



ISABELLA RODRIGUES LEMES PEREIRA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DOS CONTRATOS
INDIVIDUAIS DE TRABALHO E O CONFRONTO COM O
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE DA RCL 47.843**

LAVRAS - MG

2023

ISABELLA RODRIGUES LEMES PEREIRA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DOS CONTRATOS
INDIVIDUAIS DE TRABALHO E O CONFRONTO COM O
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE DA RCL 47.843**

Trabalho de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, na modalidade de artigo científico, apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Stefania Becattini Vaccaro

Orientadora

LAVRAS - MG

2023

AGRADECIMENTOS

Neste momento tão especial da minha jornada acadêmica, gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todos que permaneceram ao meu lado. Agradeço à minha amada família - Lucia, Luciano, Thamiris e Karina - por permanecerem ao meu lado desde o início dessa jornada em 2018. Vocês ofereceram apoio incondicional, encorajamento e amor, sendo sempre minha base sólida e fonte de motivação constante.

Expresso minha profunda gratidão ao Clinton. Suas palavras de apoio e encorajamento foram um fator inspirador ao longo de todo o processo de elaboração deste trabalho. Sua presença constante, seus conselhos valiosos, sua disposição em me apoiar e acreditar em meu potencial não tem preço.

Sou imensamente grata pela oportunidade de estudar em uma instituição federal e gostaria de agradecer a minha orientadora, Sthefania, pelo aprendizado excepcional durante esse trabalho. Seu papel fundamental no embasamento deste trabalho de conclusão de curso, fornecendo suporte teórico essencial, é inegável. Sua orientação foi valiosa e contribuiu imensamente para o sucesso deste projeto.

A todos que contribuíram, direta ou externamente, meu mais profundo agradecimento. O sucesso deste trabalho é, em grande parte, resultado do apoio e da contribuição de cada um de vocês. Muito obrigada!

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso aborda a flexibilização e precarização das relações trabalhistas daqueles trabalhadores classificados como hipersuficientes, com base nos rendimentos (aqueles que obtiveram renda igual ou superior a duas vezes o valor máximo dos benefícios pagos pela previdência) e/ou conclusão de nível educacional alcançado (aqueles que possuem diploma de ensino superior), com foco na recente decisão do STF na RCL nº 47.843, a qual afastou a ilicitude na contratação de pessoa jurídica mesmo quando preenchido os requisitos de uma relação empregatícia – pejetização. O objetivo principal é analisar o princípio da proteção ao trabalhador que rege a relação de emprego e os impactos sociais e econômicos da pejetização dos hipersuficientes, identificando suas contradições com os princípios fundamentais trabalhistas. Partindo-se desse pressuposto, a contextualização histórica das relações de trabalho e dos direitos laborais é feita enfatizando a importância dos princípios de proteção ao trabalhador, bem como cada critério utilizado para caracterizar o vínculo empregatício. Utiliza-se o método de investigação de natureza descritiva e explicativa, por meio da abordagem metodológica da revisão bibliográfica. Essa abordagem se baseia na análise de diversos materiais, tais como artigos científicos e livros relacionados ao tema elaborados por outros pesquisadores. Ainda, são utilizadas fontes de pesquisa documental, como legislações e jurisprudência pertinente ao assunto, sendo especialmente considerado o princípio da proteção. Conclui-se que é essencial coibir a chamada pejetização e aplicar os princípios fundamentais da relação de emprego, fomentando um amplo debate para encontrar soluções justas e equitativas para o ambiente laboral.

Palavras-chave: Pejetização. Hipersuficiente. Proteção.

ABSTRACT

This course completion work addresses the flexibilization and precariousness of labor relations of those workers classified as hypersufficient, based on income (those who obtained income equal to or greater than twice the maximum amount of benefits paid by social security) and/or completion of achieved (those who have a higher education degree), focusing on the recent decision of the STF in RCL n° 47.843, which ruled out the illegality of hiring a legal entity even when fulfilling the requirements of an employment relationship - pejotization. The main objective is to analyze the principle of worker protection that governs the employment relationship and the social and economic impacts of the pejotization of the hypersufficient, identifying its contradictions with the fundamental labor principles. Based on this assumption, the historical context of labor relations and labor rights is done emphasizing the importance of worker protection principles, as well as each criterion used to characterize the employment relationship. The descriptive and explanatory research method is used, through the methodological approach of the bibliographic review. This approach is based on the analysis of various materials, such as scientific articles and books related to the theme prepared by other researchers. Furthermore, sources of documentary research are used, such as legislation and jurisprudence relevant to the subject, with special consideration being given to the principle of protection. It is concluded that it is essential to curb the so-called pejotization and apply the fundamental principles of the employment relationship, encouraging a broad debate to find fair and equitable solutions for the work environment.

Keywords: Pejotization. Hypersufficient. Protection.

Introdução

O desenvolvimento da doutrina trabalhista durante as primeiras décadas do século XX buscou melhorar as condições de trabalho e de vida dos empregados, considerando ser essa forma de organização central das sociedades modernas. Com efeito, foram estabelecidos vários institutos para cessar ou mitigar os níveis de precariedade do trabalho e transmitir mais segurança física, jurídica e econômica ao trabalhador. Esse modelo de organização social, todavia, passou a sofrer fortemente os impactos das transformações tecnológicas e de cunho político por volta dos anos de 1960.

A consequência têm sido o surgimento de muitos questionamentos voltados à manutenção ou não da figura emprego como elemento de organização da sociedade. Dentre os modelos contemporâneos de desregulamentação surgiu um denominado pela doutrina de pejetização, isto é, a utilização do instituto da pessoa jurídica para estabelecer uma prática de pessoa física prestar serviços para uma empresa por meio da criação de uma empresa individual, na qual ela exerce suas funções na condição de "empresário".

A terminologia pejetização se originou de uma crítica da doutrina à dissimulação criada entre a realidade dos fatos e o contrato individual de trabalho¹. Vale ressaltar, no entanto, que existem casos em que não há um esquema fraudulento envolvido, nos quais a relação de emprego não é caracterizada durante o curso da prestação dos serviços, muitas das quais inclusive o indivíduo constitui uma pessoa jurídica antes mesmo de ser contratado.

A presente análise concentra-se apenas sob as relações simuladas, ou seja, quando há a contratação entre pessoas jurídicas e uma das partes que preenche os requisitos de vínculo empregatício (pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade). Isso porque essas práticas possibilitam situações em que a parte mais fraca da relação, os empregados, passem a não ter seus direitos garantidos, evidenciando uma menor proteção para eles. Assim, a prestação de serviço realiza-se sem garantias e com inexistência de um sistema de normas de proteção, com regulação pelo Código Civil, o qual normatiza a relação com igualdade e acordo entre as pessoas jurídicas.

¹ Para Maurício Godinho Delgado, a realidade concreta pode evidenciar a utilização da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão-somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego. (DELGADO, 2011, p.285)

Cabe dizer, no entanto, que a opção pela pejetização é realizada diariamente tanto por funcionários quanto por imposição dos empregadores. A escolha pode ser motivada por diversos aspectos particulares e subjetivos, como a possibilidade de obter uma remuneração maior pelo trabalho prestado e a flexibilidade de horários. Um exemplo desse cenário é o caso da RCL 47.843², em que médicos deliberadamente optaram por trabalhar como PJ, rejeitando o típico contrato de trabalho celetista e transformando o contrato para a esfera privada, o que será analisado detalhadamente posteriormente.

Mediante uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se do método dedutivo, analisar-se-á a definição de pejetização e empregado hipersuficiente, quais são as características que o definem como tal. E, posteriormente, sobre as inadequações decorrentes dessa decisão da suprema corte, com enfoque no princípio da proteção.

Ante o modelo emergente de contratação de pessoas jurídicas – formadas por uma única pessoa - para a prestação de serviços e com base nos princípios da proteção do trabalhador e da primazia da realidade, bem como na análise da decisão no caso RCL 47.843, serão abordadas questões sociais e econômicas relativas à permissão da pejetização, os elementos da relação de emprego e a prática da pejetização na atualidade, com análise dos direitos dos trabalhadores.

1. O posicionamento do STF na decisão da RCL 47.843

Na Reclamação (RCL) 47.843, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) apresentou seu posicionamento, por maioria, sobre a contratação de médicos, apresentados como pessoas jurídicas, por outra pessoa jurídica - o Instituto Fernando Filgueiras (IFF),

² Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejetização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento. (Rcl 47843 AgR, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 08/02/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-068. DIVULG. 06-04-2022. PUBLI. -04-2022)

organização social responsável pela gestão de quatro hospitais públicos e uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA) na Bahia. A Turma decidiu a favor do instituto na reclamação apresentada contra a decisão da Justiça do Trabalho, que havia confirmado o entendimento de ilegalidade da contratação de médicos prestadores de serviços, caracterizando a pejetização fraudulenta.

Essa RCL foi proposta contra os argumentos constituídos na ação civil pública manejada pelo Ministério Público do Trabalho e julgada procedente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região, consolidando o entendimento de fraude nas contratações. Entendimento este confirmado no âmbito do TST e que foi objeto de Reclamação alegando o descumprimento à Súmula Vinculante nº 10 do Supremo Tribunal Federal (STF) e à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 que trata da licitude da terceirização, bem como à repercussão geral no Tema 725, estabelecida no julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252.

Cabe dizer, no entanto, que quando proposta a RCL a Ministra Carmem Lúcia julgou improcedente em sede de decisão monocrática. Segundo a Ministra, tanto na ADPF quanto no RE mencionados estabeleceram a licitude da terceirização de atividades-meio e atividades-fim, ou seja, a contratação de empresas para executar atividades específicas dentro do processo produtivo da empresa contratante. Mas, no seu juízo, o caso em análise não trazia aderência estrita à essa tese da terceirização alegada e não havia demonstração de contrariedade.

Diante desses fundamentos, a referida Ministra julgou a contratação dos médicos ilícita, configurando a pejetização e não a terceirização e manteve o posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho. A decisão da Ministra foi, então, objeto de Agravo Regimental.

Em sede de colegialidade a Corte reverteu o entendimento anteriormente consolidado e, por maioria, consolidou o entendimento da licitude de contratação. Neste julgamento, a Ministra Cármen Lúcia reafirmou sua posição e foi apoiada pela ministra Rosa Weber, em vista da possível violação da legislação trabalhista no incidente e da supressão de garantias. A Ministra Rosa Weber, inclusive, apresentou exemplos de empresas de segurança e de limpeza que utilizam a terceirização, mas ressaltou a falta de aderência do caso em pauta a essas situações, não havendo fundamento para argumentar descumprimento à essas decisões sobre terceirização no caso em espécie.

Em contrapartida, o Ministro Alexandre de Moraes abriu divergência e foi acompanhado pelos Ministros Luís Roberto Barroso e Dias Toffoli. Eles sustentaram a validade e a legalidade da contratação de pessoa jurídica no caso em questão, sobretudo com a

justificativa de que a ação civil pública só seria justificada se houvesse resguardo ao trabalhador hipossuficiente³.

O Ministro Alexandre de Moraes entendeu que sendo os médicos prestadores de serviços altamente capacitados, a contratação por meio de pessoa jurídica não configurava ilicitude e sim forma de terceirização de atividades, o que permitiria a relativização das relações de emprego e a aderência à ADPF nº 324⁴ e ao tema nº 725⁵. Assim, o voto vencido defendeu a legalidade da terceirização de atividade-fim no caso de contratação de médicos por instituições sem fins lucrativos.

Durante seu voto, o ministro Roberto Barroso, relator da ADPF que permitiu a terceirização da atividade-fim, questionou se o Ministério Público estava realmente atuando em defesa dos trabalhadores, já que não foram ouvidos depoimentos dos médicos envolvidos no caso. Ele reconheceu que há questões além da esfera trabalhista, como questões tributárias e fiscais, e argumentou que os médicos em questão não são trabalhadores hipossuficientes que precisam ser representados pelo Ministério Público do Trabalho. Além disso, muitos desses médicos trabalham em diferentes locais e, portanto, não têm uma subordinação direta a um único empregador, o que justifica a decisão de constituírem empresas para obterem um regime tributário mais vantajoso.

Ainda segundo o Ministro Barroso, essa é uma decisão tomada por pessoas formadas e experientes e somente faria sentido uma tutela protetiva do estado caso a contratação por pessoa

³ A Reforma Trabalhista introduziu o parágrafo único, do artigo 444, da CLT, o qual define que um trabalhador com diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é considerado "hipersuficiente". Essa nova figura jurídica proporciona maior autonomia de vontade às partes envolvidas na relação de emprego, de modo a permitir que empregador e o empregado graduado possam negociar livremente as condições do contrato de trabalho sobre assuntos que normalmente só podem ser acordados por meio de negociação coletiva.

⁴ EMENTA: Direito constitucional. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Embargos de declaração. Ausência de contradição, obscuridade ou omissão. Rejeição. 1. Embargos de declaração contra acórdão que julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental, reconhecendo a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio, explicitando que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. 2. Não há contradição, obscuridade ou omissão no acórdão questionado, o que afasta a presença dos pressupostos de embargabilidade. Com efeito, os embargos declaratórios veiculam pretensão meramente infringente. 3. Embargos de declaração rejeitados. (ADPF 324 ED-terceiros, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 23/08/2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-186 DIVULG 16-09-2021 PUBLIC 17-09-2021)

⁵ Relator(a): MIN. LUIZ FUX. Leading Case: RE 958252. Descrição: Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

jurídica fosse utilizada para burlar o regime trabalhista por pessoas hipossuficientes. Ele ainda citou exemplos de outras profissões, como professores, artistas e locutores, que também são comumente contratados como pessoas jurídicas, mas não são considerados hipossuficientes. Tais hipóteses são permitidas pela legislação e, portanto, o Ministro concluiu que essa modalidade de contratação é legítima.

Para além do critério de hipossuficiência, nessa apreciação sobre o julgado, é possível constatar que a validação da contratação por pessoa jurídica não se baseou somente em critérios econômicos para profissionais liberais, mas sim no discernimento do indivíduo em escolher o modelo de contrato de trabalho que melhor se adequa às suas necessidades:

Não são só médicos, hoje em dia — que não são hipossuficientes —, que fazem uma escolha esclarecida por esse modelo de contratação. Professores, artistas, locutores são frequentemente contratados assim, e não são hipossuficientes.

Depreende-se a partir desse posicionamento do STF, a tendência de seccionar as relações de trabalho: reservando a incidência cogente das relações celetistas aos hipossuficientes, enquanto os trabalhadores hipersuficientes⁶ teriam a possibilidade de escolher o regime da relação jurídica de trabalho e, conseqüentemente, de tributação.

Ainda que Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 175) tenha afirmado que "a flexibilização dos tipos de contrato individual de trabalho é uma consequência da transformação do cenário do trabalho na sociedade atual" é preciso questionarmos quais os impactos jurídicos advindos do entendimento consolidado pelo STF.

De pronto, se evidencia a possibilidade jurídica de afastar a imperatividade do Direito do Trabalho pela manifestação de vontade de um trabalhador hipersuficiente, ainda que presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. Sem dúvida, esse entendimento modifica substancialmente os liames das relações de trabalho e pode vir a se constituir como uma porta aberta para que a contratação de pessoa jurídica seja amplamente difundida.

2. Contornos da relação trabalhista no Brasil

⁶ Art. 507-A - Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

A análise das origens e evolução dos regimes de trabalho no Brasil revela uma série de transformações influenciadas por diferentes contextos históricos e políticos. O processo de dessalariamento, marcado pela informalidade e pela ordem empreendedora, desempenhou um papel significativo nas atuais configurações de regimes de trabalho. Desde a regulamentação profissional em 1930 até a reforma trabalhista de 2017, passando pela criação da CLT e a Constituição de 1988, são diversos aspectos que contribuíram para moldar os regimes de trabalho atuais.

Entre tais medidas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, que refletiu a busca por maior segurança e equilíbrio nas relações laborais, marcando um primeiro passo na direção de uma legislação trabalhista mais protetiva no país, visando a criação de norma trabalhista abrangente, proteção dos trabalhadores e estabilização das relações de trabalho.

A Constituição de 1934 representou um marco significativo na história constitucional do Brasil ao se tornar a primeira a abordar especificamente o Direito do Trabalho, refletindo a influência do constitucionalismo social no país. Após a promulgação dessa Constituição, houve a necessidade de regulamentar de forma mais abrangente e específica as relações de trabalho no país. Dessa forma, em 1943, durante o governo do presidente Getúlio Vargas, foi criada a CLT, que consolidou e unificou as leis trabalhistas existentes até então⁷.

Durante o período de 1949 a 1964, a CLT passou por atualizações e modificações que contribuíram para a criação de direitos individuais e coletivos de trabalho. Essas mudanças visavam a aprimorar a proteção do trabalhador e a garantir condições mais justas de emprego. A consolidação de direitos como o salário-mínimo, férias remuneradas, jornada de trabalho limitada e o direito de associação sindical representaram avanços na legislação trabalhista brasileira (DELGADO, 2017)

Para tanto, a Constituição de 1988 representou um marco importante na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Com a consagração de direitos fundamentais, como a proteção contra a dispensa arbitrária, a jornada de trabalho limitada, a remuneração digna e a segurança e saúde no trabalho, a Constituição trouxe avanços significativos para os trabalhadores. Além disso, a Carta Magna também estabeleceu a valorização do trabalho humano e a proteção social como princípios fundamentais.

Apesar desses reconhecimentos de direitos, no contexto do capitalismo brasileiro, foram identificadas formas persistentes de regimes flexíveis de trabalho. Essas formas, caracterizadas

⁷ Contexto dado pela Coletânea A Era Vargas (1930-1945). Porto Alegre: Editora da PUCRS, 2021, 2 volumes.

por maior informalidade e precarização, contribuíram para o declínio do assalariamento e para a fragmentação das relações de trabalho. Importante, nesse sentido, mencionar o entendimento de Bezerra Leite (2022, p. 507):

A realidade fática instaurada a partir dos últimos 20 anos, no entanto, não é mais a mesma dos anos 1940, quando foi promulgada a CLT. O Brasil, não fugindo à regra geral, sofreu transformações decorrentes do mercado de trabalho pós-guerra, tanto no nível de desemprego quanto no desequilíbrio da economia, propiciando, assim, o aparecimento do mercado informal de trabalho que, não raro, é constituído pela força de trabalho dita excedente, corolário da pequena oferta de empregos.

Tal uso intensivo de contratos temporários, terceirização e outras formas de flexibilização laboral moldaram os regimes de trabalho atuais, consolidando negativamente os direitos e a segurança dos trabalhadores, conforme os entendimentos de Da Costa e Ternus (2012, p. 196):

Observa-se o fenômeno da precarização das relações de trabalho, intensificando-se ao prolongar histórico nacional. Primeiramente pelas fracas políticas de trato trabalhista e secundariamente a não intervenção estatal e medidas de incentivo para a geração de renda e capitais, em que pese o auxílio estatal a impulsionar a expansão econômica brasileira vigorava como mecanismo gerador das más condições aos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017 também introduziu mudanças significativas com a introdução da figura do trabalhador hipersuficientes. Nesse interim, Thereza Cristiana Nahas (2017, p. 17) classifica os trabalhadores de acordo com a nova redação da Reforma trabalhista:

- a) o trabalhador desqualificado, que, sendo portador da relação empregatícia, configura-se como destinatário do aludido diploma laboral;
- b) o trabalhador qualificado, nele se englobando aquele que possui diploma de nível superior e, ainda, receba remuneração mais alta; e,
- c) o trabalhador autônomo, que se adéqua a legislações diversas da Consolidação das Leis do Trabalho.

A hipersuficiência do empregado é outra novidade trazida pela Reforma Trabalhista, permitindo que ele negocie diretamente com o empregador, sem a intervenção de um sindicato. Essa figura é capaz de estabelecer acordos com base em critérios objetivos definidos por lei, possibilitando a negociação de direitos de trabalho fora das proteções legais. Isso tem sido

denominado de "hipersuficiência", ignorando a tradicional característica de desigualdade entre empregado e empregador na relação trabalhista. Essa importante mudança está refletida no artigo 444 da CLT, categoria a qual abrange com critérios objetivos os profissionais que possuem diploma de nível superior e recebem um salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios recebidos pelo Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Com essa nova figura, a condição de hipossuficiência, ou seja, a vulnerabilidade do empregado, foi excluída para aqueles enquadrados como "hipersuficientes". Dessa forma, esses profissionais possuem a liberdade de estipular livremente conforme questões especificadas no artigo 611-A da CLT, em suas pessoas físicas. Vale ressaltar que tais acordos prevaleceram sobre as coletivas de trabalho e mesmo sobre a própria legislação trabalhista, nesse sentido, Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 216) tece comentário importante:

O valor do salário recebido pelo empregado não deveria alterar a natureza jurídica do direito, entender que os empregados que recebem igual ou mais que o valor máximo que duas vezes os benefícios previdenciários podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no art. 611-A da CLT e/ou renunciar as benesses previstas nas normas coletivas é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e com, relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego.

É importante destacar que a redação anterior da CLT não contemplava dispositivos que flexibilizassem de forma tão contundente o princípio da indisponibilidade da norma. Embora essa mudança legislativa tenha como objetivo promover a autonomia contratual dos trabalhadores com maior grau de qualificação e remuneração, é importante ressaltar a necessidade de se garantir a proteção dos direitos fundamentais dos empregados, bem como o equilíbrio nas relações de trabalho. Afinal, é essencial buscar um ambiente laboral justo e equânime, no qual os interesses de ambas as partes sejam preservados. Para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 120):

As inovações inseridas se apresentaram em três planos combinados: Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. No plano do Direito Individual do Trabalho, as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas (...).

Outrossim, a Reforma permitiu a terceirização em todas as atividades das empresas, inclusive na atividade-fim, o que era restrito antes da reforma. Relevante ressaltar que os terceirizados, geralmente, têm mais dificuldade de se organizar sindicalmente e negociar

melhores condições de trabalho, o que pode resultar em uma redução do poder de barganha e na fragilização dos direitos trabalhistas, uma vez que estão sujeitos a salários menores, menos benefícios e maior instabilidade no emprego. Silva (2005, p. 10) apresenta importantes considerações sobre a crise estrutural no trabalho:

O desemprego estrutural e as novas formas precarizadas de trabalho podem ser considerados grandes aceleradores do processo de fragmentação da classe trabalhadora e também ótimos exemplos da destrutividade do capitalismo contemporâneo. Frente a essa crise do desemprego estrutural o que resta como forma de resistência é fortalecer os vínculos entre os trabalhadores em oposição a essa fragmentação da classe.

Recentemente, no julgamento da RLC 47.843, ao permitir que trabalhadores hipersuficientes e empregadores ajustem suas questões contratuais diretamente, considerando o trabalhador como um participante ativo e consciente na relação jurídica, viabilizou a possibilidade de contratação desses trabalhadores como pessoas jurídicas mesmo quando caracterizado o vínculo de emprego. Essa mudança de perspectiva visou romper com a visão tradicional de o trabalhador como a parte hipossuficiente na relação de trabalho, ou seja, aquele que possui menos poder e recursos em comparação ao empregador, porém, não se mostra eficiente quando analisado as diretrizes de proteção do Direito do Trabalho no Brasil.

De acordo com a mais recente Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2023), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2012 havia no Brasil 34,2 milhões de empregados do setor privado com carteira de trabalho; em 2014 este contingente atingiu o patamar mais alto da série, 36,5 milhões. Entre 2015 e 2018 houve queda em todos os anos. Em 2019 foi interrompida a trajetória descendente, com a expansão de 1,1% (356 mil) que resultou no contingente de 33,2 milhões de trabalhadores com carteira de trabalho assinada. No entanto, no ano de 2020, esse indicador apresentou sua maior queda (7,8%), recuando para 30,6 milhões de trabalhadores. Frente a 2014, a retração foi ainda maior, de 16,0% (ou menos 5,8 milhões de pessoas).

Tais números refletem o desemprego no Brasil, mas também configuram uma nova realidade que vem se consolidando: a pejetização do mercado de trabalho. Considera-se que ocorreu um notável incremento no número de Microempreendedores Individuais (MEIs), em que do total de 3.359.750 empresas abertas no período, 2.663.309 eram MEIs, representando um crescimento de 8,4% em relação ao ano de 2019, segundo dados divulgados pelo Portal do Empreendedor (2023), órgão vinculado ao governo federal.

Dessa forma, é possível constatar que as leis e interpretações relacionadas ao trabalho sofreram transformações substanciais, adaptando-se ao contexto e às necessidades de cada período, o que culminou na situação atual esfera trabalhista. No presente momento, o fenômeno da pejetização advém de um conjunto de entendimento construído no direito laboral de lutas para a proteção do trabalhador, sendo apresentando como uma modalidade de precarização, que, por ora, foi entendido no referida julgamento do STF como lícito.

Na ótica protecionista do direito do trabalho, como demonstrado, a legalidade da pejetização dos trabalhadores hipersuficientes, quando utilizada como uma forma de contornar a legislação trabalhista por meio da contratação de uma pessoa jurídica individual, deve ser combatida em todos os âmbitos legislativos, jurisprudenciais e pelos órgãos de fiscalização, a fim de preservar os princípios fundamentais de proteção das relações de trabalho.

2.1 As características do vínculo empregatício na atualidade

Diante de todo esse contexto evolutivo da legislação trabalhista, atualmente tem-se o critério de vínculo empregatício da pessoalidade, a continuidade na prestação de serviços, subordinação jurídica e remuneração, com critérios que visam a proteger os trabalhadores e a garantir que eles tenham direitos e benefícios adequados, além de promover relações de trabalho justas e equilibradas.

A subordinação é um dos elementos mais importantes na caracterização do vínculo de emprego e diz respeito à relação hierárquica entre o empregador e o empregado. Nessa relação, o empregador tem o poder de dirigir, controlar e fiscalizar o trabalho do empregado, estabelecendo as tarefas, horários e condições de trabalho. Por outro lado, o empregado deve estar sujeito às ordens e diretrizes do empregador, seguindo suas orientações.

No tocante à subordinação, na RCL 47.843, o ministro Roberto Barroso, sob alegação de descaracterização do vínculo empregatício dos médicos do Instituto Fernando Filgueiras, justificou que muitos médicos não trabalham exclusivamente para aquele instituto, desempenhando atividades também em outras instituições médicas. Porém, o requisito da subordinação não exige exclusividade à um único empregador, de modo que tal afirmativa nada colabora para descaracterização da pejetização no caso. No que diz respeito à subordinação, Laraia (2020, p. 344), fornece esclarecimentos:

A pejetização acaba inviabilizando, desta forma, a inserção mais favorável e civilizada dos trabalhadores na economia e sociedade brasileira, pois, apesar de

o requisito da prestação de serviço por pessoa física ser dissimulado, outros requisitos da relação de emprego continuam presentes na prática, como a subordinação do empregado pejetizado ao tomador de seus serviços. Esse último, neste sentido, é quem direciona a atividade do empreendimento segundo o seu entender, ditando como a atividade deve ser realizada pelo empregado pessoa jurídica, segundo os padrões da empresa, possuindo, assim, o poder de direção do negócio, isto é, ocorre uma sujeição do empregado ao padrão da prestação do serviço.

Ademais, Mauricio Delgado (2019, p. 353) apresenta o critério da subordinação para além dos trabalhadores hipossuficientes:

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

Ou seja, a argumentação utilizada no julgamento nesse tocante se revela frágil ao passo que a exclusividade não é requisito para o vínculo de emprego, sendo possível que um mesmo trabalhador exerça suas atividades para diversos empregadores.

Outro critério para a caracterização do vínculo empregatício é o da pessoalidade, o qual refere-se à obrigação do trabalhador em desempenhar pessoalmente as atividades relacionadas ao emprego, não podendo o trabalhador simplesmente enviar outra pessoa para realizar suas tarefas no seu lugar. Assim, a pessoa física do empregado é imprescindível para a configuração do vínculo empregatício. No tocante à pejetização, as pessoas físicas dos médicos contratados como PJ realizaram os trabalhos de forma pessoal, ou seja, executando as tarefas e atividades diretamente relacionadas à empresa contratante.

Por fim, a não eventualidade refere-se à regularidade e permanência da prestação do trabalho, assim, não pode haver uma relação esporádica, temporária ou eventual entre o empregado e o empregador, de modo que a atividade deve ser exercida de forma constante e regular. A onerosidade refere-se à contraprestação econômica pelo trabalho realizado, diante de uma expectativa de pagamento de salário ou outra forma de compensação financeira. No

caso da RCL apresentada, havia médicos que trabalhavam há mais de 05 anos no Instituto Médico, evidenciando o caráter não eventual do serviço prestado pela maioria.

É certo que a globalização influencia diretamente nas reduções de garantias na seara trabalhista, de modo que a o instituto da pejetização nasce dessas flexibilizações diante da livre negociação entre empregador e empregado, ainda que presente os vínculos de emprego. Como consequência, o frequente cenário de ameaças de desemprego e pressões sobre o trabalhador, pode minar as possibilidades de resistência tanto trabalhador hipossuficiente como do hipersuficiente.

Por assim dizer, diante das evidências que indicam a natureza empregatícia da relação e contrariando os princípios protetivos ao trabalhador, torna-se inevitável a declaração incidental da nulidade do contrato de prestação de serviços estabelecido entre o empregador e a pessoa jurídica envolvida. Se assim não for, o precedente de licitude dessa modalidade de contratação com critérios fraudulentos se revela preocupante por viabilizar a renúncia de direitos fundamentais pelo empregado, o que até então é vedado constitucionalmente, ou no mínimo, a pactuação entre as partes de lesar o erário público.

2.2 O princípio da proteção com seus subprincípios

Como demonstrado, o Direito do Trabalho surge como uma resposta à necessidade de equilibrar as relações laborais, proporcionando proteção aos trabalhadores, que oferecem sua força de trabalho, e, muitas vezes, encontram-se em uma posição de desvantagem em relação aos empregadores, os quais detêm os meios de produção. O princípio da proteção desempenha um papel central ao estabelecer diretrizes jurídicas voltadas para a salvaguarda dos interesses dos trabalhadores e estabelecendo mecanismos para atenuar a autonomia privada no tocante às relações trabalhistas, uma vez que pela própria natureza da prestação de serviço já está naturalmente subordinado.

Nesse contexto, importante mencionar a carga de eficácia normativa que os princípios possuem, derivado de sua natureza orientadora e valorativa. Para Ricardo Resende (2020, p. 20), os princípios têm três funções principais, quais sejam:

Função informativa ou construtiva, pela qual os princípios servem de referencial para o legislador quando da criação da norma. Os princípios constituem, portanto, fonte material do direito; Função interpretativa, na medida em que os princípios auxiliam na interpretação do sentido da norma jurídica. Havendo dúvidas sobre o sentido da norma, deve-se interpretá-la da maneira mais coerente com os princípios. Exemplo: princípio da proteção e in dubio pro misero; Função normativa, pois os princípios aplicam-se na solução

de casos concretos, s de forma direta, através da derrogação de uma norma por um princípio, seja de forma indireta, pela integração do sistema jurídico na hipótese de lacuna. Se não há norma específica aplicável ao caso concreto, procede-se à integração a partir da aplicação do princípio.”

Diferentemente das regras jurídicas, que são prescrições específicas e detalhadas, os princípios são normas mais abertas e flexíveis, que expressam valores fundamentais e objetivos sociais desejáveis. Fornecem, portanto, um conjunto de diretrizes gerais para a interpretação e aplicação do direito em situações concretas, permitindo que o julgador ou intérprete leve em consideração os princípios como sustentação do ordenamento jurídico. Para Martins (2019, p.18):

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

A aplicação do princípio da proteção implica na interpretação das normas trabalhistas de forma mais favorável ao trabalhador, ou seja, em caso de dúvida ou lacuna legal, deve-se adotar a interpretação que melhor proteja os direitos e interesses do trabalhador, garantindo-lhe condições mais favoráveis. Além disso, também há a imposição de limitações à autonomia da vontade nas negociações trabalhistas, especialmente nas relações individuais de trabalho, de modo que condições contratuais não podem ser negociadas de forma desfavorável ao trabalhador, mesmo que haja acordo entre as partes, evitando abusos e garantir a proteção dos direitos do trabalhador. No controle judicial das cláusulas contratuais e dos atos do empregador também há a aplicação do princípio da proteção, para que ocorra a verificação de cláusulas contratuais abusivas ou contrárias aos direitos trabalhistas, podendo ser anulada ou declarada nula.

De acordo com Resende (2020, p. 23), esse princípio estabelece uma série de outros princípios relevantes que devem ser o foco deste estudo:

Costuma-se dizer que do princípio da proteção decorrem todos os demais princípios especiais aplicáveis ao ramo juslaboral. É cediço, entretanto, que do próprio conceito do princípio tutelar mencionado acima se pode extrair os subprincípios que o integram, quais sejam: a) Princípio da norma mais favorável; b) Princípio da condição mais benéfica; c) Princípio in dubio pro operario.

Assim, decorre do princípio da proteção todos os demais princípios especiais aplicáveis ao ramo jus laboral, como os três subprincípios: in dubio pro operário, norma mais favorável e condição mais benéfica os quais serão abordados a seguir.

O subprincípio *in dubio pro operário* deriva tanto do Direito Penal (*in dubio pro reo*) quanto do Direito Civil (*favor debitoris*). Ele determina que, em casos de incerteza ou interpretação ambígua das normas trabalhistas, a interpretação deve favorecer o trabalhador. Esse subprincípio visa a proteger a parte presumivelmente mais fraca na relação de trabalho, garantindo que eventuais dúvidas sejam resolvidas de maneira a beneficiar o empregado.

O segundo subprincípio, conhecido como norma mais favorável, aborda situações em que diferentes normas podem ser aplicáveis na relação de trabalho. Independentemente de sua hierarquia, o princípio estabelece que a norma mais vantajosa para o trabalhador deve ser aplicada. Essa abordagem flexível no âmbito trabalhista tem o objetivo de garantir que o empregado desfrute dos benefícios e direitos mais favoráveis disponíveis, mesmo que provenham de diferentes fontes normativas.

Por fim, o terceiro subprincípio é o chamado de princípio da condição mais benéfica. Seu propósito é assegurar a preservação das cláusulas contratuais que concedem benefícios ao empregado ao longo do contrato de trabalho. Esse princípio estabelece que qualquer alteração contratual que prejudique diretamente ou indiretamente o empregado não é permitida. No entanto, se houver uma alteração que beneficie o trabalhador, essa nova condição prevalecerá sobre a cláusula anterior. Dessa forma, busca-se garantir a manutenção dos direitos e benefícios adquiridos pelo empregado durante o vínculo empregatício.

Ainda, a Recomendação nº 198⁸ da Organização Internacional do Trabalho⁹ (OIT) oferece suporte à implementação do princípio da proteção ao trabalhador ao abordar a avaliação da existência de uma relação de trabalho, utilizando a presunção legal quando há comprovação ou sinais indicativos da relação de trabalho.

Ao analisar tanto o princípio da proteção como seus subprincípios, que diante de suas aplicações, busca-se equilibrar a relação de trabalho, é reconhecido a vulnerabilidade do trabalhador, oferecendo uma proteção maior em relação ao empregador. Todavia, com a flexibilização de tais princípios diante da decisão da RCL 47.843, aos trabalhadores hipersuficientes dá-se um tratamento diferenciado, permitindo o ajuste livremente de condições de trabalho, remuneração, jornada, entre outros aspectos contratuais, reconhecendo uma

⁸Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acessado em: 13 de jun. de 2023.

⁹ Criada em 1919 com o objetivo de fomentar a igualdade social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única entidade das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, na qual participam representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores de 187 países membros.

possível autonomia das partes envolvidas na relação de trabalho e incentivando fraudes diante do maior poder de decisão dentro do contrato de trabalho de acordo com interesses e necessidades da parte mais forte da relação trabalhista.

3. Inadequações sociais e econômicas da autorização à pejotização no Brasil

Ao precarizar as relações de trabalho, aumentar a informalidade, a desigualdade entre trabalhadores e contribuir para a redução da arrecadação de tributos e a concorrência desleal, a pejotização compromete a proteção social dos trabalhadores, sob o enfoque do empregado hipersuficiente e fragiliza o equilíbrio econômico do país. Portanto, é fundamental que sejam adotadas medidas para regulamentar as novas relações de trabalho do século XXI e garantir condições justas e equilibradas para os trabalhadores e para o desenvolvimento socioeconômico do Brasil.

Em vista dessas inadequações, Santos (2009, p. 89) apresenta as principais consequências da permissão da prática da pejotização:

Ao se contratar empregados por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos, além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, referida prática reflete-se por toda a ordem jurídica social, pois, por meio dela, reduz-se a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, impossibilitando a utilização dos recursos em obras de habitação e infraestrutura, precarizam-se as relações de trabalho com prejuízos ao meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à integridade física e à saúde dos trabalhadores, com aumentos de gastos estatais nesse setor; acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assoberba-se o Judiciário trabalhista com uma pletera de demandas judiciais. Enfim, referidas condutas causam intensa perturbação ao corpo social, suscitando uma reparação pelos danos sociais e morais coletivos, nos termos das Leis n. 7.347/1985 e 8.078/1990, cuja responsabilização já está amplamente consolidada na doutrina e na jurisprudência.

Importante mencionar que ainda que a Reforma Trabalhista tenha acrescentado na Consolidação das Leis Trabalhistas o artigo 444 que expressa em um rol taxativo os direitos negociáveis, mesmo para os trabalhadores hipersuficientes a anotação na carteira de trabalho é um dos diversos direitos inegociáveis, não permitindo decisões arbitrárias nesse sentido. Assim, evidencia a necessária extensão da proteção aos trabalhadores também para essa nova categoria,

e não somente aos hipossuficientes, uma vez que em muitos casos dos hipersuficientes o contrato é realizado com natureza de subordinação em algum grau¹⁰.

No que tange a subordinação elencado pelo ministro Barroso na decisão da RCL 47.843, tem-se que esse requisito está presente no caso julgado e na maioria dos contratos cíveis, uma vez que a subordinação deriva do poder diretivo do empregador a qual os empregados, mesmo aqueles ditos como altos empregados, submetem-se às ordens de trabalhos. Nesse sentido, Vólia Bomfim (2014, p.269):

(...) a subordinação sempre está presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa, outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado é elevado na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual é o trabalho, normalmente a subordinação fica mais sublime, tênue, frágil. Contrariamente, quando o empregado é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica.

A pejetização pode levar a diversas inadequações de natureza social, especialmente no que diz respeito à precarização das relações de trabalho. Ao optar por contratar trabalhadores hipersuficientes como pessoas jurídicas, as empresas transferem para esses profissionais a responsabilidade pelos encargos trabalhistas e previdenciários, como o pagamento das contribuições para o INSS e FGTS.

Assim, falta de proteção adequada deixa os trabalhadores hipersuficientes em situações mais emergentes, especialmente diante de enfermidades, acidentes ou desemprego, estando impossibilitados de recorrer à prestação jurisdicional nesses casos. Isso resulta em uma redução significativa dos direitos e proteções sociais garantidos a esses trabalhadores, incluindo a perda do acesso a benefícios como férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego e outros direitos adquiridos pela CLT. Como explica Bezerra Leite (2022, p. 201):

A realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho.

¹⁰Acerca disso, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam (2017, p. 160): “Trata-se, contudo, de ideia sem qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho. Na verdade, a nova regra legal, ladinamente, aplica ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salário relativamente razoável no contexto comparativo da economia e sociedade brasileiras (um patamar salarial posicionado em torno do equivalente a 11 salários mínimos, considerada a data de publicação da Lei) o raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco - este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa. Para o novo diploma legal, essa relativa diferenciação acadêmica e remuneratória seria bastante para, praticamente, afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados estratificados, submetendo-os ao desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais. Trata-se, conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados - outra, entre tantas da Lei da Reforma Trabalhista -, largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigente no plano interno da sociedade e economia brasileiras.”

Ao contrário do prometido, precarizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho.

Ao entabular contratos individuais quando presentes todos os critérios de uma efetiva relação empregatícia, afasta os princípios fundamentais que regem as classes trabalhadoras, os quais são historicamente e inequivocamente estabelecidos, subvertendo toda a lógica de proteção (NAHAS, 2017).

No que tange a especificação de pejotização para trabalhadores hipersuficientes, na própria vigência do contrato de trabalho civil não faz parte da realidade fática a plena igualdade de negociações. Mesmo que haja a presunção de ausência de subordinação aos hipersuficientes, não é possível afirmar que de fato ela não vá existir no decorrer da atividade laboral entre o empregador e o empregado classificado, conforme Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto De Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 339):

Por uma presunção legal (remuneração mais elevada e formação acadêmica do trabalhador), parte-se do pressuposto de que o trabalhador detém maior capacidade para elidir a desigualdade material inerente a uma relação de emprego, derogando, assim, um sistema normativo legal de proteção quanto aos principais elementos do negócio jurídico (contrato de trabalho), tais como: função, salário, jornada, intervalo, remuneração por produtividade etc. É um retrocesso, visto que se submete o contrato de trabalho às regras do Direito Civil, com uma presunção absoluta da igualdade material entre os contratantes.

Ainda, a diminuição de tutela trabalhista e a “liberdade” conferida resulta em uma dificuldade de acesso à justiça, ou seja, a figura do hipersuficiente na criação de uma pessoa jurídica gera uma “falsa sensação de poder e de autonomia”. Nesse interim, o professor Krein et al (2018, p. 105):

O processo de pejotização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho observadas nas últimas décadas, em uma perspectiva global; dentre eles: 1) as ameaças do desemprego e as consequentes pressões sobre o trabalhador, que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é o que não é tempo de trabalho.

Do ponto de vista econômico, a permissão da prática da pejotização também apresenta algumas falhas. A pejotização tem o potencial de reduzir a arrecadação de impostos e contribuições sociais. Ao transferir para os trabalhadores a responsabilidade pelo pagamento dos encargos sociais, as empresas diminuem a quantidade de tributos recolhidos, o que impacta a capacidade do Estado de investir em setores como saúde, educação e infraestrutura. Schneider (2010, p. 54) leciona o seguinte:

À guisa de exemplo, cite-se o caso do FGTS, cujos recursos, além de representarem uma garantia aos empregados, devem ser aplicados no financiamento de programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana, a teor do disposto no parágrafo segundo do artigo 9º da Lei no 8.036/9046. Como na ocorrência de pejetização o empregador não efetuará o recolhimento dos depósitos do FGTS do trabalhador – pois é um direito próprio dos empregados -, estarão as partes causando prejuízos também ao erário.

Frequentemente, a admissão desses profissionais como pessoas jurídicas acontece de maneira ilegal visando a evitar o pagamento de impostos e evitar os compromissos trabalhistas. Isso alimenta a informalidade no setor de empregos, causando prejuízos na arrecadação de impostos e enfraquecendo a proteção social dos trabalhadores. Na perspectiva de benefícios ao empregador, Leone Pereira (2022, p. 67) argumenta: “essa conduta aufere bons benefícios, por meio da fraude contra a legislação trabalhistas, obtendo um aumento de lucros com a redução de custos das obrigações trabalhistas que teria de pagar ao empregado”.

É crucial ressaltar que, embora a contratação de pessoa jurídica possa levar à precarização do trabalho, nem todas as situações de contratação nesse formato são prejudiciais aos hipersuficientes. Existem casos legítimos em que a contratação de pessoas jurídicas é adequada, como no caso de profissionais autônomos que oferecem serviços especializados de forma independente. No entanto, é fundamental permanecer vigilante para evitar abusos e assegurar o respeito aos direitos trabalhistas.

Ante o exposto, a pejetização dos hipersuficientes, que é o formato de contratação criticado severamente pela doutrina trabalhista, deve ser considerada uma manobra para contornar a legislação e torna as relações de trabalho mais precárias, pois exclui os trabalhadores da proteção trabalhista oferecida pela CLT. Assim, a recente decisão na RCL 47.843 pode trazer novos aspectos para essa questão controversa da pejetização, que já é bastante controversa.

4. Considerações finais

O entendimento jurisprudencial da suprema corte na RCL 47.843 aborda as contradições das normas legislativas e o contrato individual de trabalho quando os requisitos de relação no emprego estão presentes. No presente trabalho, buscou-se identificar como ocorre a violação da proteção ao trabalhador, princípio basilar do Direito do Trabalho, e suas irregularidades com a legislação trabalhista e a própria Constituição Federal.

Foi traçada uma breve evolução que antecede o conceito atual de pejotização, abordando as flexibilidades relacionadas ao contrato individual de trabalho e seus elementos fundamentais, bem como as implicações da decisão do Supremo Tribunal Federal, visto que o mesmo apresenta inconsistências nas alegações do voto vencedor no que concerne a subordinação e discernimento do empregado hipersuficiente.

Entende-se, portanto, que essa ilusão de autonomia conferida aos trabalhadores hipersuficientes com a possibilidade de criação de pessoas jurídicas em contratos cíveis promove a precarização dos direitos trabalhistas. Ao converter a relação de emprego em uma relação de prestação de serviços, os empregadores buscam reduzir custos trabalhistas e se eximir de obrigações e encargos sociais. Isso pode levar à privação de direitos fundamentais dos trabalhadores, como férias remuneradas, décimo salário terceiro, horas extras, entre outros benefícios assegurados pela legislação trabalhista.

Sobretudo, a fragilização da aplicação da legislação laboral lesa a proteção do trabalhador hipersuficiente impedindo o acesso ao judiciário. Assim a inovação jurisprudencial trazida na decisão desse presente artigo, apresenta, de forma inconciliável uma contradição não somente à Consolidação Das Leis Trabalhistas, mas também uma afronta aos princípios basilares e estruturais, representando um importante precedente para as próximas decisões no mesmo sentido.

A resposta à hipótese da pesquisa é que o entendimento do STF gera uma desconformidade normativa e principiológica está em total oposição ao sistema de proteção ao trabalhador. Para uma maior equidade no direito do trabalho, garantindo o respeito e a observância ao sistema principiológico trabalhista e, à Constituição Federal deve-se obstar a criação de um sistema jurídico programático e arbitrário, promovendo, ao mesmo tempo, discussões e reflexões sobre os aspectos tratados na pesquisa.

Ao assegurar o cumprimento desses princípios não deverá ocorrer a diferenciação entre trabalhadores hipersuficientes e hiposuficientes somente por critérios de nível de escolaridade e remuneração, no qual haveria regras de um lado flexíveis e de outro rígidas que poderiam ser injustas por levar em consideração as especificidades de cada caso e não responder adequadamente às necessidades e aos direitos dos trabalhadores.

Por fim, concluímos que a decisão analisada afeta princípios basilares do Direito do Trabalho, de modo que se deve buscar uma maior equidade no direito do trabalho sendo essencial para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária, a proteção da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a valorização do trabalho humano e a extensão da proteção legislativa ao trabalhador hipersuficiente.

5. Referências bibliográficas

BRASIL. **Lei no 13.467/17, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 13 julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 10 jun. de 2023.

BRASIL. **RCL. 47.843.** AgR; Rel. Min. CARMÉM LÚCIA, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 08 de fevereiro de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

DA COSTA, S.; 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, v. 2, 2012.

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

DUQUE, Daniel; DAMASCENO, Juliana. **Pejotização: uma análise a partir de dados da PNADC.** Blog do IBRE-FGV. Disponível em: < <https://blogdoibre.fgv.br/posts/pejotizacao-uma-analise-partir-de-dados-dapnadc>>. Acesso em: 09 de jun. de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios). **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil.** Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2020/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2020.pdf>. Acesso em: 18 de jun. de 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. Atlas, São Paulo, 2019.

KREIN, José Dari et al. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** In: DIMENSÕES CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL. 1a ed. Campinas-SP: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos, 2018. p. 304. E-book. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-ReformaTrabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 15 de abr. 2023.

LARAIA, Ricardo Regis. CLT interpretada: **Artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** São Paulo: Manole, 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho.** Disponível em: Minha Biblioteca. 14 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca. 39 ed. Editora Saraiva, 2023.

MOVIMENTO Operário. **FGV CPDOC**. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/QuestaoSocial/MovimentoOperario>. Acesso em: 18 de junho de 2023.

NAHAS, Thereza. **Novo Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
 NJ – **Justiça do Trabalho relativiza princípio de proteção no caso do técnico de futebol hipersuficiente**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-otrt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-justica-do-trabalho-relativiza-principio-de-protecao-emcaso-de-tecnico-de-futebol-consideradohipersuficiente#:~:text=O%20dispositivo%20prev%C3%AA%3A%20E2%80%9CARTigo%20444,Par%C3%A1grafo%20C3%BAnico>. Acesso em: 02/11/2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>. Acesso em: 13 de jun. de 2023.

Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acessado em: 13 de jun. de 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca. 8 ed. Grupo GEN, 2020.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo, 2009.

SCHNEIDER, Jéssica Marcela. **O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27354/000764603.pdf>. Acesso em: 15 de jun. de 2023.

SILVA, Túlio Sene. **Desemprego e precarização, duas dimensões da crise do trabalho no capitalismo contemporâneo**. A Revista da Geografia do Trabalho. V. 6. 2005.

WELLLE, Arthur; ARANTES, Flávio; MELLO, Guilherme; ROSSI, Pedro. **Os impactos da pejetização e da formalização no financiamento da previdência social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 129-149. 2019.