

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO

DANILO TORO VIEIRA CALDEIRA

**OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS PRECEDENTES DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL ATRAVÉS DA ADPF 324**

PONTES E LACERDA

2024

DANILO TORO VIEIRA CALDEIRA

**OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS PRECEDENTES DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL ATRAVÉS DA ADPF 324**

Trabalho de conclusão de curso (TCC)
apresentado ao Departamento de Direito, da
Universidade do Estado de Mato Grosso,
como parte dos requisitos necessários à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Irio Gonçalves Boraschi.

PONTES E LACERDA

2024

FOLHA DE APROVAÇÃO

DANILO TORO VIEIRA CALDEIRA

**OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS PRECEDENTES DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL ATRAVÉS DA ADPF 324**

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Departamento de Direito, da
Universidade do Estado de Mato Grosso, como parte dos requisitos necessários à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Pontes e Lacerda, ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Irio Gonçalves Boraschi, orientador.

UNEMAT/Pontes e Lacerda

Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch, avaliador.

UNEMAT/Pontes e Lacerda

Prof. Esp. Cleide Marlena de Ávila Espíndola, avaliadora.

Advogada

Este trabalho é dedicado a toda a minha família, em especial, aos meus pais, Edimilson Angelo Caldeira e Aparecida Toro Vieira Caldeira, que durante esta jornada me acompanharam e me apoiaram em cada etapa, para que hoje, eu pudesse estar aqui, concluindo o curso de direito, sou imensamente grato a ambos por não medirem esforços e me proporcionarem o estudo e a perspectiva de um futuro melhor, obrigado, sem vocês eu não seria nada!.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores e amigos que contribuíram para que este momento fosse possível, em especial ao meu orientador, professor Irio Boraschi e meus amigos e colegas de turma, Mateus Pereira e João Gabriel.

Agradeço também a minha namorada incrível, obrigado por me apoiar durante a caminhada universitária.

E por fim, agradeço a toda a minha família por me proporcionar este momento.

RESUMO

Neste trabalho analisamos os impactos da pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil, por meio de uma análise dos precedentes do Supremo Tribunal Federal no tema 725 de repercussão geral do supremo tribunal federal, composto pela ADPF 324 e pelo RE 958.252, com o objetivo de entender quais os reflexos trabalhistas do posicionamento do STF frente a pejetização, se os precedentes do STF devem ser aplicados a pejetização, e se aplicação destes precedentes beneficiam o trabalhador, para isso, utilizamos o método de pesquisa qualitativa quanto a abordagem, tratando se de uma pesquisa aplicada quanto a natureza, sendo descritiva quanto aos objetivos e bibliográfica quanto ao procedimento, dividido em três capítulos, onde o primeiro trata sobre a introdução histórica do direito do trabalho até o surgimento do trabalho livre, o segundo discorre sobre o vínculo trabalhista e a diferença entre a pejetização e a terceirização, enquanto no terceiro é realizada a análise dos precedentes do supremo tribunal federal, as ementas de julgamento, as teses firmadas apresentando as críticas e considerações a respeito destes precedentes com base na nota técnica n.º 3/2023 publicada pela ANAMATRA(associação nacional dos magistrados da justiça do trabalho), concluindo com base nos objetivos estabelecidos na pesquisa que a jurisprudência da corte brasileira, apoia os princípios de liberdade econômica incluídos pela reforma trabalhista, permitindo a retirada de direitos básicos do trabalhador, confunde pejetização com terceirização, cobrando da justiça trabalhista a aplicação e precedentes inexistentes(sem aderência estrita) quanto ao tema pejetização, prejudicando o trabalhador ao permitir a pejetização irrestrita, proporcionando um ambiente favorável ao aumento do trabalho precário e análogo a escravidão.

Palavras-chave: Pejetização. Precarização. Competência. Vínculo.ADPF. Supremo.

ABSTRACT

In this work we analyze the impacts of pejotização and the precariousness of labor relations in Brazil, through an analysis of the precedents of the Federal Supreme Court in topic 725 of general repercussion of the supreme federal court, composed of ADPF 324 and RE 958.252, with the objective of understanding the labor consequences of the STF's position on pejotization, whether the STF's precedents should be applied to pejotization, and whether the application of these precedents benefits the worker. of applied research in terms of nature, being descriptive in terms of objectives and bibliographic in terms of procedure, divided into three chapters, where the first deals with the historical introduction of labor law until the emergence of free labor, the second discusses the employment relationship and the difference between pejotization and outsourcing, while in the third, the analysis of the precedents of the federal supreme court, the judgment summaries, the signed theses presenting the criticisms and considerations regarding these precedents based on technical note no. 3/2023 published by ANAMATRA (national association of labor justice magistrates), concluding based on the objectives established in the research that the jurisprudence of the Brazilian court supports the principles of economic freedom included by the labor reform, allowing the withdrawal of the worker's basic rights, confuses pejotization with outsourcing, demanding that labor courts apply non-existent precedents (without strict adherence) regarding the issue of pejotization, harming the worker by allowing unrestricted pejotization, providing an environment favorable to the increase in precarious work and analogous to slavery.

Keywords: Pejotization. Precariousness. Competence. Bond. ADPF. Supreme.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

STF	SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL
TST	SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
PJ	PESSOA JURÍDICA
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
ART.	ARTIGO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO	13
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	15
2.2 O TRABALHO REGULAMENTADO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	16
2.2.1 O vínculo Empregatício	18
3 A PEJOTIZAÇÃO	19
3.1 CARACTERÍSTICAS E DIFERENCIAÇÕES DA PEJOTIZAÇÃO	20
4 UMA ANÁLISE DA POSIÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ATRAVÉS DA ADPF 324 E DO RE.958.252 E SUAS REPERCUSSÕES NA ESFERA DA PEJOTIZAÇÃO	22
4.1 DA SÚMULA 331 DO TST AOS ARGUMENTOS DA ADPF 324 E PRECEDENTES DO STF	22
4.1.1 Os precedentes fixados no RE. N.º 958.252, no tema 725 da tabela de repercussão geral do STF	24
4.1.2 O contexto no julgamento da ADPF 324, a tese fixada e as críticas a sua aplicação	24
4.2 O DESCUMPRIMENTO DOS PRECEDENTES DO STF PELA JUSTIÇA TRABALHISTA	30
4.3 AS POSSÍVEIS PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO	32
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, cada vez mais nos deparamos com matérias em jornais e discussões nos tribunais sobre direito do trabalho, que em suma tratam do mesmo assunto, vínculo trabalhista. Seja nas recentes condenações contra a empresa Uber (que atua como intermediadora de “prestação de serviços”) como a ocorrida no dia 14 de setembro de 2023, na 4ª. vara do trabalho em São Paulo que condenou a Uber a reconhecer o vínculo trabalhista de todos os seus motoristas, assinando suas carteiras de trabalho, seja pela crescente exigência de constituição de CNPJ para contratação em vagas de emprego (Borges, 2023, Pág. 9), o vínculo empregatício no Brasil é de fato um assunto em evidência, seja nos tribunais trabalhistas ou no Supremo Tribunal Federal que recentemente publicou a ADPF 324 a qual adentra o mérito do vínculo trabalhista ao permitir a terceirização inclusive das atividades principais de uma empresa, sendo assim observamos ser de extrema importância pesquisarmos entender sobre o assunto Pejotização, tendo em vista a sua evidência e a sua repercussão, onde adentraremos no presente trabalho, na discussão sobre a competência trabalhista e se há um descumprimento pelo TST dos precedentes de descaracterização de vínculo estabelecidos pelo STF no âmbito do ADPF 324.

O direito do trabalho é em sua definição genérica o ramo do direito que estuda e disciplina as relações de trabalho, sendo assim podemos compreender o direito do trabalho como aquele que disciplina o trabalho humano, sendo protegido e garantido pela constituição federal que em seu art. 23º o trata como direito essencial ao homem, que por sua livre vontade pode escolher seu labor possuindo o direito de receber uma remuneração mínima por este (Leite, Bezerra, 2023), já na sociedade, o trabalho é tido como instrumento de dignificação do homem, no sentido de se consideram uma pessoa de bem todo aquele que possui trabalho digno.

A partir da reforma trabalhista de 2018 (Brasil, Lei 13.467/17), houve de certa maneira uma flexibilização nas normas trabalhistas em benefício dos empregadores, possibilitando desde então novas formas de contratação como o trabalhador avulso e o contrato por prazo determinado, possibilidades incluídas no direito trabalhista brasileiro como saídas para uma crise no setor de empregos, onde por uma legislação rigorosa, o Brasil acaba por ser um dos países com a contratação de obra mais burocrática do mundo, com multa de FGTS e uma série de outros direitos trabalhistas, renasceu em conjunto com a reforma trabalhista, uma nova onda de contratação como pessoa jurídica como alternativa à burocracia e aos “custos de contratação” de um trabalhador CLT (Souza, 2021).

Sendo assim a pesquisa pretendida neste projeto é de extrema importância jurídica e social, visto que o fenômeno da pejotização reflete diretamente nos deveres e direitos decorrentes da necessidade humana de se trabalhar, seja pelo sustento, seja pelo status social da profissão, o trabalho acaba por ser a atividade a qual o ser humano dedica a maior parte de sua vida, devendo ser tutelada e protegida pelo estado a fim de proporcionar segurança e estabilidade ao trabalhador.

Por este motivo, neste trabalho analisaremos a doutrina trabalhista, os precedentes do STF, bem como artigos científicos e matérias que tratam do assunto, para entendermos qual a posição do supremo tribunal federal no assunto pejotização e quais os desdobramentos da aplicação dos precedentes constantes na ADPF 324 e RE 958.252 de repercussão geral na esfera trabalhista.

Como problema de pesquisa, pesquisaremos a posição do STF quanto ao tema e os reflexos de seu posicionamento na seara trabalhista, com base na análise dos precedentes fixados na ADPF 324 e RE 958.252, respondendo a três perguntas: a) quais os reflexos trabalhistas do posicionamento do STF frente a pejotização?, b) Os precedentes do STF devem ser aplicados a pejotização?, c) A aplicação destes precedentes beneficia o trabalhador?

Como objetivo geral, definiremos o fenômeno jurídico denominado pejotização, buscando entender o motivo de seu surgimento nas relações de trabalho brasileiras, entendendo o contexto de sua utilização, as suas vantagens e desvantagens bem como se aprofundar na viabilidade da utilização de um contratado PJ, explorando a legalidade de se realizar este tipo de contratação, considerando principalmente os requisitos de uma relação de emprego trazidos pelo art. 3º da CLT, para diferenciarmos o tipo de vínculo entre um funcionário e um prestador de serviços PJ, buscando através destes apontamentos entender sob a ótica geral do direito brasileiro, quais as implicações da aplicação dos precedentes de repercussão geral do STF à pejotização na esfera trabalhista.

De forma mais detalhada, buscaremos neste trabalho apontar o que é a pejotização e como este fenômeno jurídico surgiu, buscando ainda quais os efeitos decorrentes de sua utilização, quais os prejuízos e benefícios trazidos pelo fenômeno, quais as suas características e diferenças legais quanto a uma relação de emprego celetista, busca também entender o que é a precarização do trabalho e se a pejotização é uma forma de precarização do trabalho, abordando e comparando a principalmente com os requisitos e benefícios da relação de emprego celetista visando entender quais os desdobramentos da aplicação dos precedentes do STF à pejotização na realidade do trabalhador comum.

Nesta pesquisa utilizaremos como método de pesquisa qualitativa quanto a abordagem, buscando os livros, artigos, pesquisas e jurisprudências mais ricos no conteúdo de direito do trabalho e a pejotização, analisando os diversos desdobramentos trazidos pelos autores, bem como as principais discordâncias entre a jurisprudência vigente. Quanto à natureza, se trata de uma pesquisa aplicada, com intuito e afimco na área jurídica do direito do trabalho, tendo como foco as relações de trabalho e emprego. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois através desta entenderemos e analisaremos o fenômeno da pejotização e os desdobramentos da aplicação dos precedentes do STF sobre o assunto na esfera trabalhista. Já quanto ao procedimento, trata se de uma pesquisa bibliográfica, onde utilizaremos como base, livros doutrinários de direito do trabalho, jurisprudência dos tribunais e outros artigos científicos relacionados a área de direito trabalhista e pejotização, possuindo como tese central a hipótese de que a aplicação dos precedentes do STF à pejotização prejudicam o trabalhador.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

O direito do trabalho foi criado em função da necessidade de proteger e colocar em harmonia as relações trabalhistas, tornando-as justas, preocupação que não era vista até então (Monteiro, 2022), sendo assim, antes de adentrarmos o mérito desta pesquisa, entenderemos de maneira generalizada a evolução histórica do trabalho no mundo, migrando para uma perspectiva brasileira.

Para podermos falar sobre direito do trabalho precisaríamos então de trabalho livre, o que não acontecia na idade grega e romana, época caracterizada pelo trabalho como maneira de depreciar o valor humano e torturar o trabalhador, neste período o trabalho possuía seu significado atrelado a palavra “tripalium” significando em português, “instrumento de tortura”, o trabalho era destinado a prisioneiros, escravos de guerra e a camada mais pobre da sociedade, este modelo social marcado pela escravidão dos pobres teve seu fim juntamente com o declínio do império romano, interessante destacar a diferença entre o status de trabalhadores na idade romana e atualmente, afinal, diferentemente daquela época, ter um trabalho hoje é questão de dignidade e enaltecimento social.(Leite, 2023)

Com o colapso do império romano e a “libertação” de uma parcela dos escravos, surgiu então o instituto da “locatio conductio operarum”, onde os ex escravos por vontade própria e ausência de outras opções, visando garantir a subsistência, realizavam uma espécie de contrato de prestação de serviços com os senhores(proprietários de terras), instituto este, indicado por alguns historiadores como o precursor do contrato de trabalho moderno, porém, havia só a obrigação contratual sem a contrapartida proteção de direitos.(Leite, 2023)

Já na idade média, período que durou do século V ao século X, a escravidão é ligeiramente mitigada e por força de inúmeras guerras territoriais, passamos a um novo modelo de sociedade baseado na servidão, o feudalismo, neste sistema os senhores feudais (proprietários de grandes terras) proporcionavam aos vassallos(servos) a proteção de suas vidas em troca da prestação de serviços em suas terras, deste modo, uma parcela da produção realizada pelos vassallos deveria ser entregue ao senhor feudal em forma de pagamento pela proteção, o feudalismo não pode ser considerado modelo de trabalho livre, pois apesar dos vassallos já não serem mercadorias como os escravos, estes permaneciam “presos” as terras e a vontade do senhor feudal.(Leite, 2023)

Mas ao fim do período tido historicamente como idade média, temos como consequência de conflitos internos e doenças, a dissolução dos feudos, e como decorrência o êxodo rural, então formam se os burgos, pequenas vilas de aglomerados de pessoas que

refletem o início da ideia atual de cidade, nos burgos, em função da criação de algumas profissões que começam a se organizarem em pequenos grupos, surge então a figura das corporações de ofício, entidades de centralização e organização de profissões como ferreiros, alfaiates e padeiros, que se agrupavam e criavam uma estrutura interna composta pela hierarquia entre mestres e aprendizes, onde os mestres já dominavam a profissão e as ensinavam aos aprendizes que com o passar do tempo e com testes de experiência acabavam por se tornarem mestres, numa linha de sucessão profissional. As corporações de ofício, além de passarem a profissão de geração a outra, tinham o papel de garantir o monopólio da profissão, a concorrência justa e o valor mínimo daquele trabalho desempenhado, garantindo a subsistência. As corporações de ofício são trazidas como a primeira ideia de cooperativa, diferenciando-se somente pela existência de hierarquia nas corporações de ofício. (Leite, 2023)

Já por seguinte, entramos no período tido pelo doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite como período histórico, onde de fato surgiram as primeiras leis trabalhistas no âmbito internacional, levando como principais responsáveis pelo surgimento da legislação trabalhista 3 circunstâncias, sendo elas:

Econômica: com o acontecimento da revolução industrial.

Política: com o advento da revolução francesa que converteu o estado liberal em um estado social e interventor nas relações de emprego.

Jurídica: com a organização dos trabalhadores e reivindicação de condições mínimas de trabalho que resultaram dos sindicatos. (Leite, 2023)

Coube ao México em 1917 escrever a primeira constituição a estabelecer direitos trabalhistas como limite de jornada diurna e noturna, bem como redução de jornada para menores de 16 anos e a proibição do trabalho dos menores de 12. (Leite, 2023)

Quanto ao Brasil, podemos dividir o direito do trabalho em 3 fases, sendo elas; 1) do descobrimento a abolição da escravidão, 2) da proclamação da república até a campanha política da aliança liberal e a terceira fase; 3) da revolução de 1930 aos dias de hoje, mudanças e fases, que foram influenciadas por fatores internos e externos, tendo o Brasil citado o primeiro direito trabalhista em sua constituição somente em 1934. (Leite, 2023)

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que conhecemos atualmente, surgiu em 1943 sistematizando um conjunto de leis esparsas que tratavam sobre o trabalho, a CLT é um decreto-lei aplicado a todos os empregados contratados sob seu regime, tendo status de pressuposto básico de legislação trabalhista, sendo complementado pela constituição federal e legislação complementar, tendo sido atualizada em parte pela reforma trabalhista, Lei 13.467/17 no governo Temer.

A reforma trabalhista tinha inicialmente o intuito de modificar alguns artigos da CLT, sendo irrestritamente ampliado para mais de 100 artigos, o que segundo o ilustre doutrinador Carlos Bezerra Leite ocasionou a inclusão de novos princípios relacionados à proteção do capital no direito do trabalho, causando uma simplificação com o intuito de “modernizar as relações de trabalho”, invertendo os valores já consolidados em favor do trabalhador na legislação brasileira.(Leite, 2023)

Trabalhando com o paradigma de que a reforma trabalhista de 2018 flexibilizou ainda mais as normas trabalhistas e subverteu seus princípios a uma maior proteção do capital, surge então a ideia de que o aumento da pejetização em função desta flexibilização aumenta a precarização do trabalhador brasileiro, que por conta de crises financeiras nacionais e reorganização do mercado de trabalho acabam por se encontrar em um beco entre o desemprego e a pejetização.(Rodrigo, 2020, p. 2/3)

Desta forma, encontramos indícios de que a reforma trabalhista pode ter incentivado e influenciado no exponencial crescimento da pejetização, o que tanto é real que o assunto é foco de polêmica nacional na discussão judicial entre as duas maiores cortes do País, o TST e STF, principalmente quanto a aplicação dos precedentes do STF à pejetização e o não reconhecimento do vínculo de emprego conforme previsão da CLT.

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Para diferenciarmos relação de trabalho de relação de emprego utilizaremos também as definições adotadas pelo doutrinador Carlos Bezerra Leite, o qual apresenta que trabalho se trata do gênero, enquanto o emprego é uma de suas espécies, desta forma, a relação de trabalho refere-se a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, sendo prevista no artigo 114, incisos I, VI, VII, e IX da constituição federal através da emenda constitucional 45/04, que atribuiu a competência para decidir sobre as relações de trabalho e quaisquer outras controvérsias a justiça do trabalho, vejamos a redação do artigo 114 da CF:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional n.º 45, de 2004), I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; IX outras

controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.(Constituição federal, Brasil, 1988)

Já a relação de emprego recorta um modelo específico de trabalho, o trabalho subordinado, prestado pelo empregado, que pela corrente contratualista das relações de emprego, nada mais é do que o trabalhador subordinado ao empregador através da relação jurídica denominada contrato de trabalho, contrato que pode ser verbal, escrito ou tácito, em que se estabelece os direitos e deveres de empregado e empregador, limitando suas vontades. No Brasil as relações de emprego são tipicamente geridas pela CLT(consolidação das leis do trabalho, Brasil, 1943) enquanto o contrato de trabalho se traduz pela típica expressão “carteira assinada”, a relação de emprego tem previsão legal no art.7º da CF, inciso I, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I–relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;(Constituição Federal, Brasil, 1988)

Sendo assim, como se observa da redação constitucional, a relação de emprego é protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, garantindo direito a indenização conforme previsão em lei complementar, como a conhecida multa do FGTS, garantia burlada pela pejotização, pois ao se contratar o funcionário PJ, procura se dar o aspecto de relação de trabalho, afastando o trabalhador pejotizado das garantias constitucionais.

2.2 O TRABALHO REGULAMENTADO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com o advento do surgimento de direitos no Brasil e no mundo, nos deparamos com o trabalho regulamentado, o que no Brasil está diretamente relacionado a consolidação das leis do trabalho e o surgimento do paradigma do “emprego padrão”; leia se emprego de carteira assinada ou relação de emprego Celetista(como o apresentado no tópico anterior) sendo este o modelo de trabalho não predominante no Brasil, porém é o que o legislador brasileiro previu para um mundo ideal ao trabalhador.(Souza, 2021, p. 4)

Juntamente como conceito de “emprego padrão” possuímos o conceito de trabalho precário, como sendo aquele que ao contrário do “emprego padrão” não possui regulamentação nem qualquer outro instrumento legal que o salvaguarda direitos como os presentes no trabalho de carteira assinada do trabalhador celetista, sendo eles, FGTS, seguro-

desemprego, previdência social, estabilidade e remuneração mínima entre outros direitos previstos na consolidação das leis do trabalho, a título de exemplo, quanto a formas de trabalho precários podemos apresentar a pejetização, assunto central desta pesquisa, a uberização, trabalhadores “terceirizados” por meios de plataformas como iFood, Uber e Rappi (Souza, 2022, p. 15) e os autônomos, como vendedores ambulantes(mascates), diaristas braçais que trabalham na zona rural e até mesmo os serventes ou pedreiros.

Com base no acima exposto, entende-se que a precarização do trabalho nada mais é que o não seguimento do modelo de trabalho padrão que a CLT oferta, o que embora traga a sensação de algumas vantagens como, flexibilidade de horários e uma falsa impressão de aumento salarial em função da diminuição da carga tributária (não recolhimento da contribuição previdenciária e do fundo de garantia por tempo de serviço ou até mesmo a ausência de impostos pela sonegação), deixa a desejar com o trabalhador quanto a contraprestação de Direitos e segurança, que vão desde a não ser demitido sem justa causa ou até mesmo de ter um auxílio quando encontrar se impossibilitado de trabalhar. O “emprego padrão” apesar de não ser a forma predominante nas relações trabalhistas, garante segurança ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica, afinal, ao se renunciar a direitos cria se a margem para os contratantes atuarem com cada vez mais excessos, enquanto um emprego no modelo celetista garante ao trabalhador além da previsibilidade de direitos e deveres, um mínimo de dignidade, garantindo férias anuais e dias de descanso remunerado, auxílio previdenciário e entre outros benefícios, o que não encontramos no modelo precarizado de trabalho.

Como exposto pelo autor Jonas rodrigo Gonçalves no artigo “Breves considerações sobre a pejetização e a reforma trabalhista” publicado em junho de 2020, cabe destacar que, a pejetização ao tratar o trabalho humano como mercadoria, se institui como forma de precarização das relações de trabalho, indo totalmente na contramão da evolução dos direitos trabalhistas e de seus princípios, sendo um verdadeiro retrocesso social ao permitir a renúncia a direitos trabalhistas, conflitando inclusive com os objetivos gerais estabelecidos pela Organização Internacional do trabalho(OIT).

O que se questiona é a repercussão social que a precarização do trabalho através da pejetização proporciona e não a sua repercussão econômica, afinal, na mesma medida em que economicamente a pejetização é apresentada como uma “solução ao desemprego” ela também é um problema social, pois a sustentabilidade da previdência social depende da continuidade dos contribuintes antigos, assim como de novos contribuintes, ao mesmo passo que o trabalhador PJ, por ser uma empresa que, na verdade, é uma única pessoa, que também

envelhece e adocece, necessitando de algum mecanismo de assistência social, ou seja, em algum momento precisará se aposentar, o que nos leva ao fato de que a pejetização além de ignorar a legislação trabalhista, boicota o regime de previdência social.

2.2.1 O vínculo Empregatício

Para prosseguir nesta linha de raciocínio, é relevante citarmos o vínculo de emprego, conceito ligado às figuras de empregador e empregado, componentes da relação de emprego, previstos respectivamente pelos arts. 2º e 3º da consolidação das leis do trabalho, considerando-se empregador: aquele que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, considerando-se como empregado o serviço prestado por pessoa física, pessoalmente, de maneira habitual/não eventual, mediante pagamento e subordinação (hierárquica ou jurídica), nos termos da CLT.

O vínculo empregatício é o principal ponto de uma relação trabalhista, de forma que a sua presença ou ausência em uma relação a diferencia entre relação de trabalho ou emprego, refletindo diretamente nos direitos do trabalhador empregado ou do prestador de serviço, assim como acontece na pejetização, onde o objetivo principal é a descaracterização do vínculo empregatício, com intuito de eximir o empregador de custear os direitos resguardados por lei ao empregado.

3 A PEJOTIZAÇÃO

De proêmio passaremos pelo conceito superficial de pessoa jurídica de direito privado, criação que é peça central no mascaramento da relação trabalhista pela pejetização.

Ademais, como trazido por Patricia Monteiro e Leandro Alves em sua pesquisa: “a pejetização na área médica: análise, implicações e consequências”, as pessoas jurídicas de direito privado se originam de uma ou mais pessoas físicas, tendo finalidades distintas, tendo como marco existencial a elaboração do ato constitutivo levado a registro com as formalidades previstas no código civil, podendo assumir diversas formas e portes, a depender da necessidade de seu constituinte.

Podemos definir diretamente que a pejetização ou contratação PJ é uma forma de contrato civil de prestação de serviços entre pessoas jurídicas que possui legalidade, sendo abrangido pela Lei 11.196/2005, conforme expresso em seu artigo 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”(Monteiro; Alves, 2022, p. 8)

Porém, no Brasil, como nem tudo é o que deveria ser, como apontado pela matéria intitulada “53% dos MEIS atuam como trabalhadores no País, diz estudo” disponível no portal FEAUSP(faculdade de economia, administração e contabilidade da universidade de São Paulo), onde é exposto o resultado de pesquisa realizada pela economista e pós-doutoranda da FGV-EESP, Bruna Mirelle Alvarez, concluiu-se que cerca de 53% dos microempreendedores individuais (MEIs) do Brasil atuam como trabalhadores, o que reforça a percepção de que a contratação de pessoa jurídica acabou por se tornar uma forma de fraudar as relações trabalhistas como disposto no art.9º da CLT, pois ao se contratar um empregado (que atende a todos os requisitos trazidos pelo art. 3º da CLT) por meio de uma empresa a qual o empregado foi obrigado a constituir ou se associar como requisito para que pudesse ser contratado.(FEAUSP. 2024)

Sendo assim, como apontado na pesquisa de Patrícia Monteiro e Leandro Alves a pejetização não se caracteriza só pelo fato de existir um contrato civil entre duas empresas, mas sim pela finalidade e intenção do contrato, ficando evidente a pejetização(como meio fraudulento de contratação) quando entre o que deveria ser uma empresa tomadora de serviços e uma empresa prestadora de serviços estão presentes a figura de um empregado(nos termos do art. 3; º da CLT) e um empregador(nos termos do art. 2º da CLT) ao qual este empregado contratado com PJ se subordina, prestando seus serviços de maneira onerosa, habitual e

pessoal, preenchendo todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego trazidos no primeiro capítulo. (Monteiro; Alves, 2022, p. 8)

A presença destes quatro requisitos concomitantes trazidos pelo artigo 3º da CLT nos possibilita diferenciar claramente a contratação de pessoa jurídica Lícita da Pejotização como fraude, pois se presentes em uma relação entre empresas, fica caracterizado o vínculo empregatício, demandando ampla dilação probatória. (Souza, 2021, p. 10)

3.1 CARACTERÍSTICAS E DIFERENCIAÇÕES DA PEJOTIZAÇÃO

Raphaela Balles Matana traz em sua dissertação o principal ponto em que podemos diferenciar a pejotização e a terceirização, outra modalidade constantemente confundida com a pejotização, vejamos:

Assim, a maior diferença entre os dois institutos é o objetivo de cada um deles, vez que a pejotização substitui o vínculo de emprego do funcionário, para a prestação de serviços, mediante contratação entre pessoas jurídicas, objetivando fraudar as leis trabalhistas. Já na terceirização, existe a contratação de uma atividade e a empresa contratada possui trabalhadores com vínculo de emprego ativo, com todos os direitos advindos do vínculo, para desempenhar a atividade contratada. (Mattana, 2022, p. 30)

Este tipo de fraude(pejotização) é realizada pelas empresas com um único intuito, reduzir a carga tributária e de encargos trabalhistas sobre si e conseqüentemente em função da redução de custos, o aumento dos lucros. (Rodrigo, 2020, p. 4)

Jonas Rodrigo ainda traz quais os principais motivos de um trabalhador com vínculo CLT se interessar por este tipo de contratação, bem como a realidade enfrentada pelos trabalhadores que se sujeitam a pejotização, vejamos:

Num primeiro instante, a pejotização desperta o interesse do funcionário, pois a remuneração sofre um acréscimo devido ao abatimento nas taxas de impostos, o que causará a impressão de que houve um incremento salarial. Na pejotização, o indivíduo deve instituir uma representação como pessoa jurídica, isto é, deve adquirir um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica-CNPJ, uma inscrição na qual as pessoas jurídicas devem cadastrar-se ao empreender suas ocupações profissionais. Na verdade, ao analisar detalhadamente a situação percebe-se que na situação de mudança da modalidade do contrato trabalhista, o trabalhador acaba perdendo direitos e benefícios que até então eram assegurados pela lei, tais como: os direitos previdenciários, o direito às horas extras, ao auxílio-doença, FGTS, etc., enfim, o fenômeno da pejotização ocasiona muita instabilidade para o empregado, que trabalha sem nenhuma segurança. (Rodrigo, 2020, p. 4)

Sendo assim, observamos que, na verdade, a pejetização seduz o funcionário CLT pela ótica da independência agregada geralmente a uma pequena vantagem financeira como o aumento do salário, o que num primeiro instante se torna atraente, porém ao se lembrar que pessoa jurídica não possui férias e uma série de outros direitos, principalmente não possuindo nenhuma assistência previdenciária, ficando o funcionário pejetizado no médio e longo prazo exposto à própria sorte, desta forma, fica claro e evidente a natureza fraudulenta do contrato, assim como a precarização das condições de exercício do labor quando existentes os requisitos do art. 3º da CLT.(Borges, 2023, p. 3/4)

No caso de constatada pela justiça do trabalho que a contratação PJ foi com intuito de mascarar as relações trabalhistas, Jonas rodrigo afirma ainda que:

Nos casos em que constatada a fraude trabalhista conforme disposto no art. 9º da CLT será considerado nulo o contrato de prestação de serviços e serão devidos todos os direitos previstos na consolidação, como férias, décimo terceiro, FGTS, contribuição previdenciária, descanso semanal remunerado, horas extras, periculosidade ou insalubridade a depender da função exercida.(Rodrigo, 2020, p. 4)

Segundo o Art.9º da Consolidação das Leis do Trabalho, Serão nulos de pleno direito os atos praticados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Desta maneira, segundo as pesquisas realizadas podemos chegar a conclusão de que a pejetização não é novidade no ambiente do trabalho brasileiro, sendo uma clara forma de flexibilização e fraude as proteções trabalhistas estabelecidas pela CLT, que num primeiro momento seduz o trabalhador pelas falsas vantagens oferecidas, mascarando o desamparo legal como contrato de prestação de serviços.

Ademais, concluímos ainda que o trabalhador por ser parte hipossuficiente na relação acaba se sujeitando a pejetização não pela escolha, mas sim pela necessidade de se sustentar. Sendo obrigado a constituir empresa ou se tornar sócio para camuflar a relação de subordinação nos termos do artigo 3º da CLT, a prática é ilegal e pode ser reconhecido o vínculo trabalhista do PJ quando comprovados os requisitos: habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade na relação de prestação de serviços travestida.

A partir destas conclusões, devemos buscar compreender a posição do STF sobre a pejetização e os impactos da aplicação de seus precedentes na esfera trabalhista.

4 UMA ANÁLISE DA POSIÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ATRAVÉS DA ADPF 324 E DO RE.958.252 E SUAS REPERCUSSÕES NA ESFERA DA PEJOTIZAÇÃO

Como apontado pela ANAMATRA por meio da nota técnica nº3/2023 publicada em 25/09/2023, a terceirização e a pejetização são conteúdos que estão sendo indevidamente misturados e confundidos pela suprema corte brasileira na aplicação do tema 725 de repercussão geral, como nos casos dos julgados(Rcl 47843, AgR; Rcl 47843, AgR; Rcl 58301; Rcl 53771; Rcl 57391, AgR; Rcl 58104, AgR; Rcl 57057, AgR), porém, cabe destacar que pejetização e terceirização guardam claramente diferenças enormes, principalmente pelo fato de que na pejetização não há uma empresa intermediária que garanta os direitos trabalhistas e uma empresa tomadora com responsabilidade subsidiária, já que na pejetização o trabalhador é a própria empresa, possibilitando que trabalhadores em idênticas funções tenham regimes de contratação diverso. (USP; ANAMATRA, 2023, p.69)

Neste capítulo faremos a análise da jurisprudência que consolida a posição do supremo tribunal federal quanto a pejetização, analisando objetiva e subjetivamente, de maneira qualitativa as teses fixadas com repercussão geral tanto no julgamento da ADPF 324 quanto do RE 958.252, para entendermos a sua pertinência no assunto e os seus desdobramentos quando em aplicação na realidade do trabalhador Pejetizado e na justiça do trabalho.

4.1 DA SÚMULA 331 DO TST AOS ARGUMENTOS DA ADPF 324 E PRECEDENTES DO STF

Há pouco tempo, a terceirização da atividade-fim de uma empresa não era permitida pela justiça do trabalho, limitação que tinha sua causa na súmula 331 do TST, que regulava sozinha e estabelecia requisitos para que uma empresa pudesse contratar uma terceirizada para realização de sua atividade-meio de maneira legal, sem que esta contratação lhe gerasse vínculo empregatício com os empregados da prestadora de serviços e consequentemente condenações trabalhistas por descumprimento de direitos ou demissões, ocasionando prejuízo financeiro aos empregadores, no entanto, estes requisitos foram apontados pela ADPF 324 como indefinidos/amplos, o que impossibilitava a utilização da terceirização com segurança para o empregador.

Até o surgimento da reforma trabalhista em meados de 2018 e a edição da lei n.º 13.429/2017(lei da terceirização), o assunto não era regulamentado, de forma que a justiça do trabalho através da súmula 331 do TST, tornava ilegal a terceirização da atividade-fim de uma empresa, sob os argumentos outrora apresentados nesta pesquisa, quais sejam, a precarização das relações de trabalho e a dignidade do trabalhador, entre outros.(USP; ANAMATRA, 2023, p.67/68)

Relevante destacar a redação da súmula n.º 331, do TST, que em seu inciso I veda diretamente a interposição de empresa terceira para a contratação de empregados, exceto os temporários, estabelecia a responsabilidade subsidiária da empresa contratante nos incisos IV e VI permitindo em seu inciso III, apenas a contratação de terceirização da atividade-meio empresarial, tratando de maneira diferente as atividades-meio e fim de uma empresa, vejamos a redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE: **I**—A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 03.01.1974).**II**—A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).**III**—Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.**IV**—O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.**V**—Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.**VI** — A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.(Tribunal Superior do Trabalho nova redação do item, IV e inseridos os itens V e VI à redação)-Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)

Tal proibição imposta pela justiça do trabalho através dos requisitos apontados na ADPF 324 como conceitos indefinidos estabelecidos na súmula 331 do TST, ocasionava diversas decisões dissonantes na justiça do trabalho e gerava um questionamento sobre a distinção realizada pelo TST entre atividade-meio e atividade-fim, o que abria margem para interpretação judicial, que ora era restritiva a terceirização e ora era permissiva, a depender da análise do caso concreto, sendo assim, sob o argumento de que não se havia uma segurança jurídica na utilização da terceirização no Brasil, foram interpostas a ação e o recurso dos quais se originaram os dois julgados mais relevantes da corte brasileira no que se refere a

terceirização, também se aplicando a pejetização na esfera trabalhista, sendo eles os RE n.º 958.252, no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF de relatoria do ministro Luiz Fux e a ADPF 324 de relatoria do ministro Roberto Barroso, ambos julgados em conjunto em 30/08/2018, tendo como resultado o reconhecimento da licitude de qualquer meio de contratação, inclusive a pejetização, fixando precedentes de repercussão geral, ou seja, de aplicação obrigatória e imediata pelo judiciário, exceto nos casos já cobertos pelo manto da coisa julgada.(ADPF 324, Rel. Min. Barroso, Pleno, STF, 2018)

4.1.1 Os precedentes fixados no RE. N.º 958.252, no tema 725 da tabela de repercussão geral do STF

No RE n.º 958.252, no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF, o ministro-relator Luiz Fux, fixou ser lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo se ainda a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (RE 958.252, Rel. Min. Fux, Pleno, STF, 2018). Ou seja, a partir da fixação desta tese, se permite a organização da terceirização ou de qualquer outra forma de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente de qual atividade seja exercida pelas empresas, incluindo se a pejetização, por juridicamente se tratar de uma relação entre empresas.

4.1.2 O contexto no julgamento da ADPF 324, a tese fixada e as críticas a sua aplicação

Já quanto a ação de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) de n.º 324, conduzida sob a relatoria do ministro Roberto Barroso, calha destacar o contexto em que ocorreu julgamento da presente ADPF, e principalmente a relevância de citar o autor da Ação constitucional, onde se teve como requerente a ABAG (Associação Brasileira de Agronegócio), da qual são integrantes algumas das maiores empresas brasileiras, dos mais diversos ramos ligados ao agronegócio. Para exemplificar destaca-se ao discurso da ministra Rosa Weber proferido em 2018, que ao acolher a preliminar de ilegitimidade ativa durante o julgamento no tribunal pleno aponta como associados as seguintes empresas, Banco do Brasil S.A, Caixa econômica federal, indústria química BAYER, ITAÚ S.A, cooperativa de crédito SICREDI e entre outros, ou seja, o julgamento da citada ação era de elevado interesse econômico patronal, o que pode ter influenciado em seu resultado procedente que fixou com repercussão geral a seguinte tese; vejamos a ementa de julgamento;

Ementa: Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. **A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.** 2. **A terceirização das atividades-meio ou das atividades fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.** 3. **A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações.** 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo 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 (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. **Firmo a seguinte tese:** “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 8.212/1993”. 8. **ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado**”. (ADPF 324, Relator(a): Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO Dje-194, divulgado em 05-09-2019, publicado em 06-09-2019 - consultado em 08/04/2023 0:26)

Quanto ao mérito em julgamento na ADPF, a motivação apontada na inicial de interposição da ação de seu em função de decisões da justiça do trabalho não aplicarem de maneira uniforme a súmula 331, do TST, nem definirem parâmetros fixos que permitissem a utilização da terceirização de maneira segura pelas empresas, de modo que a ABAG buscava a declaração do descumprimento dos preceitos fundamentais da livre iniciativa e da liberdade econômica trazidos pela constituição federal de 1988, objetivando legitimar a terceirização da atividade-meio ou fim de qualquer empresa, de maneira a preservar a autonomia de organização dos meios de produção conforme a necessidade e especialidade que cada empresa precisasse, o que foi concedido pelo STF ao julgarem em conjunto e com resultado favorável

tanto a ADPF 324 quanto o RE 958.252 no tribunal pleno.(ADPF 324, Rel. Min. Barroso, Pleno, STF, 2018)

Quanto ao voto do relator Roberto Barroso, cabe destacar em negrito os principais trechos argumentativos da ementa de julgamento da ação constitucional, sendo o primeiro deles a afirmação de que a Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico e não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização, deste modo a corte consolidou os princípios ligados a liberdade econômica, trazidos à esfera trabalhista pela reforma trabalhista de 2018.

Outro argumento do voto que cabe destaque, vem em complemento ao argumento anterior é afirmação de que o direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade, pois a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade(ADPF 324, Rel. Min. Barroso, Pleno, STF, 2018), complementando a visão de liberdade econômica trazida pelo argumento anterior, utilizando se de uma evolução do mundo do trabalho que não pode ser retardada pelas leis trabalhistas e pela justiça do trabalho, demonstrando uma posição do tribunal no sentido de favorecer a economia por meio de uma política judiciária econômica, em detrimento de melhores condições de trabalho.

4.1.2.1 A AUSÊNCIA DE LIVRE INICIATIVA E LIVRE CONCORRÊNCIA PARA OS TRABALHADORES

Noutro trecho do Julgado, é trazida a afirmação de que A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações.(ADPF 324, Rel. Min. Barroso, Pleno, STF, 2018)

É contraditório falarmos de pejetização sem a inerência da precarização, a suprema corte brasileira trata pejetização e a terceirização como um mesmo fenômeno jurídico e, portanto, de maneira igual, embora seja verdade que na terceirização exista a empresa interposta e a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviço, estes não se tornam excludentes de precariedade, conquanto na pejetização, sequer existe empresa interposta ou responsabilidade subsidiária para resguardar trabalhador.(USP; ANAMATRA, 2023, p.107/110)

Ao afirmar que a pejetização não enseja diretamente a precarização, o STF cria a falsa impressão de igualdade entre empregado e empregador como se todos os empregados fossem hipersuficientes, como se todos tivessem liberdade, conhecimento e aptidão para negociarem a melhor forma de se contratarem em igual pé de negociação com o empregador, porém, na prática a realidade é outra, a grande maioria dos trabalhadores ainda são hipossuficientes, assim como prevê a CLT, principalmente o trabalhador da base, que ganha menos, com menor especialização e que exerce as funções mais insalubres é este o trabalhador que fica refém do empregador e da oferta, ou podemos dizer que há alguma vantagem para trabalhador que recebe o salário-mínimo se tornar um PJ, um trabalhador doméstico, um caixa de supermercado, um trabalhador braçal rural?

Com base nos argumentos apontados no julgamento da ADPF, como no trecho: “O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade”. (ADPF 324, Rel. Min. Barroso, Pleno, STF, 2018). Observamos haver uma política judiciária econômica imposta pelo STF que conforme exposto pela ANAMATRA através da nota técnica nº3/2023, vai na contramão da dignidade do trabalhador, afinal o ponto principal da pejetização/terceirização é a redução dos custos, não há de fato uma livre iniciativa do trabalhador, excepcionados os casos de profissionais liberais, atletas, etc., para a maioria dos trabalhadores, principalmente os com menores salários não há vantagem em abandonar direitos previstos na CLT por sua própria vontade, mas o fazem por obrigação patronal que só passará a contratar se o trabalhador for PJ.

Não há livre concorrência, pois o empregador detém a oferta de trabalho, e o trabalhador terá que se sujeitar a cada vez mais trabalhar por menos, em um país onde segundo o Instituto brasileiro de Geografia e estatística (IBGE, 2024) existem 8,6 milhões de desempregados, a única opção ao trabalhador é aceitar a precarização PJ ou ficar desempregado, perpetuando-se uma livre iniciativa patronal, o que já foi presenciado em outros momentos históricos como o da revolução industrial, onde a liberdade econômica sobreposta aos direitos trabalhistas ocasionava a perpetuação do lucro acima dos direitos humanos básicos.

4.1.2.2 OS EFEITOS AO ESTADO E A PREVIDÊNCIA

A pejetização até pode ser economicamente viável e vantajosa, principalmente para os trabalhadores hipersuficientes nos termos da CLT, como médicos, advogados, engenheiros, arquitetos e profissionais liberais em geral, pessoas com nível superior, independência

econômica e capacidade financeira para gerirem as próprias finanças, mas no caso dos trabalhadores da base que trabalham por um salário-mínimo, a pejetização é uma violação da dignidade do trabalhador, uma contribuição para a escravidão contemporânea, pois não garante a este sequer a segurança de poder ficar doente e receber um auxílio previdenciário, refletindo inclusive na perspectiva de manutenção do INSS(instituto nacional de seguridade social).(USP; ANAMATRA, 2023, p.107/110)

Outro problema é o desrespeito aos direitos da mulher, a pejetização possibilita a desigualdade salarial entre homens e mulheres ao permitir o exercício de funções iguais com regimes jurídicos diferentes, Imaginemos ainda o caso de uma trabalhadora PJ que ficou gestante, como proceder, afinal a PJ não garante a estabilidade, não garante o auxílio-maternidade, não garante sequer que ela não possa ser dispensada simplesmente por estar gestante, independentemente da faixa salarial, a pejetização é um boicote contra o próprio estado que em algum momento terá de fornecer algum benefício a estes trabalhadores acarretando graves consequências ao sistema de seguridade social, pois a pejetização em um primeiro momento desonera o empregador e no futuro onera o estado.(USP e ANAMATRA, 2023, p.107/110)

4.1.2.3 A INVASÃO E O AFASTAMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO AO FOMENTO A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Outra questão pertinente é a contradição da justificativa para acolhimento da ADPF, o argumento utilizado foi o de que as decisões da justiça do trabalho baseadas na súmula 331 do TST geravam insegurança jurídica, pois se baseava em requisitos de conceitos indefinidos pela súmula, porém, ao julgar a ADPF 324 o STF cria um precedente que se apoia também em conceitos indefinidos e que demandam dilação probatória ao dizer que a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários, mas sim que é o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações, _afinal, o que pode ser definido como exercício abusivo de uma contratação PJ?, a ausência de qualquer direito trabalhista, por exemplo?, não há uma definição objetiva de exercício abusivo, demandando dilação probatória que cabe a justiça trabalhista para constatar se houve ou não abuso na contratação PJ.

Considerando o apontado, chegamos ao raciocínio de que os precedentes de repercussão geral do STF invertem a lógica da CLT criando mais insegurança jurídica, só que agora para o trabalhador, pois autorizam a pejetização tratando em igual pé com a

terceirização, simplesmente por que tanto o RE quanto a ADPF estabelecem requisitos de legalidade apenas para a terceirização e os aplicam a pejotização por analogia, como se fossem um mesmo instituto, tornando inviável a defesa do trabalhador ao se converter o in dúbio pró operário em um in dúbio pró empresário, agora, com um precedente de aplicação obrigatória e vinculante, se inverte a ordem probatória, presumindo se a licitude da pejotização, pois ao se levar um caso de pejotização a justiça do trabalho a simples aplicação dos precedentes já afasta a competência trabalhista de uma análise fática, impossibilitando a busca pela realidade vivenciada pelo trabalhador, o que podemos confirmar nas palavras de Nelson Mannrich, advogado e professor aposentado da USP, que em entrevista dada a folha de São Paulo em matéria sobre o tema, onde, em defesa da posição do STF apontou:

Se constatada a fraude trabalhista, a terceirização será considerada nula. No entanto, há a inversão do ônus da prova. “O que muda é que, no novo paradigma desenhado pelo STF, a presunção se opera em favor da licitude, não mais da fraude”, diz. “A mensagem do STF à Justiça do Trabalho é clara: existe trabalho digno sob outras formas jurídicas.”(Castanho, Folha de São Paulo, 2023)

O raciocínio que Se faz é, se toda pejotização é lícita e o precedente é vinculante, há então uma supressão da dilação probatória, que é única maneira de se conseguir, nos termos da ADPF 324 provar que houve o exercício abusivo da contratação PJ para violar direitos trabalhistas, dificultando o afastamento do precedente e a análise do caso concreto pelo juízo trabalhista, por este motivo a utilização de precedentes que tratam sobre terceirizações aplicados a pejotização invadem, mesmo que de maneira reflexa a competência da justiça do trabalho fixada pelo art. 114 da CF, pois a se impor de maneira genérica e vinculante que a pejotização é forma legítima de contratação, obstrui se a análise fático probatória que é parte essencial para se constatar a fraude, afastando se a análise dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego previstos no art. 2º e 3º da CLT, o que cabe ao juízo natural das causas trabalhistas, ou seja, a justiça do trabalho, pois exceto em casos esdrúxulos de fraude a direitos trabalhistas(casos de trabalho análogos a escravidão, por exemplo), como seria possível sem análise probatória o trabalhador demonstrar que a sua contratação como PJ se deu de forma abusiva?, afinal, diante de uma ação trabalhista a empresa alegará que a contratação como PJ foi de comum acordo com a vontade do trabalhador e autorizado nos termos dos precedentes do STF.(USP e ANAMATRA, 2023, p. 110)

4.2 O DESCUMPRIMENTO DOS PRECEDENTES DO STF PELA JUSTIÇA TRABALHISTA

Como ocorrido nos tópicos acima, um dos maiores problemas ao se aplicar os precedentes da suprema corte ao instituto da pejetização é o fato de a pejetização não ser o objeto questionado na ADPF 324, que apenas questionava a diferenciação feita pela súmula 321 do TST entre atividade-meio e atividade-fim na terceirização.

A discussão sobre a aplicação destes precedentes aos casos de pejetização na justiça do trabalho chegou inclusive a gerar um atrito entre STF e TST, o que foi noticiado pelo jornalista William castanho em sua matéria publicada dia 13 de agosto de 2023 pelo jornal folha de São Paulo, intitulada; “A justiça do trabalho ignora o STF, e ministros veem afronta à corte, decisões driblam a jurisprudência, defendem a carteira assinada e negam desrespeito; ministros reagem”, o texto fala sobre a resistência da justiça do trabalho em aplicar os precedentes de cumprimento obrigatório do STF nos casos de pejetização, afirma ainda que a justiça do trabalho defende a carteira assinada enquanto o STF derruba decisões da justiça trabalhista sobre o tema pejetização, evidentemente, aquelas nas quais a justiça trabalhista reconhece o vínculo de emprego de trabalhadores pejetizados. A matéria aponta ainda que as sentenças de juízes, desembargadores e integrantes do TST têm sido consideradas ultrapassadas e afrontosas frente a evidente posição da suprema corte em permitir formas alternativas de emprego.(Castanho, Folha de São Paulo, 2023)

Ainda sobre o atrito entre os tribunais, a matéria traz uma fala do ministro Gilmar Mendes em uma reclamação ocorrida contra o TRT da 3ª Região, onde o ministro cassou o vínculo de emprego entre uma advogada associada e um escritório de advocacia, mais uma vez demonstrando a política judiciária econômica defendida pelo STF, como apontado no tópico 3.4.1 desta pesquisa, vejamos o trecho:

Ao fim e ao cabo, a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção.(Gilmar mendes, STF, 2023)(Castanho, Folha de São Paulo, 2023)

Conforme apontamento da ANAMATRA através da nota técnica nº3/2023 publicada em 25/09/2023, o afastamento da jurisdição trabalhista do julgamento das causas de pejetização e a autorização sem precedentes instauradas pelo STF tem acarretado graves violações aos direitos humanos e até um aumento nos casos de trabalho análogo a escravidão como os presenciados em vinícolas no sul do país, casos decorrentes de uma terceirização abusiva dos trabalhadores.(USP e ANAMATRA, 2023, p. 110)

Já no artigo intitulado “a justiça do trabalho ignora o STF ou o STF ignora a justiça do trabalho?” publicado pelo doutrinador Alexandre Herculano Verçosa em 24 de agosto de 2023 portal jurídico Conjur, em forma de resposta a matéria publicada pela folha de São Paulo, em defesa da justiça do trabalho o escritor sustenta não haver que se falar em descumprimento de precedentes, por caber a justiça do trabalho analisar o caso concreto e com base nas provas entender se o caso amolda aos precedentes estabelecidos pelo STF(aderência estrita) ou não, vejamos;

Mesmo que a matéria fosse abstrata, e não probatória, o precedente só se aplicaria se houvesse identidade jurídica, pois, não o havendo, é obrigatório que se faça a distinção. Isto é, mais uma vez, básico. É a aplicação da teoria, pura e simples. Se a Justiça do Trabalho julgar casos concretos que não se amoldam à tese que serve de precedente, igualmente estaria incorrendo em *error in judicando*...(…) “Dessa forma, não há que se falar em aplicar” precedente” como reação em cadeia (precedente que serve para este caso, que serve para este, que serve para este). O quanto decidido na ADPF 324 (licitude da terceirização em atividade finalística) não se presta a concluir que teria sido fixada pelo Supremo uma tese genérica no direito brasileiro no sentido de que outras formas de trabalho que não a de emprego são permitidas no país e que, por isso, qualquer decisão que não aceite a autonomia daquele trabalho contraria jurisprudência vinculante. Ora, precedente, ou se aplica ao caso, ou não é precedente. (Verçosa, revista consultor jurídico(CONJUR), 2023)

Em corroboração a posição defendida por Verçosa, temos a fala de Luciana Conforti (juíza do trabalho da 6ª Região e presidente da ANAMATRA em entrevista a revista consultor jurídico no momento da apresentação da nota técnica n.º 3/2023 da ANAMATRA, onde ressalta que não há um descumprimento de precedentes do STF, pois a partir de uma análise técnica, entende não haver violação por se tratarem de casos distintos dos previstos na ADPF 324 e RE 958.252, vejamos o trecho;

A partir dos estudos, verificou-se que o instituto vem sendo admitido em casos que, tecnicamente, não caberia isso. Vimos também a alegação de que precedentes vinculantes estão sendo violados por decisões da Justiça do Trabalho. Nós entendemos que não houve violação porque são casos diferentes. (Confronti em entrevista ao Conjur, Matéria de Renan Xavier, revista consultor jurídico(CONJUR), 2023)

Portanto, com base nos elementos apontados, não há violação aos precedentes apontados pelo STF, principalmente por ausência de aderência estrita entre os casos de pejetização e o conteúdo dos precedentes decorrentes do tema 725 de repercussão geral do STF, RE 958.252 e ADPF 324, tendo em vista tratarem especificamente apenas da diferenciação das atividades finalísticas empresariais, o que não tem o condão de afastar a previsão do art. 9º da CLT e a competência da análise probatória do juízo trabalhista.

4.3 AS POSSÍVEIS PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Como proposta de intervenção em contraposição a enorme confusão causada pela errônea aplicação analógica dos precedentes fixados pelo STF no Tema 725 de repercussão geral (ADPF 324 e RE 958.252), enxergo o afastamento da aplicação da repercussão geral pelos juízes do trabalho como a solução mais simples, tendo em vista que a legislação é clara ao permitir a repercussão geral apenas em casos que se adequem ao paradigma de repercussão, sendo assim, o juízo trabalhista possui argumentos para que na análise de um caso de pejetização, afaste a aplicação dos precedentes, afinal tais precedentes tratam sobre a diferenciação entre terceirização de atividade-meio e atividade-fim realizada pela justiça trabalhista no âmbito da terceirização, o que de nenhuma maneira alcança a pejetização, afinal, como amplamente demonstrado pelas pesquisas realizadas neste trabalho, se tratam de modalidades de contratação e institutos jurídicos totalmente diversos.

Outra solução é o acionamento da via legislativa, com a criação de uma legislação específica pelo congresso nacional, regendo, regulamentando e estabelecendo parâmetros mínimos de direitos a serem resguardados na contratação de pessoas jurídicas constituídas por um único trabalhador, para assim garantir o mínimo existencial, coibir a difusão da escravidão contemporânea através da pejetização e garantir principalmente o direito a um regime de previdência que garanta uma assistência social ao trabalhador PJ quando incapacitado para o trabalho, possibilitando que a nova modalidade de contratação e o alcance da finalidade social do trabalho e garanta a dignidade humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada possui relevância jurídica e social, visto que o fenômeno da pejetização reflete diretamente nos deveres e direitos decorrentes da necessidade humana de se trabalhar, seja pelo sustento, seja pelo status social da profissão, o trabalho acaba por ser a atividade a qual o ser humano dedica a maior parte de sua vida, devendo ser tutelada e protegida pelo estado a fim de proporcionar segurança e estabilidade ao trabalhador.

O objetivo geral desta pesquisa foi atingido, de modo que compreendemos o fenômeno jurídico denominado pejetização, que nada mais é do que a contratação de um empregado como pessoa jurídica visando simular uma relação empresarial onde, na verdade, há uma relação de emprego, isso com o objetivo de reduzir custos de contratação, o que consequentemente gera a perda de direitos aos trabalhadores, fraudando as leis trabalhistas, o que é expressamente vedado pelo art. 9º da CLT.

De forma mais detalhada, o objetivo específico desta pesquisa foi alcançado, pois de maneira objetiva distinguimos os fenômenos jurídicos da pejetização e terceirização. Pelo fato de que na terceirização há uma empresa intermediária que realiza as contratações e gere os funcionários para a empresa tomadora de serviço, o que apesar de gerar uma redução salarial, ainda garante os direitos trabalhistas do empregado terceirizado(férias, FGTS, INSS, etc.), enquanto na pejetização o empregado se torna uma empresa, não possuindo nenhum destes direitos, prática que, embora vedada pela CLT é permitida e chancelada pelos precedentes vinculantes do supremo tribunal federal brasileiro, que ao julgarem o tema 725 de repercussão geral, composto pela ADPF 324 e pelo RE 958.252, fixaram a tese de que é lícita a contratação pela pejetização, muito embora tanto a ADPF quanto o RE tratem somente do fenômeno jurídico terceirização, estendendo o precedente à pejetização, sendo assim, buscando quais os efeitos decorrentes de sua utilização, quais os prejuízos e benefícios trazidos pelo fenômeno pejetização para compreender os desdobramentos da aplicação dos precedentes do STF à pejetização na realidade do trabalhador médio, passemos a resposta das perguntas do problema de pesquisa.

Quais os reflexos trabalhistas do posicionamento do STF frente a pejetização?

Através da pesquisa realizada conclui-se que a intervenção pretendida pelo STF frente ao assunto pejetização na competência do juízo trabalhista traz diversos reflexos ao trabalhador, que num contexto geral são prejudiciais a este, embora exista a justificativa de preservação da geração de emprego e do desenvolvimento econômico do país e da livre iniciativa particular nos precedentes da corte, os reflexos práticos evidenciados pela nota

técnica n.º 3/2023 publicada pela ANAMATRA demonstram que a permissão irrestrita da contratação pela pejetização afeta aspectos de garantias mínimas do trabalhador, como direito a férias, salário-mínimo, horas extras, previdência social(auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou por tempo de serviço) corroborando para o denominado trabalho análogo a escravidão ou escravidão contemporânea, e que no caso das mulheres se torna ainda pior, ao permitir a desigualdade salarial e retirar destas os direitos como a licença maternidade, estabilidade na gestação e entre outros direitos garantidos frente a clara desigualdade de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, o que ao fim e ao cabo não gera liberdade econômica de contratação entre empregador e empregados, mas sim uma hegemonia patronal que por conter o poder da oferta demandará cada vez mais por trabalhadores que aceitem laborar por menos direitos remetendo a condições de trabalho retrógradas vivenciadas a época da revolução industrial.

Os precedentes do STF devem ser aplicados a pejetização?

Outra consideração importante alcançada sobre a pesquisa é a inexistência de precedente quanto a pejetização, tendo em vista que tanto a ADPF 324 e o RE 958.252, pertencentes ao tema 725 de repercussão geral do STF e aplicados a pejetização não adentram a matéria da pejetização, tratando pura e exclusivamente sobre a diferenciação realizada pela justiça do trabalho entre a atividade finalista empresarial e a atividade-meio empresarial no âmbito da contratação terceirizada, tornando a aplicação destes precedentes a pejetização uma verdadeira aberração jurídica, pois como apontado pela ANAMATRA a aplicação de precedentes deve necessariamente guardar aderência estrita entre o caso concreto e o paradigma/precedente existente, tornando inviável, a aplicação destes precedentes a pejetização, afinal, trata-se de instituto jurídico totalmente distinto, sendo uma verdadeira confusão da suprema corte brasileira cobrar a vinculação da justiça trabalhista na análise dos casos de pejetização, o que ao acontecer ocasiona a inversão do in dubio pro operário, o cerceamento da competência trabalhista para a análise de provas e fatos, a impossibilidade da busca pela realidade vivenciada pelo trabalhador e a suplantação dos direitos trabalhistas por uma política econômica judicial que inverte os princípios resguardados pelo direito do trabalho.

A aplicação destes precedentes beneficia o trabalhador?

Através do conteúdo analisado infere-se que a aplicação dos precedentes constantes do tema 725 de repercussão geral por terem um pretexto de liberdade econômica e proteção da livre iniciativa, confirma a hipótese levantada na pesquisa, desconsideram direitos trabalhistas conquistados com décadas de luta, colocando o trabalhador em uma situação ficta

de hipossuficiência, o iludindo com a ideia de empreendedorismo individual e o prejudicando com a retirada de garantias básicas, o que para os trabalhadores comuns acaba favorecendo o avanço da precarização das relações de trabalho e o aumento das situações de trabalho análogo a escravidão.

Por fim, denota-se da pesquisa que a pejotização precariza as relações de trabalho e os precedentes do STF são de alguma forma uma investida legislativa da suprema corte brasileira, tendo em vista não haver relação entre o precedente criado no tema 725 de repercussão geral e o instituto jurídico da pejotização.

Para alcançarmos estes resultados, utilizamos o método de pesquisa qualitativa quanto a abordagem, na qual utilizamos livros, artigos, matérias, pesquisas e jurisprudências mais ricas no conteúdo de direito do trabalho e pejotização, analisando os diversos desdobramentos trazidos pelos autores, bem como as principais discordâncias entre a jurisprudência vigente através do tema 725 de repercussão geral do STF (ADPF 324 e RE 958.252) em contraposição a nota técnica nº 3/ 2023 emitida pela ANAMATRA, tratando-se de uma pesquisa aplicada quanto a natureza, com intuito e afimco na área jurídica do direito do trabalho, tendo como foco as relações de trabalho e emprego, sendo descritiva quanto aos objetivos, pois através dela analisou-se o fenômeno da pejotização e os desdobramentos da aplicação dos precedentes do STF sobre o assunto na esfera trabalhista e bibliográfica quanto ao procedimento pois utilizamos como base, livros doutrinários de direito do trabalho, jurisprudência do supremo tribunal federal e tribunal superior do trabalho, bem como, artigos científicos recentes relacionados a área de direito trabalhista e a pejotização e matérias publicadas em sites jurídicos sobre o assunto pejotização e o embate entre tribunais.

Quanto as principais limitações presenciadas nesta pesquisa, destaco o fato de não haver consenso entre os doutrinadores e pesquisadores, pois o assunto ainda está sendo debatido, não há um vasto acervo de pesquisas disponíveis. Além disso, há uma falta de decisões consistentes nos tribunais, visto que se trata de um tema recente, com a nota técnica nº 3/2023 tendo sido publicada apenas no final do ano de 2023. Espera-se que, no futuro, essa lacuna possa ser superada por meio de uma discussão mais abrangente sobre o tema e da disponibilização de uma gama mais diversificada de materiais, possibilitando alcançar conclusões mais abrangentes ou novas.

Como propostas de intervenção aos resultados alcançados, proponho o afastamento da aplicação da repercussão geral pelos juízes do trabalho como a solução mais simples, tendo em vista que a legislação é clara ao permitir a repercussão geral apenas em casos que se adequem ao paradigma de repercussão ou o acionamento da via legislativa, com a criação de

uma legislação específica pelo congresso nacional, regendo, regulamentando e estabelecendo parâmetros mínimos de direitos a serem resguardados na contratação de pessoas jurídicas constituídas por um único trabalhador.

Como possibilidade de complementar e melhorar esta pesquisa, ou até mesmo para a realização de uma nova pesquisa, sugiro a coleta de dados através de uma pesquisa de campo com entrevista a funcionários pejotizados, o que possibilitaria a confirmação ou não das consequências de uma liberação irrestrita da pejotização, como a defendida pelos precedentes do STF. Este complemento traria uma riqueza de dados e aprofundamento para se analisar nos casos concretos a evidenciação ou não dos prejuízos previstos através da nota técnica nº 3/2023 da ANAMATRA.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#>>. Acesso em: 07 de set. 2023.
- AZEVEDO, Francisco. O uso da pejetização como camuflagem do vínculo empregatício. 2023. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/34885>. Acesso em: 13 de ago. 2023.
- CONJUR. Afastar competência da Justiça do Trabalho aumenta precarização, diz estudo. 5 out. 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-out-05/afastar-competencia-jt-aumenta-precarizacao-estudo>> . Acesso em: 18 maio 2024.
- DAMASCENO, Marina Teixeira; GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Breves Considerações sobre a Pejetização e a Reforma Trabalhista. In: Anais do Congresso de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social. 2020. p. 55-61. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/acppds/article/view/209>. Acesso em: 05 de jul. 2023.
- DETREZ, P. M. C. ; COELHO, L. A. . A PEJOTIZAÇÃO NA ÁREA MÉDICA: ANÁLISE, IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 2418–2431, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5685. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5685> . Acesso em: 4 set. 2023.
- G1. Justiça condena Uber a pagar R\$ 1 bilhão e assinar carteira de trabalho de todos os motoristas; 'valor irrisório', diz juiz. 15 set. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/09/15/justica-condena-uber-a-pagar-r-1-bilhao-e-assinar-carteira-de-trabalho-de-todos-os-motoristas-valor-irrisorio-diz-juiz.ghtml> . Acesso em: 20 out. 2023.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desemprego. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> . Acesso em: 23 maio 2024.
- LEITE, CARLOS HENRIQUE BEZERRA. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 15ª EDIÇÃO. SÃO PAULO SARAIVA JUR. 2023. acesso em: 10 de jul. 2023.
- MACIEL, José Alberto Couto. Justiça do Trabalho ignora o STF. Migalhas, 18 ago. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/391854/justica-do-trabalho-ignora-o-stf>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- MATTANA, Raphaela Balles. A (i) legalidade da pejetização nas relações de trabalho. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/27900>. Acesso em: 12 de ago. 2023.
- NO BRASIL, Justiça do Trabalho. NOTA TÉCNICA N. ° 3/2023. Pesquisa Anamatra-USP sobre competências da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/pe/pesquisa-anamatra-usp-competencias.pdf>> . Acesso em: 15 de abr. 2024.

STF. Pleno - Iniciando julgamento sobre terceirização da atividade fim 1/2. 1 vídeo (132 min. e 45 seg.). Disponível em: https://youtu.be/mAu9RL42_0M?si=WhSvhPP5UZW1ifFG. Acesso em: 18 de abr. 2024.

STF. Pleno - Retomando julgamento sobre terceirização 2/2. 1 vídeo (71 min e 55 seg.). Disponível em: https://youtu.be/vP__iTpKp1A?si=P0348l0w4p9FzNAF. Acesso em: 18 de abr. 2024.

SOUZA, Lucas. Os contornos da pejotização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho. *Manduarisawa*, v. 5, n. 1, p. 105-122, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/manduarisawa/issue/view/464>. Acesso em: 08 de ago. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADPF 324. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584> . Acesso em: 28 maio 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 958252. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 28 maio 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 725-repercussão geral. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725> . Acesso em: 25 maio 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Escola Judicial do TRT4. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>> . Acesso em: 10 set. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. 53% dos MEIs atuam como trabalhadores no país, diz estudo. Disponível em: <https://www.fea.usp.br/fea/noticias/53-dos-meis-atuam-como-trabalhadores-no-pais-diz-estudo>. Acesso em: 20 jun. 2024.