# A PEJOTIZAÇÃO COMO SUPERAÇÃO AO REGIME EMPREGATÍCIO: LIBERDADE OU FALSO CONSENSO?

# PEJOTIZATION AS OVERCOMING THE EMPLOYMENT REGIME: FREEDOM OR FALSE CONSENSUS?

Alexandre Garcia Muller[1]

Fabíola Marques[2]

**RESUMO:** Este artigo examina o fenômeno da pejotização em contraste com os fundamentos do Direito do Trabalho, com o objetivo de estabelecer correlações com os movimentos de flexibilização e externalização da empresa, confrontando-os com a natureza indisponível das normas trabalhistas diretamente relacionadas à tutela do regime empregatício. Ao final, defende-se a impossibilidade jurídica de se admitir que a violação da legislação trabalhista seja respaldada por uma suposta liberdade contratual de seus protagonistas, não inseridos em posição de horizontalidade, mesmo que este seja o caminho sugerido pela racionalidade hegemônica neoliberal, havendo de se reconhecer a fraude trabalhista quando da presença dos elementos subordinativos, por ser esta a norma vigente. Conclui-se, ainda, que, na hipótese de o aspecto formal de um contrato firmado por empresa "aparente" sobrepujar-se à realidade dos elementos subordinativos da relação de emprego, a própria estrutura jurídico-constitucional do suposto contrato civil estará abalada, chegando-se a uma modalidade atípica de *consilium fraudis*, o que resultaria, ao menos, em fraude tributária.

**ABSTRACT:** This article examines the phenomenon of 'pejotização' (a neologism from the Portuguese acronym PJ, or Inc., in which company employees create their own individual micro-businesses) in contrast with the foundations of Labor Law, aiming to establish correlations between 'pejotização' and the movements towards business flexibilization, in contrast with the non-negotiable nature of labor norms directly related to the protection of the employment regime. Ultimately, the article seeks to demonstrate the legal impossibility of allowing violations of labor legislation to be supported by a supposed contractual freedom of its protagonists, who are not placed in a position of horizontal equality, even if this is the path suggested by the rationality of neoliberal capitalism, elevated to the status of a hegemonic civilizational model. It is further concluded that if the formal aspect of a contract signed by an "apparent" company overrides the reality of the subordinative elements of the

[1] Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Mestre em Teoria do direito pela UNIVEM. Juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Marília. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0435591250807249. Contato: alexandremuller@trt15.jus.br.

[2] Mestre e doutora em Direito. Professora da Graduação e pós-graduação na PUC-SP. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9584792420373962. Contato: fmarques@pucsp.br.

employment relationship, the very legal-constitutional structure of the supposed civil contract will be undermined, resulting in an atypical form of consilium fraudis, which would lead to, at the very least, tax fraud.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do trabalho. Pejotização. Princípio da autonomia da vontade. Princípio da irrenunciabilidade das normas trabalhistas. Fraude.

**KEYWORDS:** Labor law. Pejotization. Principle of autonomy of will. Principle of non-waivability of labor standards. Fraud.

**DATA DE RECEBIMENTO: 04/06/2024**
**DATA DE APROVAÇÃO: 31/07/2024**

## INTRODUÇÃO

A etapa atual do capitalismo acabou por estabelecer, na realidade, um modelo civilizatório hegemônico, dotado de uma racionalidade própria, adotando-se a "empresa" como exemplo de subjetivação, e a concorrência como um padrão procedimental generalizado. Como destacam Pierre Dardot e Christian Laval,[3] o neoliberalismo surge como a *razão do capitalismo contemporâneo,* assim entendida como um conjunto de discursos, práticas e dispositivos que estabelecem um novo paradigma de governo dos homens.

Nesse cenário, acentua-se a natureza disfuncional do aparato jurídico e institucional do Direito do Trabalho, que passa a ser considerado anacrônico e inservível aos interesses do mercado,[4] colocando sob tensão os seus pressupostos axiológicos e os seus dogmas estruturantes, como é o caso, por exemplo, da imperatividade de suas normas, em geral insuscetíveis à negociação em sentido contrário[5] – o que equivale a conferir uma espécie de superioridade jurídica ao

[3] DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17.

[4] A doutrina frequentemente faz menção à natureza "ambivalente" do Direito do Trabalho. Para Ronaldo Lima dos Santos, "trata-se de um corpo normativo concomitantemente anticapitalista e capitalista, posto que, ao mesmo tempo em que se fortaleceu pela atuação de movimentos anticapitalistas, também encontrou defesa naqueles que temiam o fim do próprio sistema. Numa perspectiva freudiana poder-se-ia metaforizar que o Direito do Trabalho constitui um instrumento limitador da pulsão de exploração e coisificação da pessoa do trabalhador pelos empregadores, adotado pelo próprio superego do capitalismo diante das ameaças à sua subsistência" (SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 36, p. 168, jan./jun. 2010).

[5] A maioria das normas trabalhistas são consideradas cogentes e imperativas, sobretudo as que

trabalhador, compensando-se a desigualdade econômica presente na relação de emprego.

O “homem-empresa”, no entanto, estaria predisposto a dispensar a blindagem jurídica estabelecida pela imperatividade das normas trabalhistas, sendo esta uma das questões centrais inerentes à autonomia nas relações de trabalho contemporâneas, o que afeta, diretamente, o fenômeno jurídico da pejotização.

Este artigo tem por objetivo examinar alguns dos aspectos elementares do fenômeno da pejotização nas relações de trabalho da sociedade brasileira contemporânea, confrontando sua dinâmica com os elementos estruturantes da regulação estatal trabalhista, especialmente constituída de normas até certo ponto inderrogáveis, porquanto direcionadas à consecução de escopos políticos e civilizatórios mais amplos.

## 2 AUTONOMIA E LIBERDADE NO DIREITO DO TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES

Em linhas gerais, a “liberdade” sempre foi um valor perseguido pelo Direito do Trabalho no contexto da sociedade capitalista, em que o homem desafortunado não possui, em princípio, a liberdade de escolha entre trabalhar e não trabalhar, e tampouco desfruta da liberdade de fazê-lo por conta própria ou por conta de outrem, vendo-se compelido a se dedicar ao trabalho, especialmente ao trabalho subordinado.

Um dos propósitos do Direito do Trabalho é, portanto, salvaguardar a liberdade daqueles que precisam cedê-la para garantir o sustento digno para si e sua família.[6] Ao buscar mitigar o poder do empregador e delimitar sua esfera de ação, o Direito do Trabalho já atua no sentido de garantir uma parcela de liberdade ao trabalhador.[7]

afetam direta ou indiretamente a saúde do trabalhador (intervalos “intra” e “inter” jornadas, descansos semanais, duração máxima da jornada, segurança e medicina do trabalho etc.). Traduzem um mínimo de garantias que não pode ser negado, mas que pode, porém, ser ultrapassado.

6 Cf.: ACKERMAN, Mário E. Entre a violência e a esperança. **Revista da AMATRA II**, São Paulo, n. 8, 2003.

7 Nesse contexto, a liberdade se aproxima mais da noção de "liberdade negativa", entendida como um atributo da ação não sujeita a impedimentos ou constrangimentos externos (BOBBIO, Norberto.

Garantir que os envolvidos na relação de trabalho negociem em igualdade de condições é tarefa fundamental do Direito do Trabalho, de modo que os valores de "liberdade" e "igualdade" estão intrinsecamente ligados. Por meio da chamada "técnica de tratamento desigual" buscou-se historicamente compensar a desigualdade econômica, conferindo ao trabalhador uma blindagem jurídica para a proteção de seus interesses, protegendo-o contra coações externas e até mesmo “contra si próprio”.

Nesse cenário, declarações de vontade que contrariam as normas trabalhistas, com prejuízos ao trabalhador, passaram a ser consideradas nulas de pleno direito, devido à presunção de vício de consentimento do empregado, que nesses casos está sujeito à coação econômica por parte dos detentores dos meios de produção, o que traz à tona um problema clássico no Direito do Trabalho: a liberdade do trabalhador nem sempre coincide com a autonomia de sua vontade individual, no sentido de “autorregramento”.[8]

Sabe-se, por outro lado, que o mercado não se vincula a compromissos éticos ou finalísticos; ao contrário, estabelece-se com base na lógica do lucro, procurando esquivar-se do controle democrático ou da ingerência estatal. Sua ideia é a de fazer prevalecer a livre contratação das normas de conduta no seio da sociedade civil, apesar da desigualdade do poder negocial entre seus atores.[9]

A estratégia do mercado é neutralizar o resultado das lutas seculares dos movimentos trabalhistas, as quais possibilitaram aos trabalhadores o acesso a uma parcela dos direitos fundamentais da cidadania moderna.[10] Por este prisma, a força

**Direito e Estado no pensamento de Emanuel Kant**. 2. ed. São Paulo: Mandarim, 2000. p. 67). Parte-se, pois, do seguinte ponto: a ideia de “liberdade” contrapõe-se à ideia de “potência”, porquanto a potência de um implica sempre a não liberdade do outro. Por “relação de potência” entende-se aquela na qual um sujeito condiciona o comportamento do outro. A conquista da liberdade é, enfim, uma condição necessária para a conquista do poder e a potência de uns se afirma em detrimento da liberdade de outros.

8 Assim, recordamos o conhecido aforismo de Dominique Lacordaire (1802-1861): "entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o senhor e o criado, é a liberdade que escraviza e é a lei que liberta".

9 Como afirma Jorge Pinheiro Castelo, “as propostas neoliberais de conferir poder ao mercado para se relacionar com a sociedade redundam em desarme social e político para a maioria dos cidadãos. O poder que se retira do Estado para, aparentemente, o dar à sociedade civil, na verdade, é dado ao mercado” (CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito material e processual do trabalho e a pós-modernidade:** a CLT, o CDC e as repercussões do novo Código Civil. São Paulo: LTr, 2003. p. 148).

10 Para Gustav Radbruch, o princípio do mercado enxerga na relação de trabalho tão somente a troca de dois patrimônios considerados de igual valor, trabalho e salário, não compreendendo, por conseguinte, que trabalho não é um patrimônio como outro qualquer, mas nada menos que o

de trabalho tende a dissociar-se ainda mais radicalmente do sujeito, sendo este considerado um objeto, apenas um servo da economia. Com a consolidação do ideário do neoliberalismo, o trabalho humano voltou a ser naturalmente concebido como mero recurso da produção, em detrimento de sua dimensão moral, social e até mesmo jurídica.

Não se deixar transformar em mero instrumento de mercantilização da força de trabalho é, pois, o desafio histórico do Direito do Trabalho,[11] o que também está em consonância com as mais legítimas expectativas sociais da atualidade, por importar, a um só tempo, a valorização de uma racionalidade crítica em face da hegemonia ideológica vigente, a adoção de uma postura ética voltada para o reconhecimento da dignidade do ser humano e bem assim o compromisso prático com as lutas reivindicatórias por solidariedade e justiça social.[12]

Essa racionalidade crítica, indissociável ao Direito do Trabalho, pode ser entendida como uma racionalidade material, de resultados, porquanto assentada no princípio da irrenunciabilidade[13] e, especialmente, na "primazia da realidade" – o que não se confunde com a racionalidade formal implícita na dogmática positivista do Direito comum, incapaz de detectar e enfrentar a complexidade das tensões subjacentes aos conflitos sociais.

Ao contrário do que ocorre com o formalismo jurídico, em que as relações sociais são encaradas apenas pela ótica das prescrições normativas, as relações trabalhistas tendem a ser vistas com base em sua historicidade concreta, em toda sua complexidade econômica e política, considerando-se os interesses reais dos trabalhadores no contexto das disputas sociais em que se encontram inseridos.

homem todo (*Apud* CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito material e processual do trabalho e a pós-modernidade:** a CLT, o CDC e as repercussões do novo Código Civil. São Paulo: LTr, 2003, p. 239).

[11] Nesse sentido, a doutrina clássica faz referência histórica ao art. 427 do Tratado de Versailles, aprovado em 06 de maio de 1917 (SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986. p. 102).

[12] Em outros termos, trata-se de estabelecer uma sintonia com ideais emancipatórios, preservando nas relações de trabalho o valor da "solidariedade", assim entendida como a capacidade de reconhecimento da intersubjetividade, em lugar da tendência natural ao "colonialismo", o qual se traduz na incapacidade de conceber o outro a não ser como objeto.

[13] Não constitui interesse deste trabalho investigar se o "princípio da irrenunciabilidade" deve ser enquadrado, de fato, como autêntico princípio jurídico, ou apenas como regra sujeita, em caso de colisão, ao mero controle de validade, não se sujeitando, nessa hipótese, ao critério de ponderação. Em defesa deste último entendimento, destaque-se abalizada crítica de Pedroso Marcelo Batuíra da C. Losso (**Liberdade e irrenunciabilidade no direito do trabalho:** do estudo dos princípios à *economic analysis of law* aplicados ao direito do trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2005. p. 143-201).

Prevalece, pois, a realidade dos fatos em detrimento das formalidades contratuais, documentais e normativas, o que faz com que o Direito do Trabalho atue em perspectiva até certo ponto disfuncional em relação às expectativas do mercado e das organizações produtivas, cuja natureza imediatista não tolera limites de qualquer ordem, e querem o Estado como mera correia de transmissão de seus próprios interesses.[14]

Se, por um lado, a autopromoção do Direito representa uma forte demanda do capitalismo contemporâneo, por outro, as considerações sobre a resiliência do Direito social, no qual estão inseridos os direitos de cidadania, voltaram a ocupar posição de relevo, especialmente por estarem associadas à afirmação do Estado de Direito e aos ideais democráticos. Poder-se-ia até dizer que não há, necessariamente, um conflito entre estes dois caminhos: ao evitar uma ruptura social contundente, o último poderia estar facilitando o desenvolvimento do primeiro.

Entretanto, de todo modo, subsiste no âmbito trabalhista a tensão quase insuperável de se estabelecer em que medida a ingerência estatal faz-se necessária ou, em outros termos, até onde poderá ir a liberdade de autorregramento dos atores sociais. De um lado, as denominadas “normas de ordem pública”, consolidadas no espaço social da cidadania; de outro, as demandas de um capitalismo que alterou o próprio modo de extração de mais-valia em razão de mudanças estruturais nas relações sociais de produção, e que não admite entraves às antigas e novas formas de acumulação.

[14] Vale acrescentar que, desse modo, as empresas produtoras de bens e serviços passam a ser vistas por seus controladores como meras unidades de extração de dividendos, abandonando-se a visão estrutural de longo prazo, o interesse na formação de funcionários, os investimentos em desenvolvimento sustentável, bem como o propósito de inserção na comunidade. Isso ocorre porque, dentro da lógica da rentabilidade e em uma sociedade predominantemente rentista, investir na expansão da capacidade produtiva pode ser menos interessante do que aplicar os ativos da empresa em títulos da dívida pública. Essa dinâmica explica a fragilidade do ritmo de desenvolvimento da economia real, apesar dos avanços tecnológicos, marcando o início da era da acumulação improdutiva de patrimônio e do enriquecimento sem contrapartida produtiva. Essa tendência se reflete no aprofundamento da desigualdade social (DOWBOR, Ladislau. **O capitalismo se desloca**. Novas arquiteturas sociais. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2020. p. 52-53).

## 3 A FLEXIBILIZAÇÃO DA EMPRESA E O EMPRESÁRIO DE SI MESMO

A fim de elucidar as transformações estruturais no panorama laboral após a crise do fordismo, Richard Sennett,[15] em uma obra já consagrada no âmbito da sociologia, adota como ponto de partida a análise da relevância do conceito de "flexibilidade". Esse conceito se revela crucial para a compreensão das tensões há muito presentes em questões recorrentes tanto da filosofia moral quanto da economia política.

Como observado por Sennett, pensadores como John Locke (1632-1704) e David Hume (1711-1776) exaltaram virtudes de caráter associadas à resistência do "eu" diante das diversas influências do mundo externo, resgatando assim o sentido de individualidade no fluxo sensorial, analogamente à resiliência dos galhos de uma árvore, que, mesmo cedendo ao vento, retornam sempre à sua posição original. Contudo, a partir de Adam Smith, os economistas políticos do século XIX passaram a associar a flexibilidade às virtudes empresariais, contrastando a agilidade do empresário com a lentidão do trabalhador industrial.

Revisitando as mudanças organizacionais desde os anos 1970, Richard Sennett[16] identifica novas formas contemporâneas de flexibilidade. Estas emergiram como uma rejeição à rotina burocrática e às hierarquias piramidais que dominaram a era do fordismo. No entanto, essas transformações deram origem a novas estruturas de poder, especialmente impulsionadas por programas computacionais, que permitiram a um reduzido contingente de gestores o controle sobre um maior número de subordinados.

Nesse mesmo contexto analítico, sabe-se que as estruturas organizacionais enfatizaram a racionalização dos processos decisórios e das atividades produtivas, excitando um abrangente processo de reengenharia operacional, cujo objetivo foi o de maximizar a sinergia financeira, patrimonial, econômica, tecnológica, industrial e comercial, com a redução dos custos, a adaptação à volatilidade dos mercados, a diluição dos riscos inerentes aos novos empreendimentos etc.

[15] SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 21. ed. Rio de Janeiro: Record, 2019. p. 54-55.
[16] SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 21. ed. Rio de Janeiro: Record, 2019. p. 54-55.

O êxito obtido por essa estratégia propiciou o surgimento, nas décadas de 1980 e 1990, da denominada "sociedade informacional", na qual os fundamentos do poder econômico, político e cultural residem na geração, controle, processamento e rapidez da informação técnica e especializada. A sociedade informacional solidificou-se à medida que o centro do desenvolvimento capitalista passou do complexo automobilístico para o complexo eletroeletrônico, resultando na emergência de uma nova forma de organização social da produção e, consequentemente, na obsolescência dos paradigmas técnico-industriais do "taylorismo" e do "fordismo", predominantes na primeira metade do século XX.[17]

O paradigma tecnológico-industrial da sociedade informacional destaca-se por uma característica fundamental: a crescente interconexão entre emprego e geração de renda com o conhecimento técnico-científico, planejamento, engenharia financeira, marketing, entre outros, priorizando, assim, a informação especializada. As empresas adotaram estruturas descentralizadas, evidenciando a colaboração entre o capital e o trabalho especializado por meio de redes de subcontratação, locação e contratação.[18]

Com efeito, as transformações ocorridas nos sistemas de produção repercutiram significativamente no mundo do trabalho, tanto nos países capitalistas avançados quanto nos países dotados de uma industrialização intermediária. Fomenta-se, assim, a lógica da competitividade contínua entre os indivíduos, com ênfase na “autorresponsabilidade” e no engajamento contínuo na busca pela adaptação às exigências do mercado de trabalho e acesso a melhores níveis de renda, que constitui um embasamento prático-discursivo apto a justificar a utilização de formas de trabalho até então consideradas “atípicas”.

[17] FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 76. Entre os anos 10 e 60 do século passado, intervalo que marcou a eclosão e o apogeu do fordismo, verificaram-se profundas modificações no âmbito das relações de consumo e da organização da produção. Houve, de início, uma rigorosa decomposição das tarefas, com a disjunção entre gerência, concepção, execução e controle, fato que ocasionou uma diferenciação do mercado de trabalho entre “especializados” e “não-qualificados”. Por outro lado, o fordismo procurou fundir a força de trabalho num todo orgânico, reduzindo o operário a uma simples peça ou engrenagem na máquina industrial. Segundo José Eduardo Faria (*Idem*, p. 76), “enquanto o taylorismo decompõe tarefas para melhor distribuí-las aos trabalhadores individuais, o fordismo as recompõe, vinculando ou ‘soldando’ esses mesmos trabalhadores na perspectiva de uma máquina produtiva orgânica. Em termos bastantes esquemáticos, o fordismo se baseia na produção em massa de produtos homogêneos, utilizando a tecnologia rígida da linha de montagem com o maquinário especializado e rotinas de trabalho padronizadas por métodos tayloristas”.

[18] MULLER, Alexandre Garcia. **O direito do trabalho no contexto jurídico, político e econômico da sociedade contemporânea**. Dissertação (Mestrado) – Univem. Marília, 2004. p. 117.

De um modo geral, verificou-se a “desproletarização” do trabalho fabril, com a diminuição da classe operária industrial tradicional, ao mesmo tempo em que se desenvolveram novas formas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculados à economia informal, ao setor de serviços etc., fenômeno que pode ser denominado por “subproletarização” do trabalho.[19]

Segundo Byung-Chul Han,[20] este fenômeno psicopolítico engendra uma dinâmica na qual os trabalhadores adotam uma postura autoexploratória, característica que se revela como uma tendência patológica da sociedade contemporânea de matiz neoliberal. Nesse quadro, o indivíduo experimenta uma liberdade paradoxal, tornando-se, de certa forma, um servo de si mesmo, submetido a uma pressão interna incessante para maximizar seu desempenho não apenas no trabalho, mas em todas as esferas da vida. Tanto o trabalho quanto a vida cotidiana são submetidos a uma lógica de gamificação, transformando-se em um jogo dramático de busca e recompensa, cujo desfecho muitas vezes culmina em violência e exaustão.

O empreendedorismo emerge, pois, como um modelo de subjetivação que atende às demandas do mercado de trabalho contemporâneo, especialmente por afastar a busca por uma garantia de valores não mercantis associados ao tradicional contrato de trabalho. O "empresário de si" está disposto a alugar livremente seus serviços, sem considerar aspectos de sua personalidade ou identidade profissional, demonstrando um desapego à sua própria dignidade. Nesse cenário, surge no Brasil o fenômeno da pejotização. Como destacam Barbosa e Orbem.[21]

A pejotização, enquanto forma de externalização, de modo similar à terceirização, é uma estratégia empresarial de redução de custos com a contratação direta de mão de obra. O ardil consiste em transformar o trabalhador assalariado (pessoa física) em empresário (pessoa jurídica), desconstituindo o seu status de sujeito de direitos trabalhistas. Em outras palavras, o contrato, ao ser celebrado entre empresas, passaria a ser regido por normas de direito comercial, configurando

[19] ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 209.

[20] HAN, Byung-Chul. C. **Psicopolítica**. O liberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Yiné, 2018. p. 9-13; 69-75.

[21] BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: o ardil jurídico do empresário de si mesmo e o novo espírito do capitalismo. **Revista TOMO**, São Cristóvão, Sergipe, n. 33, p. 25, jul./dez. 2018. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/tomo/article/download/7205/7508/27552. Acesso em: 5 maio 2024.

assim uma situação na qual supostamente prepondera uma relação “entre iguais” na pactuação dos termos contratuais.

Por fim, vale destacar, por oportuno, que a pejotização não se confunde com a terceirização trabalhista, pois são conceitos semanticamente distintos, referindo-se a eventos claramente diferentes, que atendem a demandas ou interesses igualmente diversos. Enquanto na terceirização a execução de determinadas atividades é transferida para empregados de uma empresa prestadora de serviços, na pejotização uma pessoa física é contratada sob a forma de pessoa jurídica para a prestação de serviços de natureza pessoal.[22]

Quando muito, a associação entre os dois temas poderia sugerir uma espécie de “terceirização individual”, na qual a “empresa intermediadora” seria o próprio trabalhador. [23] Somente nesse quadro analítico poder-se-ia cogitar da aproximação entre os conceitos de pejotização e terceirização, devendo-se pontuar, no entanto, que, juridicamente, a referida associação não tem interessado à doutrina e à jurisprudência trabalhista, salvo por sua excentricidade.[24]

## 4 ALGUNS DOS ASPECTOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO: A FRAUDE E O FALSO CONSENSO

Um dos traços importantes da pejotização, tal como até aqui analisada, reside justamente na natureza “personalíssima” e intransmissível da atividade

[22] O fenômeno da terceirização trabalhista pode ser analisado sob dois prismas distintos: a) interno, no qual a empresa incorpora trabalhadores alheios em sua linha de produção; b) externo, quando a empresa delega partes de seu processo produtivo, como visto em empresas em rede que buscam especialização na produção. No primeiro caso, o fenômeno foi normatizado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), enquanto no segundo caso, o interesse jurídico concentra-se principalmente na definição de grupo econômico e na responsabilidade virtual dos membros da cadeia produtiva (VIANA, Marcos Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 51-59).

[23] CARVALHO, André Luis de. **Pejotização:** a empresa individual como força de trabalho. Curitiba: CRV, 2019. p. 90-91.

[24] Sob a perspectiva organizacional, terceirização e pejotização representam processos de externalização de atividades, como mecanismo de redução de custos da produção. Como esclarece Pinheiro (1999), em que pesem as variações acadêmicas, “utiliza-se a expressão externalização de atividades para designar todas as iniciativas que signifiquem a transferência parcial ou total de tarefas, antes realizadas por uma empresa (empresa-origem, empresa-mãe, subcontratante etc.), para outras empresas (empresa destino, subcontratada etc.). Independentemente da taxonomia utilizada, embora esta seja mais do que uma questão apenas semântica, conforme já mencionado, importa destacar que a EA (externalização de atividade) surge no âmbito das estratégias voltadas para a flexibilização, focalização de atividades e/ou para o aumento da produtividade e competitividade através da redução de custos”.

exercida, o que significa dizer que a obrigação de fazer convencionada (*faciendi necessitas*) é uma obrigação infungível, que não pode ser satisfeita por intermédio de outrem, mas tão somente por aquele que a contraiu, o que revela a presença de uma "relação de trabalho".

Cabe esclarecer que, em sua acepção mais ampla (*lato sensu*), a relação de trabalho abrange todas as interações jurídicas em que ocorra a prestação de trabalho por pessoa natural. Isso abrange tanto os típicos contratos individuais de trabalho, na forma do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho,[25] quanto os típicos contratos de prestação de serviços, disciplinados pelo art. 593, e seguintes, do Código Civil brasileiro.[26]

Sendo assim, não se descarta a possibilidade de um trabalho prestado em caráter personalíssimo ocorrer de forma autônoma, ou seja, "por conta própria", hipótese em que a relação jurídica não se constituirá, diretamente, da força de trabalho ofertada, mas sim pelo produto ou objeto oriundos desse trabalho, ou seja, de seu resultado. É importante ressaltar que a licitude desse contrato dependerá, de todo modo, da efetiva ausência dos requisitos que caracterizam o vínculo empregatício.[27]

Dessarte, embora a contratação de profissionais na modalidade de pessoa jurídica (PJ) não seja, em todos os casos, ilegal, é imperativo reconhecer que, no âmbito da rotina jurisdicional, a expressão "pejotização" sempre estivera associada a um exemplo clássico de fraude trabalhista, em que um trabalhador presta serviços por conta alheia como se fosse por conta própria – nunca utilizada, pois, para as hipóteses de relação cível, como ocorre com obrigações decorrentes de empreitada, transporte, mandato, parceria, sociedade, comissão mercantil, ou, ainda, de serviços efetivamente comerciais e autônomos.

Por essas e diversas outras razões, a prática da pejotização, que busca conferir uma falsa autonomia a quem na realidade é um empregado, sempre foi

[25] 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: 5 maio 2024

[26] BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406 compilada.htm. Acesso em: 5 maio 2024.

[27] Assim dispõe o CCB/2002, ao inaugurar o Capítulo VI – Da Prestação de Serviço: "Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo" (BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406 compilada.htm. Acesso em: 5 maio 2024).

considerada prejudicial aos interesses da sociedade civilizada. Isso abrange tanto aspectos individuais quanto coletivos. Logo, a utilização de uma pessoa jurídica para mascarar autêntica relação de emprego foi desde o início rechaçada pelo judiciário trabalhista, por violação ao art. 9º da CLT/1943, [28] constituindo-se evidente desvirtuamento, obstrução e fraude à legislação do trabalho.

O titular da "empresa aparente", nesse caso, não possui capital. Sua margem de enriquecimento coincide, forçosamente, com os limites físicos da própria força de trabalho, o que evidencia, em definitivo, não se tratar de autêntico "empresário", salvo na acepção do chamado "empresário-de-si". Não há, pois, capacidade empresarial quando o prestador não detém o controle do conjunto dos fatores produtivos – entre eles, a tecnologia, o capital, o trabalho e os recursos naturais –, os quais, recombinados pela energia empreendedora, geram o fluxo de produção necessário à obtenção do lucro.

Portanto, a visão estratégica capaz de antever desafios, inovar e direcionar a atividade produtiva é inerente ao empreendedorismo, condição, esta, em nada semelhante àquela ostentada pelo trabalhador pejotizado, porquanto titular, apenas, da energia do próprio trabalho. Se a atividade individual não compreender a própria organização de meios de produção, a pessoa não será empresária, mas simples prestadora de serviços, visto que a organização profissional da atividade econômica – destinada à produção ou circulação de bens ou de serviços – é o que define a condição de empresário.[29]

Por outro lado, não obstante a ambiência dominante do empreendedorismo, como espírito de época do capitalismo neoliberal, sabe-se que a pejotização envolve, quase sempre, a imposição unilateral, por parte do empresário-tomador, das respectivas condições contratuais a serem observadas, haja vista que, numa relação de trabalho, tal condição raramente decorrerá de um autêntico consenso. A propósito do desequilíbrio de forças presente nesse contrato, vale transcrever as reflexões de André Luis de Carvalho:

[28] 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: 5 maio 2024

[29] Destaque-se, nesse sentido, o *caput* do art. 966 do CCB/2002, *in verbis: "*Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços" (BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406 compilada.htm. Acesso em: 5 maio 2024).

> Embora juridicamente a terceirização seja um estatuto interorganizacional, sendo vedada a sua prática direta entre a empresa e o trabalhador (pessoa física), a pejotização vai além desse mecanismo de subcontratação, pois sua prática, com efeito, é a terceirização de um homem só (terceirização individual, como já foi dito), tornando o vínculo exposto a uma negociação direta entre, de um lado, uma empresa com seu aparato institucional-corporativo (poder capital, contratual, detenção de forte arcabouço jurídico, ditames do ritmo produtivo e, por consequência, da descartabilidade da vinculação, entre outros) e uma outra parte, o trabalhador, fragmentado de sua representação coletiva e de sua força mobilizadora e suscetível à situação na qual se encontra.[30]

Não é outra a razão pela qual o fenômeno da pejotização também é precisamente denominado pela doutrina por "personificação de encomenda", o que denuncia a *ação decisiva* do empresário-tomador na escolha do formato jurídico da contratação, incumbindo ao trabalhador a iniciativa da constituição de pessoa jurídica, seja individual ou sociedade empresária (MEI, ME, EIRELI, entre outros), no intuito de transformar o trabalho prestado por pessoa natural em suposta prestação de serviços comerciais entre empresas.[31]

Quem realmente define, em última instância, o modelo de contratação, é o empresário-tomador (autêntico empreendedor), disso resultando que a constituição da pessoa jurídica acaba por representar fator *condicionante* para a existência – ou mesmo continuidade – da relação contratual, destacando-se que, em muitos casos, a "encomenda" da personificação é apresentada no curso de uma relação de emprego já formalmente estabelecida, evidenciando-se, desse modo, a coação econômica por parte do empregador.

Na hipótese em questão, a situação de superioridade do tomador da força de trabalho, verdadeiro empresário e efetivo detentor do capital, decorre, ainda, das contingências inerentes às relações de trabalho no âmbito das sociedades capitalistas, máxime em se considerando as peculiaridades de uma economia

[30] CARVALHO, André Luis de. **Pejotização:** a empresa individual como força de trabalho. Curitiba: CRV, 2019. p. 90.

[31] Nesse sentido, vale transcrever trecho da entrevista dada pelo magistrado Guilherme Guimarães Feliciano em matéria veiculada em revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA: "Afinal, pelas vantagens jurídicas e econômicas que a personificação da empresa traz à atividade produtiva, é natural que a sociedade empresária e o genuíno empresário individual busquem se constituir como pessoas jurídicas (…). Mas também é verdade que a Justiça do Trabalho tem se deparado, sobretudo a partir da década de 90, com um fenômeno inteiramente diverso: a *personificação de encomenda*, com o claro propósito de fraudar as normas jurídico-trabalhistas" (RODRIGUES, Rosualdo; TURCARTO, Sandra. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, ano 18, n. 55, p. 11, 2º sem. 2008. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/ 00000743.pdf. Acesso em: 5 maio 2024).

periférica, como é o caso do Brasil, com desemprego estrutural e má distribuição de renda, o que interfere claramente nas formas contratuais do mercado de trabalho (já significativamente informalizado), acentuando-se a vulnerabilidade do prestador.[32]

Desse modo, os possíveis interesses do trabalhador não iriam muito além da expectativa de redução de encargos sociais, por decorrência dos benefícios concedidos às empresas, o que em tese possibilitaria a aferição imediata de maior rendimento, cuja moeda de troca seria, entretanto, nada menos que todo o espectro da proteção jurídico-trabalhista, incluindo férias + 1/3, 13º salários, FGTS+40%, limites de jornada com acréscimo das horas extraordinárias, reajustes salariais na data base, assistência sindical, PIS, benefícios normativos, proteção à saúde e segurança do trabalho, estabilidades provisórias, assistência sindical, tutela dos direitos de personalidade etc.[33]

A possível anuência do trabalhador poderia também estar relacionada ao aspecto da diminuição do status social (*capitis diminutio*) frequentemente atribuída ao termo *empregado,* o que se somaria ao efeito oposto atribuído à condição de *empresário.* No entanto, isso não afasta, de qualquer modo, as evidências de que a conduta do trabalhador, nesses casos, encontra-se obnubilada por ideais ilusórios, especialmente ao se considerar os aspectos psicopolíticos inerentes à racionalidade neoliberal, que procura fazer da empresa um modelo de subjetivação e do empreendedorismo uma nova forma de emancipação.

Sejam quais forem, todavia, os motivos que possam levar um autêntico empregado a consentir com a contratação sob a modalidade da pejotização, o fato é

[32] Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a taxa de desocupação no Brasil, no primeiro trimestre de 2024, foi de 7,9% da população ativa, correspondendo a 8,6 milhões de pessoas, enquanto a taxa de informalidade, no mesmo período, foi de 38,7%, equivalente a 38,8 milhões de pessoas (IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Divulgação mensal (jan.-fev.-mar. 2024). Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadcm. Acesso em: 27 mai. 2024).

[33] Como destacam Attila Magno e Silva Barbosa e Juliani Veronezi Orbem: “O trabalhador comum paga os seguintes encargos e impostos: a) contribuição ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que varia de 8% a 11%; b) Imposto de Renda (IR), sendo que os descontos dependem da faixa salarial do trabalhador; c) contribuição sindical; e d) caso necessite, vale-transporte, descontado da alíquota de 6% do seu salário base, arcando o empregador com a diferença. Já o trabalhador pessoa jurídica arca apenas com a contribuição ao INSS e com IR. Em se tratando de pessoa jurídica legalizada como Microempreendedor Individual (MEI) enquadra-se no Simples Nacional, ficando isenta de tributos federais como IR, PIS, COFINS, IPI e CSLL e podendo pagar o INSS com base em uma alíquota reduzida de 5%” (BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: o ardil jurídico do empresário de si mesmo e o novo espírito do capitalismo. **Revista TOMO**, São Cristóvão, Sergipe, n. 33, p. 31, jul./dez. 2018. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/tomo/article/download/7205/7508/27552. Acesso em: 5 maio 2024).

que sua declaração de vontade,[34] também aqui, não produzirá os efeitos jurídicos próprios do contrato de serviços formalmente ajustado, por confrontar normas cogentes de ordem pública, de indisponibilidade absoluta, relacionadas ao cumprimento das obrigações inerentes ao regime empregatício, respaldadas por regras e princípios de calibre constitucional, os quais estabelecem a primazia da relação de emprego, conforme inciso I e seguintes do art. 7º da CRFB/1988 – e que se destinam, entre outras coisas, a custear políticas públicas e de relevo social, seja pela via previdenciária, fiscal, do FGTS ou do próprio Sistema S.

Não se pode relevar, portanto, a dimensão política e civilizatória do contrato de trabalho legalmente protegido, por ser este o principal instrumento de tutela da dignidade do trabalhador, e de acesso às fontes materiais de sua sobrevivência. Por outro lado, afigura-se pertinente ressaltar que eventual presunção de legalidade dos contratos de pejotização, de forma geral e irrestrita, alcançaria, potencialmente, o efeito prático de anular todo o arcabouço normativo e principiológico do Direito do Trabalho em vigor, o qual abrange tanto as disposições de natureza constitucional quanto as infraconstitucionais, além das derivadas de tratados internacionais incorporados à legislação nacional.

Em suma, o regime empregatício nunca foi uma modalidade jurídica à disposição dos protagonistas de uma dada relação de trabalho e, portanto, não integra a esfera da autonomia de vontade nem do prestador nem do tomador. Nesse contexto analítico, a pejotização não deve ser tratada como um "acordo entre empresas" e não há, evidentemente, paridade das condições negociais, de modo que as balizas do Direito Civil, fundamentado na igualdade formal para privilegiar a ampla liberdade dos contratantes, não são aplicáveis às relações de trabalho de traço subordinativo.

Mesmo no âmbito do Direito Civil, aliás, é amplamente reconhecido que a liberdade contratual deve ser exercida dentro dos limites da ordem pública, com efeitos restritos aos contratantes e sem prejudicar terceiros. Além dos deveres expressamente pactuados, tanto na celebração quanto na execução do contrato (e mesmo na fase pré-contratual), subsistem deveres acessórios. Nesse sentido, o

[34] Por "declaração de vontade", aqui, entenda-se todo o conjunto dos procedimentos burocráticos observados pelo trabalhador junto aos órgãos públicos por ocasião da constituição de sua "empresa aparente", atendendo, em última análise, às exigências (ou "encomenda") do empregador.

legislador enfatiza o princípio da boa-fé objetiva, que desempenha também função interpretativa e limitadora dos negócios jurídicos, conforme previsto, respectivamente, nos arts. 422, 113 e 187 do CCB/2002.[35]

O mesmo ocorre, vale acrescentar, em relação ao princípio da função social dos contratos, previsto no art. 421 do CCB/2002,[36] que visa colocar o interesse coletivo acima do individual, considerando as implicações sociais do negócio jurídico e evitando que seus efeitos prejudiquem os interesses da comunidade ou de terceiros não envolvidos no vínculo contratual.

Se o aspecto formal de um contrato firmado por empresa "aparente" sobrepujar-se à realidade dos elementos subordinativos da relação de emprego, no intuito de se consumar ganhos ilícitos para um ou ambos os contratantes, a própria estrutura jurídico-constitucional do suposto contrato civil estaria também abalada. Nesse caso, ainda que não se considerasse a evidente fraude à legislação trabalhista, chegar-se-ia, necessariamente, a uma modalidade atípica de *consilium fraudis,* resultando, ao menos, em sonegação fiscal e previdenciária.

## CONCLUSÃO

Na era atual do capitalismo, observa-se a predominância de um modelo civilizatório baseado na lógica neoliberal, que se manifesta por meio da empresa como padrão de subjetivação e da competição como princípio operacional. O Direito do Trabalho enfrenta, assim, desafios significativos, visto como obsoleto e inadequado às demandas do mercado, o que coloca sob tensão os seus princípios e dogmas fundamentais, como é o caso da imperatividade de suas normas.

O Direito do Trabalho, historicamente, procurou garantir a liberdade dos trabalhadores em meio à sociedade capitalista na qual o trabalho é mais uma necessidade econômica do que uma escolha genuína, cenário que o desafia a resistir à mercantilização da força de trabalho e a promover uma abordagem ética e crítica que reconheça a dignidade humana, fomente a solidariedade e a justiça social. Para tanto, esse ramo do direito sempre valeu-se de uma racionalidade

[35] BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406 compilada.htm. Acesso em: 5 maio 2024.
[36] *Idem*.

material, a partir da valorização da realidade concreta das relações trabalhistas em detrimento dos formalismos contratuais e normativos, admitindo-se a complexidade dos conflitos sociais e os interesses reais em jogo.

No entanto, persiste a tensão entre as normas de ordem pública e as exigências do capitalismo contemporâneo, que propugnam, acriticamente, por mecanismos de autopromoção do direito, em sintonia com as demandas decorrentes da contínua reorganização em busca de maiores níveis de lucratividade, e cujos derradeiros movimentos favoreceram a incessante flexibilização e externalização dos processos produtivos. Destarte, a emergência do "homem-empresa", cujo fenômeno da pejotização é uma de suas expressões mais evidentes, recoloca no centro do debate o tema da autonomia nas relações de trabalho.

Procurou-se demonstrar, ao longo do texto, que a autonomia da vontade e a liberdade de contratação não constituem pressupostos legítimos e verdadeiros da pejotização, mantendo-se íntegra a desigualdade de forças entre o trabalhador, visto como um suposto “empresário individual”, e a empresa-tomadora. Qualquer que seja a modalidade formal da contratação, uma vez mantidos os traços subordinativos, a fraude trabalhista estará configurada. Além disso, mesmo sob o prisma estritamente civil, o *consilium fraudis* também estará presente.

## REFERÊNCIAS


ACKERMAN, Mário E. Entre a violência e a esperança. **Revista da AMATRA II**, São Paulo, n. 8, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: o ardil jurídico do empresário de si mesmo e o novo espírito do capitalismo. **Revista TOMO**, São Cristóvão, Sergipe, n. 33, p. 9-46, jul./dez. 2018. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/tomo/article/download/7205/7508/27552. Acesso em: 5 maio 2024.

BOBBIO, Norberto. **Direito e Estado no pensamento de Emanuel Kant**. 2. ed. São Paulo: Mandarim, 2000.

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: 5 maio 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406 compilada.htm. Acesso em: 5 maio 2024.

CARVALHO, André Luis de. **Pejotização:** a empresa individual como força de trabalho**.** Curitiba: CRV, 2019.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito material e processual do trabalho e a pós-modernidade**: a CLT, o CDC e as repercussões do novo Código Civil. São Paulo: LTr, 2003.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOWBOR, Ladislau. **O capitalismo se desloca**. Novas arquiteturas sociais. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2020.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2000.

HAN, Byung-Chul. C. **Psicopolítica**. O liberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte:  Yiné, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Divulgação mensal (jan-fev-mar 2024)**.** Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadcm.  Acesso em: 27 mai. 2024.

MULLER, Alexandre Garcia. **O direito do trabalho no contexto jurídico, político e econômico da sociedade contemporânea**. Dissertação (Mestrado) – Univem. Marília, 2004.

PEDROSO, Marcelo Batuíra da C. Losso. **Liberdade e irrenunciabilidade no direito do trabalho**: do estudo dos princípios à **economic analysis of law** aplicados ao direito do trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2005.

PINHEIRO, Ivan Antônio. A externalização de atividades: fundamentos e experiências no setor de autopeças gaúcho**. Revista Administrativa Contemporânea**, v. 3, n. 2, p. 137-165, maio/ago. 1999. https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200008. Acesso em: 06 mai. 2024.

RODRIGUES, Rosualdo; TURCARTO, Sandra. **PJ é artifício para sonegação de direitos.** Revista Anamatra, Brasília, ano 18, n. 55, p. 10-15, 2º sem. 2008. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf. Acesso em: 5 maio 2024.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 36, p. 165-189, jan./jun. 2010.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 21. ed. Rio de Janeiro: Record, 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho.** São Paulo: LTr, 1986.

VIANA, Marcos Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.