

PEJOTIZAÇÃO COMO NOVO MÉTODO DE TRABALHO? Análise da evolução dos argumentos usados pelo STF para favorecer a prática

PEJOTIZAÇÃO AS A NEW WORK METHOD? Analysis of the evolution of the arguments used by the Supreme Court to favor the practice

Heloisa Borella Zamboim¹

RESUMO: o presente estudo teve como objetivo analisar a evolução e o aperfeiçoamento dos argumentos utilizados pelo STF em decisões de repercussão geral, responsáveis por remeter cada vez mais trabalhadores à Justiça Comum e oportunizar a ampliação da “pejotização” no país. Para tanto, o trabalho analisou os argumentos dados pelos ministros na ADPF 324, ADI 3.961 e ADI 5.625. Os resultados demonstraram que a jurisprudência do STF evoluiu, mas os debates apenas aumentaram, pois ainda não há uma legislação que estabeleça limites e parâmetros para a “pejotização”, o que pode fortalecer a precarização das relações de trabalho no país.

Palavras-chave: flexibilização; desregulamentação; pejotização; STF.

ABSTRACT: the present study aimed to analyze the evolution and improvement of the arguments used by the STF in decisions of general repercussion, responsible for sending more and more workers to the Civil Courts and providing opportunities for the expansion of “pejotização” in the country. To this end, the work analyzed the arguments given by the Justices in ADPF 324, ADI 3,961 and ADI 5,625. The results showed that the jurisprudence of the STF has evolved, but the debates have only increased, as there is still no legislation that establishes limits and parameters for “pejotização”, which can strengthen the precariousness of labor relations in the country.

Keywords: flexibility; deregulation; *pejotização*; STF.

¹Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Advogada.

INTRODUÇÃO

É inegável que o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, trouxe um grande avanço para a proteção dos trabalhadores. No entanto, apesar das suas mais diversas previsões normativas, é preciso dizer que o Brasil, pelas mais diversas razões, nunca abandonou maneiras alternativas de trabalho.

A princípio, muitos dos trabalhadores que não estavam enquadrados no regime CLT eram genericamente tidos como “informais”. Contudo, com o passar do tempo, em especial, ao final do século XX, com a aceleração das ideias neoliberais no país, passaram a surgir novas maneiras de se enxergar o labor, fazendo com que muitas figuras ganhassem uma nova roupagem. Dentre elas, encontra-se a prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, a denominada “pejotização”.

Embora não se negue a existência de trabalhadores “pejotizados” em momento anterior, fato é que, com a Lei nº 11.196/2005, somada à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e ao julgamento da ADPF 324, pelo Supremo Tribunal Federal, houve um grande crescimento desse método de contratação, o que passou a ser visto, cada vez mais, como uma nova forma de trabalho, usada como uma moderna alternativa ao regime CLT.

Como consequência disso, denota-se que diversas sentenças e decisões colegiadas da Justiça do Trabalho, as quais tinham anteriormente reconhecido vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa contratante, passaram a ser anuladas pelo Supremo Tribunal Federal e os casos, remetidos à Justiça Comum, gerando um grande impacto aos jurisdicionados. Assim, tendo em vista a ampla repercussão que a “pejotização” tem gerado na seara trabalhista, é preciso investigar exatamente quais têm sido os argumentos que legitimam e ampliam, a cada dia mais, a “pejotização” no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, o presente trabalho possui o objetivo de investigar a evolução dos argumentos usados pelo STF, em decisões de repercussão geral, para direcionar cada vez mais categorias de trabalhadores à Justiça Comum, facilitando os caminhos da “pejotização”. Para tanto, será utilizado, como método de abordagem, o exploratório, por meio do qual há o intuito de familiarizar o pesquisador com o problema investigado, sendo certo que, muitas vezes, há o manejo de uma variável, com o fim de investigar seus latentes efeitos (Lakatos; Marconi, 2017, p. 188). Já como método de procedimento, serão utilizadas as pesquisas bibliográfica e jurisprudencial acerca do tema.

Para fins de desenvolvimento do trabalho, optou-se por dividi-lo em três partes. Na primeira, pretende-se entender a origem e a

definição do conceito de “pejotização”. Na segunda parte, visa-se investigar a evolução legislativa, de modo a entender em que normas brasileiras está permitida a “pejotização”. Por fim, na terceira parte, pretende-se analisar três decisões de Repercussão Geral prolatadas pelo STF que facilitaram a “pejotização”, quais sejam, a ADPF 324 (julgada com o RE 958.252), a ADI 3.961 (julgada com a ADC 48) e a ADI 5.625, as quais trataram, respectivamente, dos casos da terceirização da atividade-fim, dos transportadores autônomos de cargas e da Lei do Salão-Parceiro, explorando a construção argumentativa dos julgadores.

1 PEJOTIZAÇÃO: origem e conceito

De acordo com Cacciamali (2000, p. 158), são ao menos quatro elementos que determinam a formação dos mercados de trabalho e da informalidade, quais sejam: “os processos de reestruturação produtiva; a internacionalização e a expansão dos mercados financeiros; o aprofundamento da internacionalização e a maior abertura comercial das economias; e a desregulamentação dos mercados”.

Nesse âmbito, é possível dizer que a origem da flexibilização e da desregulamentação do trabalho decorre a origem da flexibilização e da desregulamentação, sobretudo, de fatores econômicos, somados à globalização e ao desenvolvimento dos mercados financeiros. Atrelado a todos esses elementos, encontram-se também os meios produtivos predominantemente utilizados, os quais, para além de ditar o desenvolvimento da linha produtiva, têm o poder de influenciar diretamente a visão acerca da valorização do trabalho.

Dito isso, é importante mencionar que a transição do meio de produção “fordista” para o “toyotista”, a qual passou a ocorrer mundialmente desde a década de 1970, influenciou o processo de flexibilização do trabalho no Brasil.

Isso porque o modelo toyotista, diversamente do fordista, possui como objetivo central a produtividade. Assim, com a delegação de atribuições ou de componentes do seu processo de produção, passa-se a criar um processo produtivo difuso, com a inserção da terceirização e da precarização das condições laborais (Oliveira, 2005, p. 6-7). Este novo modelo, associado a inovações tecnológicas cada vez mais avançadas, como o desenvolvimento da automação, robotização e, mais recentemente, da inteligência artificial, passou a ampliar ainda mais o processo de desemprego em todos os setores da economia.

Diante deste cenário, é possível dizer que a flexibilização e a desregulamentação do trabalho, passaram a consistir em uma saída diante

da progressiva crise da empregabilidade gerada. No entanto, é preciso alertar que este cenário de instabilidade, no qual se geram novas maneiras de se empregar, originadas no cenário da flexibilização da produção e com normas inspiradas na ideologia neoliberal, torna rumos profissionais altamente inesperados (Barbosa, 2011, fl. 123).

No Brasil, a flexibilização foi fortificada, em especial, no final do século XX, por influência do toyotismo, mas também somada a uma série de outros fatores. Dentre eles, a contração de uma dívida externa, o aumento desenfreado da inflação, bem como dos índices de pobreza e da desigualdade, decorrentes do autoritarismo, os quais resultaram no comprometimento significativo das políticas sociais e econômicas. Como consequência disso, houve uma precipitação de uma sociedade de serviços, herança de uma desindustrialização prematura (Pochmann, 2019, p. 95-96).

Em razão dessa abrupta desindustrialização, houve o inevitável inchaço do setor terciário. Muitas pessoas, em busca de novas oportunidades, migraram do setor agrário para as cidades em um pequeno lapso de tempo. Com isso, tendo em vista a grande abundância de mão de obra, a qual não foi acompanhada pela criação de novos postos de trabalho, ocasionou o crescimento do desemprego no país (Pochman, 2019, p. 94).

Justamente nesse cenário de incertezas originou-se um ambiente fértil para a criação de novas maneiras de contratação. No entanto, estes novos modos de labor, em que pese pudessem ter caráter inovador, passaram, muitas vezes, a ser construídos fora da legislação trabalhista e, portanto, sob o viés de uma nova principiologia, muitas vezes calcada no Direito Civil. Ou seja, sob o contexto da informalidade e prezando pela autonomia nas relações contratuais que envolvem a prestação de serviços.

Conforme define Cacciamali (2000, p.163-164), da informalidade decorrem, ao menos, dois fenômenos, quais sejam, a reorganização do trabalho assalariado e o autoemprego. O primeiro deles consiste na reformulação das relações laborais, no modo de organizar a produção e o mercado formal da economia. Neste âmbito, podem se encontrar trabalhos sem registro nos órgãos responsáveis pela seguridade social, porém, podem também trazer outros meios de organização, tais como cooperativas, prestação de serviços temporários, trabalho autônomo e empreiteiras de mão de obra. A autora alerta que este fenômeno costuma usar a flexibilidade do labor e, com frequência, uma remuneração menor.

Já o segundo fenômeno, o autoemprego, é definido por Cacciamali como “estratégias de sobrevivência empreendidas pelas pessoas que, por apresentarem dificuldades de reemprego, ou de ingresso no mercado de trabalho, ou por opção, auferem renda através de formas de trabalho por conta própria ou em microempresas” (Cacciamali, 2000, p. 164).

Destaca-se que é justamente esse segundo fenômeno, do auto-emprego, em que se observa a pejetização, fruto da informalidade e da dificuldade do país em absorver todos os trabalhadores no modelo tradicional de emprego, disposto na lei trabalhista (CLT). Os trabalhadores, ao intentar novos meios de reingressar no mercado de trabalho, ainda que de maneira informal, criaram alternativas que foram cada vez mais sendo utilizadas como um “novo método” de trabalho.

Importante ressaltar que o próprio governo também acabou acelerando este processo ao flexibilizar a legislação protetiva e aprovar medidas fiscais que facilitaram o avanço da “pejetização”:

Na década de 1990, contudo, a experiência da flexibilização na legislação social e trabalhista permitiu certa diversificação nas formas de contratação do trabalho assalariado, com a legitimação e difusão da terceirização nas atividades meio das ocupações nas empresas. (...) Ao mesmo tempo, a aprovação governamental de medida fiscal voltada para a isenção de tributos a lucros e dividendos na metade da década de 1990 favoreceu a expansão do trabalho na condição do regime de Pessoa Jurídica (PJ, empregador de si próprio), em detrimento dos empregos assalariados de alta remuneração nas empresas. Posteriormente, nos anos 2000, uma diversidade de políticas públicas orientadas às micro e pequenas empresas permitiu constituir a forma do Micro Empreendedor Individual (MEI) na perspectiva de formalização das ocupações por conta própria, assim como na contratação de trabalhadores domésticos (Pochman, 2019, p. 96).

Assim, denota-se que o surgimento da “pejetização” é multifatorial e possui intrínsecos laços com os reflexos da globalização, crise do emprego e da desregulamentação do mercado brasileiro.

Exposta a origem do fenômeno, parte-se agora para o entendimento do termo “pejetização”. Para Leone Pereira (2022, p. 62), a “pejetização” seria conceituada como o modo de contratar um trabalhador, por meio de pessoa jurídica, para prestação de serviços que usam o intelecto. Como pode ser visto, a partir da definição do autor, a pejetização estaria configurada apenas se presente uma pessoa jurídica e um trabalhador intelectual. O autor exclui as demais categorias de trabalhadores em sua definição.

Já Vólia Bomfim Cassar traz uma definição mais abrangente. Para a autora, a “pejetização” se relaciona a um trabalhador, liberal ou não, que pratique a prestação de serviços por intermédio de uma contratação civil ou comercial, por meio de uma empresa por ele criada ou da qual seja

um dos sócios (Cassar, 2024, p. 198). A partir desta definição, extrai-se que a pejetização pode ser caracterizada independentemente da espécie de trabalho em que a pessoa exerça. Isto porque, para Cassar (2024), o elemento definidor da pejetização é a presença de um trabalhador que se utilize de uma pessoa jurídica para exercer sua prestação de serviços.

Ainda, para outros autores, tais como Attila Magno e Silva Barbosa e Juliani Veronezi Orbem (2015, p. 2), a pejetização ocorre no momento em que um trabalhador, ao buscar uma nova contratação ou a permanência na empresa onde trabalha, precisa criar uma pessoa jurídica (empresa individual ou uma sociedade empresária). Diante disso, passa-se a não se ter mais uma relação laboral, mas sim um vínculo entre empresas, sendo esse regulamentado pelo Direito Civil, sem a inserção de direitos trabalhistas.

Portanto, a partir desta definição, denota-se que a pejetização pode envolver duas situações fáticas distintas, quais sejam: a) uma pessoa física que, para conseguir ser contratada, precisa constituir uma pessoa jurídica e b) uma pessoa física que possui um contrato de emprego ativo, mas, para continuar na empresa, necessita criar uma pessoa jurídica, por exigência do empregador. Em ambas as situações, a abertura de um CNPJ seria uma condicionante imposta pela parte que oferta o trabalho.

Tendo em vista as definições acima trazidas, é possível dizer que há um elemento comum em todas elas, qual seja, a constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços. Em razão disso, a pejetização difere-se da terceirização, bem como do conceito de prestador de serviços autônomo.

Isto porque, na terceirização, se está diante de uma relação tri-lateral, em que há o trabalhador, que efetua suas funções perante a empresa tomadora de serviço; a empresa terceirizadora, que promove a contratação do trabalhador, formalizando, com este, a relação justralhista; a empresa tomadora, a qual, apesar de receber o trabalho do obreiro, não se encontra na posição clássica de empregadora (Delgado, 2019, p. 540).

Ou seja, na terceirização não se desconstitui a relação empregatícia. Essa continua existindo. A única diferença é que esta será firmada por intermédio da empresa terceirizadora de serviços, mas isso não anula proteção da legislação trabalhista, dado que a empresa tomadora, inclusive, pode responder por eventuais débitos trabalhistas, nos termos do que dita o artigo 5º-A, §5º da Lei nº 6.019/74, com redação dada pela Lei nº 13.429/2017.

Já a prestação de serviços autônomos, de modo geral, tende a ser realizada por aquele que possui um saber técnico-profissional e, portanto, realiza seus afazeres de maneira autossuficiente. No entanto, ainda que a qualificação técnica não exista, o essencial para a caracterização de

um prestador de serviços autônomo é a condução do labor pelo próprio trabalhador (Delgado, 2019, p. 708). É certo que esta prestação, ainda que também seja regulada pelo Direito Civil, se dá de maneira livre, sem subordinação e sem a necessidade de se criar uma empresa para que a prestação de serviços venha a ocorrer.

Assim, resta claro que a pejetização se diferencia destas duas outras formas de trabalho, justamente em razão de que, na pejetização, o próprio trabalhador precisa, necessariamente, constituir pessoa jurídica para conseguir trabalhar.

Para haver a sua transformação em “pejota”, a pessoa física deve ir até um Cartório (Civil ou Comercial), criar uma pessoa jurídica e, com isso, obter um CNPJ, por meio do qual lhe será possível ter uma identidade/personalidade jurídica, passando, como MEI, a realizar a emissão de nota fiscal, não mais o Recibo de Pagamento a Autônomo - RPA (Orbem, 2015, p. 76). Nesta senda, diferentemente da terceirização e da prestação de serviços autônomos, a pejetização se consolida apenas com a criação de um CNPJ.

Justamente por este motivo, de maneira crítica, Krein (2018, p. 49) define a pejetização como um processo legal que elimina relações empregatícias, acarretando em nexos de trabalho sem qualquer tipo de garantia, proteção ou direito que envolvam uma relação assalariada.

Isso porque, com a pejetização, não se estará mais diante de uma relação regida pela legislação protetiva do trabalho. Muito pelo contrário, se está diante de uma nova lógica de labor, baseada na autonomia de negociação e contratação entre as partes, ou seja, em princípios que, originalmente, não pertencem ao Direito do Trabalho.

Tecidas considerações originárias e conceituais, passa-se agora a compreender qual respaldo legal possui a pejetização no Brasil.

2 ONDE NA LEI ESTÁ A PEJOTIZAÇÃO?

De início, é preciso sinalizar que, antes da CLT, o Código Civil de 1916, em seu art. 1.216, previa o contrato de locação de serviços, nos seguintes termos: “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

A partir da sua leitura, denota-se que havia o delineamento de uma relação laboral, mas sem qualquer tipo de norma protetiva em relação ao trabalhador. Isso porque a definição do artigo traz como requisitos para sua configuração apenas a prestação de um serviço, por meio de remuneração. Ou seja, à época, não se discutiam outros requisitos, tais como a subordinação, em razão da ausência de norma específica

que tratasse de uma relação hierarquizada, entre patrão e empregado.

Ressalta-se que esta relação hierarquizada passou a ser regulamentada tão somente na CLT, no ano de 1943, por intermédio da relação de emprego. Interpretando cumulativamente seus artigos 2º e 3º, denota-se que, para configuração de uma relação empregatícia, seria necessária a presença de 4 diferentes elementos fáticos, quais sejam: a) labor sem o caráter eventual; b) pessoalidade; c) subordinação; d) onerosidade (Godinho, 2019, p. 338). Aqueles que preenchiam os requisitos do artigo 2º e 3º, considerados empregados, teriam acesso a demais direitos, tais como a limitação da jornada (art. 59 da CLT) e o direito a férias (art. 129 da CLT). Em vista disso, a norma foi considerada um avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, com a passagem das décadas, o país passou a vivenciar diversas mudanças sociais e econômicas, em especial, com o regime militar. Com essas mudanças, criou-se a lei do trabalho temporário, em 1974, a qual foi responsável por trazer a contratação entre entes empresariais, antes regulamentados pelo Código Civil, para dentro do Direito do Trabalho, originando o contrato de trabalho trilateral (Orbem, 2015, p. 66-67).

Nesse sentido, definia a Lei nº 6.019/74, em seu art. 4º, que a empresa de trabalho temporário seria aquela que teria o intuito de disponibilizar a outras empresas, de maneira temporária, trabalhadores. Os trabalhadores temporários prestariam, em regra, trabalho parecido com o pessoal da empresa tomadora, mas sob as condições de que haja necessidade de demanda complementar ou substituição transitória de pessoal (Martinez, 2020, p. 572).

A criação desta lei consistiu em um dos primeiros passos para a flexibilização do trabalho do Brasil, dado que passou a permitir, dentro da norma, um novo formato de labor, o qual se distancia do original, tendo em vista a presença de uma empresa intermediadora de serviços.

Nas décadas subsequentes, o trabalho temporário sofreu ampliações. Em 1994, houve a autorização da contratação de cooperativas ou prestadores de serviço sem caráter empregatício; em 1997, a Secretaria de Relações de Trabalho generalizou a utilização de trabalhadores temporários; em 1998, passou-se a permitir a contratação por prazo determinado, sem que esta necessariamente fosse vinculada a fatos de natureza transitória (Orbem, 2015, p. 64).

Assim, em que pese a legislação já viesse trazendo tendências flexibilizadoras durante o final do século XX, certo é que a “pejotização” passou a ser legalmente assegurada a partir da Lei nº 11.196/2005, por meio da qual se previu, em seu art. 129, a prestação de serviços

intelectuais, científicos, artísticos ou culturais, a qual poderia ou não assumir um caráter personalíssimo:

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

Destaca-se que, com essa lei, diversos empregadores começaram a iniciar a contratação de mão de obra intelectual, sob a “fachada” da pessoa jurídica, sem relação empregatícia (Pereira, 2022, p. 62). Com isso, pode-se dizer que houve, neste momento, uma reaproximação e uma modernização da ideia de locação de serviços, prevista no Código Civil de 1916. Isso porque o novo regramento deixou de analisar requisitos relacionados à subordinação, passando a tratar, tão somente, da livre prestação de serviços.

A aproximação da Lei nº 11.196/2005 com disposições civilistas se dá pelo fato de que esta não detém natureza trabalhista. A norma é de caráter tributário, sendo que, a partir do seu regramento, extrai-se que o próprio trabalhador escolhe o modo como prestará seu serviço. Se este vier a optar pela pessoa jurídica, conseguirá usufruir de benefícios previdenciários e fiscais dispostos na lei, sendo guiado pelas normas civis, sem a incidência de regras trabalhistas (Orbem, 2015, p. 80).

Justamente em razão dos benefícios fiscais dispostos na lei, a prática passou a ser difundida entre empresas e trabalhadores, muitas vezes, como uma via de reduzir os encargos tributários que incidem para ambas as partes em uma relação empregatícia, não estando restrita aos trabalhadores intelectuais.

Isso porque, nos termos do que dita Leone Pereira (2022, p. 87), apesar de a Lei nº 11.196/2005 prever sua aplicação apenas para um conjunto de trabalhadores, muitas são as ocorrências práticas em que trabalhadores, não intelectuais, prestam seus serviços por meio deste dispositivo. Essa ampliação da pejetização para outras áreas foi propiciada pela presença do art. 7º, XII, na Constituição Federal e do art. 3º, parágrafo único, da CLT, os quais vedam a diferenciação entre o labor manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais (Orbem, 2015, p. 78).

Dito isso, em que pese a Lei nº 11.196/2005 tenha sido criada com o intuito de abranger apenas o trabalhador intelectual, certo é que, se feita uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro,

será também possível dizer que a pejetização já era legalmente aceita para outras formas de trabalho.

Apesar de a Lei nº 11.196/2005 já ter viabilizado a “pejetização”, fato é que, com as alterações legislativas advindas com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), as discussões sobre o assunto foram ampliadas. Em especial, com relação à Lei nº 6.019/1974, a Reforma incluiu o art. 4º-A na norma, passando a permitir a terceirização da atividade-fim das empresas.

Em especial, chama-se atenção para o art. 4º-A, §2º, o qual passou a prever a ausência de vínculo empregatício entre os sócios das prestadoras de serviços e as empresas tomadoras:

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 (...)

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

O artigo acima trazido tende a ser uma forma de facilitar a pejetização, dado que o trabalhador autônomo, não raras vezes, se organiza como Microempreendedor Individual (MEI), formato de empresa que se volta para aqueles que almejam prestar serviços autônomos, sendo criado com facilidade e simplicidade, tendo custos de manutenção e encargos mais reduzidos (Carvalho; Dias, 2022, p. 136).

Nesse mesmo sentido, a inclusão do art. 442-B na CLT, também advinda com a Reforma Trabalhista, passou a possibilitar a contratação de trabalhador autônomo sem a qualidade de empregado:

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

A partir da leitura do artigo, extrai-se que a presença de exclusividade e de permanência, anteriormente tidas como exigência para caracterização de vínculo empregatício (somados à subordinação, pessoalidade e onerosidade), foram totalmente retiradas com a alteração legal, no que diz respeito à hipótese de serviços prestados por trabalhador

autônomo (Remedio; Doná, 2018, p. 74). Dessa maneira, ainda que o trabalho seja prestado continuamente para um único empregador, não se poderá falar em indícios de fraude à lei trabalhista, dado que, para tanto, deverão ser observados apenas os requisitos dispostos no art. 3º da CLT.

Ressalta-se que esta alteração legislativa gerou críticas, tendo em vista a problemática em se distinguir o trabalhador “autônomo, não eventual e exclusivo”, do empregado regido pela CLT. Em razão disso, o governo Temer, responsável pela aprovação da Reforma, editou a MP n. 808/2017, de maneira a promover ajustes na norma. Ao artigo foram feitos acréscimos, alguns, em pleonasmos, com o intuito de frisar o pensamento de que os trabalhadores autônomos teriam a possibilidade de participar de negócios jurídicos, de qualquer natureza, em que há liberdade para atuar, e em prol de qualquer empregador, não precisando que ambos exerçam a mesma atividade da economia. (Martinez, 2019, p. 235-236). Contudo, essas alterações trazidas pela MP 808/2017 perderam a eficácia, em razão do decurso do tempo sem que tivesse havido aprovação legislativa por parte do Congresso Nacional. Isso fez com que o artigo 442-B da CLT ainda se encontre vigente na sua versão original, trazida pela Reforma Trabalhista.

Tecidas essas considerações, é possível afirmar que a manutenção simultânea da vigência do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 e do art. 442-B da CLT ampliou a margem para o desenvolvimento da pejotização no país, sobretudo porque, desde então, a prática passou a ter um respaldo, ainda que indireto, em normas trabalhistas, fenômeno antes não observado.

Isso fez com que mais trabalhadores, independentemente da atividade exercida, passassem a se encontrar na chamada zona cinzenta (*zona grise*), espaço onde há dificuldade de se diferenciar a ideia de um trabalhador autônomo (regido pela lei civil), de um empregado (regido pela lei trabalhista), gerando uma série de inseguranças jurídicas. Isso porque, ainda que, por meio das leis citadas neste capítulo, se possa falar da viabilização legal da pejotização, certo é que ainda não há nenhuma norma que cunhe o termo “pejotização”, estabelecendo algum tipo de proteção ou limite para a prática. Como consequência disso, o debate da pejotização cresceu, submetendo o tema à apreciação pelo STF, o que será aprofundado no próximo capítulo.

3 A PEJOTIZAÇÃO E A INFLUÊNCIA DO STF: evolução dos argumentos usados pelos ministros em decisões de repercussão geral

Antes mesmo de a pejotização ser discutida no Supremo Tribunal Federal, havia duas linhas de pensamento conflitantes na

Justiça do Trabalho: uma que defendia a pejetização como uma espécie de fraude, e outra, que defendia a licitude da pejetização.

Os que se posicionam no sentido de que a pejetização consiste em uma espécie de ação fraudulenta, compreendem que esta é criada com o intuito de contornar e praticar fraude contra as leis fiscais, trabalhistas e previdenciárias. Nesse sentido, a pejetização seria um vínculo laboral ilícito, que se vale de um contrato de natureza civil para disfarçar uma relação empregatícia (Orbem, 2015, p. 74). Esta linha de pensamento é utilizada por diversos julgados e a ela se vinculam autores como Krein (2018) e Sandra Mazza (2017), que observam o assunto sob um aspecto mais sociológico.

Já do outro lado, há os que sustentam a ideia da presença de pejetização lícita. Aqui, há empresários e doutrinadores que se inspiram em ideias neoliberais. Neste âmbito, a compreensão acerca da pejetização se desmembra em duas correntes: a) uma majoritária, a qual defende a formação de uma PJ para prestar serviços como uma forma legal de se contratar. Por consequência, consiste em uma maneira lícita de trabalho, dado que se vale de um contrato civil, com o serviço sendo feito por um autônomo, por intermédio de um MEI; b) uma minoritária, a qual entende a pejetização como um vínculo comercial entre pessoas jurídicas e não de um vínculo laboral. Não há, para esta linha, a presença do trabalhador, mas tão somente de um contrato de natureza civil, podendo a prestação de serviços ser executada por qualquer pessoa (Orbem, 2015, p. 74-16). Se vinculam a essa vertente, que reconhece a licitude da pejetização autores como Remedio e Doná (2018) e Pereira (2022), sendo certo que este último defende, inclusive, a criação da Lei da Pejetização.

Destaca-se que as linhas de pensamento acima trazidas influenciaram diretamente no debate que chegou até o Supremo Tribunal Federal, tendo auxiliado na construção dos critérios utilizados pela Corte, órgão que veio a apreciar o tema pela primeira vez em agosto de 2018, no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725).

A ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, tinha por objeto discutir decisões da Justiça do Trabalho, as quais, ao se valerem da Súmula 331 do TST, estariam restringindo/impedindo a prática da terceirização, ampliando litígios e a insegurança jurídica. (BRASIL, 2018, p. 17).

Já o RE 958.252, de relatoria do ministro Luiz Fux, possuía como objeto uma decisão judicial proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho. A decisão não permitia que uma empresa de celulose realizasse a terceirização dos serviços de reflorestamento e similares — por considerá-los atividade-fim da empresa — o que não seria permitido com base no entendimento do TST acerca do assunto. (Brasil, 2018, p. 17).

Com a leitura do resumo acima trazido, vê-se que o tema aparentava abranger apenas a terceirização e, com isso, não haveria que se falar em “pejotização”, tema objeto do presente estudo. No entanto, a partir da leitura dos votos de alguns ministros, é possível extrair que estes defendem a flexibilização do trabalho, bem como a legalidade de outras formas de labor que não estejam vinculadas às tradicionais, ante a ausência de vedação constitucional.

A título de exemplo, o ministro Luís Roberto Barroso, no decurso de seu voto (voto conjunto ADPF 324 e RE 958.252), declarou que o modelo que superou o fordismo, tendo a Toyota como sua precursora, permitiu a flexibilização nas atividades empresariais e, em razão da globalização, seria um elemento indispensável para preservar a concorrência entre as empresas (Brasil, 2018, p. 22-23).

Com base nisso, mais adiante, Barroso defendeu que as decisões da Justiça do Trabalho responsáveis por restringirem a terceirização, além de não possuírem respaldo em lei, feriam o princípio da livre iniciativa, livre concorrência e a segurança jurídica. Em complemento, sustentou que a Constituição Federal não exige o acolhimento de uma forma específica de produção e não veda a adoção de métodos flexíveis (Brasil, 2018, p. 27).

Nesta mesma linha, o ministro Luiz Fux, argumentou que, de modo muito distante da precarização, a terceirização estaria associada a irrefutáveis benesses aos trabalhadores, tal como a diminuição do desemprego e do turnover, desenvolvimento da economia e ampliação de salários. Neste âmbito, seria honesto contratar por meio de pessoa interposta, nos termos do que determinaria o negócio jurídico pactuado entre as partes (Brasil, 2018, p. 164).

Com isso, denota-se que o voto de ambos os ministros são embasados em argumentos ligados à economia e reconhecem a legalidade de outras maneiras de desenvolvimento do trabalho, as quais surgem como uma maneira de lidar com as crises e transformações sociais.

No entanto, apesar de terem sido pontuados como válidos novos métodos de desenvolvimento de labor, é preciso asseverar que Barroso defendeu que o exercício de maneira abusiva da terceirização pode gerar violações. Em razão disso, deveriam existir limites para a prática, quais sejam: a) a parte que contratar deverá fazer a verificação da idoneidade e capacidade financeira da empresa terceirizada; b) responder, de modo subsidiário em razão do descumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias (Brasil, 2018, p. 27).

Já a ministra Cármen Lúcia, em fundamentação similar à do ministro Barroso, argumentou que deveriam ser acrescentados também

os seguintes limites para a terceirização: a) especificação do objeto do contrato firmado com intuito de prestar serviços; b) garantir segurança e salubridade todas as vezes em que o labor se der no seu local de atividade.

De modo contrário a esta linha de pensamento, votou o ministro Edson Fachin. Para ele, diante da inexistência de norma específica que regule a terceirização da atividade-fim, a interpretação da Justiça do Trabalho em verificar a adequação da atitude da empresa ao regramento da CLT, não faz com que seja feito um controle de constitucionalidade, mas sim um controle de legalidade, ante o conjunto de normas presentes. (Brasil, 2018, p.189).

Assim, apesar de a Constituição Federal acolher a livre iniciativa, Fachin entendeu que isso não pode impossibilitar que a Justiça do Trabalho promova a fiscalização e censura de atos que decorrem da intermediação de mão de obra (Brasil, 2018, p. 196). Ou seja, o ministro entende que cabe à Justiça Especializada apreciar as situações de fraude às normas trabalhistas, de modo a impedir violação a direitos. Acompanhou seu raciocínio a ministra Rosa Weber, com argumentos consonantes.

Apesar dos argumentos contrários acima trazidos, a linha de pensamento defendida por Barroso foi a que prevaleceu ao final do julgamento e foi responsável por estabelecer os critérios para a validade da terceirização da atividade-fim das empresas, o que fez com que a Súmula 331 do TST não pudesse mais ser utilizada. Vejamos como foi firmada a tese final:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993

Ante o que fora acima trazido, evidencia-se que o STF, ao fixar os critérios acima dispostos, passou a reafirmar a possibilidade de ser lícita uma relação laboral entre pessoas jurídicas diferentes, independentemente da atividade contratada. Com isso, denota-se que a pejetização passou a ser uma prática mais difundida, dado que, desde então, a contratação indistinta entre empresas passou a ter, para além de uma validação legal, um posicionamento favorável do órgão máximo do Poder Judiciário. Os únicos parâmetros que foram estabelecidos pela Corte se basearam apenas na capacidade econômica e idoneidade da contratada, bem como na responsabilização da empresa contratante.

Para autores como Renata Berenguer de Queiroz (2024, p. 7), a decisão foi positiva, dado que possibilitou a ampliação da liberdade de contratar, bem como a redução de encargos inerentes a uma relação laboral sem incorrer em fraude.

No entanto, conforme assevera Vólia Bomfim Cassar, de forma aparente, o STF deu mais valor à formalidade e à autonomia da vontade do que à realidade fática, tendo mitigado e até mesmo afastado as normas e princípios trabalhistas. Ao que tudo indica, as normas da CLT se tornaram facultativas aos contratantes, de modo que estes puderam passar a optar pelo modelo contratual a ser adotado (Cassar, 2024, p. 198). Isso fez com que muitos processos, antes debatidos apenas na Justiça do Trabalho, passassem a ser remetidos à apreciação da Justiça Comum, se preenchidos os critérios para tanto.

Seguindo esta mesma linha de pensamento, em abril de 2020, o STF veio a julgar conjuntamente a ADC nº 48 e a ADI 3.691, as quais abordavam a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2000 - Lei dos Transportadores Autônomos de Cargas (TAC). Em especial, foram debatidos pelos ministros do STF disposições previstas nos artigos 1º, 2º, 4º, 5º e 18 da Lei.

A Confederação Nacional do Transporte (CNT) propôs a ADC 48, sob o fundamento de que a Justiça do Trabalho não estaria aplicando a lei, com a premissa de que sua utilização caracterizaria terceirização ilícita da atividade-fim. As decisões judiciais da Justiça do Trabalho usavam os seguintes argumentos: a) o legislador não poderia deixar, de maneira prédefinida uma relação de trabalho como autônoma, sem levar em consideração a presença ou não de subordinação; b) ilicitude da terceirização da atividade-fim, com fundamento na Súmula 331 do TST; c) se presentes os requisitos necessários para configuração da relação de emprego, seu reconhecimento é imperioso (Brasil, 2020, p. 6).

Já a ADI 3.961, de iniciativa da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), questionava a constitucionalidade do art. 5º, caput e parágrafo único e do art. 18 da Lei nº 1.442/2007, sendo que o último dita acerca do prazo prescricional de 1 ano para que se possam reaver os danos referentes aos contratos de transporte (Brasil, 2020, p. 7).

No julgamento conjunto destas ações, o ministro Luís Roberto Barroso, Relator da ADC 48, iniciou seu voto com dois questionamentos, quais sejam: a) a Carta Magna proíbe terceirizar a atividade-fim? A Carta Magna impõe que o resguardo e regramento de qualquer prestação de serviços onerosa se dê por meio da relação empregatícia? (Brasil, 2020, p. 15)

Com isso, nota-se que a discussão se assemelha ao que foi discutido no Tema 725. Contudo, desta vez, foi colocada em pauta a

possibilidade de se garantir outras formas de trabalho que não sejam regidas pela CLT, por regulamentação própria. Foram criadas “inovadoras” regras com contratos, ampliando o protagonismo dos contratos de trabalho com regramento civil (Orbem, 2015, p. 140).

Neste âmbito, o ministro Barroso, apesar de discorrer novamente em seu voto acerca da evolução dos meios de produção (fordista para o taylorista) e da importância da terceirização no mundo atual, trouxe agora uma argumentação mais ampla. Neste julgamento, seu raciocínio é mais enfático quanto à aceitação de novas formas de trabalho que podem ser desempenhadas. Nos termos do voto do ministro: “É válido observar, igualmente, que as normas constitucionais de proteção ao trabalho não impõem que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de emprego. Há alguma margem de conformação para o legislador ordinário.” (Brasil, 2020, p. 20).

Como pode ser visto, Barroso afirma que os agentes econômicos não precisam executar todas as suas atividades por meio de trabalhadores empregados, dado que há caminhos legais e alternativos dentro do ordenamento jurídico.

No mais, quanto à terceirização da atividade-fim, Barroso afirma que a Lei nº 11.442/2007 teria previsto duas diferentes figuras: a) empresa de transporte rodoviário de cargas (ETC); b) transportador autônomo de cargas (TAC). Teria, no mais, estipulado que o TAC poderá ser contratado de forma direta, por aquele que detém a propriedade da carga ou pela ETC. Com isso, a lei teria permitido, de maneira explícita, que a ETC possa terceirizar sua atividade-fim, por intermédio de transportador autônomo. O TAC seria uma alternativa que poderia ser utilizada na estrutura do transporte de cargas. (Brasil, 2020, p. 20).

Mais adiante, o ministro analisa que, ainda pelos critérios dispostos na CLT, não seria possível equiparar a relação do TAC com a de empregado, tendo em vista que estariam ausentes os requisitos da subordinação, pessoalidade e não eventualidade (Brasil, 2020, p. 20-21). Assim, denota-se que Barroso se vincula à linha de pensamento que defende a licitude de outras relações que não estão previstas na CLT. Ou seja, defende a flexibilização das relações de trabalho como capacidade de abrir mão de costumes determinados e de se adaptar a novas circunstâncias (Martins, 2009, p. 14).

Isso porque o ministro diferencia, categoricamente, a relação de emprego, do autônomo e de qualquer outro trabalhador que não preencha todos os requisitos dispostos no art. 3º da CLT, os quais, por sua vez, devem obedecer a legislação própria. Sob a mesma lógica, não haveria tampouco que se falar em observância do prazo prescricional trabalhista, se a lei específica, que regulamenta o TAC, dispõe de maneira diversa (Brasil, 2020, p. 22).

Complementando este raciocínio se encontra o voto do ministro Alexandre de Moraes, quem argumentou pela liberdade de organização das empresas de transporte rodoviário. De modo mais específico, Moraes sustenta que a proteção do trabalho não abrange apenas o contrato de trabalho tradicional, como também o autônomo, o terceirizado e o próprio empregador, como investidor no desenvolvimento da nação (Brasil, 2020, p. 36). Ou seja, diferentemente da tradicional ideia do Direito do Trabalho, o ministro entende que a proteção do trabalho abrange a todos, de maneira indistinta, ainda que cada um seja regido por um regramento específico.

Já o ministro Edson Fachin, assim como no julgamento da ADPF 324, entende de modo diverso. Para ele, em atenção ao princípio da primazia da realidade, deveriam ser declaradas inconstitucionais as regras questionadas, dado que estas aduzem, de modo pressuposto e decisivo, que a relação entre pessoas físicas e empresas com transportadores autônomos de cargas sempre vai ser de caráter comercial (Brasil, 2020, p. 43). Ou seja, para Fachin, não pode uma norma, de maneira indistinta, superar o princípio da primazia da realidade.

No entanto, em que pese os argumentos contrários trazidos, a Corte acabou declarando, por maioria, a constitucionalidade dos artigos da Lei nº 11.442/2007, tendo firmado a seguinte tese:

1 - A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista

A partir da tese fixada denota-se que houve a afirmação, agora, bem mais evidente, de que nem todo trabalhador terá o respaldo da Consolidação das Leis Trabalhistas. Ou seja, os ministros observaram a criação do Transportador Autônomo de Cargas (TAC) como uma forma de resguardo de princípios liberais dispostos na Constituição Federal, tais como da livre-iniciativa. Se preenchidos os requisitos da lei, não se poderá falar em vínculo trabalhista e, portanto, os TACs são regidos pela lei civil.

Ainda, apesar de, no momento da decisão dada pelo STF, o Transportador Autônomo de Cargas não precisar criar um CNPJ para prestar seus serviços, poucos anos depois, o cenário mudou. Isso porque, através da Lei nº 188/2021, regulamentada pela Resolução CGSN nº

165/2022, o governo possibilitou que os Transportadores Autônomos de Cargas sejam MEI. Assim, seja direta ou indiretamente, a prática da pejotização dessa categoria passou a ser mais viabilizada com o julgamento da Corte.

Na mesma linha de pensamento, veio o julgamento da ADI nº 5.625, em 28 de outubro de 2021. Esta ação, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh), tinha por objeto a discussão da Lei nº 13.352/2016, popularmente conhecida como Lei do Salão-Parceiro. Esta lei foi responsável por gerar modificações na Lei nº 12.592/2012, incluindo os arts. 1º-A, 1º-B, 1º-C e 1º-D, e, com isso, foi responsável por criar uma nova modalidade de trabalho, qual seja, o contrato de parceria.

Neste julgamento, o Relator foi o ministro Edson Fachin. Em seu entendimento, a lei não possuía como requisitos a autonomia e inexistência de subordinação jurídica e econômica no contrato de parceria. Com isso, o ministro entendeu, em seu voto, que a Lei nº 13.352/2016, por meio de instrumento formal de contrato, teria o intuito de dar o aspecto de autonomia ao labor subordinado, excluindo direitos fundamentais que incidem no vínculo empregatício. Neste âmbito, o ministro votou pela inconstitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, por compreender que esta esvazia as regras presentes na Constituição, de que se presume e prevalece o vínculo de emprego (Brasil, 2021, p. 39). Como pode ser visto, Fachin, novamente, entende que não pode uma lei estabelecer, no campo formal, uma relação que exclui proteções trabalhistas. Isso porque, para sua validade, deveriam ter sido estabelecidos critérios que excluíssem elementos típicos da relação de emprego, como a subordinação.

No entanto, apesar de sua argumentação, o ministro, novamente, foi vencido pela divergência. Neste âmbito, em relação aos votos divergentes, chama-se a atenção ao voto do ministro Nunes Marques. O ministro argumentou que a modalidade de trabalho “por parceria” teria se originado de maneira orgânica no setor de serviços estéticos. Neste âmbito, consistia em uma necessidade assegurar a estes trabalhadores uma regulamentação, de modo que eles pudessem gozar de direitos, em especial, os referentes às Previdência Social. Com isso, a norma buscaria apenas abrir uma possibilidade, com embasamento naquilo que já seria uma prática entre os trabalhadores deste setor, formalizando um contrato civil de parceria (Brasil, 2021, p. 56).

Como pode ser visto a partir da argumentação acima utilizada, o ministro defendeu a constitucionalidade da lei, em razão desta consistir em uma maneira de trazer diversos trabalhadores informais para a legalidade, possibilitando, inclusive, seu acesso a direitos, como a Previdência. Seu raciocínio vai de encontro com o de Paulo Leone (2022, p. 103), que defende a relativização dos resguardos como um modo mais

benéfico, se comparado com a inflexibilidade de uma tutela completa convivendo concomitantemente com uma ampliação na informalidade.

Para além disso, de maneira mais ampla que nas decisões anteriores, denota-se que o ministro não apenas entende que existem outras formas de trabalho para além da CLT. O ministro milita a favor de outros regimes jurídicos que tutelam o trabalho, trazendo, inclusive, uma ressignificação do princípio da valorização do trabalho:

Com a evolução dos tempos e a complexidade das tramas sociais, refletirem tais avanços, modelos alternativos de relações de trabalho têm surgido naturalmente. O vínculo de emprego não deve ser o único regime jurídico a disciplinar o trabalho humano. Com efeito, a produção de bens e serviços ocorre das mais variadas formas, e não exclusivamente por meio do sistema caracterizado pela presença de um empresário e seus empregados. O princípio da valorização do trabalho não se concretiza apenas com a tradicional fórmula do vínculo empregatício, em absoluto. Para sua perfectibilização, há de se facultar tanto ao trabalhador como aos empreendedores opções legítimas para que exerçam seu ofício sob a égide de regimes jurídicos resilientes, ajustáveis às mudanças sociais e culturais – eventualmente livres, por exemplo, de subordinação e dos limites remuneratórios característicos de um salário que tenha sido previamente contratado. Isso é conveniente para todos os atores econômicos e também para a sociedade em geral (Brasil, 2021, p. 57)

Como pode ser visto, Marques defende, categoricamente, que o vínculo empregatício não pode ser a única maneira de dispor acerca do trabalho, tendo em vista que a produção de serviços tende a se dar de maneira múltipla. Em razão disso, a valorização do trabalho também abrange a faculdade das partes em optarem por desenvolver seu labor com respaldo de um ordenamento jurídico que possa se assentar aos câmbios da sociedade, livres dos requisitos dispostos na CLT. Destaca-se que aqui há a defesa do pensamento de um trabalhador, baseada “na maior autonomia, na igualdade, na mobilidade, no fim do controle físico do capital sobre o trabalho, no fim das rígidas regras de controle e horário, podendo ser o trabalhador mais dono de si, empresário de seu trabalho e de sua vida” (Orbem, 2015, p. 152).

Importante asseverar que Marques não foi o único a defender esta linha. Alexandre de Moraes, valendo-se de argumentos semelhantes, também militou a favor de novas formas de trabalho que não se encontram na CLT. Isto porque Moraes entende, no caso dos profissionais de beleza, que a modalidade trazida pela Lei nº 13.352/2016, leva consigo essa moderna realidade de modo mais apropriado ao tradicional vínculo de emprego

(BRASIL, 2021, p. 73). Com isso, denota-se que Moraes defende até mesmo que o contrato de parceria pode ser até mais oportuno que o vínculo empregatício, tutelado pelas normas trabalhistas.

As únicas ressalvas feitas pelos ministros foram em relação a eventuais fraudes, ou seja, se forem constatados todos os requisitos dispostos na CLT, de maneira a mascarar uma relação de emprego, extrapolando a lei. Cita-se abaixo a tese que fora firmada, ao final, pela Corte:

1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores". Presidência do ministro Luiz Fux. Plenário, 28.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF)

Dito isso, se cumpridos todos os requisitos dispostos em lei, certo é que os parceiros de salão de beleza também podem abrir seu próprio MEI para prestação de serviços, o que também favorece a pejetização do setor e o afastamento da competência da Justiça do Trabalho para apreciação de lides acerca do assunto. Assim, observando as 3 decisões de repercussão geral aqui trazidas, denota-se que o STF evoluiu sua jurisprudência, de modo a possibilitar que cada vez mais trabalhadores sejam tutelados pelas leis de caráter civil, não trabalhista.

Isso faz com que o STF, ainda que de maneira indireta, tenha passado a, progressivamente, defender cada vez mais a linha de pensamento que acredita na pejetização lícita, apresentada no início deste capítulo, dado que a maioria dos ministros acredita que, se ausentes os requisitos dispostos na CLT, a relação laboral não deixará de ser lícita. Passará a ser regida por outras normas e, por sua vez, não poderá ser discutida na Justiça do Trabalho.

Ressalta-se que esta linha de pensamento adotada pela Corte viabiliza a criação de novas leis que regulamentem contratos de prestação de serviços, ainda que estas não sejam tuteladas por um regime protetivo, como a CLT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno da flexibilização e desregulamentação do trabalho no Brasil sofreu as mais diversas influências, seja por fenômenos globais, seja por fatores internos. Foi justamente sob este cenário, de mudanças e inseguranças no campo econômico, que houve um crescimento da prática

do autoemprego no país. Em especial, ao final do século XX e no início do século 21, o governo passou a editar novas leis e medidas fiscais que facilitaram a prestação de serviços por intermédio de pessoas jurídicas, o que deu margem ao desenvolvimento da “pejotização”.

Destaca-se que, apesar de haver algumas divergências acerca do conceito de “pejotização”, há, entre os autores, um consenso de que, para sua configuração, é preciso que um indivíduo, necessariamente, crie um CNPJ para prestação de seus serviços. Isto, por sua vez, confere à “pejotização” uma característica própria, distinguindo-a de outras formas de trabalho, como a terceirização comum e a prestação de serviços por autônomo.

A “pejotização” surgiu dentro da legislação brasileira na Lei nº 11.196/2005, após uma série de mudanças normativas que já vinham flexibilizando as normas trabalhistas, tal como a Lei do Trabalhador Temporário e a criação do contrato por tempo determinado. Neste âmbito, a Lei nº 11.196/2005 passou a prever uma nova modalidade de contratação, a qual não envolvia a relação de emprego, reaproximando as relações laborais de uma lógica pautada no Direito Civil, valorizando a autonomia entre as partes. Importante dizer, no mais, que a lei, justamente por ser de caráter tributário, passou a prever benefícios fiscais, transformando-se em um atrativo aos que visavam à redução de encargos na prestação de serviços.

Apesar de a Lei nº 11.196/2005 já ter viabilizado a “pejotização”, certo é que, com a Reforma Trabalhista, a prática foi ampliada. Isso porque, com a Reforma Trabalhista, houve a inclusão do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, o qual passou a prever a inexistência de vínculo de emprego entre a empresa contratante e as prestadoras de serviços. No mais, com a Reforma, houve também a inclusão do art. 442-B na CLT, o qual prevê a ausência de vínculo empregatício em contratação de trabalhador autônomo, se cumpridas as formalidades. A inclusão de ambos os artigos ampliou o respaldo da “pejotização” no país, dado que, desde então, passou a existir na norma trabalhista previsões que permitem a contratação por formas de trabalho diversas da relação de emprego.

Foi sob este contexto, de críticas e elogios às mudanças normativas advindas com a Reforma Trabalhista, que o Supremo Tribunal Federal decidiu acerca do tema em questão. Em 2018, na decisão conjunta da ADPF 324 e RE 958.252, os ministros da Corte argumentaram que a Constituição, em sua redação, para além de não determinar o desenvolvimento de um modo específico de produção, não proíbe formas flexíveis de trabalho. No mais, foi sustentado que seria possível contratar por pessoa interposta, ainda que o objeto da contratação estivesse relacionado à atividade-fim da empresa. Neste âmbito, denota-se que a decisão validou o desenvolvimento da “pejotização” no Brasil, dado que atestou a legalidade da contratação entre empresas, independentemente do seu objeto.

Com isso, a “pejotização”, para além da validação legal, passou a contar com um posicionamento favorável, ainda que indireto, do STF.

Já em 2020, no julgamento conjunto da ADC 48 e ADI 3.961, os ministros passaram a argumentar que as normas de proteção ao trabalhador, dispostas na Carta Magna, não obrigam que todas as relações de trabalho sejam tuteladas por meio de uma relação de emprego. Neste âmbito, se preenchidos os requisitos específicos de uma lei civil, não há que se falar em vínculo empregatício. Esta decisão também gerou repercussões positivas para o desenvolvimento da “pejotização”, dado que, posteriormente, o governo permitiu que os Transportadores de Cargas sejam MEI, por meio da Lei nº 188/2021.

Por fim, em 2021, na decisão da ADI 5625, os ministros começaram a defender outros regimes de desenvolvimento de trabalho. Nesta decisão, de maneira bem mais enfática, os ministros argumentam que a relação empregatícia não pode ser o único modo de regulamentar o trabalho, dado que a prestação de serviços possui a tendência de ser múltipla. Com isso, prever novos regramentos, como a Lei do Salão-Parceiro, possuem o intuito de retirar trabalhadores da informalidade, bem como permitir que estes alcancem direitos. Neste âmbito, nota-se, mais uma vez, a tendência dos ministros a defenderem novos modos de trabalho que não estejam na CLT, valorizando princípios do Direito Civil, o que reforça, mais uma vez, o desenvolvimento da prática da “pejotização” no país.

Assim, denota-se, a partir das decisões de repercussão geral aqui trazidas, que a jurisprudência do STF tem evoluído para reconhecer novos regramentos jurídicos que não estejam sob a tutela das normas protetivas do trabalho, fazendo com que os caminhos para a “pejotização” apenas cresçam, gerando um cenário de inseguranças. Tanto é verdade que há, atualmente, discussões no Tribunal Superior do Trabalho, no E-ED-RR-1848300-31.2003.5.09.0011 e E-RRAg-373-67.2017.5.17.0121, as quais pretendem debater a possibilidade de superar o entendimento do STF no Tema 725, bem como a licitude da “pejotização” nos casos em que um funcionário celetista se converte em prestador de serviços.

Há, ainda, discussões no próprio STF, em especial, no Tema 1.389, o qual discute a licitude da contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas ou autônomos, bem como a competência da Justiça do Trabalho para apreciar demandas em que se alega fraude na referida prática.

Destaca-se que as discussões ainda se encontram em voga, sobretudo em razão de não existir uma lei que traga, explicitamente, o termo “pejotização”, estabelecendo parâmetros e limites para a prática, o que tende a ampliar ainda mais as diferenças entre tipos de trabalhadores,

a depender das formas de contratos de prestação de serviços a serem firmados com as empresas contratantes. Em complemento, importante pontuar que a aplicação indistinta dos princípios da autonomia e livre iniciativa à “pejotização”, ainda que lícita, poderá potencializar a precarização das relações laborais no país, razão pela qual se torna indispensável a fixação de critérios legais específicos que norteiem o assunto.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 12 mar. 2025

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. *Revista Sociologia e Política*, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 121-140, fev. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782011000100008&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 fev. 2025.

BRASIL. *Lei 5.452/1943, de 01 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 12 mar. 2025

BRASIL. *Lei 11.196/2005, de 21 de novembro de 2005*. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm>. Acesso em 10 mar. 2025

BRASIL. *Lei 6.019/1974, de 03 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em 11 mar. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 725*. 2018. Relator: Min. Luiz Fux. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/verandamentoprocesso.numeroprocesso=958252&classeprocesso=re&numerotema=725>>. Acesso em 05 mar. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADC 48*. 2020. Relator: Min. Roberto Barroso. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>>. Acesso em 28 fev. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 5625*. 2021. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=759942773>>. Acesso em 01 mar. 2025

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogerio Pianco. O Impacto da Pejotização como Meio de Fraudar Obrigações do Contrato de Trabalho após a Lei nº 13.467/2017. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 132-138, 2022. DOI: 10.17921/2448-2129.2022v23n2p132-138. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/10040>. Acesso em: 14 fev. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. Pejotização e o tema 725 do STF . *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, Fortaleza - CE, Brasil, v. 43, n. 43, p. 197-202, 2024. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/187>. Acesso em: 24 fev. 2025.

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

CACCIAMALI, Maria Cristina. *Globalização e processo de informalidade. Economia e Sociedade*, Campinas, SP, v. 9, n. 1, p. 153-174, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124>. Acesso em: 12 fev. 2025.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, A. L. Dos. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, A. L. Dos. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, São Paulo: Editora Curt Nimuendajú, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. PÓS-FORDISMO E REFLEXOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, [S. l.], v. 43, 2005. DOI: 10.5380/rfdufpr.v43i0.7038. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038>. Acesso em: 20 fev. 2025.

ORBEM, Juliani Veronez. *Construção Sociojurídica da Pejotização e o Espírito do Capitalismo*. Dissertação (Mestrado em sociologia) – Programa de Pós Graduação em sociologia. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2015.

PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. 2. ed. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2022.

POCHMANN, Marcio. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. In: *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, n. 1, p.89-99, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v25n1/1413-8123-csc-25-01-0089.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2025.

QUEIROZ, R. B. de. *A legalização da pejotização médica, um estudo da dicotomia liberdade X subordinação sob a ótica atual do STF*. Observatório de la economía latinoamericana, [S. l.], v. 22, n. 10, p. e7358, 2024. DOI: 10.55905/oelv22n10-192. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/7358>. Acesso em: 12 mar. 2025.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4731>. Acesso em: 14 fev. 2025