

A pejetização nas relações de trabalho: flexibilidade, autonomia e novos modelos de contratação

Pejotization in labor relations: flexibility, autonomy, and new contracting models

Valéria Souza Januário¹
Rosana Reis de Melo Silva²

RESUMO

Tomando como ponto de partida o fato de que a pejetização é um fenômeno sob várias transformações estruturais no mercado de trabalho brasileiro, este artigo a conceitua como um resultado histórico da reformulação do padrão de emprego, uma exacerbação do impacto da globalização econômica, do desenvolvimento da tecnologia e da reorganização das formas de produção. O estudo investigará até que ponto a "pejetização" pode ser posicionada como uma alternativa à relação de emprego tradicional e, apesar disso, sem negar a proteção legal do trabalhador. A abordagem teórica toma a forma de uma análise da relação de trabalho, do trabalho autônomo e da flexibilização das relações de trabalho, referindo-se aos princípios estruturantes do Direito do Trabalho. O método qualitativo é bibliográfico e foi combinado com uma análise jurídico-interpretativa para a avaliação crítica do instituto. As conclusões demonstram que a "pejetização" é ambivalente por natureza, pois pode constituir um tipo legítimo (funcionalmente) de trabalho organizacional, desde que sua formação possa depender (efetivamente) da autonomia do prestador de serviço, mas também abre a possibilidade de precarização, quando em sua implementação encobriria relações de trabalho. Sugere-se, assim, que a avaliação apropriada da "pejetização" envolve o reconhecimento da realidade da prestação de trabalho, de modo a garantir um equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção dos direitos básicos dos trabalhadores, na situação moderna.

Palavras-chave: Pejotização. Relações de Trabalho. Flexibilização Contratual. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Starting from the fact that "pejotização" (the practice of forcing employees to become independent contractors) is a phenomenon undergoing various structural transformations in the Brazilian labor market, this article conceptualizes it as a historical result of the reformulation of employment patterns, an exacerbation of the impact of economic globalization, technological development, and the reorganization of production methods. The study will investigate to what extent "pejotização" can be positioned as an alternative to the traditional employment relationship, without denying the legal protection of the worker. The theoretical approach takes

¹ Graduando(a) do curso de Bacharelado em Direito no Centro Universitário FAMETRO. Manaus, Amazonas, Brasil. ORCID: 0009-0009-9698-0202

² Prof.^a Orientadora e Coordenadora do TCC II, no Centro Universitário FAMETRO: Prof.^a Esp. Rosana Reis de Melo Silva. Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: rosanareismello@gmail.com

the form of an analysis of the employment relationship, self-employment, and the flexibilization of labor relations, referring to the structuring principles of Labor Law. The qualitative method is bibliographic and was combined with a legal-interpretative analysis for the critical evaluation of the institute. The conclusions demonstrate that "pejotização" (the practice of forcing employees to become independent contractors) is ambivalent in nature, as it can constitute a legitimate (functionally) type of organizational work, provided that its formation can (effectively) depend on the autonomy of the service provider, but it also opens the possibility of precarious employment when its implementation conceals labor relations. It is therefore suggested that the appropriate evaluation of "pejotização" involves recognizing the reality of work provision, in order to guarantee a balance between contractual freedom and the protection of basic workers' rights in the modern context.

Keywords: Pejotização. Labor Relations. Contractual Flexibility. Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

As transformações na economia, sociedade e tecnologia nas últimas décadas afetam drasticamente as relações de trabalho atuais. O processo de globalização, juntamente com o surgimento das tecnologias digitais e mudanças nos modelos de produção, criou novas características organizacionais para a organização do mercado de trabalho, caracterizadas por uma crescente flexibilidade no recrutamento e na prestação de serviços. Nesse sentido, as instituições tradicionais precisam ser reconsideradas para atender às realidades trabalhistas complicadas, complexas e heterogêneas que o campo do Direito do Trabalho envolve. À luz desse novo tipo de organização do trabalho, destaca-se a chamada "pejotização", caracterizada pela contratação de trabalhadores por meio de uma pessoa jurídica, substituindo as relações formais de emprego. Em particular, tornou-se um método amplamente popular de organização em indústrias com alta especialização técnica, um alto grau de atividade autônoma e prestação de serviços baseada em projetos, muitas vezes comercializada como um substituto para promover mais autonomia contratual e eficiência econômica.

A pejotização é um dos fatores que pertence a um ambiente de flexibilização das relações trabalhistas, com os debates relevantes recaindo sobre a contradição entre liberdade econômica e a segurança da sociedade. A contratação por meio de um veículo jurídico pode ser considerada um modelo funcional (legítimo), desde que opere no princípio da autonomia efetiva do prestador de serviços e não empregue as características clássicas da relação de emprego, incluindo natureza pessoal, regularidade, remuneração ou subordinação jurídica. O lado negativo de usar esse modelo para cobrir tais relações de emprego é o potencial de repressão dos direitos trabalhistas, conforme garantido pela lei. Ou seja, a pejotização como ideia significa manter em vista a necessidade de proteger o trabalhador, e o fato de que a força de trabalho tem sido o local

em uma escada econômica, devido a algum tipo de desigualdade sistêmica entre o trabalhador e o serviço oferecido pelo empregador.

Portanto, distinguir a contratação legal da prática fraudulenta não é uma questão de mera formalidade, mas precisará levar em conta os fatos da questão em questão e a base substantiva para a regulamentação do direito de contratar termos de prestação de trabalho e a autonomia exercida pelo empregado no final. Diante desse quadro, o problema subsequente de estudo é enquadrado da seguinte forma: até que ponto é possível considerar a pejetização como um substituto válido para as relações formais de emprego, quando a pejetização pode proporcionar um grau de flexibilidade e autonomia profissional sem comprometer a proteção legal do trabalhador? Para examinar essa questão, deve-se primeiro olhar para as dimensões legais, econômicas e sociais relevantes para a instituição e a restrição de critérios relevantes para os critérios de distinção entre contratação regular e aquela que constitui fraude trabalhista. Isso é apoiado pela hipótese de que a pejetização, estruturada regularmente e baseada nas características do trabalho autônomo como modelo, pode moldar a organização do trabalho moderno, particularmente em tarefas que exigem especialização nos aspectos técnicos do trabalho e uma autonomia funcional. Sua aplicação insatisfatória (ou simulada) na verdade apoia a precarização das relações trabalhistas e a diminuição da segurança tradicional dos trabalhadores em termos de proteção social. O objetivo geral deste artigo é considerar o fenômeno da pejetização nas relações trabalhistas contemporâneas e os fundamentos dele e as consequências legais associadas.

Como objetivos específicos, visa definir os requisitos que definem a relação de emprego, detalhar os prós e contras da contratação por meio de uma pessoa jurídica e explorar os limites entre autonomia profissional e subordinação jurídica. O tema é preocupante, dada a expansão dramática da pejetização no mercado de trabalho brasileiro, bem como a necessidade de aprofundar a discussão acadêmica em torno dos aspectos jurídico-sociais do fenômeno. Ao fazer isso de forma crítica e com base no fundamento, este estudo tenta enriquecer a literatura existente discutindo o modelo de uma forma que não prevê conclusões, resultados ou desfechos, apenas os achados gerais que caracterizam a introdução acadêmica.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E ORIGEM DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

2.1 Reestruturação Produtiva, Globalização e Reorganização do Trabalho

A origem da "pejotização" no Brasil só pode ser compreendida analisando as transformações que ocorreram no mundo do trabalho desde as últimas décadas do século XX. Foi nesses contextos que a reestruturação produtiva e a expansão gradual da globalização econômica foram fundamentais para a reconfiguração das relações de trabalho e novas configurações para a organização da produção e prestação de serviços. Na década de 1970, devido à padronização/estabilização das tarefas, ao processo de vinculação ao emprego, ao fato de os empregados estarem concentrados em unidades de produção maiores, e ao modelo de produção fordista que começou a se desintegrar e se esgotar.

De acordo com Nascimento (2012):

O direito do trabalho não se ocupa de todas as formas de trabalho, mas apenas daquela que apresenta especificidades e das relações coletivas que nele se instauram, como a subordinação jurídica, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade, características que configuram o vínculo empregatício e justificam a proteção normativa especial (Nascimento, 2012, p. 136).

A pejotização, portanto, não se aplica à regulação legítima de prestação de serviços autônomos, mas sim àquelas situações em que há fraude contratual para mascarar relações de emprego sob a roupagem de prestação empresarial de serviços.

Diante das crises econômicas e da concorrência no mercado global, as organizações buscaram estratégias de flexibilidade produtiva, com ênfase na otimização dos processos empresariais, racionalização dentro do seu leque de negócios e uma estratégia de melhoria e eficiência, estratégia de corte de custos para lidar com as oscilações contínuas das flutuações do mercado que surgiram durante as crises. Foi durante esse processo que surgiram modelos de negócios mais dinâmicos: as organizações puderam adotar modelos de gestão mais fluidos nos quais poderiam descentralizar atividades, terceirizar e contratar trabalhadores sob demanda. Ao mesmo tempo, a globalização também fortaleceu a integração de mercados e aumentou a concorrência entre empresas em escala global, tornando os negócios mais competitivos, com mais integração de mercado e concorrência internacional. É nesse ambiente que vemos a adoção generalizada de uma gestão que visa otimizar a produção e minimizar os custos trabalhistas.

Assim, em uma tendência, o emprego tradicional foi substituído cada vez mais pela forma alternativa de contratação por meio de contratos civis, empresariais ou de serviço. Dessa forma, um aspecto das reorganizações do trabalho foi o desenvolvimento de relações trabalhistas mais flexíveis: uma parte dos riscos econômicos envolvidos na atividade foi transferida para o trabalhador. Muitas vezes, um profissional começou a funcionar formalmente como pessoa jurídica, assumindo tarefas fiscais, previdenciárias e administrativas anteriormente transferidas

de volta para o empregador. Krein (2020) reforça essa distinção ao afirmar que:

A pejotização não cria uma relação genuinamente autônoma, mas sim um mecanismo que precariza o trabalho ao transferir os riscos econômicos para o trabalhador”. Em outras palavras, o prestador de serviços é juridicamente tratado como empresário, mas na prática atua como empregado sem os direitos garantidos a essa categoria (Krein, 2020, p. 21).

Esses modelos podem servir como ferramentas úteis de autonomia, sob certas condições; eles também permitem empregar, em certas instâncias, mecanismos que têm o potencial de reduzir os custos trabalhistas, em particular na presença de continuidades de certos elementos que caracterizam a relação de emprego, incluindo subordinação, natureza pessoal, regularidade e onerosidade. Especialmente no Brasil, com a década de 1990, uma época de liberalização econômica e liberalização juntamente com a implementação de políticas neoliberais e um aumento nas reformas da flexibilidade das relações trabalhistas, isso se tornou muito real. A "pejotização" entrou no mercado de trabalho em todos os campos econômicos durante esse período e se tornou uma característica controversa das discussões sobre o alcance do contrato e até que ponto ele poderia ser mantido. Assim, a "pejotização" é um fenômeno que pode ser estreitamente associado às mudanças estruturais do capitalismo moderno, como aquelas introduzidas por meio da reestruturação produtiva e da globalização, que influenciaram profundamente a forma como o trabalho é organizado e como o recrutamento da força de trabalho é organizado no Brasil.

2.2 Flexibilização Normativa e Pluralização das Formas de Contratação

A flexibilização normativa das relações de trabalho é um dos fatores significativos das transições econômicas e produtivas detectadas nas últimas décadas. No caso do Brasil, essa tendência é concebida como a expansão/diversificação das formas (contratação) das relações de trabalho, tomando a relação tradicional sob o controle da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e criando novas modalidades contratuais (civis, empresariais e comerciais). Essas modalidades incluem, mas não se limitam a contratos de prestação de serviços, relações entre pessoas jurídicas, contratos de parceria, representação comercial, franquias e outras formas de organização do trabalho que podem ser consideradas à parte do modelo clássico de emprego. Nas palavras de Delgado (2020), “o contrato intermitente rompe com o princípio da continuidade da relação empregatícia, fomentando uma lógica de oferta e demanda que

aproxima o trabalhador do regime de ‘bico legalizado’, sem garantias reais de subsistência.” Outras alterações significativas incluíram:

- A possibilidade de parcelamento das férias em até três períodos (art. 134, §1º);
- A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, tornando-a facultativa (art. 582 da CLT);
- A instituição do acordo extrajudicial homologado diretamente em juízo (arts. 855-B a 855-E);
- A regulamentação da rescisão contratual por acordo entre as partes (art. 484-A), com pagamento parcial das verbas rescisórias;
- A restrição ao acesso gratuito à Justiça do Trabalho, impondo pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, mesmo ao beneficiário da justiça gratuita (art. 791-A).

A pluralização das formas de contrato não é, em si, incompatível com o estado de direito. Em certa medida, é uma resposta às exigências do mercado emergente, à mudança tecnológica e à necessidade de localizar atividades econômicas através de diferentes graus de especialização e independência profissional.

Dessa forma, alguns tipos de trabalhadores profissionais podem ter mais flexibilidade em termos de padrões contratuais e, portanto, mais autonomia para organizar suas atividades e prestação de serviços. Embora em crescimento, todas essas novas modalidades de contratação colocam desafios ao Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à preservação do papel protetor do direito trabalhista. E assim, mesmo que o caráter legal do acordo possa apresentar uma relação como autônoma ou comercial, de fato, frequentemente há características de uma relação de emprego, como subordinação, natureza pessoal, regularidade e pagamento. Essas instâncias requerem a análise não apenas do contrato negociado, mas das condições em que o trabalho é realizado na prática.

Análise crítica: A flexibilização normativa pode ser percebida em duas direções dominantes. A primeira, que representa a flexibilização legítima, é característica de atividades onde os prestadores de serviços têm a possibilidade de serem eficazes em termos de custo, obtendo a liberdade de operar técnica e organizacionalmente de forma independente dos seus prestadores de serviços, sendo-lhes solicitado que utilizem uma abordagem mais autodefinida para as práticas de trabalho e para estruturar seus horários e planos, sendo recompensados pelo desempenho alcançado. Segundo Bruno Bianco Leal, ex-secretário especial da Previdência e Trabalho, “a reforma teve como premissa garantir segurança jurídica às relações de trabalho e criar um ambiente favorável à geração de empregos formais e à redução da litigiosidade.” (LEAL, 2017). A segunda, por sua vez, é a chamada flexibilização assimétrica, que atribui ao trabalhador o papel de executar sem a devida flexibilidade em como/de que

maneiras ele atuará. Nesse caso, a empresa tem controle econômico e organizacional sobre a atividade, preservando os sistemas de comando e controle típicos da relação de emprego. E é precisamente nesse tipo assimétrico de flexibilização que somos agora introduzidos ao fenômeno da desonesta "pejotização" (transformação de empregados em pessoas jurídicas).

Embora o trabalhador seja formalmente uma pessoa jurídica, seu desempenho ainda está vinculado à organização empresarial da empresa contratante, replicando características associadas às relações de emprego. Portanto, a constituição de uma pessoa jurídica é um veículo de descaracterização formal da relação de trabalho, mas a natureza da prestação de serviços não muda substancialmente. Nessas condições, a pluralização contratual necessita de mecanismos legais de controle que possam distinguir a verdadeira autonomia profissional das partes de meras simulações contratuais. Se assim for, torna-se necessário trabalhar com o princípio da primazia da realidade — de que os fatos concretos prevalecem sobre a forma adotada pelas partes no contrato. Essa análise da realidade fática forma a base teórica e legal central para o reconhecimento da "pejotização" ilícita e é indicativa de por que seu tema tem sido objeto dos debates mais acalorados na Justiça do Trabalho e, mais recentemente, no espaço constitucional brasileiro.

2.3 A Pejotização como Expressão Histórica da Tensão “Inovação x Proteção”

A "pejotização" é talvez o aspecto mais importante dessas mudanças, pois as relações de trabalho contemporâneas nos confrontam com a questão da tensão entre o chamado para promover a inovação e a preservação da proteção social dos trabalhadores. Isso ocorre em uma tendência de eficiência cada vez maior da produção, redução dos custos operacionais e organização flexível das atividades empresariais, tudo isso exacerbado pela globalização e pelo progresso tecnológico nas últimas décadas. A flexibilização contratual, portanto, impõe a necessidade de buscar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a indispensável proteção dos direitos trabalhistas, demandando regulamentações que reconheçam a natureza efetiva das relações de trabalho estabelecidas nas plataformas digitais (Machado; Pilan Zanoni, 2022). Além dos efeitos jurídicos diretos, a flexibilização indiscriminada produziu impactos sociais, como:

Aumento da insegurança econômica e da renda variável;
Diminuição do número de acordos coletivos celebrados;
Maior incidência de transtornos mentais ligados à incerteza contratual,
conforme relatado em estudos do Observatório da Precarização da UFMG (2021)

O direito do trabalho foi originalmente uma tentativa de proteger a parte mais fraca na relação de trabalho, tentando superar o desequilíbrio atual entre empregadores e empregados.

O desenvolvimento de normas trabalhistas, direitos sociais e salvaguardas foi criado para garantir condições de trabalho dignas e controlar abusos que surgem do domínio econômico corporativo. Mas a transformação da estrutura produtiva e da forma de organização do trabalho começou a contestar essa forma tradicional de proteção e modificações normativas para novos tipos de realidade econômica devem ser feitas. Em outras palavras, nesse contexto, a "pejotização" tem sido frequentemente descrita como uma alternativa inovadora de contratação, ligando a "novidade" das relações de trabalho com a "nova importância" (como a expressão em inglês) da autonomia profissional. Os defensores desse modelo afirmam que a contratação como pessoa jurídica concede maior liberdade contratual, diminui a necessidade de controle burocrático e abre mais espaço para o empreendedorismo, permitindo que trabalhadores especializados gerenciem seus próprios negócios de forma mais independente.

Os críticos dessa abordagem adotaram a posição de que a "pejotização" tem o potencial de minar a proteção trabalhista, especialmente quando aplicada a trabalhadores cujas relações com os empregadores ainda exibem a mesma subordinação. A incorporação de uma entidade legal na prestação de serviços nesses casos não se destina a ser caracterizada como autonomia real, mas como uma mudança nominal diante da implementação das leis trabalhistas e dos direitos sociais protegidos pela Constituição Federal. Por essa razão, a "pejotização" é a tensão histórica entre inovação e proteção. Conforme pontua Antunes (2022), esse processo integra uma "nova morfologia do trabalho", na qual os algoritmos desempenham papel central na organização, controle e avaliação das atividades dos trabalhadores, estabelecendo formas de comando e supervisão que, embora não tradicionais, configuram subordinação estrutural e funcional.

De um lado estão os interesses econômicos que surgiram buscando flexibilizar suas relações de trabalho com a força de trabalho e também adaptar as empresas às demandas de um mercado cada vez mais competitivo. Ao mesmo tempo, os trabalhadores precisam ser protegidos contra processos transformadores que possam colocar em risco a dignidade humana dos trabalhadores e ameaçar o valor social do trabalho e também a proteção do direito de evitar formas precárias de contratação. Essa tensão é particularmente proeminente no Brasil, onde o marco legal para a regulação da liberdade contratual no local de trabalho e a capacidade de reconhecer relações de emprego têm sido o foco de debates judiciais e legislativos sobre a

"pejotização". O argumento, assim como as discussões políticas, não se limita à economia, cobrindo também o debate constitucional sobre a eficácia dos direitos sociais, bem como a regulação estatal das relações de trabalho. Assim, a "pejotização" representa um efeito dos desenvolvimentos estruturais do mercado de trabalho atual que incorporam essa tensão atual entre promover a inovação e a competitividade para criar condições de emprego eficientes que ainda sejam consistentes com garantias legais contra a exploração dos trabalhadores. Essa dualidade explica a relevância do assunto no mundo jurídico atual, mas também faz com que se queira pensar continuamente sobre os limites e as consequências das novas formas de contratação.

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO TRABALHO AUTÔNOMO E SUAS DIFERENÇAS EM RELAÇÃO AO VÍNCULO DE EMPREGO

3.1 Núcleo do Vínculo Empregatício e Centralidade da Subordinação

O contraste ao traçar a linha entre trabalho autônomo e relação de trabalho é um dos aspectos mais atraentes do Direito do Trabalho atual, e quanto mais diversificadas as estruturas de emprego que enfrenta e se estende. Embora ambos sejam modalidades de prestação de serviços, ambos manifestam bases legais únicas, de modo que a identificação deve ser precisa para determinar os direitos e obrigações das partes. A relação de trabalho no Brasil segue os artigos 2 e 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas eles se sobrepõem a certas condições legais: ser pessoal, ter um padrão regular de trabalho, ser remunerado e estar sujeito à subordinação. Na ausência de tais elementos, a relação empregador-empregado não pode ser reconhecida e, portanto, outras formas de prestação de emprego legal são examinadas. A subordinação é um desses requisitos e, conforme estabelecido em algumas doutrinas, leis e jurisprudências, é a essência da relação de emprego. Isso ocorre porque a natureza, o pagamento regular e o processo de trabalho podem existir em diferentes tipos de trabalho, como contratos civis e comerciais. Mas o caráter subordinado, no entanto, enfatiza o trabalhador sendo integrado à estrutura institucional do empregador sob o sistema de organização do empregador: sujeitando-o à regra, disciplina, supervisão e poder de supervisão do empregador. Sendo assim, é importante fazer a distinção entre o trabalho autônomo e subordinado. O trabalho autônomo é caracterizado pelo fato de o trabalhador ou o prestador de serviço ser o responsável por decidir a quantidade de tempo que trabalhará e o modo que irá executar o seu labor no âmbito daquilo que

foi contrato para realizar. De acordo com Martinez (2019):

De etimologia evidente (auto, do vocábulo grego autós, —por si próprio, —de si mesmo e nomia, do também grego nómos, —regra, —lei), a autonomia, nessa acepção, indica um estado segundo o qual o próprio trabalhador estabelece as regras para o oferecimento de seu serviço.

Por não haver o elemento da subordinação, o trabalho autônomo carece do principal requisito necessário para o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme o art. 442-B da CLT que diz: —a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta Consolidação (BRASIL, 1943). Historicamente, essa subordinação era entendida como uma condição de "dependência direta, à qual o mestre tinha pleno acesso, dependência direta do trabalhador, sendo uma de dependência direta, que era sentida como o controle direto imediato do trabalho, com o empregador controlando horários e direções e os processos, horários e metodologias usados para realizar o trabalho.

As mudanças econômicas e tecnológicas das últimas décadas, no entanto, geraram uma evolução dessa ideia, mas com a mudança da tecnologia e da economia veio uma evolução desse conceito. De fato, a doutrina hoje aceita tipos mais complexos de subordinação, como subordinação estrutural, objetiva e algorítmica, que também podem andar de mãos dadas com esse processo e existir independentemente de um comando explícito e imutável. A subordinação estrutural ocorre quando o trabalhador está inserido na dinâmica produtiva da empresa; eles realizam as tarefas básicas de trabalho que são essenciais para o negócio da organização (embora possuam algum grau de livre arbítrio operacional).

A subordinação objetiva é reconhecida ao conectar a atividade desenvolvida com os interesses comerciais do tomador de serviços. Mais recentemente, o desenvolvimento de plataformas digitais possibilitou o surgimento da chamada subordinação algorítmica, quando algoritmos automatizados, monitorando desempenho, produtividade, avaliações e alocação de responsabilidades controlam todo o fluxo de trabalho. O trabalho autônomo, por outro lado, é a ausência de subordinação legal. Profissionais autônomos fazem o que fazem por conta própria e assumem o peso econômico de seu trabalho e têm liberdade para estipular a forma, local, horário e método para realizar os serviços oferecidos. Dentro dessa modalidade não há interferência na entrega de contratos devido ao papel diretivo do contratante, uma vez que a autonomia técnica e organizacional do prestador de serviços deve ser respeitada.

A ênfase na subordinação é particularmente relevante no cenário da "pejotização", onde a prestação de serviços é formalizada por meio de uma pessoa jurídica. Para essas circunstâncias, a análise dos contratos deve envolver uma análise que não se restrinja à forma contratual que as partes adotaram, mas envolva a apreciação da realidade contratual da relação de trabalho. Se existirem elementos que indiquem controle, incorporação estrutural e dependência organizacional, a relação de emprego pode ser reconhecida, independentemente da existência de um contrato civil ou comercial. O fato de a subordinação ainda ser o critério distintivo chave do trabalho autônomo em relação à relação de emprego. A identificação desse aspecto preserva o papel protetor do Direito do Trabalho, onde de outra forma formas autônomas de contrato se tornam mais eficazes em proteger relações que reproduzem as características específicas da relação de emprego na prática.

3.2 Autonomia Real: Organização Própria, Riscos e Liberdade de Conformação do Trabalho

Compreender o trabalho autônomo envolve determinar quais elementos compõem a definição de legalidade da posição jurídica autônoma do prestador de serviços. Ao contrário das relações de trabalho, em contraste com uma relação de emprego subordinada à autoridade diretiva de um empregador, uma das formas de emprego, referida como trabalho autônomo, baseia-se na independência organizacional, econômica e técnica, onde o indivíduo atua de forma independente e assume a responsabilidade por gerir sua atividade profissional. A liberdade real não se limita à ausência de uma relação de emprego, mas implica o controle efetivo de sua própria atividade, sem qualquer restrição externa. Isso é, de fato, o que a doutrina enfatiza, pois o trabalhador autônomo é livre para construir o método de execução do serviço, organizar seus horários, determinar os clientes do serviço, decidir como gerenciar sua rotina produtiva, e assim por diante, desde que seu interesse e estratégia profissional estejam em harmonia com os do trabalhador autônomo.

Assim, é um ato de autodeterminação, onde o contratante não pode interferir na realização do trabalho. No cerne da autonomia está a organização independente da atividade econômica do trabalhador. O trabalhador autônomo organiza os recursos necessários para realizar um serviço, tem acesso a equipamentos pessoais, utiliza a ajuda de assistentes, pode completar programas de formação profissional e gerencia sua clientela de forma independente. Eles não entram em uma estrutura organizacional comum ao tomador de serviços individual, mas operam de acordo com padrões de gestão definidos por aqueles a quem servem. O trabalho

assalariado, mais que qualquer outro, possui um caráter de subordinação, e o trabalho só pode ser plenitude para os que podem organizar soberanamente o seu próprio trabalho.

A principal característica do trabalho assalariado, que o distingue radicalmente do trabalho independente, é o elo de subordinação existente entre o assalariado e seu empregador, este último deduzindo quase logicamente da natureza do contrato de trabalho. Dito diferentemente, a partir do momento em que se considera que o trabalho humano pode ser objeto de um negócio, esta compra tem como consequência a livre disposição daquilo que foi comprado, ou seja, sua direção, no duplo sentido de 'definir os objetivos' e de 'conduzir' (MEDA, 1995, p. 145).

Outro conceito básico é a assunção de risco relacionada à ação econômica. E enquanto em seu núcleo transfere ao empregador os riscos inerentes à empresa, como encontrado no Artigo 2 da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador autônomo arca pessoalmente com os bons e maus resultados em sua carreira. Isso significa que sua renda vem do ritmo do trabalho que realizam com os clientes, da qualidade de seus serviços e da forma como operam. Como resultado, eles também pagam custos operacionais, impostos, contribuem para a seguridade social e lidam com encargos adicionais pertinentes ao campo de atuação.

A autonomia também se reflete no poder do trabalho ser elaborado pelo trabalhador, ou seja, no próprio sistema de prestação de serviços: "a capacidade de um fornecedor conduzir o trabalho que ele mesmo considera adequado através de uma liberdade para organizar." A esse respeito, a força de trabalho autônoma está autorizada a determinar o tipo de serviço que pode ser prestado, a forma de se servir, como será priorizado ou acessado, sua carga de trabalho e gestão de tempo sem a necessidade de ordens, controle permanente ou interferência disciplinar do contratante. B. Perret (1988, p. 108) afirma que o trabalho confere uma legitimidade formal ao cidadão e contribui "à qualidade de sua participação efetiva na vida social." A importância desses fatores é ainda mais crítica no contexto de um crescente debate sobre "pejotização" (a prática de contratar trabalhadores como prestadores de serviços independentes em vez de empregados). Em vários casos, mesmo quando um contrato de serviço é aplicado ou a existência de uma entidade legal é estabelecida, na realidade, o trabalhador não possui um grau suficiente de autonomia. O estabelecimento de horários, metas, exclusividade, supervisão e incorporação dentro da estrutura da empresa pode refletir a subordinação legal, o que pode fazer com que a caracterização do verdadeiro trabalho autônomo se torne distante. Portanto, é bastante difícil diferenciar entre "autonomia autêntica" e não-autonomia, e isso necessariamente implicará uma determinação difícil e dolorosa da situação em que o trabalho é produzido.

Simplesmente confirmar a existência de um contrato civil ou empresarial é insuficiente; é

preciso analisar se o prestador está de fato exercendo sua atividade de forma autônoma, assumindo riscos empresariais e tendo autonomia para determinar a direção em que trabalha. Somente assim o trabalho autônomo terá a credibilidade necessária para separar um caso em que a autonomia existe apenas legalmente, como meio de disfarçar uma relação de emprego real. Portanto, a própria organização da atividade pelo trabalhador, a assunção de riscos econômicos e a liberdade para organizar o trabalho formam as bases fundamentais da teoria da autonomia jurídica. Esses fatores tornam possível e essencial separar o trabalho autônomo legítimo de atos de fraude trabalhista para garantir uma proteção efetiva da segurança jurídica e dos direitos assegurados pelo sistema jurídico brasileiro.

3.3 Primazia da Realidade, Ônus da Prova e Desenho Institucional do Conflito

A distinção legal entre trabalho autônomo legítimo e relações de emprego disfarçadas exige um conjunto de critérios que vai além de simplesmente analisar contratos elaborados por diferentes pessoas para si mesmas. Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade desempenha um papel fundamental no Direito do Trabalho, pois constitui uma das principais ferramentas para proteger contra fraudes e para definir direitos trabalhistas. No caso desse princípio, o que realmente acontece em uma relação de trabalho prevalece sobre a forma legal adotada por qualquer das partes. Assim, a mera existência de contratos civis, empresariais ou de prestação de serviços não significa que a legislação trabalhista deva ser anulada apenas porque os fatos da realidade mostram a existência dos requisitos dos artigos 2 e 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A razão do contrato social é, portanto, uma razão excludente, ou seja, o sujeito não pode deixar de concluir que o contrato é preferível a manter-se no estado da natureza, sob pena da guerra generalizada (ROUSSEAU, 1996).

Portanto, a análise legal deve se concentrar na execução do trabalho realizado, não nos papéis assinados pelas partes. A importância da supremacia da realidade é ainda mais pertinente no contexto do crescimento em termos de modalidades contratuais que, embora enquadradas como relações autônomas, muitas vezes ocultam verdadeiros termos de emprego. Por exemplo, em uma situação de pejetização, é mais comum que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para documentar a prestação de serviços. Mas há aspectos de subordinação e natureza pessoal, regularidade e remuneração, que o trabalhador ainda pode considerar a relação de emprego sob o acordo, independentemente da estrutura contratual adotada. É também aqui que a questão das provas entra em jogo. O reconhecimento da relação de emprego requer o estabelecimento de

algumas evidências das características da relação de emprego, suscitando o debate sobre o ônus da prova. Para ter certeza dessa forma, de acordo com os princípios processuais e sob o artigo 818 da CLT e o artigo 373 do Código de Processo Civil, a parte que alega um determinado fato deve provar sua existência. Por institucionalização MacCormick (2008) entende um sistema constituído por um conjunto de normas destinadas a guiar as instituições e as pessoas cujas vidas são afetadas por ela. Segundo ele, tal sistema:

[...] oferece uma moldura para entender a vida dentro de um Estado ou de uma dada coletividade como sendo algo organizado, ainda que imperfeitamente. A conduta dos indivíduos e dos grupos se conformam em alguma medida aos padrões estabelecidos naquilo que nós consideramos serem as normas do sistema, e as pessoas podem ser avaliadas com vistas àquilo que o sistema considera serem boas ou apropriadas para a ação: os membros de determinados grupos podem dirigir sua própria conduta com vistas (mas não de modo absoluto ou irrestrito) àquilo que eles compreendem ser as normas do sistema. Ao conceber expectativa acerca das condutas dos outros, eles podem, de um modo mais ou menos consciente, presumir que esses outros irão dirigir seus comportamentos de forma similar a partir daquilo que se entende serem as normas aplicáveis a esses comportamentos. Portanto, a compreensão da existência de um sistema normativo e a compreensão do fato de que os outros vêm esse sistema normativo de modo semelhante e dão a tal sistema semelhante consideração prática contribui para, ou mesmo constitui, um certo ordenamento na conduta. Os participantes ostentam entre si uma ordem comum ou compartilhada. (MACCORMICK, 2008, p. 8).

Assim, para obter o reconhecimento das relações de emprego, o trabalhador é obrigado a provar que os requisitos legais da relação de emprego estavam presentes. Mas a dinâmica das relações trabalhistas frequentemente expõe uma enorme assimetria informacional entre as partes. A empresa contratante detém muitos documentos, registros de tempo, sistemas de controle, comunicações internas e outros meios de prova. Como resultado desse desequilíbrio, a jurisprudência trabalhista reconhece, em algumas situações, que o ônus da prova é distribuído dinamicamente de forma que cada parte suporte o ônus em relação à produção do que foi apresentado, elementos probatórios que controlam ou têm melhores meios para fazê-lo. É além da dimensão probatória que o discurso sobre "pejotização" é uma questão institucionalizada com características estruturais intrincadas no conflito.

A disputa não é apenas sobre uma interpretação legal para contratos, mas sim uma questão sobre os limites da autonomia privada, a liberdade econômica e a proteção social garantida pelo Direito do Trabalho. Para esse fim, diferentes instituições são relevantes: a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Inspeção do Trabalho e, mais recentemente, o Supremo Tribunal Federal, cujo papel no campo dos novos tipos de contratação está se tornando mais proeminente. De acordo com as ações desses órgãos, a disputa sobre a "pejotização" vai

além dos interesses individuais e atinge a questão estrutural do modelo de proteção trabalhista estabelecido pelo Estado brasileiro. Por um lado, há argumentos para a extensão da liberdade contratual e para que as relações trabalhistas sejam flexibilizadas. Ao mesmo tempo, ainda é preocupante a manutenção dos direitos básicos dos trabalhadores, bem como a qualidade das garantias sociais estabelecidas na Constituição Federal. Como resultado, a primazia da realidade está ligada à lógica do direito em relação à distribuição do ônus da prova e ao papel das instituições responsáveis pelos conflitos trabalhistas e, assim, um importante mecanismo de controle para a operação das relações trabalhistas modernas. Esses instrumentos permitem a detecção de casos de autonomia contratual efetiva, bem como de casos em que meios legais lícitos operam para proteger relações de emprego, para alcançar a implementação dos princípios protetivos que formam a base do Direito do Trabalho.

4. A PESSOA JURÍDICA INDIVIDUAL COMO FORMA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: AUTONOMIA, VANTAGENS E LIMITES

4.1 A PJ Individual e o Empreendedorismo Contratual

A distinção legal entre trabalho autônomo legítimo e relações de emprego disfarçadas exige um conjunto de critérios que vai além de simplesmente analisar contratos elaborados por diferentes pessoas para si mesmas. Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade desempenha um papel fundamental no Direito do Trabalho, pois constitui uma das principais ferramentas para proteger contra fraudes e para definir direitos trabalhistas. No caso desse princípio, o que realmente acontece em uma relação de trabalho prevalece sobre a forma legal adotada por qualquer das partes. Assim, a mera existência de contratos civis, empresariais ou de prestação de serviços não significa que a legislação trabalhista deva ser anulada apenas porque os fatos da realidade mostram a existência dos requisitos dos artigos 2 e 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Portanto, a análise legal deve se concentrar na execução do trabalho realizado, não nos papéis assinados pelas partes. A importância da supremacia da realidade é ainda mais pertinente no contexto do crescimento em termos de modalidades contratuais que, embora enquadradas como relações autônomas, muitas vezes ocultam verdadeiros termos de emprego. Por exemplo, em uma situação de pejetização, é mais comum que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para documentar a prestação de serviços. A presença do “pejetismo” nas empresas tampouco exige uma forma específica de vínculo (KREIN e PRONI,

2010). Ele pode ser encontrado na forma mais tradicional, com a prestação de serviço entre firmas, com o PJ fornecendo uma nota fiscal, geralmente como microempresa, limitada de sócios, sem funcionários ou filiais. Há casos em que ocorre somente a transação financeira, ou seja, pagamento pelos serviços prestados.

Mas há aspectos de subordinação e natureza pessoal, regularidade e remuneração, que o trabalhador ainda pode considerar a relação de emprego sob o acordo, independentemente da estrutura contratual adotada. É também aqui que a questão das provas entra em jogo. O reconhecimento da relação de emprego requer o estabelecimento de algumas evidências das características da relação de emprego, suscitando o debate sobre o ônus da prova. Para ter certeza dessa forma, de acordo com os princípios processuais e sob o artigo 818 da CLT e o artigo 373 do Código de Processo Civil, a parte que alega um determinado fato deve provar sua existência. Assim, para obter o reconhecimento das relações de emprego, o trabalhador é obrigado a provar que os requisitos legais da relação de emprego estavam presentes. Mas a dinâmica das relações trabalhistas frequentemente expõe uma enorme assimetria informacional entre as partes. A empresa contratante detém muitos documentos, registros de tempo, sistemas de controle, comunicações internas e outros meios de prova. Como resultado desse desequilíbrio, a jurisprudência trabalhista reconhece, em algumas situações, que o ônus da prova é distribuído dinamicamente de forma que cada parte suporte o ônus em relação à produção do que foi apresentado, elementos probatórios que controlam ou têm melhores meios para fazê-lo. É além da dimensão probatória que o discurso sobre "pejotização" é uma questão institucionalizada com características estruturais intrincadas no conflito. A definição proposta por Krein e Proni (2010) permite a atualização do conceito.

A nova formalidade (...) advém do processo de reorganização econômica e de redefinição do papel da regulação do trabalho, com implicações significativas na estruturação do mercado de trabalho e das políticas de proteção social (incluindo o financiamento das políticas sociais). Trata-se de um fenômeno resultante tanto das restrições impostas pelo baixo crescimento econômico ao longo de extensos períodos, com a geração de um número de postos de trabalho insuficientes para absorver o aumento da PEA (população economicamente ativa), quanto de uma redefinição das formas de contratação por parte das empresas, inclusive em segmentos econômicos mais estruturados e articulados com a dinâmica da econômica capitalista contemporânea.

A disputa não é apenas sobre uma interpretação legal para contratos, mas sim uma questão sobre os limites da autonomia privada, a liberdade econômica e a proteção social garantida pelo Direito do Trabalho. Para esse fim, diferentes instituições são relevantes: a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Inspeção do Trabalho e, mais recentemente, o

Supremo Tribunal Federal, cujo papel no campo dos novos tipos de contratação está se tornando mais proeminente. De acordo com as ações desses órgãos, a disputa sobre a "pejotização" vai além dos interesses individuais e atinge a questão estrutural do modelo de proteção trabalhista estabelecido pelo Estado brasileiro. Por um lado, há argumentos para a extensão da liberdade contratual e para que as relações trabalhistas sejam flexibilizadas. Ao mesmo tempo, ainda é preocupante a manutenção dos direitos básicos dos trabalhadores, bem como a qualidade das garantias sociais estabelecidas na Constituição Federal. Como resultado, a primazia da realidade está ligada à lógica do direito em relação à distribuição do ônus da prova e ao papel das instituições responsáveis pelos conflitos trabalhistas e, assim, um importante mecanismo de controle para a operação das relações trabalhistas modernas. Esses instrumentos permitem a detecção de casos de autonomia contratual efetiva, bem como de casos em que meios legais lícitos operam para proteger relações de emprego, para alcançar a implementação dos princípios protetivos que formam a base do Direito do Trabalho.

4.2 Vantagens Econômicas e Contrapartidas de Proteção

Organizações jurídicas individuais que prestam serviços devem ser frequentemente consideradas como meios para oferecer serviços com base em seus benefícios econômicos tanto para profissionais quanto para empresas contratantes. Com base na crescente flexibilidade das relações de trabalho e na busca por maior eficiência econômica, a contratação por meio de uma entidade jurídica surgiu como uma forma de lidar com os interesses de diferentes agentes econômicos. Por outro lado, o valor financeiro oferecido por esse tipo de natureza contratual, suas vantagens operacionais e econômicas e os problemas fundamentais na proteção social do trabalhador que ele levanta também trabalham contra ele, o que precisa ser considerado no âmbito de uma avaliação completa. Dentre algumas vantagens encontradas no método proposto, está o alcance de grupos mais remotos de serem obtidos (SHUTTLEWORTH, 2009). No caso do "pejotismo", isso é fundamental, pois esses indivíduos participam de atividades consideradas em alguns casos ilegais ou informais e, portanto, mais difíceis de serem identificadas do que aquelas que envolvem campos de estudo que tenham atores econômicos formais. Além disso, indivíduos envolvidos em "pejotismo" que trabalham em pares possuem maior proximidade e acesso aos mesmos, e assim permitem que a amostra cresça e se torne significativa.

Em termos de autonomia do prestador de serviços em relação à prática profissional, a entidade jurídica pode permitir algum grau de discricionariedade para atuar como um contrato

para controlar a gestão, estabelecer suas próprias taxas, termos contratuais e desempenho do serviço. Esse tipo de modelo também pode frequentemente proporcionar mais remuneração do que a relação de emprego padrão, com base em um nível muito alto de especialização técnica, como visto em indústrias onde há significativa especialização técnica. Além disso, pode ampliar as possibilidades de mercado, permitir a contratação por diversos clientes e facilitar a construção de uma persona profissional autônoma. Do ponto de vista fiscal, formalizar por meio de uma entidade jurídica pode conferir vantagens significativas — por exemplo, já que certos sistemas tributários permitem uma gestão fiscal mais eficiente (do que a tributação sobre a remuneração do empregado).

Portanto, alguns profissionais consideram justificável o estabelecimento de uma entidade jurídica como forma de organizar a operação de seus negócios e obter mais renda nessas circunstâncias. Para as organizações contratantes, também é muito atraente contratar prestadores como entidades jurídicas. Redução de salários a partir de custos trabalhistas e previdenciários, flexibilidade na contratação e rescisão de contrato ou outras condições, a capacidade de ajustar a força de trabalho para se adequar. Mas, em tal ambiente de uma organização mais eficiente e com o negócio atual, no qual modelos de negócios em termos de mudanças tecnológicas e produtivas em geral, tal flexibilidade é discutida de forma muito bem - e muitas vezes uma razão chave para manter uma vantagem competitiva. No entanto, os ganhos econômicos da contratação por meio de uma entidade legalmente baseada têm algumas compensações importantes em termos de proteção social, ao mesmo tempo em que vêm com riscos significativos, bem como benefícios econômicos para os empregadores. O trabalhador perde várias garantias previstas pelas disposições legislativas trabalhistas, como tempo de férias remunerado, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), pagamento de horas extras, aviso prévio de saída, estabilidade provisória em certas situações e proteção contra demissão arbitrária, que só são possíveis se existir a relação de emprego.

De maneira semelhante, a cobertura previdenciária torna-se inerentemente contingente à contribuição profissional por conta própria, o que então se torna mais responsabilidade para a futura segurança social. Essa mudança de responsabilidades também aponta para um aspecto fundamental do trabalho realizado por uma entidade jurídica: com o crescimento da independência vem o crescimento dos riscos assumidos pelo trabalhador. Enquanto o empregado terá a existência de um sistema de proteção legal estabelecido para si mesmo se estiver vulnerável à perda de estabilidade econômica e social, o prestador autônomo deve desenvolver mecanismos que façam tal provisão pessoal de forma individual com base em renda, segurança

social e vulnerabilidades financeiras. Dada essa dinâmica, tornou-se necessário questionar se a escolha de estabelecer uma entidade jurídica é feita livremente ou forçada para economizar dinheiro. Se esse modelo é viável, então os benefícios financeiros são uma razão potencial para usá-lo quando a autonomia econômica e organizacional é operacional.

No entanto, onde uma pessoa recebe emprego em estado de dependência econômica e subordinação, quando as garantias trabalhistas são suprimidas, pode muito bem significar que o mecanismo de proteção do sistema legal — a salvaguarda social. Portanto, a análise das vantagens econômicas da entidade jurídica individual não pode ser dissociada das compensações relativas à proteção do trabalhador. O problema atual, portanto, é exatamente reconciliar liberdade legal, economia (meios econômicos, eficiência e autonomia profissional) e, ao mesmo tempo, preservar direitos fundamentais para os direitos trabalhistas que foram historicamente suficientes para justificar a construção deste regime de trabalhadores. Essa tensão elucida a importância da discussão legal sobre "pejotização" e acrescenta à necessidade de criar diferenças entre casos onde o empreendedorismo pode ocorrer legitimamente e casos onde a forma empresarial é usada para ocultar relações de emprego.

4.3 Limites Jurídicos-Constitucionais e Critérios da Conformidade

A possibilidade de prestação de serviço por pessoa jurídica está ancorada nos valores constitucionais de livre iniciativa, emancipação econômica e liberdade individual. A Constituição Federal de 1988 reconhece a importância do trabalho e do trabalho com fins lucrativos — os precursores da existência das ordens econômica e social — e cria um modelo que aborda a relação entre a capacidade livre de conduzir atividade econômica à prestação de trabalho com valor agregado, socialmente válido, e proteção da dignidade humana e dos direitos sociais. Assim, a criação de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços baseia-se no princípio da liberdade contratual, desde que estas não sejam ultrapassadas pelo legal. Mas a liberdade contratual não é ilimitada.

O texto constitucional, infelizmente, contém limites que buscam assegurar a operação de direitos desse tipo e impedir que mecanismos formais sejam empregados para evadir, de outra forma, as garantias desses direitos na lei. Portanto, embora seja legal empregar profissionais como pessoas jurídicas, essa contratação deve ser consistente com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da função social da empresa e do respeito ao trabalho humano. Para a avaliação da validade jurídica desses contratos, é necessário

respeitar elementos para distinguir entre os casos legalmente válidos de autonomia empresarial daqueles que se qualificam como mera simulação de prática jurídica contratual. Isso não significa, nesse sentido, que um contrato civil ou empresarial sempre renovado deva ser devidamente executado se a aplicação do Direito do Trabalho for excluída em virtude "da existência de tal contrato de forma regular". Luís Roberto Barroso (2009) aponta que o devido processo legal, em sua acepção substantiva, impõe que as decisões demandem que sejam materialmente corretas e que promovam a dignidade humana, refletindo um compromisso com a justiça para além da simples legalidade estrita. O efeito jurídico do contrato repousa na conformidade tanto na forma quanto no conteúdo em relação à lei e é definido pela transação real.

Em conformidade, um aspecto de conformidade é verificar se a autonomia efetiva do prestador está sendo exercida adequadamente. Quando um profissional tem autoridade para organizar sua atividade, definir métodos de trabalho, trabalhar de acordo com seu cronograma, trabalhar com e para vários clientes, assumir o risco econômico de se engajar em uma atividade de sua própria concepção e ter a oportunidade de fazê-lo, então o contrato é consistente com a ordem legal, uma forma de acordo seria válida. A existência desses elementos é indicativa de uma relação comercial válida baseada na independência econômica do contratante, independência econômica e organizacional. Em contraste, quando um serviço foi baseado em características normais de uma relação de emprego (por exemplo, natureza pessoal, frequência, pagamento, especialmente devido à subordinação legal), o emprego de pessoal por meio de uma pessoa jurídica pode não ser compatível com os princípios protetores do Direito do Trabalho. Nesses casos, a forma empresarial não significa mais autonomia real, mas funciona como uma maneira de mascarar a existência de uma relação de emprego, transgredindo os objetivos constitucionais de proteção das relações de trabalho.

O exercício do princípio da primazia da realidade é uma das partes centrais desse mecanismo de controle. Tal análise jurídica deve ser conduzida de acordo com os fatos reais observados na execução do trabalho, conforme reconhecido no direito do trabalho e na jurisprudência em sua totalidade, não apenas na forma contratual que pode ser escolhida pelas partes. Assim, mesmo com uma pessoa jurídica regularmente constituída, no entanto, o reconhecimento de uma relação de emprego pode existir sempre que a realidade tornar evidente que as disposições da legislação trabalhista existem. Os padrões de conformidade também precisam levar em conta o equilíbrio entre as obrigações constitucionais envolvidas. Assim, por um lado, temos a liberdade de iniciativa, que dá às pessoas o direito de se engajar e desenvolver

sua própria atividade econômica.

Por outro lado, existem os direitos sociais dos trabalhadores, destinados a proporcionar condições de trabalho de proteção mínima contra vulnerabilidade e exploração. A interpretação legal das leis deve tentar harmonizar esses valores para que não restrinja indevidamente e puna a liberdade econômica, ao mesmo tempo que esvazia a proteção trabalhista de sua essência. Nesse sentido, a constitucionalidade da contratação por uma única pessoa jurídica é uma questão de autonomia para ser autônoma e os fatores que são a base para uma relação de emprego não estarem incluídos. A validade da natureza comercial do contrato surge não apenas através da formalização empresarial, mas da correspondência efetiva do tipo de estrutura legal adotada com a prestação real de serviços. Portanto, o limite jurídico-constitucional serve como meio de garantir a harmonização da inovação, autonomia e proteção social no uso da pessoa jurídica individual com os valores fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu compreender que a pejetização se consolidou como um dos fenômenos mais relevantes e controversos das transformações contemporâneas das relações de trabalho no Brasil. Inserida no contexto da reestruturação produtiva, da globalização econômica e da flexibilização das formas de contratação, essa modalidade contratual passou a ocupar posição central nos debates jurídicos, econômicos e sociais acerca dos limites da autonomia privada e da proteção trabalhista.

Os objetivos propostos foram plenamente alcançados, uma vez que foi possível analisar os fundamentos históricos e jurídicos da pejetização, identificar os elementos que distinguem o trabalho autônomo da relação de emprego e examinar os benefícios e os riscos decorrentes da utilização da pessoa jurídica individual como forma de prestação de serviços. Da mesma forma, confirmou-se a hipótese inicialmente formulada, segundo a qual a pejetização somente se revela legítima quando baseada em efetiva autonomia profissional, caracterizada pela liberdade de organização da atividade, pela assunção dos riscos econômicos e pela inexistência de subordinação jurídica ao tomador dos serviços.

Entretanto, a pesquisa também demonstrou que, em significativa parcela das relações laborais, a constituição de pessoa jurídica não corresponde a uma manifestação genuína de empreendedorismo, mas a um mecanismo de ocultação do vínculo empregatício. Nessas situações, a pejetização transforma-se em instrumento de precarização das condições de trabalho, promovendo a supressão de direitos historicamente conquistados e transferindo ao

trabalhador riscos econômicos e sociais que, tradicionalmente, integram a esfera de responsabilidade do empregador.

Nesse cenário, destaca-se a importância do princípio da primazia da realidade como mecanismo essencial de proteção jurídica, permitindo que a análise da relação de trabalho seja realizada a partir dos fatos concretamente observados e não apenas da forma contratual adotada pelas partes. A aplicação desse princípio mostra-se indispensável para a identificação de situações em que a autonomia é meramente formal, preservando a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a função social do Direito do Trabalho.

A pesquisa evidenciou, ainda, que o atual contexto de intensa litigiosidade e divergência interpretativa reforça a necessidade de definição de parâmetros jurídicos mais claros acerca da contratação por meio de pessoa jurídica. Nesse sentido, a discussão atualmente submetida ao Supremo Tribunal Federal, especialmente no âmbito do Tema 1.389 da repercussão geral, possui potencial para contribuir significativamente para a construção de critérios que conciliem liberdade econômica, segurança jurídica e proteção social, evitando tanto a inviabilização de formas legítimas de contratação quanto a legitimação de práticas fraudulentas.

Por fim, conclui-se que o desafio contemporâneo não consiste em impedir a inovação nas relações de trabalho, mas em assegurar que essa inovação ocorra em conformidade com os valores constitucionais que estruturam o Estado Democrático de Direito. A valorização da livre iniciativa e da autonomia contratual deve coexistir com a proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos indispensáveis para a construção de um mercado de trabalho mais justo, equilibrado e compatível com as transformações econômicas do século XXI. Dessa forma, o futuro da regulação trabalhista dependerá da capacidade das instituições jurídicas de harmonizar flexibilidade e proteção, garantindo que o avanço das novas formas de contratação não represente retrocesso na tutela dos direitos sociais.

6 REFERÊNCIAS

1. ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2022.
2. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.
3. COSTA, S. da; TERNUS, F. **A Pejotização e a Precarização das Relações de Trabalho no Brasil e a Relação dos Princípios da Proteção e da Primazia da Realidade no Direito do Trabalho**. Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 193–216, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/228> 5.

4. KREIN, José Dari. **A reconfiguração do trabalho no Brasil em tempos de precarização**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/publicacoes/>.
5. KREIN, J. D.; PRONI, M. W. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Série Trabalho Decente no Brasil, v. 1, 2010
6. LEAL, Bruno Bianco. **Reforma trabalhista: fundamentos e objetivos**. Revista do Ministério do Trabalho, Brasília, 2017.
7. BARROSO, Luís Roberto. **O novo direito constitucional brasileiro: contribuições para a construção teórica e prática da jurisdição constitucional no Brasil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
8. MACCORMICK, Neil. **Retórica e estado de direito**. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2008.
9. MOREIRA, Maria Eugênia. **OS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO DEVIDO PROCESSO LEGAL-PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA NORMA JURÍDICA ATUAL E NOS TRIBUNAIS SUPERIORES**. 2025.
10. MACHADO, Sidnei. PILAN ZANONI, Alexandre. **DEMANDAS DE DIREITOS NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL: O ENFOQUE DOS TRABALHADORES**. Caderno CRH, [S. l.], v. 35, p. e022023, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49416. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49416>.
11. MEDA, Dominique. **Le travail, une valeur en voie de disparition**. Paris: Aubier, 1995.
12. OLIVEIRA, Felipe de Medeiros. **Falso contratado ou empreendedor? um estudo sobre a atividade PJ no Brasil**. 2013.
13. PERRET, Bernard. **Fin de la valeur travail? Esprit**, n.1, 1988
14. ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social: princípios do direito político**. 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
15. SHUTTLEWORTH, M. **Snow ball samplin**. Explorable, 2009. ISSN snow2013. Disponível em: . <<http://explorable.com/snowball-sampling>>.