novel and recent phenomenon, which has expanded since the 2017 Labor Reform, its objective is to outline the characteristics and define the legal concept of this institute, which is popularly known as *pejotização*. This monograph adopts a juridical-interpretative investigative methodology, supported by an analysis of critical legal doctrine, labor legislation, and the case law of Brazilian courts.

Keywords: *Pejotização*. Labor Reform. Outsourcing. Natural Person. Legal Entity. Fraud. Employment Relationship.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

Art. – Artigo

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FHC – Fernando Henrique Cardoso

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEI – Microempreendedor Individual

OPEP – Organização dos Países Exportadores de Petróleo

PIB – Produto Interno Bruto

PJ – Pessoa Jurídica

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO. 6

2. REQUISITOS DO EMPREGO: O TRABALHO POR PESSOA NATURAL NA DOUTRINA E NA JURISPRUDÊNCIA. 9

2.1. O trabalho por pessoa natural como requisito do emprego na doutrina brasileira. 9

2.2. O trabalho por pessoa natural como requisito do emprego na jurisprudência do TRT da 3ª Região. 11

3. A PEJOTIZAÇÃO NO CONTEXTO HISTÓRICO NEOLIBERAL. 14

3.1. O neoliberalismo no Direito do Trabalho brasileiro na década de 1990. 14

3.2. Jurisprudência sobre pejotização antes da Reforma Trabalhista. 18

4. A PEJOTIZAÇÃO FOMENTADA PELA REFORMA TRABALHISTA. 23

4.1. Regras trabalhistas que fomentam a pejotização. 23

4.2. Jurisprudência sobre pejotização pós-Reforma Trabalhista - Análise do Tema 0383 e 0725 do STF. 26

5. CARACTERÍSTICAS DA PEJOTIZAÇÃO. 29

5.1. Análise das características da pejotização conforme a doutrina. 29

5.2. Análise das características da pejotização na jurisprudência do TRT da 3ª Região e do STF: as práticas mais comuns que acarretam o reconhecimento da pejotização. 31

6. CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO 37

7. CONCLUSÃO. 39

REFERÊNCIAS 41

1. INTRODUÇÃO.

A Reforma Trabalhista de 2017, chancelada pelo ex-presidente, Michel Temer impactou a vida dos trabalhadores brasileiros ao flexibilizar normas e direitos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), idealizada por Getúlio Vargas. Em especial, a valorização dos ideais neoliberais e a mudança de paradigma acerca do objeto lícito da terceirização foram fatores essenciais para consolidar e aumentar a ocorrência do instituto da pejotização.

Nesse sentido, tendo em vista que é um fenômeno que ganhou força recentemente e de forma frequente é usado nas contratações formais de trabalho, é de suma importância o estudo das características que o permeiam e compreender o conceito jurídico do que seria a pejotização, além de como essa dinâmica é vista pelos tribunais especializados da justiça do trabalho e no Supremo Tribunal Federal (STF)

Assim, esta monografia, como problema de pesquisa, expõe um dos desdobramentos advindos da Reforma Trabalhista, a pejotização, que ao considerar que é um fenômeno relativamente novo e que tornou-se bastante popular nos últimos anos, constata-se que há uma lacuna em sua definição e analisa quais características que levariam a um conceito jurídico preciso do termo pejotização.

Desse modo, ao longo deste estudo, uma hipótese surge como uma diretriz orientadora a partir do entendimento de que com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, entende-se que com a possibilidade de terceirizar não apenas atividades complementares, mas também a atividade finalística, permitiu a prática de contratação de pessoa física com a roupagem de pessoa jurídica para desempenhar a atividade fim de determinada empresa. Dessa maneira, o liame entre trabalho autônomo, pejotização e terceirização é extremamente estreito. Portanto, a partir de um conceito jurídico claro e preciso, haveria uma menor arbitrariedade e uma consequente padronização e maior segurança jurídica nas decisões judiciais brasileiras.

Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa é que com uma análise crítica e real das capjusas, consequências e da dinâmica que se dá a contratação de pessoa jurídica (PJ) e como isso é visto pelos juristas do Direito do Trabalho e pelos Tribunais brasileiros, extrai-se as características e o conceito jurídico da pejotização no Direito do Trabalho Brasileiro.

A investigação proposta será feita por meio de uma investigação teórica que busca analisar dispositivos e doutrinas que discorrem sobre a formação da prática da pejotização, consistirá, portanto, no tipo jurídico interpretativo, que consiste em correlacionar e analisar criticamente as exposições feitas sobre este tema.

Diante do exposto, inicialmente, o capítulo seguinte centralizará em apresentar os pressupostos jurídicos definidores da relação de emprego, primordialmente, no tocante à pessoa física, que é o fundamento deturpado no fenômeno estudado para descaracterizar o vínculo. Logo, será observado a compreensão acerca da pessoa natural para a doutrina e a para a jurisprudência.

Já no terceiro capítulo será trazido o viés histórico que envolve os fatores legitimadores da flexibilização da legislação trabalhista ante a predominância do capital, não apenas a ideologia liberal que se desenvolveu desde a Revolução Burguesa do século XVIII, mas também a influência dos governos brasileiros ditos de esquerda ou de direita para implementar a reforma trabalhista, com claro favorecimento à elite patronal. Além disso, o comportamento dos tribunais brasileiros diante o tema antes da Reforma de 2017 também será objeto do capítulo.

O quarto capítulo tem como propósito a compreensão de como a Lei 13.467/17 fomentou a pejotização em razão das modificações legislativas, sobretudo, o art. 442-B na CLT e os artigos 5-C e 5-D na Lei 6.019/74, os quais foram fundamentes para criar o precedente das contratações via PJ. Ademais, o Tema 725 e 383 do STF demonstram a sinalização positiva do Supremo frente a flexibilização das normas trabalhistas.

O penúltimo capítulo discorrerá acerca das características elencadas pela doutrina e a análise das práticas que mais acarretam no reconhecimento do fenômeno pelo TRT da 3ª Região e do STF para que seja possível determinar, juridicamente, o que é a pejotização, com tantas demandas nos tribunais acerca do tema. Com o estudo das características, a natureza jurídica do instituto será evidenciada e no capítulo seguinte, será propício determinar o objetivo deste tema.

Por último, será desenvolvido o conceito jurídico da pejotização, considerando todas as variantes anteriormente expostas, seja os aspectos históricos, os discorridos pela doutrina e os fatores postos pela jurisprudência e pela legislação que somados, é possível uma determinação da pejotização no âmbito do Direito do Trabalho Brasileiro.

Destarte, a presente monografia busca contribuir para que tenha menos arbitrariedade sobre o tema dentro dos tribunais brasileiros, em especial, frente o grande aumento da forma de contratação por pessoa jurídica e a controvérsia da pejotização em razão dos novos entendimentos trazidos pela jurisprudência do Supremo e ainda não incorporadas pelos órgão judiciais especializados, os quais tem uma visão protetiva dos direitos trabalhistas.

2. REQUISITOS DO EMPREGO: O TRABALHO POR PESSOA NATURAL NA DOUTRINA E NA JURISPRUDÊNCIA.

Este capítulo consiste em expor os fundamentos basilares caracterizadores do emprego para, posteriormente, compreender o fenômeno da pejotização a ser estudado. Além disso, inclui a análise de jurisprudência do Tribunal Regional da 3ª Região (TRT), examinando como a relação de emprego é tradicionalmente reconhecida e o seu reconhecimento a partir do advento do fenômeno da pejotização.

2.1. O trabalho por pessoa natural como requisito do emprego na doutrina brasileira.

O Decreto-Lei 5452, de 1° de maio de 1943, no qual inaugura-se a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, logo em seu artigo 3°[1] define o empregado a partir de cinco requisitos que devem ser inerentes a essa condição, os quais são: pessoa natural, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

A estrutura clássica do art. 3° da CLT determina que a confluência dos cinco elementos fáticos jurídicos revela a existência da relação celetista, a qual, diferentemente de outras relações de trabalho, recebe proteção jurídica legal.

Dessa forma, com base na legislação trabalhista, a doutrina esmiúça cada um dos pressupostos autorizadores do reconhecimento da existência da avença empregatícia.

O primeiro requisito a ser analisado, o trabalho por pessoa natural, manifesta-se que a prestação laborativa deve ser exercida por uma pessoa física, a qual será destinatária da proteção jurídica. A ideia é que a força de trabalho é estritamente oriunda da pessoa humana.

Outro pressuposto é a pessoalidade, a qual revela a essência *intuitu personae*: confiança recíproca entre as partes. Na relação de emprego, não se contrata o serviço prestado, mas sim, a pessoa específica para trabalhar, a qual não pode ser substituída - é um trabalho a ela confiada.

A avença celetista também não pode se dar de maneira não-eventual, não-esporádica, deve ser comum e corriqueira. É o trabalho prestado em virtude de

[1] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

acontecimento esperado, em caráter permanente. Vale ressaltar que não importa a frequência ou o número de dias, desde que não seja por evento extraordinário[2].

Outrossim, a onerosidade é um dos cinco elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, consistente em obrigações recíprocas e contrapostas: uma parte entrega força de trabalho em troca do recebimento de dinheiro.

Por último, a subordinação, que se expressa na submissão, na sujeição, o empregado deve receber ordens quanto ao modo da prestação laborativa. Desde as últimas décadas, com as transformações tecnológicas inseridas no campo sociolaboral, as ordens, as quais eram diretas, emanadas de um poder diretivo, tomaram nova robustez e assim, um novo conceito de subordinação surgiu, além da clássica.

O professor Maurício Godinho Delgado (2011, p. 294) ampliou o entendimento acerca da subordinação, a qual, segundo ele, também se dá estruturalmente:

> "Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador a dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento."

Nessa perspectiva, o conceito de subordinação é ampliado para além da maneira tradicional e clássica de dar ordens e obedecê-las, a inserção do empregado em uma dinâmica organizacional já dotada de um *modus operandi*, é o suficiente para caracterizar a subordinação.

Vale mencionar ainda, a subordinação algorítmica, conceito desenvolvido por Denise Pires Fincato e Guilherme Wünscher (2020), que parte do controle indireto, por meio do algoritmo, exercido por grandes empresas, que detém, praticamente, do monopólio de corridas de aplicativo e de delivery, como a Uber e o Ifood, por exemplo. Os algoritmos são responsáveis por manipular o horário e o valor da prestação a ser exercida pelo trabalhador vinculado àquela plataforma.

Exposto, resumidamente, os pressupostos existenciais jurídicos da avença celetista, é necessário o enfoque no primeiro deles – da pessoa natural – o qual irá guiar toda a discussão central desta pesquisa.

---

[2] Diferentemente do trabalho doméstico, em que a continuidade é um requisito fático-jurídico do vínculo empregatício.

Para Maurício Godinho (2019, p. 336), os bens jurídicos, como vida, saúde, lazer, segurança, integridade física e psíquica, que não podem ser usufruídos por pessoa jurídica, uma vez que incorporam o sentido de dignidade da pessoa humana, logo, pessoa física.

É quase que uma decorrência lógica que o trabalho é proveniente de uma pessoa natural por ser uma ação, um fazer. No entanto, não é tão simples e óbvio quanto parece, pois, na realidade, utilizam da roupagem da pessoa jurídica para afastar o reconhecimento da caracterização do emprego, o fenômeno chamado de ‘pejotização’.

Desse modo, o exímio conhecedor do Direito do Trabalho, Amauri César Alves (2023, p. 91) nomeia como fraude a dinâmica consistente na contratação de mão de obra que se constitui por meio de sociedades limitadas, empresas individuais ou alguma outra estrutura possuidora de CNPJ. A partir disso, o requisito da pessoa natural é encoberto e consequentemente, não há os encargos da relação celetista para o tomador de serviço.

2.2. O trabalho por pessoa natural como requisito do emprego na jurisprudência do TRT da 3ª Região.

Exposto os requisitos essenciais que cumulados representam a relação de emprego, é interessante analisar mais especificamente o pressuposto que é mascarado pela pejotização: a pessoa natural, uma vez que ausente um requisito somente, já descaracteriza o vínculo celetista.

Além da doutrina, o entendimento jurisprudencial do TRT da 3ª Região, com jurisdição em Minas Gerais, é sólido quanto à pessoa natural como elemento caracterizador do emprego.

Veja:

> VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "Sabe-se que a relação empregatícia é tomada por elementos fático-jurídicos, sem os quais não seria possível a sua formação e configuração. Para a caracterização do vínculo empregatício, mister se deparar com os cinco elementos morfológicos dessa relação: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. Dessa lição, deflui-se que a figura do trabalhador deverá ser sempre uma pessoa natural. É uma prestação efetuada com pessoalidade, pelo trabalhador, significando dizer que esse elemento tem caráter de infungibilidade, no que diz respeito ao empregado, sendo que essa relação pactuada é, quanto ao referido polo, , revelando que o prestador intuitu personae de serviços não poderá ser substituído por outro, durante o período de concretização dos serviços pactuados. A onerosidade indica que é um contrato bilateral, onde, de um lado, há a prestação de

> serviços pelo obreiro, enquanto do outro, ocorre a contraprestação pecuniária por parte do empregador, configurando uma reciprocidade de obrigações. A subordinação consiste na situação jurídica do contrato de trabalho pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção, no modo de realização da prestação de serviços, subordinando-se às ordens e ao poder de seu superior. Relativamente ao requisito inexistente neste caso, apontado pela defesa, o art. 3º da CLT, ao mencionar a não-eventualidade, como requisito da relação de emprego, quer dizer que o trabalho em questão não pode ser acidental, sem uma regular continuidade, devendo colocar o empregado a sua força de trabalho à disposição do empregador, de modo contínuo. Na relação empregatícia, é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, mesmo que seja por um curto período de tempo determinado, não sendo um trabalho esporádico (eventual). A prova dos autos demonstrou que não havia pessoalidade, a testemunha informou que quando um dos membros da equipe faltava, inclusive o reclamante, ia outro no lugar. Convém ressaltar que o pressuposto da subordinação jurídica emerge quando o empregado transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência, aos poderes de organização, de controle e de disciplina deste. O poder de direção desenvolve-se, pois, em tríplice vertente: poder de organização, no qual o empregador organiza os meios de produção ou a prestação de serviços de uma atividade; poder de controle, na qual o empregador fiscaliza e dirige a prestação de serviços; poder disciplinar, na qual o empregador tem o poder de aplicar sanções disciplinares." (Trecho da r. sentença da lavra do MM. Juiz Carlos Adriano Dani Lebourg).
> (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010062-19.2015.5.03.0082 (ROT); Disponibilização: 27/07/2017; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Luiz Otavio Linhares Renault)

No caso em apreço, o Juízo da Vara do Trabalho de Monte Azul julgou improcedente o pedido do reclamante de vínculo empregatício em face da empresa reclamada. O empregado alegou que trabalhou com exclusividade, com cumprimento de jornada estabelecida, remunerado e exercia função específica, de embalador de frutas.

O TRT da 3ª Região manteve a sentença sob o fundamento de que apesar de prestado por pessoa natural, não ficou demonstrado a pessoalidade, que deve ter caráter infungível, o que não acontecia na prática.

Observe outro acórdão também do TRT da 3ª Região

> REQUISITOS PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Nos termos dos art. 2º e 3º da CLT, o vínculo de emprego pressupõe trabalho realizado pessoalmente e habitualmente por empregado, pessoa natural, subordinado juridicamente ao empregador, no qual as partes se obrigam a prestações e contraprestações (onerosidade), sendo do empregador a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica (alteridade). No caso, a prova dos autos aponta que o reclamante, integrante de sociedade de advogados, não se encontrava subordinado juridicamente aos reclamados, o que afasta a hipótese legal em destaque. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011198-24.2016.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 17/08/2018; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Vitor Salino de Moura Eca

O inteiro teor acima refere-se ao julgamento de um recurso ordinário que pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício de um advogado em desfavor de uma sociedade de advogados pelas seguintes razões: prestação de horas extras habituais, ambiente de trabalho insalubre, nunca lhe foi concedido férias, não recebia gratificações e não houve nenhum depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Em devido exame, o relator destacou a pessoa natural como um requisito intrínseco para caracterizar a relação celetista, contudo, ponderou que nesse caso concreto, o que seria determinante para sobressair o vínculo, seria a subordinação, pois a profissão de advogado, comumente, é exercida de forma autônoma. Porém, é indiscutível a presença da pessoa física.

Recentemente, de igual maneira, outros autos de n 0010793-62.2023.5.03.0105 julgados pelo TRT da 3ª Região postulou a pessoa natural como essencial para o reconhecimento de vínculo de emprego, em 19 de novembro de 2024. Observe:

> DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. Para a configuração da relação de emprego é necessário que uma pessoa natural preste serviços de maneira pessoal, não-eventual, de forma onerosa e subordinada (art. 3º da CLT). A ausência de quaisquer desses elementos impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso ordinário a que se nega provimento

A ementa acima trata-se de um recurso ordinário interposto para combater a sentença do Juízo da Vara do Trabalho por não ter reconhecido a avença de emprego valendo-se do argumento de que o autor, apesar de pessoa natural, exercia a atividade de modo independente, sem subordinação. E, por meio das provas colhidas, em especial, testemunhal, o Tribunal Regional confirmou a decisão de 1º grau.

Cumpre destacar que os cinco pressupostos elencados são elementos fático-jurídicos, como referenciou a ementa supracitada, ou seja, nada mais são que um reconhecimento pelo Direito de uma realidade fática. (Delgado, 2019, p. 336).

Percebe-se que em todos os três processos, o TRT da 3ª Região reconheceu, de maneira unânime, a pessoa física para exercer a força laboral e desempenhar uma relação empregatícia clássica determinada no art. 3° da CLT.

Verifica-se, portanto, que não há divergência doutrinária e jurisprudencial quanto ao pressuposto da pessoa natural ser intrínseco à avença empregatícia.

3. A PEJOTIZAÇÃO NO CONTEXTO HISTÓRICO NEOLIBERAL.

É necessário um olhar atento para o discorrer histórico do capitalismo, suas crises, nuances, transformações, os quais implicaram consequências econômicas mundiais e mudanças no modo laboral dos trabalhadores. No Brasil, o neoliberalismo ganha força com os governos de Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso (FHC) e ocorre uma mudança estrutural dentro das empresas, que segrega ainda mais as etapas produtivas e enfraquece a figura do trabalhador e os sindicatos, chamada de toyotismo.

3.1. O neoliberalismo no Direito do Trabalho brasileiro na década de 1990.

Inicialmente, vale contextualizar que a Revolução Industrial é o grande marco precursor de uma sociedade capitalista industrial. Nesse momento, os modos de produção deixaram de ser artesanais e centrados em um único trabalhador, totalmente autônomo, que detinha do conhecimento de todas as etapas de produção e passaram a ser comandados por um capital que organizava e dividia as etapas produtivas, além de que disciplinava o trabalhador para desempenhar um labor mais específico e otimizado.

Desse modo, com o advento da máquina e de fábricas, houve uma substituição da manufatura para a maquinofatura: o processo de criação de um produto final deixou de ser produzido por uma força motriz, ou seja, humana, animal ou natural e transacionou por uma força físico-química, a qual foi capaz de gerar mais velocidade e mais intensidade, consequentemente, mais produtividade.

Essa transformação técnica foi tão radical, em curto espaço de tempo, que determinou importantes alterações históricas e culturais, como inversão do eixo populacional do campo para a cidade – questão fundamental para elevar o número de trabalhadores na fábrica, criar uma classe trabalhadora e por fim, um sindicato.

Logo, o Direito do Trabalho foi criado em um contexto de revolta social, uma vez que as condições de trabalho eram degradantes: trabalho infantil, exaustivas jornadas, exposição à insalubridade e periculosidade, salários irrisórios, dentre outros. A regulamentação do trabalho se fez urgente e imprescindível como forma de controlar e amenizar a luta perpetrada pelos operários.

O Iluminismo – antecessor ideológico do neoliberalismo – é uma corrente filosófica política que tem fundamento principal na livre iniciativa do mercado e na

proteção da propriedade privada, que legitima a ascensão da burguesia ao poder, manifestada pela Revolução Industrial.

Contudo, após a crise de 1929, culminou na necessidade de adotar uma política econômica de natureza contrária à defendida pelo Neoliberalismo, chamada de Keynesianismo, baseada na intervenção estatal a fim de recuperar o crescimento econômico e gerar empregos.

Já em 1970, a Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP), como resposta à ofensiva israelense e norte-americana, reduziu a produção de petróleo, subindo 400% (quatrocentos por cento) o valor da matéria-prima no mercado mundial, aliado ao endividamento dos Estados, geraram uma grande crise econômica.

Diante desse contexto, ocorreu o Consenso de Washington com o objetivo de orientar medidas para proteger o capital: privatização de empresas estatais, redução dos investimentos sociais, a retirada de proteção ao capital estrangeiro nos investimentos, a desregulamentação do Estado na economia e a proteção à propriedade privada, características inerentes ao neoliberalismo.

Em reação à retração do mercado, houve uma estratégia na reestruturação do modelo de produção a fim de evitar crises: primeiro se tem a demanda e proporcionalmente e posteriormente, a produção, uma vez que segundo Michel Anglietta, “o fordismo sobrecarregava o capital” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 111).

Dessa forma, o Toyotismo foi uma manifestação das medidas tomadas pelos governos neoliberais dos países desenvolvidos, como Margaret Thatcher e Richard Nixon. Em tempos de crises do capital, buscou-se mão de obra mais barata e sindicalmente menos organizada para que as negociações se dessem individualmente.

Nesse sentido, o ilustre filósofo e pesquisador do tema, Pierre Dardot (2016, p. 216):

> “**Os sindicatos e a legislação trabalhista foram os primeiros alvos dos governos que adotaram o neoliberalismo**. A dessindicalização na maioria dos países capitalistas desenvolvidos teve causas objetivas, sem dúvida, como a desindustrialização e a deslocalização de fábricas em regiões e países com baixos salários, sem tradição de lutas sociais ou submetidos a um regime despótico. Mas foi resultado também de uma vontade política de enfraquecimento da força sindical que, nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha em especial, traduziu-se por uma série de medidas e dispositivos legislativos que limitaram o poder de intervenção e mobilização dos sindicatos [59]. Consequentemente, a legislação social mudou de forma muito mais favorável aos empregadores: revisão dos salários para baixo, supressão da indexação da remuneração pelo custo de vida, maior precarização dos

> empregos [60]. A orientação geral dessas políticas reside no desmantelamento dos sistemas que protegiam os assalariados contra as variações cíclicas da atividade econômica e sua substituição por novas normas de flexibilidade, o que permite que os empregadores ajustem de forma ótima suas necessidades de mão de obra ao nível de atividade, ao mesmo tempo que reduz ao máximo o custo da força de trabalho"

Dessa maneira, o neoliberalismo tem como estratégia a desregulamentação do direito trabalhista como forma de enxugamento do Estado e de combate às crises. Como pontua Josecleto Costa de Almeida Pereira (1995, p. 66): "o que se constata é uma forma de obrigar os trabalhadores a cederem seus direitos laborais como meio de enfrentar a crise econômica, admitindo a incorporação de certas formas contratuais atípicas".

No Brasil, também houve esse mesmo movimento de abandono de um Estado intervencionista implementado pelo governo Vargas, o qual transformou o país, que era essencialmente agrário em industrializado para uma fase de implementação de políticas neoliberais. A década de 1980, chamada de década perdida para o Brasil, de estagnação econômica e hiperinflação, significou um período de transição.

Durante a década de 1990, os resultados econômicos obtidos foram piores que a chamada "década perdida" dos anos 1980. Nos anos 90, a taxa média de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) foi inferior à média dos anos 80. O ritmo médio de expansão reduziu-se de 3% em 1980-89 para 1,4% entre 1990-99 e a taxa de desemprego aberto nas principais regiões metropolitanas, medida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, aumentou de 4,8% em média no período 1983-89 para 5,4% no período 1990-98 (BATISTA, 2001).

A política econômica implementada na década de 90, a partir das teorias neoliberais, que pregavam a modernização e o afastamento do Estado das atividades produtivas, colocaram o país em grave situação econômica e social, considerando qualquer índice de desenvolvimento. Esta situação tendeu a piorar após a abertura comercial iniciada no princípio desta década e intensificada a partir de 1994-95. Com o argumento da falta de capacidade para investimentos, pela ineficiência das empresas estatais e para atrair investimentos externos, o governo federal colocou em marcha um amplo programa de privatizações (Programa Nacional de Desestatização).

A desestatização serviu para o governo atrair capitais externos e garantir os pagamentos da balança comercial. Entretanto, tal estratégia não foi propícia à economia e indústria nacionais, pois com as taxas de juros internas elevadas, o país atraiu capitais especulativos e não capitais produtivos.

Outro fator a se considerar é que os grupos estrangeiros que passaram a ser os novos donos das empresas privatizadas não realizaram compras junto aos produtores nacionais. As empresas estrangeiras buscaram fornecedores em seus países de origem e, com isso, muitas empresas locais diminuíram sua produção, acarretando demissões e diminuição dos investimentos em tecnologia, deixando o país ainda mais distante dos principais países industrializados.

Contudo, nesse mesmo cenário, era extremamente recente o nascimento da Constituição Brasileira de 1988 (CRFB/88), a qual garantiu proteção aos direitos sociais como direitos fundamentais – o que entrou em contradição com o pensamento neoliberal que preponderava na época.

Como afirma o professor Maurício Delgado (2019):

> "Cabe se registrar ainda que a transição democrática do Direito do Trabalho iniciada em outubro de 1988 conviveu também, logo em seguida à Constituição, com crise cultural de graves proporções no País, importada do vendaval ultraliberalista que fora hegemônico, no Ocidente, a partir dos anos de 1979/1980. Essa crise cultural importada, inspirando-se em tendências político-ideológicas influentes no mundo capitalista desenvolvido desde finais dos anos de 1970 e ao longo dos anos 80, apontava para a desarticulação de todo o ramo jurídico trabalhista, para sua desregulamentação e/ou flexibilização normativas, no sentido oposto à transição democrática delineada pela Constituição da República."

Desse modo, houve uma resistência patronal em efetivar os direitos disciplinados na Constituição Federal de 1988, representada ainda mais, com a vitória de governos liberais nas eleições da década de 1990, como Fernando Collor, Itamar Franco e FHC.

A partir da política implementada por esses governos, abriu-se margem para uma reestruturação produtiva dentro das empresas brasileiras, o "Toyotismo sistêmico", com enfoque no enfraquecimento das bases sindicais, na maior exploração por parte do capital e por fim, na precarização do trabalho.

É notável o crescimento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro a partir da década de 1990, além de um crescimento expressivo nas contratações por terceirizações. Segundo dados do IBGE, o contingente de trabalhadores sem carteira assinada que era de 19,1% em 1990, saltou para 26,4% em 1999.

Portanto, percebe-se que a partir da adoção de políticas neoliberais na década de 1990, houve uma perda da qualidade do emprego, com menos contratações pelo modelo celetista e em contrapartida, mais precarização do emprego – daí extrai-se a origem da ideologia que propiciou nos dias atuais, a pejotização.

3.2. Jurisprudência sobre pejotização antes da Reforma Trabalhista.

É válida a análise da jurisprudência brasileira para entender o comportamento dos Tribunais do Trabalho Brasileiros frente a contratação de pessoa física por meio de um CNPJ até antes de 11 de novembro de 2017, data da Reforma Trabalhista.

Veja o seguinte acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) datado de 10 de novembro de 2017:

> "AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. ANTERIOR À IN Nº 40/TST. RECLAMADA. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO ARGUIDA PELA PARTE CONTRÁRIA. É tempestivo o agravo interposto contra a decisão monocrática. Preliminar rejeitada. PRELIMINAR de NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRT POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não há nulidade por negativa de prescrição jurisdicional. Acerca do vínculo de emprego os trechos do acórdão recorrido, indicados no recurso de revista, **demonstram que houve manifestação quanto à ilicitude na contratação, pois a reclamada obrigava a constituição de pessoa jurídica a seus empregados, para fraudar a lei**, em relação inclusive ao registro da jornada. Em relação à forma de liquidação da sentença e ao pagamento do intervalo intrajornada, a insurgência da parte teria como objetivo revisão da matéria, e, por isso, a oposição de embargos de declaração fora utilizada de maneira imprópria, sendo inviável com/siderar que houve omissão na análise dessas matérias, pois se trata de tentativa de correção de suposto error in judicando . Agravo a que se nega provimento. VÍNCULO DE EMPREGO. FRAUDE. A parte tentou fraudar a relação de emprego, através da obrigação de constituição de pessoa jurídica própria, conforme a prova dos autos, o que não se admite. Agravo a que se nega provimento. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REGISTRO DE JORNADA. Diante da fraude perpetrada pela reclamada, que deveria ter estabelecido o vínculo de emprego regular, com controle de ponto, a decisão do Tribunal Regional encontra-se em consonância com a Súmula nº 338, I, do TST e com o art. 74, § 2º, da CLT. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-127-50.2014.5.05.0561, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 10/11/2017). (grifos nossos).

O TST é o órgão especializado de maior hierarquia dentro da estrutura judiciária brasileira. No caso acima, a reclamada interpôs recurso de revista no intuito de reverter decisão anterior sob alegação que havia um contrato de prestação de serviço e não houve o pacto de um contrato de trabalho por falta de vontade das partes.

No que concerne à existência de vínculo, ficou demonstrado que a empresa não possuía nenhum empregado - pessoa contratada via CLT - sendo que a única forma de trabalhar para a requerida, era com a abertura de uma empresa. Dessa forma, é nítido que um requisito obrigatório ao candidato à vaga era dele ter constituído um CNPJ, o que revela a fraude trabalhista.

Oportunamente, observe mais uma ementa do TST sobre o tema antes da reforma trabalhista:

> "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. UNICIDADE

> CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 3º, CAPUT , DA CLT. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO. Ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 3º, caput , da CLT, impõe-se o processamento do recurso de revista, para melhor exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. UNICIDADE CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 3º, CAPUT , DA CLT. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO. Quando a parte reclamada admite a prestação de serviços e também estão presentes elementos que permitem depreender a configuração da existência do vínculo empregatício, forçoso é reconhecer a referida relação. Nesse sentido, tendo o empregado prestado serviços em favor da reclamada de forma regular, com a contratação, como autônomo, para exercer a função de agregado imediatamente após a rescisão contratual trabalhista, trabalhando exclusivamente para o ex-empregador, nas mesmas condições anteriores, totalmente inserido na estrutura da empresa, resta caracterizada a pessoalidade, cujo reconhecimento foi afastado pelo E. Regional, e também a subordinação estrutural. **A Justiça do Trabalho deve estar atenta à precarização das relações de trabalho, tal como a verificada na espécie - esse fenômeno pós-moderno que conduz ao alijamento dos obreiros da estrutura produtiva e da proteção social**. Incidência do artigo 3º, caput , da CLT. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-1502-57.2011.5.09.0892, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT 19/12/2016). (grifos nossos)

Trata-se de uma ação, na qual houve uma mudança contratual no contrato de trabalho do reclamante, que aduz que tal mudança foi fraudulenta em razão de haver manutenção das condições iniciais. Além dos requisitos do emprego já vistos, o autor alegou que desempenhava a atividade-fim da empresa, pois, pontua-se, que naquele momento, era ilícito terceiriza-la.

Ainda constatou-se uma grande vantagem salarial em razão da alteração contratual, foi induzido a comprar um caminhão e arcar com todos os custos de sua manutenção para desempenhar a tarefa da empresa, contudo, não era um prestador de serviço, a situação acima enquadra-se em uma pessoa natural que trabalhava com subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

No inteiro teor do acórdão, reconhece-se, expressamente, a pejotização na tentativa de desvirtuar os moldes da prestação laborativa exercida pelo motorista. Analise:

> “A pejotização consiste em transformar pessoas físicas em pessoas jurídicas e ao invés de serem trabalhadores de uma empresa, passariam a ser uma empresa prestando serviços para outra empresa, em palavras não tão belas, trabalhadores que passam a usar esta roupagem contratual para não perder o posto de trabalho, mascarando o suposto vínculo de empregatício. Trata-se da busca pelo fim da relação entre capital e trabalho, objetivando a relação, apenas, entre empresas”

Em análise ao caso real, verificou-se que a empresa passou o risco do negócio para o empregado e lhe transferiu a figura de autônomo, porém, nos mesmos moldes

da contratação anterior, de empregado. Desse modo, o ministro José Roberto Freire Pimenta discorreu sobre o instituto da pejotização, verificada na situação, definindo-a como uma roupagem utilizada para desconstituir o vínculo.

É interessante notar que na ementa do TST acima, cuidadosamente, o relator desembargador pontuou que a Justiça do Trabalho tem função social protetiva e deve estar alerta ao tal “fenômeno pós-moderno”, que dá abertura para a precarização do trabalho, manifestada, no caso, por uma contratação atípica.

Observe:

> RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. TESE JURÍDICA FIRMADA PELO E. STF NO RE N.º 958.252 E NA ADPF N.º 324. DISTINGUISHING. HIGIDEZ, INTEGRIDADE E CONSTITUCIONALIDADE DO PREVISTO NOS ARTIGOS 2º, 3º, E 9º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. É certo que, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendentes de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324, não havendo mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita, seja em atividade fim ou meio, ou, ainda, para a aplicação dos direitos previstos em legislação específica ou em normas coletivas da categoria profissional dos empregados da empresa contratante. **No caso, o vínculo de emprego não se formou pelo reconhecimento de labor em atividade-fim da tomadora de serviços, mas sim em razão da presença de todos os pressupostos fático-jurídicos dos art. 2º e 3º da CLT na relação contratual havida entre as partes, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que o contrato de prestação de serviços tenha sido celebrado com pessoa jurídica constituída pelo prestador de serviços (pessoa física)**. Tal prática, usualmente reconhecida como "pejotização", constitui fraude aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º da CLT. Conforme jurisprudência do Col. TST: "Diante desse novo contexto e para a perplexidade de muitos juristas, o termo outrora utilizado de forma até mesmo pejorativa pela comunidade justrabalhista, aparentemente começou a se desdobrar nas figuras da pejotização lícita e da pejotização ilícita. Ilícita, porque, não obstante o novo direcionamento legal e jurisprudencial, ainda há espaço para que a Justiça Especializada reconheça a antijuridicidade da contratação da força de trabalho da pessoa natural mimetizada na pessoa jurídica. O abuso do direito de terceirizar - ou de pejotizar, conforme o caso - é caracterizado quando o contrato realidade aponta para os requisitos clássicos da relação empregatícia, mormente nos casos em que evidenciado que o trabalhador desempenha suas tarefas sem autonomia e subordinado diretamente ao tomador de serviços, hipótese em que se configura o distinguish em relação à tese firmada no tema 725.(...) Ou seja, apesar da incisividade da tese 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", o acórdão recorrido é enfático ao ilustrar circunstâncias que não apenas permitem, mas, sobretudo, compelem o Tribunal Superior do Trabalho a se valer da técnica de distinção tanto para afastar o caso concreto do figurino do tema 725 quanto para salvaguardar a literalidade das normas tutelares veiculadas nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Precedentes. Por todo o exposto, não prosperam as teses patronais de violação dos artigos 2º e 3º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (grifos nossos - AIRR-10585-48.2017.5.03.0183, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/03/2024)

Nos autos desta ementa, discorre acerca de uma lide julgada pela 7 turma do TST em desfavor da Petrobras. No mérito, analisou se houve a pejotização, com ressalva à tese 725 no STF, separou o instituto de pejotização em lícita e ilícita, sendo esta quando a pessoa jurídica mimetiza a pessoa natural, quando há abuso em terceirizar. Para o TST, deve-se cuidar se na hipótese apreciada configura o *distinguish e*m relação à tese firmada no tema 725.

Demonstrou-se no caso em apreço que a autora foi dispensada, sem justa causa em 30/9/2015 e recontratada sob a nova roupagem jurídica um dia após, grande indício de fraude. Além disso, ficou constatado os requisitos do art. 3 da CLT.

Além do TST, em relação às contratações por pessoa jurídica, os Tribunais Regionais do Trabalho também analisam se, no campo fático, o trabalho deu-se por pessoa natural, independentemente se no pacto consta a PJ como a parte contratada.

Verifica-se que a decisão centralizou em observar se os requisitos da avença celetistas estavam presentes no campo fático, independente do conteúdo formal da contratação. Veja que esse entendimento persiste internamente no TRT da 3ª Região:

> VÍNCULO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA PELO TRABALHADOR. A relação de emprego se configura quando estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT: trabalho por pessoa natural, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. **Preenchidos os pressupostos fático-jurídicos do vínculo de emprego, impõe-se o seu reconhecimento, com os direitos e obrigações dele decorrentes, ainda que se tenha, formalmente, celebrado contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica** constituída pelo próprio trabalhador, ante o princípio da primazia da realidade sobre a forma e a regra do art. 9º da CLT.
> (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011176-64.2020.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 18/11/2021; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva)

Neste julgado, mais uma vez o art. 3º foi invocado para resolver se há reconhecimento do vínculo empregatício, apesar da contratação ter sido acordada por uma pessoa jurídica. O reclamante alegou que a reclamada exigiu a constituição de uma empresa pra admissão da pessoa física. Já a reclamada argumentou que os serviços foram prestados com cunho meramente comercial.

Por meio do depoimento pessoal e das testemunhas, ficou averiguada que o trabalho não foi prestado de maneira autônoma e se fez necessária o reconhecimento da relação de emprego, segundo a própria decisão:

> "O teor da prova oral demonstra que a prestação de serviços tinha características próprias da relação de emprego. Conforme a testemunha Thais, o reclamante recebia ordens de Júnia e Lucas, que controlavam os serviços, horários e frequência do autor"

Todas as decisões acima transcritas são relevantes para o presente estudo em decorrência do fato de ter havido o reconhecimento do vínculo de emprego, se presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, já abordados anteriormente, independente da formalidade contratual da relação de trabalho celebrada.

Logo, à luz da jurisprudência, um dos princípios reitores do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que consiste que havendo divergência entre a forma (contratação por PJ) e a realidade (trabalho prestado por pessoa física), prevalece o fato – como forma de proteger o empregado, a parte hipossuficiente da relação de emprego.

4. A PEJOTIZAÇÃO FOMENTADA PELA REFORMA TRABALHISTA.

A natureza neoliberal da Reforma Trabalhista foi essencial para criar a flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas e, em especial, precarizar a forma de contratação. Neste capítulo, será compreendido como a reforma trabalhista impactou o crescimento exponencial das contratações via PJ, principalmente no tocante ao artigo 442-B[3] da CLT e aos artigos 4º-A[4], 5º-C[5] e 5º-D[6], introduzidos pela reforma na Lei 6.019/74.

Também será versado sobre os recentes entendimentos jurisprudenciais que deram robustez à prática da pejotização, uma vez que foi priorizado ditos princípios liberais em contradição à proteção estatal do trabalhador brasileiro.

Vale ressaltar que até a reforma trabalhista de 2017, a Súmula 331 do TST era o entendimento predominante, a qual limitava a atuação da terceirização. Contudo, como será visto adiante, houve uma alteração substancial no conteúdo da súmula, a tornando ultrapassada, a começar pela permissão de terceirizar a atividade-fim, o que a referida súmula vedava.

4.1. Regras trabalhistas que fomentam a pejotização.

A Reforma Trabalhista representou o ápice da implementação das ideologias neoliberais, as quais começaram a ganhar força em 1990. Com o golpe de 2016, o qual colocou fim na era dos governos representados pelo partido dos trabalhadores, as práticas neoliberais foram retomadas, propiciando uma nova regulamentação dos direitos trabalhistas teorizada pela elite burguesa brasileira.

Em 2013, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) elaborou 101 propostas para a modernização trabalhista e requereu a sua implementação à então presidente Dilma Rousselff, a qual não acatou. Contudo, em 2017, Michel Temer assumiu a

---

[3] 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[4] Art. 4º-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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

[5] Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[6] Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

presidência do Brasil, colocando em prática, de maneira integral, as propostas requeridas por meio da Lei 13.467/2017.

A essência da reforma é trazer uma falsa sensação de poder e de autonomia para o trabalhador, uma vez que tenta colocá-lo no mesmo patamar que o patrão ao instituir a ideia da direta e livre negociação entre as partes, contudo, o trabalhador é parte hipossuficiente na relação, incapaz de fazer valer a sua vontade frente o empregador.

A grande e feroz mudança trazida pela reforma trabalhista que impactou o crescimento exponencial das contratações via pessoa jurídica após 2017 foi a implementação do art. 442-B na CLT, o qual autorizou a contratação de trabalhador autônomo com exclusividade e de forma contínua sem caracterizar a relação de emprego – claro incentivo à contratação de trabalhador autônomo frente ao trabalhador empregado.

Todavia, apesar de que exclusividade não é um requisito do emprego, é um fator que limita a liberdade do autônomo de prestar serviço para diversas empresas, para quais bem entender. Desse modo, a exclusividade aproxima-se da pessoalidade e pode ser um forte indício de que há uma subordinação entre as partes na medida que pode ter, explicitamente, um outro pressuposto da relação de emprego: a prestação contínua. Dessa forma, houve uma ruptura lógica e tradicional do art. 3º da CLT.

Dias após a publicação da reforma trabalhista, em 14 de novembro de 2017, editaram a redação do artigo por meio da medida provisória nº 808/2017, a qual vedou o fator exclusividade. Contudo, a medida foi atingida pela caducidade.

Verifica-se o desmantelamento da relação de emprego em razão de uma tentativa exitosa do empregador em furtar a constituição do vínculo empregatício e afrontar princípios tradicionais do direito do trabalho, como a boa-fé, razoabilidade e da primazia da realidade sobre a forma. (SCODRO; MARTINS, 2020, p. 39-54)

Outro dispositivo determinante para fomentar a pejotização foram as mudanças trazidas para a Lei 6.019/74 pela Reforma Trabalhista, em especial, por autorizar que se terceirize não apenas a atividade-meio, mas também a atividade-fim. Além disso, regulamentou o trabalho temporário em duas situações previstas: substituição transitória e quando houver que complementar a demanda, por um prazo não superior a 180 dias.

Dessa maneira, criou-se um maior número de hipóteses de contratações que afastam a necessidade de vínculo de emprego direto. Sobre isso, o ilustre jurista trabalhista, Jorge Luiz Souto Maior (2011, p. 70, discorre a figura do trabalho terceirizado:

> "O antigo empregador não contrata mais empregados, contrata contratantes, para usar feliz figuração do professor Carlos Chiarelli. Esses contratantes, uma vez contratados, contratam trabalhadores e até mesmos outros contratantes, instaurando-se uma rede de subcontratações que provocam, na essência, uma desvinculação, em razão da distância física, entre o capital e o trabalho. O dado da exploração se esfumaça, tornando muito difícil a responsabilização, pois o empregador aparente, que se apresenta de forma indireta, é, quase sempre, desprovido de capacidade econômica"

A Reforma Trabalhista incluiu o art. 4º-A na Lei 6.019/74 – que regulamenta o trabalho temporário nas empresas – foi crucial para aumentar a permissividade da terceirização, com a inclusão da atividade-fim como forma de terceirização lícita.

Também houve uma nova redação do art. 5º -C e do art. 5º-D, ambos da Lei 6.013/74 com o advento da Lei 13.467/17, os quais tentaram mitigar os possíveis efeitos negativos na relação clássica celetista após tantos desimpedimentos pela responsabilidade da relação empregado- empregador.

As alterações acima supracitadas vedaram a contratação daqueles que tenham prestado serviço à contratante nos últimos 18 meses, seja como empregado ou sem vínculo empregatício, e o empregado que for demitido também não pode ser contratado como terceirizado pelo mesmo prazo, contado de sua demissão, respectivamente.

Contudo, tais regramentos expõem os trabalhadores às suas extremas vulnerabilidades dentro da relação de emprego, os quais já são hipossuficientes, serão expostos ao desemprego, informalidade e condições degradantes de trabalho.

Além disso, os dispositivos supramencionados acima apenas colocam um óbice temporário em contratações via PJ, de dezoito meses, ultrapassado esse obstáculo temporal, de um pouco mais de um ano somente, o empregador pode recontratar aquele trabalhador que foi demitido ou terceirizado da forma que lhe for conveniente.

Dessa maneira, o que existe é uma proteção mínima, parcial e ineficaz manifestado apenas por dois artigos (art. 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/74) e não há regras rígidas capazes de realmente impor barreiras para afastar a pejotização.

Depreende-se, portanto, indubitavelmente, que a Reforma Trabalhista fomentou o fenômeno da pejotização, ao abranger novas formas de contratação de trabalhador autônomo (art. 442-B da CLT) e de terceirização (art. 4º-A da Lei 6.019/74) ao diversificar as possibilidades das atividades a serem passíveis de terceirização, o que é mais benefício para o empregador, que exime de responsabilidade quanto ao empregado contratado de uma empresa terceira.

4.2. Jurisprudência sobre pejotização pós-Reforma Trabalhista - Análise do Tema 0383 e 0725 do STF.

Assim como houve mudanças na legislação trabalhista, com a reforma trabalhista de 2017, que abriram espaço para a pejotização, também houve modificações no entendimento do Supremo Tribunal Federal – o órgão de maior hierarquia dentro do Poder Judiciário Brasileiro.

A interpretação das normas é de essencial importância, tendo em vista que é a forma que se cria precedentes de um determinado assunto e uniformiza esse entendimento para os Tribunais de instâncias inferiores, portanto, há uma enorme influência de como, por exemplo, a pejotização será vista e o seu grau de aceitação dentro do ordenamento jurídico.

Nessa linha, o ilustre filósofo jurista Ronald Dworkin (1999, p.10) reflete sobre o que é o Direito: “nada mais é que aquilo que as instituições jurídicas, como as legislativas, as câmaras municipais e os tribunais, decidiram no passado”

Recentemente, o STF sinalizou ser favorável ao fenômeno da pejotização ao determinar as seguintes teses:

> “A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas” (Tema 383) e;
>
> “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.” (Tema 725).

Em uma primeira análise, é necessário volver a atenção para o Tema 383, com repercussão geral, do STF. Como abordado anteriormente, em 2017, a atividade-fim de uma empresa passou a ser passível de ser terceirizada. No inteiro teor do acórdão acima, o senhor ministro relator Luís Roberto Barroso valeu-se do argumento da livre

iniciativa, da livre concorrência e da liberdade econômica no âmbito empresarial para justificar tanto a escolha dos empregadores em terceirizar a atividade-fim, quanto à remuneração de seus empregados.

Outro ponto atacado na decisão é que a opção pela terceirização com a finalidade de reduzir custos fica prejudicada, caso os salários entre empregados da empresa tomadora de serviço e empregados da empresa terceirizada.

Desse modo, observa-se que o fundamento básico da decisão foi meramente econômico e não se preocupou com o amparo da proteção dos direitos trabalhistas, em especial, o da isonomia salarial entre trabalhadores da mesma empresa, que exercem a mesma função, além da garantia de dignidade mínima na prestação laboral.

Em consonância com o artº 4-A da Lei 6.019/74, o Tema 725, também de repercussão geral, constitucionalizou a terceirização ao estabelecer o fim da limitação da terceirização apenas para a atividade-meio. A partir do trânsito em julgado do acórdão, em 15 de outubro de 2024, não há mais restrições quanto ao tipo de atividade pode ser terceirizada, sendo uma decisão única e exclusiva do empregador de manter empregados no regime celetista.

A controvérsia da formulada tese é a seguinte parte: “ou qualquer outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas”, o que dá margem para interpretar que também é válido a pejotização, uma vez que a redação tem alto grau de amplitude e generalidade - “qualquer outra forma” - e abre a possibilidade para o contrato de relação de emprego entre duas pessoas jurídicas somente, sem a figura do terceiro.

Como forma de tentar ponderar tal insegurança jurídica, observe trecho do pronunciamento do Ministro Alexandre de Moraes da ADPF 324, um dos acórdãos que deu origem à tese:

> Se houver uma ilicitude travestida de fraudulenta terceirização, não se trata aqui, de terceirização, se trata de uma fraude, cuja roupagem dada de forma fraudulenta foi um contrato de prestação de serviços. Nesses casos, obviamente, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização dos responsáveis. O Direito não vive de rótulos. (...) O Direito vive da análise real da natureza jurídica das relações e aqui, no caso, das relações contratuais

Logo, ao mesmo tempo que o STF reconhece uma grande mudança nas relações trabalhistas no Brasil, com tendências à precarização, o ministro Alexandre de Moraes tenta amenizar o forte impacto da decisão ao afirmar que cada caso será analisado e na hipótese de constatar fraude, haverá responsabilização.

Em contraponto, o Procurador do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro, Cássio Casagrande (2023) critica:

> “Toda e qualquer decisão da Justiça do Trabalho que reconheça uma fraude à relação de emprego agora é passível de cassação monocrática via reclamação, bastando haver a existência de um contrato civil sob qualquer formato! Além do mais, o STF, nessas decisões, está se valendo de um meio processual completamente impróprio e inidôneo para se avaliar provas: a reclamação constitucional, que não se destina a exame de probatório, mas sim de violação a tese constitucional.”

Dessa forma, o Procurador demonstra que não há essa simplicidade colocada pelo Ministro, pois pelo alto grau de alcance da tese firmada, é facilmente possível valer-se da interpretação favorável “qualquer outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas” para legitimar qualquer arranjo de contrato de trabalho, como a pejotização.

Ademais, o recurso a ser utilizado para questionar decisões do Tribunal Superior do Trabalho acerca do reconhecimento de vínculo de emprego mediante fraude será meramente processual e não analisará o mérito, pois não estará de acordo com tese de natureza constitucional, que valida qualquer forma de contrato de trabalho.

Com todas essas considerações expostas, é inequívoco que o entendimento do Supremo Tribunal Federal fomenta a pejotização, em especial em razão dos temas 383 e 725, ambas de repercussão geral, por darem maior abrangência às formas de contratações e de remuneração, o que torna mais benéfico para o empregador, que se isenta de responsabilidades e encargos dotados de proteção trabalhistas.

5. CARACTERÍSTICAS DA PEJOTIZAÇÃO.

Neste capítulo, será visto adiante as características que permeiam o fenômeno, uma vez que elas serão essenciais para definir o conceito de pejotização. A análise dos aspectos segundo a doutrina trabalhista e posteriormente, conforme as decisões do Tribunal da 3ª Região e do Supremo Tribunal Federal possibilitará a identificação das características inerentes a essa prática, o que delimitará o seu compreendimento e o seu conceito.

5.1. Análise das características da pejotização conforme a doutrina.

De início, vale lembrar que a pejotização advém de um cenário político fomentado pelo ideal neoliberal representado por significativas mudanças legislativas, as quais propiciaram a prevalência do capital em detrimento de direitos protetivos trabalhistas. Originalmente, portanto, a natureza do fenômeno tem raízes profundas na precarização do trabalho.

A pejotização consiste em eliminar o pressuposto da pessoa natural da relação de emprego a fim de não gerar vínculo empregatício. Segundo a doutrina clássica, a característica principal do fenômeno analisado é a deturpação da realidade por meio de um contrato formal. O Professor Maurício Godinho Delgado (2019), explica essa dinâmica, ao denomina-la como “sociedade da simulação":

> “A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fático-jurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejotização, neologismo que se reporta à expressão pessoa jurídica, identificada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada”

Dessa maneira, extrai-se que a primeira característica elencada pelo maior doutrinador trabalhista brasileiro é a simulação e ocultação do vínculo celetista, que se dá pela constituição de pessoa jurídica. O Professor Ronaldo Lima (2013, p. 787) explica que o termo “pejotização” é um neologismo desenvolvido a partir da sigla “PJ”

Sob o ponto de vista do civilista, Carlos Roberto Gonçalves, define pessoa jurídica da seguinte forma:

> “Pessoas jurídicas são entidades a que a lei empresta personalidade, capacitando-as a serem sujeitos de direitos e obrigações. A sua principal característica é a de que atuam na vida jurídica com personalidade diversa

> da dos indivíduos que as compõem (CC, art. 50, a contrario sensu). Cada país adota uma denominação para essas entidades. Na França, chamam-se "pessoas morais". Em Portugal, "pessoas coletivas". No Brasil, na Espanha e na Itália preferiu-se a expressão "pessoas jurídicas".

Nesse ínterim, o jurista Carlos Roberto Gonçalves (2024, p. 49-53) desenvolve que há várias teorias que permeiam o conceito de pessoas jurídicas: a Teoria da Realidade Objetiva, a Teoria da Realidade Jurídica e a Teoria da Realidade Técnica. A primeira sustenta que a PJ nasce por força social e não tem personalidade, já a segunda consideram que pessoa jurídica é uma entidade destinada a um serviço ou ofício e por fim, entendem que é um grupo de indivíduos que se unem com determinado fim.

De qualquer modo, entende-se que PJ é uma entidade criada por meio da vontade humana com observância das condições legais e seus objetivos devem ser lícitos – requisitos que estão disciplinados no Código Civil. As pessoas jurídicas se subdividem em sociedades, associações e fundações.

Logo, a pessoa jurídica e a pessoa física se diferenciam no tocante à personalidade, deveres, obrigações e responsabilidade. A PJ é um ente criado socialmente, reunido em um grupo de pessoas, para organizar determinados fins, como civis ou comerciais. Percebe-se que não há confusão entre pessoa natural e pessoa jurídica e que não há como exercer uma dupla função.

Ao analisar logicamente, não existe a possibilidade de uma pessoa jurídica prestar força laboral por simplesmente faltar-lhe a natureza humana, repita-se que é um ente criado. Em contrariedade com a lógica, a pejotização consiste em um contrato de trabalho entre pessoas jurídicas.

Pode-se citar ainda a compreensão do professor Amauri César Alves (2023) sobre o tema:

> "Para que seja reconhecido como empregado, o trabalhador ao prestar seus serviços a um contratante deve ser necessariamente pessoal natural. Impossível o reconhecimento de pessoa jurídica ou de ente despersonificado como empregado. Assim, toda a construção normativa de Direito do Trabalho é voltada à proteção da pessoa humana que dispõe de sua força produtiva, sabe-fazer e tempo de vida no mercado de trabalho, observados, como já exposto, os demais elementos fático-jurídicos"

Dessa forma, desprende-se o trabalho apenas pode ser exercido por força de pessoa humana que detém de racionalidade e capacidade laboral de executar tarefas e atividades, além de desenvolver projetos, máquinas, dentre outros.

Ainda sobre o tema, Jorge Luiz Souto Maior (2017) ainda pontua a inserção de normas civilistas nas relações de contrato de trabalho e cita a pejotização, caracterizando-a como uma dinâmica que não é de boa-fé. Observe seu entendimento:

> Lembre-se que foi também a Lei nº 13.467/17 que determinou a aplicação dos preceitos do Direito Civil, pertinentes ao negócio jurídico, e estes recusam validade ao negócio jurídico formalizado fora dos parâmetros da boa-fé e sob o império da ameaça. Com efeito, o Código Civil recusa validade ao negócio jurídico que se realize fora dos parâmetros da boa-fé, a qual inexiste em ambiente de coação (art. 151 do CC) e de estado de perigo (art. 156, do CC), que se materializam, por exemplo, na realidade das relações de trabalho, pela ameaça do desemprego. O art. 113 do Código Civil estabelece que, "os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração". Prevê, ainda que é nulo o negócio quando "não revestir a forma prescrita em lei" (IV, do art. 166) ou quando "tiver por objetivo fraudar lei imperativa" (art. 166, VI), o que ocorre, por exemplo, nas hipóteses denominadas de "Pejotização" (...)

Demonstra-se que houve uma séria tentativa de transformar o contrato de trabalho em um negócio jurídico civilista, sem considerar a hipossuficiência das partes em uma relação laboral e o objeto tratado, que não é de ordem privada.

Extrai-se, portanto, que para a doutrina tem elementos intrínsecos caracterizadores da pejotização, em primeiro lugar, constituir uma pessoa jurídica com fins para celebrar um contrato de trabalho, dotado de má-fé, os quais, em conjunto, revelarão a fraude trabalhista.

5.2. Análise das características da pejotização na jurisprudência do TRT da 3ª Região e do STF: as práticas mais comuns que acarretam o reconhecimento da pejotização.

É preciso compreender como as características elencadas acima são fundamentais para identificar e fundamentar a ocorrência da pejotização na prática trabalhista. Desse modo, deve-se analisar as decisões do Tribunal da 3ª Região e do STF a fim de determinar como as características influem no reconhecimento da fraude.

Inicialmente, é interessante analisar o posicionamento do TRT da 3ª Região, o qual opta pela realidade frente a forma, fato esse que zela por um dos princípios basilares do Direito do Trabalho: o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Sobre esse princípio, o professor Maurício Godinho Delgado (2018) explica:

> "No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato

> pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva)".

Dessa maneira, tendo em vista a hipossuficiência entre o empregador e o empregado na hora de firmar o contrato de trabalho, prevalece a realidade fática da prestação da atividade laboral ainda que no documento formal tenham pactuado outra situação jurídica.

Esse princípio é de extrema importância para proteger os trabalhadores de arbitraria ação do empregador, o qual, por ter interesses contrários dos empregados, podem utilizar dos mais diversos meios para se esquivar de cumprir os direitos trabalhistas e explorar a mão de obra em nome do lucro.

Em um primeiro momento, será tratado, especialmente, da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre as características que definem a pejotização. Veja:

> VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. Admitindo a reclamada a prestação de serviços pelo reclamante, mesmo que em modalidade autônoma, atraiu para si o ônus da prova do fato impeditivo do direito da autora quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego (artigos 333, II/CPC e 818/CLT). VÍNCULO DE EMPREGO - MATÉRIA EXCLUSIVAMENTE DE FATO - DISTINÇÃO ENTRE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS - IMPERTINÊNCIA DA INVOCAÇÃO DO TEMA VINCULANTE 725/STF. Em face do tema vinculante 725/STF, é importante diferenciar a pejotização da terceirização, para a demonstrar que a análise do caso dos autos não se vincula à tese jurídica vinculante de n. 725, do Excelso STF. A denominada pejotização é caracterizada por uma fraude trabalhista, em que o empregador celebra contrato com uma pessoa jurídica constituída pelo trabalhador, para se ver livre das obrigações trabalhistas, não obstante exigir dele trabalho pessoal e subordinado juridicamente à empresa. No caso da pejotização, o art. 9º/CLT permite a superação daqueles aspectos formais da contratação, que são declarados nulos diante da fraude constatada, e, a partir da prova dos autos e do respeito ao princípio do contrato-realidade, permite o reconhecimento do vínculo como de emprego. Por outro lado, a terceirização de serviços pode ocorrer em diversas atividades, inclusive na atividade fim da empresa tomadora dos serviços. Nesta modalidade contratual, firmada entre empresas, a tomadora dos serviços contrata empresa terceira para determinados serviços, incumbindo a esta a contratação de empregados para a sua execução. Ou seja, no caso, o debate envolve a pejotização dos serviços, em nada se relacionando à terceirização, sendo o contrato firmado com pessoa jurídica, mas com vistas ao trabalho pessoalmente prestado pelo titular dessa empresa, de forma subordinada, impondo-se a aplicação do art. 9º/CLT, sem qualquer correlação ou desrespeito ao tema vinculante 725/STF.

No caso em tela, trata-se do recurso ordinário trabalhista nº 0010606-68.2024.5.03.0089, julgado pela Primeira Turma e tendo como relatora a desembargadora Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. Ambas as partes apresentaram recurso ordinário. A reclamada, Rio Doce Comercio De Veículos LTDA, insurgiu contra

o reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que alegou que o reclamante era um mero prestador de serviço autônomo.

Contudo, a decisão ressalta que ônus da prova de que a relação de trabalho não possuía subordinação jurídica, uma vez admitida a prestação laboral, era totalmente da empresa, conforme art. 818, inciso II, da CLT.[7]

No caso concreto, evidenciou-se todos os requisitos postos no art. 3º da CLT, uma vez que as provas testemunhais e documentais demonstraram o vínculo de emprego, pois alegaram que o reclamante recebia demandas de um superior e ainda trabalhava com o uniforme da empresa, o que demonstra a pessoalidade e subordinação à empresa.

Dessa forma, o reconhecimento do vínculo empregatício foi certo e inequívoco, mesmo que o contrato formal tenha sido constituído sob a forma de pessoa jurídica, que era, inclusive, uma condição indispensável para admissão do reclamante.

Ademais, ao adentrar mais especificamente no tema de pejotização, a ora decisão ressaltou o princípio da primazia da realidade sobre a forma ao alegar uma natural desigualdade nas relações trabalhistas e que no caso em questão, a ocultação dos requisitos revelou a intenção de fraude ao transformar o empregado em “pseudo-hiperssuficiência detentor de CNPJ”, como afirma a relatora. Logo, predominou-se a função protetiva justrabalhista, de modo que se conferiu maior efetividade à prática do que as formalidades.

Também a decisão acima cuidou de diferenciar o fenômeno da Súmula Vinculante 725 do STF, uma vez que se refere a uma relação bilateral e não há a figura de uma terceira empresa, como ocorre com a terceirização, tema tratado pela referida súmula.

É pertinente o estudo de mais um entendimento sobre o tema do TRT da 3ª Região. Observe:

> CONTRATO ENTRE PESSOAS JURÍDICAS - ALEGAÇÃO DE "PEJOTIZAÇÃO" - FRAUDE NÃO DEMONSTRADA - VÍNCULO DE EMPREGO NEGADO. Os avanços e o dinamismo atual das relações de trabalho ganharam contornos distintos daqueles da época em que editada a CLT, inclusive no que atine ao equilíbrio de forças entre seus protagonistas, que não mais pende, em todas elas, para o lado da empresa. No caso, não demonstrada fraude na contratação da pessoa jurídica representada pelo

[7] Art. 818. O ônus da prova incumbe:
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

> reclamante, bem como ausentes os requisitos do art. 3º da CLT, improcede o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego perseguido na inicial.(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010061-23.2024.5.03.0016 (ROT); Disponibilização: 19/12/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) André Schmidt de Brito).

O cenário do acórdão descrito acima discorre sobre o não reconhecimento do vínculo empregatício ante uma situação jurídica de contratação formal de uma empresa Microempreendedor Individual (MEI), por não ter ficado demonstrado o dolo de fraude.

Trata-se da apreciação de um recurso ordinário ao TRT da 3ª Região nos autos de nº 0010061-23.2024.5.03.0016, em que a sentença o Juízo de 1 grau de jurisdição havia reconhecido o vínculo, porém o relator André Schmidt de Brito entendeu contrariamente, porque o pressuposto da pessoa física foi formalmente afastado, também foi alegado que o reclamante já possuía um CNPJ anteriormente e a constituição de uma PJ não foi condição imposta pelas reclamadas, o que descaracteriza a intenção de fraude, portanto, elimina-se a hipótese da pejotização.

Vale ressaltar que no contexto da decisão acima, constatou-se uma contrariedade no depoimento do reclamante, o qual afirmou que foi obrigado a abrir uma empresa MEI, quando foi admitido na empresa reclamada, contudo, após verificou que ele já possuía o CNPJ desde o ano de 2015 e que ele continua ativo mesmo após o encerramento contratual discutida acima. Além disso, a remuneração era feita por meio da nota fiscal do MEI.

No que se refere à subordinação representada por cobrança de metas e horários a serem cumpridos no caso acima, o relator justifica que autonomia não é ausência de compromissos, pois toda relação contratual é dotada de direitos e deveres. Acrescenta ainda que o prestador de serviço deve acolher estruturalmente a dinâmica e funcionamento da empresa reclamada – o que caí no conceito de subordinação estrutural, contudo não reconhecido pelo ilustre desembargador.

Com o intuito de uma completa análise das características do fenômeno analisado, é extremamente importante o exame do entendimento do STF acerca das práticas que mais acarretam o reconhecimento da pejotização.

Observe esse recente entendimento do STF:

> Embargos de declaração no agravo regimental na reclamação. 2. Direito Constitucional, Civil e do Trabalho. 3. Terceirização. Pejotização. 4. Liberdade de organização produtiva dos cidadãos. Licitude de outras formas de organização do trabalho. 5. Violação ao entendimento firmado na ADPF 324. 6. Reclamação julgada para acolher o pedido principal, afastando, desde

> logo, o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes e, consequentemente, julgando improcedente a reclamação trabalhista. 7. Embargos de declaração acolhidos, sem efeitos modificativos, apenas para prestar esclarecimentos. (Rcl 63053 AgR-ED, Relator(a): GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 16-12-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 23-01-2025 PUBLIC 24-01-2025)

A situação acima que chegou até o Supremo Tribunal Federal trata-se do julgamento de um agravo regimental interposto por Cyrela Brazil Realty S.A. Empreendimentos e Participações em razão da negativa ao seguimento da reclamação constitucional, a qual alegou afronta à ADPF 324 e ao Tema 725.

O Ilustre Senhor Ministro Relator Edson Fachin ao apreciar o feito em tela, define pejotização sendo a contratação de um trabalhador pessoa física como pessoa jurídica mediante vínculo formal por determinada empresa ou existência de fraude na contratação mediante formação de vínculo formal entre empresas e esclareceu que essas hipóteses não foram sequer levantadas no Tema 725, de repercussão geral.

Afirmou ainda que a validação pelo STF dos princípios de livre iniciativa, por exemplo, não constitui autorização para expandir a fundamentação para situação diversa e específica e destacou o princípio da primazia da realidade sobre a forma para o reconhecimento de vínculo empregatício, em especial nos casos de fraude ou abuso.

Em julgamento do agravo regimental n 63.362, discute-se novamente essa questão frente a uma reclamação trabalhista ajuizada por Amil Assistência Médica Internacional S.A, a qual alegou ter sido contrata por meio de PJ para efetuar prestação de serviços médicos.

Ao longo da exposição dos votos, verificou-se, por parte do Ministro Nunes Marques, que a ADPF 324 reconheceu a existência de contrato civil firmado entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços diante “de outras formas de divisão de trabalho” e que no caso em tela, não há indícios de fraude ou abusos que salientam a existência do vínculo empregatício

Já o Ministro Gilmar Mendes critica o órgão máximo da justiça especializada ao alegar que o TST coloca entraves para as opções legislativas escolhidas que flexibilizam leis trabalhistas, as quais, segundo o senhor Ministro, é tendência mundial. Defende, assim, que não é possível o vínculo celetista tão somente por contrato firmado entre empresários individuais, sócios de pessoas jurídicas contratada para a prestação de serviços ou prestadores de serviços autônomos e a empresa contratante.

Desse modo, extrai-se que deve reconhecer a ilicitude do contrato de trabalho para fins de reconhecer a pejotização, uma vez que a fraude é o principal elemento caracterizador desse fenômeno jurídico frente o exposto pela doutrina e pela jurisprudência.

6. CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Mesmo em meio a tanta insegurança jurídica, foi possível extrair uma característica que se repete na posição de todos os doutrinadores e de todas as decisões analisadas anteriormente, seja no TRT da 3ª Região, seja no STF: a fraude, que se revela pela intenção de burlar a relação de emprego por meio da formalidade do contrato de trabalho celebrado entre duas pessoas jurídicas. A partir dessa característica, será possível determinar o conceito jurídico de pejotização.

Diante de todo o exposto, revela-se a influência da política neoliberal, que defende a flexibilização de preceitos trabalhistas com a justificativa que são um entrave para o avanço econômico por limitarem a atuação do capital. Nesse contexto, surge no cenário brasileiro, a Reforma Trabalhista de 2017, com o acentuamento da terceirização.

Desse modo, para a correta definição do fenômeno, é preciso o entendimento do contexto histórico e político que permeou a sua formação e criou a natureza jurídica da pejotização, advinda de uma política de flexibilização de normas protetivas. Logo, a pejotização tem origem na precarização do trabalho.

Sobre o assunto:

> Embora a figura da pejotização seja atrativa às empresas contratantes e muitas vezes até aos trabalhadores contratados, atualmente a prática é um dos fatores preeminentes quando a pauta é a precarização do trabalho, pois a conduta pressupõe a supressão dos direitos trabalhistas e até mesmo da dignidade da pessoa humana. (Baião; Santos, 2023)

O empregador se vê diante de uma situação jurídica que há vários respaldados no ordenamento, como o Tema 725 do STF, que autoriza a prática de novas formas de contratação e é benéfico, pois não tem responsabilidade diante do trabalhador, como a concessão de férias, pagamento de suas férias, 13 salário, aposentadoria, FGTS, aviso prévio indenizado, dentre outros.

Veja a conceituação de Weitzel:

> Consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) por meio da constituição de pessoa jurídica para prestar serviços, camuflando uma relação de emprego especialmente pela presença da subordinação e com a finalidade singular de afastar o dever de pagamento das verbas e dos encargos trabalhistas e previdenciários, conduta que, por certo, continua sendo considerada ilegal.

Nesse diapasão, é notável que o conceito definido acima reforça o entendimento já trazido neste presente trabalho: o da fraude para burlar o vínculo de emprego na intenção de livrar-se de encargos celetistas.

Pode-se citar inúmeros entendimentos da definição do instituto da pejotização:

> A pejotização refere-se ao ato de realizar contratações fraudulentas de funcionários mediante a criação de pessoas jurídicas, como forma de se eximir do pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários. (Leonel, 2013)

> Barbosa e Orbem (2015) definem a pejotização como uma forma de contrato em que há a figura de dois agentes: de um lado, a empresa contratante, responsável por efetuar as contratações, e do outro, a pessoa física contratada, ou funcionário, que, mediante a constituição de pessoa jurídica vinculada a si, passa a prestar serviços à empresa contratada para a prestação de serviços de maneira personalíssima.

Resalta-se que não é uma relação trilateral, em conformidade com a terceirização, diferencia-se, pois, trata-se de uma relação de trabalho bilateral entre empresas, a qual, em tese, o trabalhador contratado deveria prestar serviços de forma autônoma, livre da subordinação e pessoalidade.

Na prática, o que ocorre é que se contrata um MEI, detentor de CNPJ, o qual desempenhará as funções de maneira exclusiva, pessoal e subordinada, ainda que de forma meramente estrutural. A criação do CNPJ é para constituir a parte contratual que exercerá a prestação laborativa, pois nesse molde, o vínculo celetista fica afastado, uma vez que os cinco requisitos do emprego visto no segundo capítulo deste trabalho, precisam ser cumulados e nessa hipótese, falta o pressuposto da pessoa natural.

Logo, ficou claro que a pejotização é um fenômeno jurídico que consiste na dinâmica da contratação formal de uma pessoa jurídica e real de uma pessoa física, que exercerá a atividade de modo subordinado, com o intuito de afastar o requisito da pessoa natural da relação de emprego.

7. CONCLUSÃO.

A presente pesquisa constata a complexidade do tema diante de tantos elementos contraditórios que discorrem a seu respeito, normas generalistas, como o Tema 725 do STF, o qual afirma é lícita qualquer forma de contratação de pessoas jurídicas distintas mas ao mesmo tempo as decisões concernentes ao instituto, tentam limitar a ampla abrangência do enunciado, colocando a condição de fraude, inclusive, o próprio STF.

Destacou-se, ainda, a resistência do Tribunal Superior do Trabalho, órgão de hierarquia máxima especializada, uma vez que são orientados pelos princípios protetivos ao trabalhador e vivencia, com mais nitidez, a realidade das relações de trabalho dadas no Brasil.

O conjunto de ideias apresentadas deu conta de demonstrar a posição de fragilidade que o trabalhador ficou exposto diante da flexibilização das normas celetistas e da lei de terceirização, conforme ideários patronais que sobressaíram frente aos interesses da classe trabalhadora.

As análises dos julgados do TRT da 3ª Região, do TST e do STF sobre a pejotização foram essenciais para compreensão do atual fenômeno e revelaram que a principal característica do instituto estudado é apurar a intenção do patrão em fraudar a relação de emprego, ao deturpar a pessoa natural realizando contratações por pessoa jurídica, contudo, com todos os demais requisitos de emprego, em especial, a subordinação que retira a ideia do autônomo implementada nesse tipo de contratação.

Outro ponto que cristalino, foi a observância dos casos concretos, nos quais, muitas das vezes, o empregador exigiu a constituição de microempresário individual do candidato à vaga para a sua admissão ou também outra situação que faz chegar a conclusão de tratar da pejotização é a recontratação do mesmo trabalhador, o qual foi demitido, sem justa causa, nos moldes celetistas e logo após, admitido como um mero prestador de serviço exclusivo em uma espécie de um contrato civil e não, de trabalho.

Abordou-se também a mudança de paradigma antes e após Reforma Trabalhista e o comportamento dos tribunais frente às mudanças, em especial, do TRT da 3ª Região, de Minas Gerais, que, em suas decisões cuidou-se de ressaltar os princípios constitucionais e do direito do trabalho, sobretudo, o princípio da primazia

da realidade sobre a forma, o que é primordial para a proteção do trabalho e segurança de seus direitos trabalhistas.

Nesse ínterim, ficou claro que o princípio da primazia da realidade sobre a forma foi o principal argumento para atestar a pejotização e reconhecer o vínculo de trabalho, afastado por uma contratação meramente formal, de pessoa jurídica, que diferentemente da terceirização, não havia uma relação tridimensional.

Percebeu-se, tendo em vista os aspectos abordados, que o tema é de grande relevância e detém de muita contemporaneidade, sendo incerto, logo, como a pejotização será tratada em um futuro próximo, pois, o presente estudo aponta que há uma certa aplicabilidade e aceitação da forma de avença entre duas pessoas jurídicas, o que é mais vantajoso para o patrão, sendo que contratar empregado, regido pelas normas da CLT, será apenas uma escolha pessoal patronal.

Desse modo, dependendo dos rumos que a jurisprudência e a legislação tomarem acerca da pejotização, como minimizarem os seus impactos e as sanções para quem fraudar a relação de emprego serem ínfimas, poderá sinalizar o fim ou a grande diminuição do regime celetista no mercado de trabalho brasileiro. O que restará, como forma de resistência, são os doutrinadores críticos e os juízes, desembargadores e ministros trabalhistas que detém de uma visão social e laboral mais apurada.

Os pontos relevantes desta pesquisa chegam a um conceito jurídico estruturado sobre a pejotização por meio do levantamento das características do fenômeno a partir da jurisprudência e da doutrina, além da revelação do contexto político e histórico marcado por ideias neoliberais que enxergam a proteção do trabalhador vulnerável como um entrave para o desenvolvimento econômico.

Logo, o caráter exploratório e precário da relação de trabalho constituída por meio de uma contratação PJ evidencia-se, uma vez que o operário trabalha com subordinação, não-eventualidade, onerosidade e pessoalidade, contudo, sem os benefícios de férias, 13 salário, aposentadoria, FGTS e normas que regulam trabalho insalubre e periculoso.

Constata-se a precarização do trabalho por um artifício malicioso que burla o pressuposto da pessoa natural sob uma roupagem de pessoa jurídica para afastar o vínculo empregatício, a pejotização.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Manual de Direito do Trabalho. 2. ed. Belo Horizonte: RTM, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 435

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Supersubordinação. In RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr.,2011. P 70.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “Reforma” Trabalhista e os seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho. Jorge Luiz Souto Maior. São Paulo, 27 de novembro de 2017. Disponível em: https://normas-abnt.espm.br/index.php?title=Recursos_virtuais. Acesso em: 9 de fevereiro de 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: [10 dez. 2024].

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 16 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 16 fev. 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo [recurso eletrônico]: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

WEITZEL, Gisele de Almeida. Terceirização x pejotização. Migalhas,25 set. 2019. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/289995/terceirizacao-x-pejotizacao. Acesso em: 11 fev. 2024.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho. 2. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013.

SCODRO, Catharina Lopes; MARTINS, Juliane Caravieri. A Reforma Trabalhista como expressão de um direito burguês: análise do contrato a tempo parcial (artigo 58-a) e do contrato de trabalho autônomo (artigo 442-b). In: SILVA, Fernando Melo da; SOUZA, Robert Augusto de. Direitos Humanos e Capital: desafios e desenvolvimento diante das crises da contemporaneidade. Belo Horizonte: Editora UEMG, 2020. cap. 2, p. 39-54.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil: parte geral. Ed. 26. Editora SaraivaJur. São Paulo, 2024, p. 49-53.

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

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho. 2. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013.

ALVES, A. C.; CASTRO, T. H. L. Reforma trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do direito do trabalho no Brasil. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Brasília, v. 4, n. 3, p. 130-156, set./dez. 2018.

ALVES, A. C. Direito, trabalho e vulnerabilidade. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907. Acesso em: 5 fev. 2025.

BAIÃO, R. C. P.; SANTOS, V. P. A pejotização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da Lei 13.467/17 na ótica do direito do trabalho no Brasil. Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação, v. 9, n. 9, p. 4161–4178, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.51891/rease.v9i9.11425. Acesso em: 9 fev. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; Direito do Trabalho, Precedentes e Autoridades do STF: um estudo de caso a partir do Tema 725. Revista Estudos Institucionais, v.10, n.2, p. 1-28, 2024. Disponível em: https://chatgpt.com/c/67b2784f-b028-8004-a04a-dc6b59ffa63e. Acesso em: 9 fev. 2025.

MONTEIRO, Davi Santos. A pejotização como forma de fraude às relações de emprego. 2022. 39 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 202. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/72955. Acesso em: 29 jan. 2025.

SOLIANI, André. Para emprego, os anos 90 são piores. Folha de S.Paulo, São Paulo, 27 set. 1998 Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi27099822.htm. Acesso em: 6 jan. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. Desemprego sobe para 7,6% em 1999, aponta IBGE. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 20 jan. 2000. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2001200026.htm. Acesso em: [data de acesso].

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf. Acesso em: 11 fev. 2024.

O MUNDO FORA DOS AUTOS. amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária. JOTA, [data]. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/stf-amplia-reforma-trabalhista-de-maneira-arbitraria. Acesso em: 9 fev. 2025.

CANAL X. Pejotização no direito do trabalho. YouTube, 10 fev. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ODOAAbl3qvE. Acesso em: 31 jan. 2025.

História Online. 1929 e 2008: as grandes crises do capitalismo. YouTube, 24 ago. 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=VZJLFz8TV1k. Acesso em:31 jan. 2025.

História Online. Principais temas de história geral: a Revolução Industrial. YouTube.22 nov. 2019 Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=LhbFZuNQapg. Acesso em: 31 jan. 2025.

Carta Capital. Como funciona o liberalismo e o neoliberalismo? O Gabinete, com Rita Von Hunty. YouTube. 4 dez. 2019. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=DVxELIxHN7Y. Acesso em: 31 jan. 2025..

Descomplica. Neoliberalismo. YouTube, [data de publicação]. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=6wVyLGZMLOo&t=128s. Acesso em: [data de acesso].

OAB-MG. REFORMA TRABALHISTA FRENTE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. - AMAURI ALVES. YouTube, 8 nov. 2017. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=7x_b-vQTKBA. Acesso em: 5 fev. 2025.

Direito do Trabalho por Amauri Alves. Direito do Trabalho: antecedentes ao modelo capitalista. Direito do Trabalho: Europa e Brasil. YouTube, 15 mar. 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=fJrDy6Xkbxo&t=2951s. Acesso em: 5 fev. 2025.

Direito do Trabalho por Amauri Alves. Terceirização. Youtube, 5 nov. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_XMqMxxCids. Acesso em: 6 fev. 2025.
Direito do Trabalho por Amauri Alves. A Reforma Trabalhista nas decisões do STF. YouTube, 30 out. 2024.. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Mt-BWr6NYcE. Acesso em: 7 fev. 2025.

Direito do Trabalho por Amauri Alves. O Direito do Trabalho nas decisões do Supremo Tribunal Federal. YouTube, 8 nov. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Ru7ylMpLdl0. Acesso em: 7 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0010062-19.2015.5.03.0082. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. 24 jul. 2017. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0011198-24.2016.5.03.0112. Relator: Vitor Salino de Moura Eca. 18 ago. 2018. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=3. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0010793-62.2023.5.03.0105. Relatora: Taisa Maria M. de Lima. 19 de novembro de 2024. Disponível em: 0010793-62.2023.5.03.0105. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Kátia Magalhães Arruda. 8 nov. 2017. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/91ff09990bc07a66677d0f013ab97505. Acesso em: 22 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. 18 mai. 2016. Disponível em: https://jurisprudenciabackend2.tst.jus.br/rest/documentos/3917b5e6f0e91b3a6c0f8c1bce854bf3. Acesso em: 25 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. 6 mar. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-

backend2.tst.jus.br/rest/documentos/fa71dc24347b92f058f87c8b1e03a131. Acesso em 27 jan. 2025.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0011176-64.2020.5.03.0131. Relator: Paulo Emílio Vihena da Silva. 18 nov. 2021. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=13. Acesso em: 30 jan. 2025.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0010606-68.2024.5.03.0089. Relatora: Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. 28 jan. 2025. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=14. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0010061-23.2024.5.03.0016. Relator: André Schmidt de Brito. 18 dez. 2024. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=15. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl. Relator: Gilmar Mendes. 16 dez. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur521299/false. Acesso em: 10 fev. 2025.