

**IMPACTOS POTENCIAIS DO RESTABELECIMENTO DA CONVENÇÃO Nº 158 NA  
CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PEJOTIZADOS**

POTENTIAL IMPACTS OF THE RE-ESTABLISHMENT OF CONVENTION 158 ON THE HIRING OF  
PEJOTIZED WORKERS

Nátaly Jubanski<sup>1</sup>

**RESUMO**

Esta pesquisa abordou os impactos de uma eventual revogação da Convenção 158 da OIT na legislação trabalhista brasileira, com especial atenção para a relação com a pejetização, a partir da ADI 1.625. A pesquisa adotou o método dedutivo como base para alcançar os objetivos propostos, buscando obter conclusões específicas sobre a relação entre a Convenção nº 158 da OIT, a proteção social dos trabalhadores com registro em carteira e a pejetização. Os resultados indicam que a revogação da Convenção 158 poderia gerar impactos significativos na legislação trabalhista, especialmente no que diz respeito ao aumento de contratações de trabalhadores pejetizados.

**Palavras-chave:** Convenção 158 da OIT; legislação trabalhista; pejetização; direitos trabalhistas; proteção social;

**ABSTRACT**

This research approached the impacts of a possible repeal of ILO Convention 158 on Brazilian labor legislation, with special attention to the relationship with pejetização, from ADI 1.625. The research adopted the deductive method as a basis for achieving the proposed objectives, seeking to obtain specific conclusions about the relationship between ILO Convention 158, the social protection of workers with a registration card and pejetization. The results indicate that the repeal of Convention 158 could generate significant impacts on labor legislation, especially with regard to the increase in hiring of pejetized workers.

**Keywords:** ILO Convention 158; labour legislation; pejetization; labour rights; social protection;

**1. INTRODUÇÃO**

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um instrumento internacional que estabelece princípios e diretrizes relacionados à cessação do emprego por iniciativa do empregador. Essa Convenção tem como objetivo principal proteger os trabalhadores

<sup>1</sup> Pós-Graduada Lato Sensu em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná – EMAP. Graduada em Direito pelo Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais - CESCAGE. Advogada. Email: nataly\_jubanski@hotmail.com.

contra demissões arbitrárias ou injustificadas, estabelecendo que a dispensa do empregado deve estar fundamentada em razões válidas e justificáveis.

No contexto do Brasil, a adesão à Convenção nº 158 foi discutida e posteriormente revogada pelo Decreto do Presidente Fernando Henrique Cardoso em 1996. A revogação desse Decreto gerou debates sobre sua constitucionalidade e acabou resultando no ajuizamento de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal (STF) ao argumento de que o Presidente suspendeu a adesão a um tratado internacional sem o crivo do Congresso Nacional. Após 26 anos em tramitação e uma alteração no regimento interno da Suprema Corte, finalmente uma decisão final foi alcançada no ano de 2023.

Caso o STF derrubasse o referido Decreto e o declarasse inconstitucional, a Convenção nº 158 poderia ser restabelecida no Brasil, o que levanta especulações sobre o posicionamento dos empregadores e o impacto na vida dos trabalhadores.

Isto posto, a problemática da presente pesquisa é: E se o julgamento do STF restabelecesse a vigência da Convenção nº 158 no ordenamento jurídico brasileiro? Isso atingiria os direitos dos trabalhadores e incentivaria contratações irregulares e marginalizadas por meio da pejetização? A premissa inicial deste estudo é que a desestimulação na contratação de funcionários celetistas e o aumento correspondente na contratação de trabalhadores pejetizados, seria uma consequência do eventual restabelecimento da Convenção nº 158. Além disso, as contratações irregulares e marginalizadas resultantes dessas práticas poderiam levar à exclusão de garantias trabalhistas.

Os objetivos desta pesquisa incluem analisar os impactos que a Convenção nº 158 produz nos direitos dos trabalhadores com carteira assinada, considerando o fenômeno da pejetização, bem como elucidar a relação de emprego, seus princípios e direitos aplicáveis e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Como fundamento para atender aos objetivos desse trabalho, adotou-se o método dedutivo de pesquisa. Esse método consiste em analisar os princípios e conceitos gerais relacionados às atuais relações de trabalho, com o objetivo de obter conclusões específicas e particulares acerca da relação entre a Convenção nº 158 da OIT, a proteção social do trabalhador com registro em carteira e o impacto nas contratações de trabalhadores pejetizados. A pesquisa será conduzida por meio de uma abordagem documental indireta, que envolverá a análise de legislações, doutrinas, decisões jurisprudenciais, artigos científicos, sites especializados e notícias recentes.

A justificativa dessa pesquisa está relacionada ao debate sobre a necessidade de conciliar a proteção dos trabalhadores com a dinâmica do mercado de trabalho e a flexibilização das relações de emprego. A abrangência do tema é nacional e afeta principalmente os trabalhadores que muitas vezes se encontram em condições precárias de trabalho e a definição desse cenário dependeu, portanto, da decisão do STF e de possíveis medidas regulamentadoras adotadas pelo Congresso Nacional.

## **2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

De forma inevitável a vida em sociedade é capaz de gerar vínculos entre os indivíduos que convivem entre si. A partir desse convívio e com o precípuo objetivo de saciar suas particularidades, os indivíduos constituem a chamada relação social. A partir do momento em

que uma relação social está prevista em um contexto normativo jurídico, considera-se materializada uma relação jurídica. (MARTINEZ, 2019, p. 254)

Miguel Reale (2004, p. 217) ensina que toda relação jurídica possui quatro elementos fundamentais, quais sejam: um sujeito ativo, um sujeito passivo, um vínculo de atributividade e um objeto. O sujeito ativo é o titular principal em função da qual a relação ou prestação subsiste. Apesar de ser chamado de "titular principal", isso não significa que esteja livre de responsabilidades, pois a relação jurídica, mesmo sendo principal, possui uma característica fundamental de reciprocidade. Por outro lado, o sujeito passivo é o devedor da prestação principal, o que na mesma linha de raciocínio acima exposta, também não o impede de possuir direitos a serem vindicados.

O vínculo de atributividade é o que confere a cada indivíduo da relação o direito de requerer algo já determinado ou que se possa determinar. Trata-se, pois, da materialização da norma jurídica pelas partes, já que a partir do momento em que um indivíduo encontra respaldo para embasar seu pedido em uma norma jurídica, este está devidamente legitimado para o ato. Por fim, o objeto é o elemento em razão do qual a relação se constitui, e sobre o qual incide a pretensão do sujeito ativo bem como a obrigação do sujeito passivo. Já o objeto pode ser uma coisa, uma prestação ou então uma pessoa. (REALE, 2004, p. 219)

À vista disso, a relação jurídica acompanhada de seus elementos fundamentais serve de base para o fenômeno do Direito, pois é a partir dessas relações que haverá a estruturação dos princípios, institutos e regras caracterizadoras do universo jurídico. Em cada ramo do Direito, as relações jurídicas desempenham funções distintas e relevantes que contribuem para a definição de seus atributos e peculiaridades. No Direito do Trabalho não é diferente, tendo em vista que a relação jurídica acontece em torno da relação de trabalho, ou especificadamente da relação de emprego. (DELGADO, 2019, p. 333)

No tocante a relação de emprego, o sujeito ativo e o sujeito passivo podem ser tanto o empregador como o empregado, já que um é titular do direito da prestação do serviço e o outro da prestação do salário. Configura-se, portanto, uma relação de mão dupla que pode ser representada por pontos de vista diversos. O vínculo de atributividade consistirá, de forma necessária, em um contrato de emprego, tácito ou expresso e o objeto será a prestação de trabalho pessoal, intransferível, subordinado e não eventual. (MARTINEZ, 2019, p. 255)

Ao contrário da relação de emprego, a relação de trabalho é genérica e se refere a todas as relações jurídicas fundadas na prestação de um serviço, ou seja, uma obrigação de fazer pautada no labor humano. Neste sentido, a relação de trabalho é um gênero que tem entre suas espécies o empregado autônomo, eventual, avulso, voluntário, o estágio bem como a relação de emprego. Portanto, toda relação de emprego é também uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. (DELGADO, 2019, p. 333)

Quaisquer dessas espécies possuem atributos individuais que os particularizam e conseqüentemente definem o tratamento jurídico garantido para o trabalhador ali enquadrado. Além disso, a proteção dos Direitos Trabalhistas, em princípio, não se estendia às relações de trabalho, mas apenas aos titulares da relação de emprego que possuíam determinados requisitos próprios, os empregados. (RESENDE, 2020, p. 75)

Contudo, com o advento da EC 45/2004 e a alteração do art. 114 da CF/88, as relações de trabalho assumiram uma importância especial e a Justiça do Trabalho adquiriu competência

própria para tutelar as ações oriundas dessas relações. Dessa forma, as relações de trabalho passaram a ser constituídas por seus regramentos próprios enquanto os empregados constituídos por uma relação de emprego possuem a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (RESENDE, 2020, p. 106)

Segundo os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 334) apesar de a relação de emprego se enquadrar como espécie, é a relação que tem maior relevância dentro do âmbito socioeconômico em duzentos anos desde o surgimento do capitalismo, pois originou regras sistematizadas e uma tendência expansionista no mercado de trabalho. Por esse motivo, estruturou-se em volta da relação de emprego um dos mais importantes fragmentos do sistema trabalhista – O Direito do Trabalho.

## **2.1. Caracterização da relação de emprego**

Para caracterizar uma relação de emprego existem necessariamente cinco elementos essenciais que precisam, cumulativamente, estar preenchidos. Esses elementos estão diretamente relacionados aos conceitos de empregador e empregado, estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT e a ausência de qualquer um deles resulta na descaracterização da relação empregatícia de forma automática. (LEITE, 2022, p. 93)

A relação de emprego é caracterizada, portanto, pela figura do empregador e do empregado, parte hipossuficiente desta relação e pelos requisitos previstos nos artigos acima, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Todavia, não são todos os doutrinadores que apontam a pessoa física como um de seus elementos.

O primeiro elemento refere-se a premissa de que a prestação do serviço seja efetuada por uma pessoa física ou natural, logo, pessoas jurídicas não podem figurar como empregado, mas apenas como empregador ou tomador de serviços, caso contrário estar-se-ia diante de uma relação regulada pelo Direito Civil. (FERREIRA; SANTOS, 2021, p. 101)

Insta salientar que, caso se verifique uma prestação de serviço por uma pessoa jurídica, mas que ainda assim estejam preenchidos todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, não há nenhum impedimento para que o vínculo de emprego seja reconhecido já que possivelmente trata-se de uma fraude. (SALES; SILVA, 2019, p. 05)

A pessoalidade está ligada ao caráter de infungibilidade do trabalhador. Isso porque não pode o empregado ser substituído por outra pessoa ao longo do contrato, sua prestação de serviço deve ser *intuitu personae*. Sendo assim, vindo o empregado a falecer, automaticamente, ocorre a extinção da relação de emprego, não podendo as obrigações a ela inerentes serem transmitidas a herdeiros ou sucessores. (ROMAR, 2022, p. 55)

Há, porém, circunstâncias excepcionais autorizadas por lei que, apesar de ensejar a substituição do empregado, não descaracterizam a relação empregatícia nem tampouco suprimem a pessoalidade, como por exemplo a licença-maternidade, as férias e o cumprimento de mandato sindical. (DELGADO, 2019, p. 340)

A não eventualidade ou continuidade enseja a ideia de que o trabalho precisa ser prestado com habitualidade, de forma rotineira, com a previsão de repetibilidade futura e com a finalidade de se alcançar o objetivo-fim do negócio. Nas exatas palavras de Ricardo Resende (2020, p. 77) significa dizer que “o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve



a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços, *ainda que de forma intermitente*, para que possa ser considerada não eventual”.

A subordinação é por muitos considerada o elemento mais relevante para a caracterização da relação de emprego e significa que a atividade de labor do empregado se sujeita aos poderes do seu tomador de serviço. (LEITE, 2022, p. 94)

Existem três formas diferentes de interpretar a subordinação do empregado relativamente ao empregador: a subordinação econômica, a subordinação técnica e a dependência social. A subordinação econômica supõe que o empregado, como o próprio nome já induz, depende economicamente do empregador para sustentar a si e sua família e por isso executa as ordens de seu superior. A subordinação técnica denota que há, supostamente, uma supremacia dos conhecimentos técnicos do empregador face ao empregado e a dependência social relaciona-se ao interesse social da empresa de atingir um bem comum de ordem socioeconômica a partir do cumprimento das atribuições dos trabalhadores. (ROMAR, 2022, p. 57)

Apesar de existir controvérsias sobre a natureza jurídica da subordinação, na atualidade, segundo Resende, a doutrina e a jurisprudência são pacíficas no sentido de que a subordinação nas relações de emprego corresponde à subordinação jurídica, tendo em vista o contrato de trabalho firmado entre as partes. (RESENDE, 2020, p. 81)

Finalmente, a onerosidade remonta à ideia de subsistência humana, sustento próprio e/ou familiar, de forma que a todo trabalho prestado deverá haver uma contraprestação, diversamente de alguns negócios jurídicos, como por exemplo os contratos de estágio e a prestação de serviços voluntários. Logo, o contrato de trabalho pode ser titulado como bilateral, sinalagmático e oneroso, pois é caracterizado por prestações e contraprestações recíprocas entre o empregado e o empregador. (MARTINEZ, 2019, p. 256)

Os elementos caracterizados da relação de emprego acima apresentados são responsáveis por estabelecerem uma relação jurídica entre o empregado e o empregador. Por conseguinte, a existência desses elementos também é um requisito para a aplicação das normas que regem a extinção do contrato de trabalho. Dessa forma, assim como o exame das relações de trabalho e de emprego, o término do contrato de trabalho também é de grande importância para o conhecimento da essência do pacto laboral.

## **2.2. Os direitos trabalhistas estabelecidos pela CF/88 e sua proteção contra a despedida arbitrária**

O Direito do Trabalho no Brasil, mesmo antes da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, sempre enfatizou a importância da continuidade do emprego e da estabilidade do trabalhador na empresa. Através da criação de mecanismos que reforçam esses valores, o Direito do Trabalho busca proteger o trabalhador. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) também estabelece a proteção da relação de emprego contra demissões arbitrárias ou sem justa causa no artigo 7º, inciso I. Isso inclui a garantia de indenização compensatória e outros direitos que são previstos em lei complementar (CEIA; SANTOS, 2020, p. 41).

A CRFB/88 estabelece ainda diversos princípios e diretrizes relacionados ao trabalho. Entre eles, destaca-se a inclusão dos valores sociais do trabalho como fundamentos da República (art. 1º, IV), a garantia do livre exercício profissional desde que atendidas as qualificações legais (art.

5º, XIII), a previsão do trabalho como um direito social (art. 6º), a criação de uma Justiça especializada em questões trabalhistas (art. 92, IV; 111), a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170) e como primado da ordem social (art. 193). Além disso, a Constituição estabelece a responsabilidade do sistema de saúde em colaborar para a proteção do ambiente de trabalho (art. 200, VIII), a promoção da integração ao mercado de trabalho como um dos objetivos da assistência social (art. 203, III) e a formação e qualificação do cidadão para o trabalho como um dos objetivos da educação (art. 214 e 205). Todas essas previsões são justificadas pela história de exploração do trabalho humano, o que levou o Estado a intervir nas relações de trabalho para garantir um patamar mínimo de dignidade humana, que é o princípio que norteia toda a ordem jurídica (CUNHA E CRUZ; CÉSAR, 2013, p. 217).

O art. 7º, inciso I, da CRFB/88 reconhece como um direito fundamental social dos trabalhadores a proteção da relação de emprego contra demissões arbitrárias ou sem justa causa. Além disso, assegura uma indenização compensatória no montante de 40% (quarenta por cento) sobre o valor dos depósitos na conta do FGTS do trabalhador, caso ocorra uma dispensa sem justa causa. (LEITE, 2022, p. 310)

Com efeito, a seara justrabalhista sempre agiu em direção oposta ao término do vínculo trabalhista e por essa razão historicamente vige o princípio da continuidade da relação de emprego. Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1322) um dos principais benefícios do princípio da continuidade da relação empregatícia seria a inclusão de critérios jurídicos significativos que pudessem levar à rescisão do contrato de trabalho. Durante um breve período, em 1996, incorporou-se no Brasil as disposições da Convenção 158 da OIT. Essa Convenção estabelecia normas que eliminavam a possibilidade de demissão arbitrária do empregado, exigindo que houvesse uma justificativa consistente e séria para seu desligamento. O Brasil, no entanto, não ratificou aludida Convenção e atualmente a regra predominante tem sido a dispensa sem justa causa, ou seja, sem necessidade de motivação. (ROMAR, 2022, p. 234).

A definição sobre o término do contrato de trabalho foi uma questão em aberto, por muito tempo, no sistema jurídico do Brasil. A falta de regulamentação adicional, juntamente com a controvérsia sobre a aplicação da Convenção nº 158 da OIT que se estendeu por anos, levantou questões que vão desde a proteção da dignidade humana, a função social do contrato de trabalho, até a forma como Tratados, Convenções e Pactos Internacionais são internalizados, bem como considerações sobre a dinâmica econômica na qual as empresas estão inseridas e seu papel na sociedade (CUNHA E CRUZ; CÉSAR, 2013, p. 215).

Todavia, existem diversas razões pelas quais um contrato de trabalho pode chegar ao fim, e cada uma delas pode apresentar consequências jurídicas específicas. Esses motivos que levam à rescisão do contrato de trabalho podem ser agrupados de acordo com a classificação a seguir: resilição (extinção do contrato sem justa causa), resolução (extinção do contrato com justa causa) e rescisão (ruptura do contrato por motivo de nulidade). (RENZETTI, 2021, p. 453)

Para cada modalidade de dissolução do pacto laboral, o empregado tem direito a receber as chamadas verbas rescisórias, verbas essas que são rubricas pagas e que variam de acordo com a forma como o contrato é finalizado. Exemplos de verbas rescisórias são o saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias, FGTS, etc. (RESENDE, 2020, p. 727)

A resilição do contrato de trabalho pode ocorrer de forma unilateral, através da denúncia ou de forma bilateral, por meio do distrato. A denúncia consiste na expressão de vontade de uma única parte de pôr fim ao vínculo de emprego e o distrato importa no acordo estabelecido entre

as partes envolvidas na relação empregatícia, ambas com o intuito de desfazer o contrato. A resolução denota uma falta praticada por uma ou ambas as partes envolvidas, como nos casos de dispensa por justa causa ou falta grave, dispensa indireta e culpa recíproca. A rescisão do contrato de trabalho é aplicável nos casos decorrentes de nulidade, como por exemplo, contratos de trabalho que tenham uma atividade ilícita como objeto. (GARCIA, 2022, p. 318)

A dispensa sem justa causa é a forma de extinção do contrato de trabalho resultante da vontade exclusiva do empregador, sem que haja influência ou desejo do empregado. Historicamente, essa dispensa é um direito potestativo do empregador, que não pode ser contestado pelo empregado ou autoridade pública e é considerada unilateral, de natureza receptícia e constitutiva. Sendo assim, desde que não haja nenhum impedimento para a demissão, como por exemplo uma estabilidade, o empregador tem o direito de dispensar o empregado. Apesar desse direito potestativo do empregador, essa prerrogativa não pode ser exercida arbitrariamente, uma vez que é essencial respeitar os direitos fundamentais do empregado. (ROMAR, 2022, p. 241)

Em contrapartida, a dispensa por justa causa é utilizada quando houve pelo empregado a prática de ato doloso ou com culpa grave que se torna a causa principal do encerramento do contrato. De modo geral, os doutrinadores costumam indicar quatro componentes que caracterizam a justa causa: a previsão legal, o caráter determinante da falta, a atualidade ou imediatidade da falta e a proporcionalidade. A dispensa por justa causa está regulamentada em um rol principal de infrações previstas no artigo 482 da CLT e se aplica para todos os funcionários sujeitos ao regime de trabalho regido pela CLT. (BARROS, 2016, p. 580)

### **3. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PEJOTIZAÇÃO.**

O mercado de trabalho brasileiro foi tradicionalmente regulado pelo modelo capitalista clássico que se organizou ao redor do emprego formal e assalariado baseado em uma relação bilateral. Embora outras formas de prestação de trabalho, como o trabalho autônomo tenham sempre coexistido, a relação formal de emprego teve um aumento significativo entre os anos de 1930 e 1979. No entanto, a partir da década de 1980, esse crescimento começou a diminuir devido a diversos fatores complexos como socioeconômicos, políticos, técnicos, gerenciais, bem como a crise do desenvolvimento industrial. Essa conjuntura levou a uma nova configuração do mercado de trabalho, com atividades sendo deslocadas para o terceiro setor e com a adoção de modalidades contratuais consideradas atípicas. (ORBEM, 2016, p. 147)

Portanto, durante os últimos 25 anos, as transformações sociais e econômicas em todas as sociedades industriais evidenciaram a importância de as organizações apresentarem maior flexibilidade em seus processos de produção e sistemas de contratação, de modo a se ajustarem rapidamente as mudanças tecnológicas, à crescente diversidade nos mercados de trabalho e a concorrência internacional e de preços, cada vez mais acirrada nos mercados de produtos, além das mudanças na reestruturação financeira nos mercados de capital. (KALLEBERG, 2003, p. 154) O papel do Estado na produção das leis, que costumava ser soberano e absoluto, é agora afetado pelo mundo globalizado. Isso se deve à criação de tratados internacionais que regulam questões que eram anteriormente abordadas de forma exclusiva pelas leis nacionais. Esses tratados exercem influência sobre as decisões dos Tribunais, os quais agora seguem as demandas do mercado global. Como resultado dessa influência da internacionalização do direito do trabalho, os trabalhadores são obrigados a se adaptar à nova realidade, já que sofrem crescente pressão para renunciar a direitos já legalmente estabelecidos, tudo em prol da preservação de seus postos de trabalho. (MELEU; MASSARO, 2017, p. 2096)

As mudanças ocorridas na legislação trabalhista do Brasil, por vezes tênues por vezes explícitas acabam resultando na redução ou até extinção dos direitos trabalhistas. Essas mudanças ocorrem em um cenário socioeconômico caracterizado por altas taxas de desemprego combinado com um restrito acesso à diferentes recursos. (BARALDI; CAR, 2008, p. 205)

Sendo assim, a globalização das regulamentações de mercado tem como resultado a fragilização da proteção social destinada aos trabalhadores nas leis trabalhistas nacionais, o que pode levar desde a perda de direitos previamente assegurados aos trabalhadores até a gradual diminuição da aplicação legal dessas garantias, por meio de processos de desregulamentação ou flexibilização das leis trabalhistas. (MELEU; MASSARO, 2017, p. 2093)

A principal referência para a introdução dessas flexibilizações foi a Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, que promoveu modificações tanto no contrato individual de trabalho quanto no direito coletivo e nos procedimentos processuais, como a possibilidade de contratação de trabalhadores intermitentes e a negociação de acordos individuais entre empregados e empregadores. Essas mudanças tem criado brechas para a pratica de fraudes trabalhistas, que aparentemente parecem ser legais, e possibilitam que empregadores utilizem artifícios para mascarar vínculos de emprego como se fossem outras relações de trabalho permitidas por lei. (FERREIRA; SANTOS, 2021, p. 103)

Exemplos de medidas claras de flexibilização implementadas por essa Lei estão nos arts. 611-A e 611-B, os quais preveem a nítida ampliação dos poderes da negociação coletiva. Essa nova atribuição demonstra o amplo campo que se deseja explorar em relação à negociação coletiva de trabalho, especialmente com o objetivo de deteriorar as condições de contratação e administração da mão de obra no país. (DELGADO, 2019, p. 77)

Outra mudança impactante trazida pela Reforma Trabalhista foi o contrato de trabalho intermitente previsto no art. 443 da CLT que possibilita a contratação de trabalhadores sob o regime da CLT sem oferecer inúmeras garantias e proteções estabelecidas pelo Direito do Trabalho, ou seja, sem horário fixo de trabalho e com remuneração por dia ou hora trabalhada. (DELGADO, 2019, p. 672)

A inclusão do art. 442-B na CLT também trouxe uma nova disposição ao permitir que os trabalhadores autônomos possam ter exclusividade e continuidade em suas atividades. Conforme previsto neste artigo, desde que todas as formalidades legais sejam cumpridas, a contratação do autônomo, seja com ou sem exclusividade e de forma contínua ou não, não implica na sua caracterização como empregado, conforme estabelecido no art. 3º da CLT. (REMEDIO, DONÁ, 2018. p. 73)

Essa flexibilização das relações de trabalho implica na redução das garantias e preceitos relacionados ao trabalho, tais como os princípios da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o da primazia da realidade, bem como os dogmas constitucionais intrínsecos ao ser humano, como o princípio da dignidade disposto no art. 1º, inciso III da CF. (MAGALHÃES, 2014, p. 90)

Um dos grandes impactos decorrentes da precarização das relações trabalhistas e que reflete não só na redução dos valores relacionados ao trabalho, mas também aos princípios fundamentais consagrados na Constituição Federal, e que vem se tornando cada vez mais frequente é a prática da pejetização. (OLIVEIRA, 2013, p. 25)



### **3.1. Características e consequências da pejetização**

O vínculo de emprego por ser responsável por proporcionar uma certa segurança jurídica aos empregados implica, por conseguinte, um custo para o empregador, que assume os riscos da atividade econômica. Contudo, na dinâmica da relação de emprego, o capital busca reduzir esse custo, colocando o trabalhador em situações precárias, onde seus direitos trabalhistas são mitigados ou até mesmo suprimidos. Diante disso, a pejetização procura alterar a natureza da relação de emprego por meio da prestação de serviços por uma empresa, o que pode levar à exclusão do vínculo empregatício, uma vez que não há trabalho realizado por uma pessoa física, conforme estabelecido no artigo 3º da CLT. (BRAGA E SILVA, 2020, p. 757)

Assim dizendo, a pejetização consiste em utilizar uma pessoa jurídica para mascarar uma verdadeira relação de emprego, dando a aparência jurídica de natureza civil. O termo deriva da sigla PJ, que representa a pessoa jurídica, e se refere à “transformação” do empregado pessoa física em pessoa jurídica (PJ). No entanto, é importante destacar que essa prática pode ser considerada irregular se houver subordinação e habitualidade na prestação de serviços, o que caracterizaria vínculo empregatício. (OLIVEIRA, 2013, p. 25)

De qualquer forma, antes de adentrar na análise das características da pejetização em si, importante se faz identificar sua procedência e seus fundamentos. À vista disso, as recentes mudanças trazidas pela Lei nº 13.429/2017 (Lei das Terceirizações) e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) criaram uma nova categoria de trabalhador, conhecido como “autônomo exclusivo”, em que a pessoa jurídica presta serviços continuamente para apenas uma empresa, sem que isso, em tese, caracterize vínculo de emprego. (SANTANA; PEREIRA, 2022, p. 305)

Por isso, tanto o advento da Lei da Terceirização bem como a implementação do art. 442-B da CLT, podem ser interpretados como uma legalização da pejetização do trabalhador que acaba com os fundamentos que sustentam o reconhecimento do vínculo empregatício, o que leva a questionar a necessidade de registrar um empregador, já que seria legalmente possível contratá-lo como autônomo. (SANTANA; PEREIRA, 2022, p. 306)

Insta salientar que a pejetização e a terceirização são conceitos distintos, embora sejam ambos modelos de externalização. Enquanto a terceirização envolve uma relação triangular entre a empresa contratante, a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado onde a empresa contratante confere uma parcela de suas atividades não essenciais para que os trabalhadores da empresa terceirizada as realizem, na pejetização há uma relação bilateral, na qual uma empresa contrata um indivíduo como pessoa física para realizar serviços em nome de uma pessoa jurídica. (ORBEM, 2016, p. 145)

Ainda, esse método de criação de pessoa jurídica ganhou impulso também com a redação do art. 129 da Lei nº 11.196/2005 que estabelece que serviços intelectuais, científicos, artísticos ou culturais, em caráter personalíssimo ou não, estarão sujeitos somente a legislação aplicável às pessoas jurídicas, sendo, portanto, regulamentados de acordo com as normas da área cível. (MAGALHÃES, 2014, p. 92)

Essa prática surgiu como uma solução para os empresários que desejam aumentar seus lucros e garantir sua estabilidade no mercado competitivo. Com isso, eles optam por contratar mão de obra de qualidade por meio da pejetização, a fim de se livrarem de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas típicas de uma relação empregatícia comum. (CARMO; PÓVOAS, 2015, p. 11)

Além da burla em relação às leis trabalhistas, que inclui não realizar o pagamento do FGTS por exemplo, também ocorre a violação das normas previdenciárias e tributárias. Isso acontece porque as contribuições para a previdência social são frustradas bem como também os pagamentos de tributos em geral. (FRANCO FILHO, 2019, p. 17)

Dessa forma, ao contratar uma “pejota”, a empresa passará a desfrutar de uma carga tributária reduzida. Além disso, a empresa contratada não tem direito a férias, o que significa que a prestação de serviços é contínua durante os 12 meses do ano. Como resultado, o contratante não precisará pagar a alíquota de 8% relacionada ao FGTS e a indenização de 40% sobre o total dos valores depositados em caso de rescisão contratual. Também fica isento do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e, como não há pagamento de salário, não é obrigatório o seu reajuste. Assim, ao optar por uma relação comercial em vez de uma relação trabalhista, essa modalidade de contratação não será mais gerenciada pelo setor de recursos humanos da empresa contratante, mas sim pelo setor de compras. (ORBEM, 2016, p. 145)

Consequentemente, essa prática prejudica a possibilidade de uma inserção mais justa e harmoniosa dos trabalhadores na economia e sociedade brasileira. Embora o requisito da prestação de serviço por pessoa jurídica seja utilizado para disfarçar a relação de emprego, outros aspectos da relação continuam presentes na prática, como a subordinação do trabalhador pejetizado ao tomador de seus serviços. (FERREIRA; SANTOS, 2021, p. 105)

O trabalhador, parte hipossuficiente na relação trabalhista, para garantir o sustento próprio e de sua família cede a pejetização mesmo que isso signifique renunciar aos seus direitos trabalhistas. Ainda que o trabalhador esteja ciente e opte por escolher essa forma de contratação, ela vai de encontro com alguns dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, tais como a proteção ao trabalhador, a irrenunciabilidade e a primazia da realidade. (DUARTE, 2005, p. 08)

### **3.2. A pejetização face os princípios básicos do direito do trabalho.**

Frente à ausência de regulamentação específica sobre a pejetização nas normas brasileiras, os princípios são quem assumem maior relevância, pois é com base neles que se estabelece a identificação do tema na relação trabalhista. Portanto, é imprescindível examinar a efetividade desses princípios na luta contra a fraude da pejetização. (SALES; SILVA, 2019, p. 12)

Ao examinar a pejetização percebe-se que este fenômeno distorce a realidade ao contratar uma pessoa física como se fosse uma pessoa jurídica. Sendo assim, o princípio da primazia da realidade juntamente com o princípio da proteção tem como objetivo proteger a parte mais vulnerável da relação de emprego, levando em consideração a desigualdade econômica existente e a real situação em que o trabalhador se encontra, uma vez que o que foi estipulado no contrato pode não ser condizente com a realidade. (SANTOS; SOUZA, 2021, p. 07)

O princípio da proteção ao trabalho baseia-se em garantias previstas pela CF/88, tais como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, dispostas no art. 1º da Carta Magna. Nesse sentido, o princípio da proteção tem como objetivo alcançar a igualdade entre as partes, fornecendo um suporte preferencial ao trabalhador. (COSTA; TERNUS, 2012, p. 206)

Esse princípio é ainda derivado de normas imperativas de ordem pública, que representam a intervenção do Estado nas relações trabalhistas com o objetivo de limitar a autonomia da vontade. Essas regras obrigatórias são então, o alicerce do contrato de trabalho. O princípio protetor

apresenta três desmembramentos: o in dubio pro operário, a aplicação da norma mais favorável e a da condição mais benéfica ao trabalhador. (SÜSSEKIND, 2012, p. 33)

Na luta contra a fraude da pejetização, o princípio mais relevante a ser empregado pelo juiz trabalhista é o da primazia da realidade sobre a forma. Isso implica em buscar a verdade dos fatos, independentemente das informações apresentadas em documentos. (SALES; SILVA, 2019, p. 13)

De acordo com esse princípio, as relações jurídicas são definidas com base na situação fática, ou seja, na forma como a prestação de serviços foi realizada, independentemente do nome que tenha sido dado pelas partes envolvidas, pois irrelevante a ficção jurídica criada, já que é comum que a prestação de serviços subordinados seja encoberta através de contratos de Direito Civil ou Comercial. A responsabilidade para retirar essa aparência e enquadrá-lo adequadamente nas diretrizes estabelecidas pelos arts. 2º e 3º da CLT é dos intérpretes do Direito. (BARROS, 2016, p. 125)

A justificativa para esse princípio está fundamentada nos arts. 9º e 442 da CLT, que estabelecem que qualquer ação realizada com a intenção de distorcer, obstruir ou burlar os direitos trabalhistas é considerada inválida, sendo que a forma como o contrato é realmente executado é que deve prevalecer. Assim, para avaliar se há um vínculo empregatício e, portanto, fornecer uma maior proteção ao trabalhador, é necessário aplicar tanto princípios específicos quanto gerais, como por exemplo o da dignidade da pessoa humana previsto na CRFB/88. (FERREIRA; SANTOS, 2021, p. 110)

O princípio da irrenunciabilidade remonta a noção de incapacidade legal de renunciar voluntariamente a uma ou mais vantagens garantidas em benefício próprio pelo direito trabalhista. Na realidade, diferentemente do direito comum que se baseia no princípio da renunciabilidade, o Direito do Trabalho adota o princípio oposto. Ao contrário dos outros ramos do direito, onde uma pessoa pode abrir mão voluntariamente de uma faculdade, possibilidade ou benefício que possui, no ramo trabalhista isso não é permitido, ou seja, ninguém pode renunciar aos direitos expressamente assegurados. (RODRIGUEZ, 2000, p. 59)

A interpretação deste princípio é abrangente e inclui tanto a renúncia completa quanto parcial de direitos, assim como a renúncia antecipada quanto a que ocorre após o fim da relação jurídica que envolve o direito renunciado. Contudo, com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a introdução do art. 444 no ordenamento jurídico, esse princípio sofreu mitigação ao permitir que o trabalhador hipersuficiente estipule livremente seus direitos previstos no art. 611-A da CLT. Dessa forma, possuem permissão para negociar condições de trabalho menos favoráveis do que aquelas estabelecidas pela legislação trabalhista mesmo que isso implique na renúncia desses direitos. (ROMAR, 2022, p. 28)

Assim sendo, a utilização desses princípios visa combater as fraudes trabalhistas ocorridas em virtude da pejetização. Ao aplicar os princípios, é possível desvendar a verdadeira relação de emprego que foi disfarçada por meio de um contrato de prestação de serviços entre uma pessoa jurídica e a empresa contratante. É comum que diante dessa possibilidade surjam desequilíbrios e ilegalidades que, aproveitando-se das brechas na legislação, acabam por fraudar a relação de emprego. (COSTA; TERNUS, 2012, p. 213)

#### **4. A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT E O JULGAMENTO DO STF SOBRE A ADI 1.625**

A ampliação do amparo da relação trabalhista contra a rescisão imotivada ou injustificada para todos os trabalhadores tem chamado a atenção de praticamente todas as nações ao redor do mundo, especialmente devido à crise de desemprego que afeta até mesmo os países mais desenvolvidos. (LEITE, 2022, p. 339)

No Brasil, houve uma mudança significativa em relação à estabilidade no emprego, que antes era assegurada de forma definitiva aos trabalhadores. Atualmente, há uma ampliação do direito de demissão, sendo que a CRFB/88 estabelece a dispensa do empregado como a regra geral. As exceções se aplicam apenas aos casos de estabilidade provisória, que são condicionados a situações específicas previstas e autorizadas pela lei constitucional. (ROMAR, 2022, p. 263)

A CRFB/88 estabelece claramente a possibilidade de dispensa sem justa causa e a dispensa arbitrária (Art. 7º, I). Embora existam restrições previstas no texto constitucional, como a exigência de uma indenização compensatória, bem como outros direitos que devem ser assegurados por lei complementar, é inegável que os empregadores no Brasil possuem uma ampla liberdade para demitir seus funcionários. (ROMAR, 2022, p. 263)

Em 1995, porém, o Brasil ratificou a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), após a aprovação pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n. 68, de 1992), e sua entrada em vigor no país ocorreu com a promulgação em 1996 pelo Decreto n. 1855. (GARCIA, 2022, p. 319)

Uma grande mudança trazida pela Convenção em questão é que o empregador não teria mais o poder absoluto de rescindir o contrato de trabalho, permitindo ao empregado solicitar sua reintegração ou optar por receber uma indenização compensatória, que é temporariamente prevista no artigo 10 do ADCT. Agora, essa indenização também é devida quando a demissão está relacionada à capacidade ou comportamento do trabalhador, ou a motivos técnicos, econômicos ou financeiros da empresa. (LEITE, 2022, p. 339)

Logo após a incorporação da Convenção Nº 158 ao direito brasileiro, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) questionou a sua constitucionalidade perante o STF através da ação direta de inconstitucionalidade (ADI 1.480). Segundo ela, a Convenção era materialmente incompatível com a CRFB/88 porque os artigos 4º e 10 da Convenção entravam em conflito com a regra do artigo 7º I da CRFB/88. Enquanto os dispositivos da Convenção garantiam a possibilidade de reintegração no emprego, a regra da CRFB/88 previa apenas o pagamento de indenização em caso de demissão sem justa causa. Além disso, a Convenção era formalmente incompatível com a CRFB/88, pois tratava de matéria reservada à lei complementar. Contudo, o governo brasileiro denunciou a ratificação da Convenção através do Decreto n. 2.100, anunciando que o dispositivo não vigoraria mais no ordenamento jurídico, antes mesmo da decisão judicial da ADI. (CEIA; SANTOS, 2020, p. 53)

Ocorre que em 1997, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) moveu uma nova Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 1.625-3) questionando a validade jurídica da denúncia realizada pelo governo brasileiro e sustentando que a denúncia da Convenção seria inconstitucional, já que não teria passado pelo crivo do Congresso e teria sido uma decisão exclusiva do Poder Executivo. (GARCIA, 2022, p. 321)



O julgamento da ADI 1.625-3 teve então início no ano de 2003 com o voto do relator Ministro Maurício Corrêa, que decidiu pela procedência parcial da ação, determinando que o Decreto só teria efeitos após a ratificação pelo Congresso Nacional. O Ministro Ayres Britto, acompanhou o voto do relator. Em 2006, o Ministro Nelson Jobim, votou pela improcedência do pedido. O Ministro Joaquim Barbosa, em 2009, apresentou um voto-vista defendendo a procedência total da ação, seguindo os mesmos termos do voto da Ministra Rosa Weber, que foi proferido em 11 de novembro de 2015. Em 2016, o Ministro Teori Zavascki proferiu seu voto, julgando improcedente o pedido, mas entendendo que a denúncia de tratados internacionais pelo presidente da República deveria depender de autorização do Congresso Nacional. Após, o Ministro Dias Toffoli pediu vista dos autos. (LEITE, 2022, p. 340).

De fato, não é lógico pensar que o Presidente da República, através de um decreto, possa remover direitos estabelecidos em tratados internacionais incorporados ao direito brasileiro, inclusive os direitos trabalhistas, que são considerados essenciais para a dignidade e proteção dos indivíduos. Isso seria uma violação do Estado de Direito, já que anularia a decisão parlamentar sobre o assunto. (CEIA; SANTOS, 2020, p. 58)

No entanto, após mais de 25 anos em andamento, no final do primeiro semestre de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) retomou o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625. Isso ocorreu após a aprovação de uma nova regra pela Corte, que estabeleceu um prazo máximo de 90 dias úteis para a devolução de processos em vista. Essa medida implicou que, no caso dos ministros que já haviam solicitado vista antes da implementação dessa nova regra, como Gilmar Mendes, o processo é automaticamente liberado para julgamento após o prazo. (JOTA, 2023)

No dia 06 de junho de 2023, por meio de uma maioria de votos, o STF validou o Decreto presidencial 2.100/1996. Ademais, na mesma decisão proferida no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 39, a Corte estabeleceu que a denúncia de tratados internacionais pelo presidente da República requer a aprovação do Congresso Nacional, o que passou a vigorar da data da decisão em diante, preservando os atos anteriores. No entanto, caso o Decreto 2.100/96 fosse considerado inconstitucional, a Convenção 158 da OIT, que foi aprovada pelo Decreto legislativo 68/92 e regulamentada pelo Decreto 1.855/96, poderia voltar a ter validade no Brasil, o que significaria que a demissão arbitrária ou sem justa causa seria proibida. (LEITE, 2022, p. 340)

#### **4.1. O eventual restabelecimento da vigência da convenção nº 158 e sua influência na contratação de trabalhadores pejotizados**

O princípio fundamental da Convenção nº 158 é a exigência de justificação para a demissão de um trabalhador. Em decorrência disso, a Convenção apresenta três possibilidades diferentes para o término do vínculo de emprego: a) demissão baseada em causa justificada relacionada à capacidade ou conduta do empregado; b) demissão baseada em causa justificada relacionada às necessidades operacionais da empresa por razões econômicas, tecnológicas, estruturais ou similares; e c) demissão sem justa causa ou arbitrariamente, o que normalmente resulta no direito à reintegração do empregado ou, quando tal direito não for possível, no pagamento de uma indenização ou outra forma adequada de reparação. (CEIA; SANTOS, 2020, p. 51)

Entre os efeitos indiscutíveis que o retorno da Convenção 158 poderia trazer, destacam-se: a) a limitação do poder de gestão do empregador para organizar suas atividades econômicas; b) o aumento da informalidade na contratação de trabalhadores; c) a burocratização do processo de

demissão, uma vez que a empresa terá que provar a dispensa sem justa causa; d) o aumento do número de processos na Justiça do Trabalho que questionam a legalidade da rescisão do contrato sem justificativa; e) o agravamento da insegurança jurídica nas relações trabalhistas, especialmente em meio à maior crise econômica já vivida pelo Brasil; f) a necessidade de monitorar e documentar a produtividade e desempenho dos funcionários, bem como implementar planos estratégicos que envolvam tecnologia; g) a criação de mecanismos internos nas empresas para garantir o direito ao contraditório do trabalhador que esteja prestes a ser demitido; h) o aumento dos custos com recursos humanos, relacionamento sindical, governança e questões jurídicas. (GIARDINA; MATSUMOTO; PÓVOA, 2016)

A retomada da Convenção 158 pela OIT poderia gerar também um impacto significativo na legislação trabalhista brasileira, especialmente no que diz respeito à demissão sem justa causa. Ainda, poderia haver um maior desestímulo à contratação de trabalhadores regidos pela CLT e, possivelmente, um aumento da admissão de profissionais na modalidade pessoa jurídica (PJ), já que na CLT, o empregado tem direito a receber uma série de benefícios em caso de demissão sem justa causa, como aviso prévio, multa do FGTS, seguro desemprego, entre outros. Já a dispensa de um trabalhador pejetizado poderia ser realizada a qualquer tempo, sem a obrigação de pagar tais benefícios e desde que prevista em contrato e observados os termos acordados entre as partes. Dessa forma, com o restabelecimento da Convenção e de seus ditames, a volta do artigo 4º faria com que passasse a ser exigido justa causa para a dispensa do empregado. Além de vedar a demissão arbitrária, a Convenção estabelece ainda o direito do trabalhador à defesa, como condição para a rescisão do contrato motivada por sua conduta ou desempenho, conforme previsto no artigo 7º da Convenção.

No geral, a adoção da justa causa como requisito para a dispensa de empregados pode tornar o processo de desligamento mais burocrático e oneroso para os empregadores, especialmente no que diz respeito à necessidade de comprovar a existência de motivos legítimos para a demissão. Além disso, pode gerar a necessidade de se documentar e comprovar o motivo da dispensa, o que aumenta os procedimentos internos da empresa. Isso pode ser especialmente oneroso para empresas de menor porte, que podem não ter a mesma estrutura para lidar com esses processos.

Essa situação incentivaria as empresas a optarem pela contratação de profissionais como PJ, visando uma maior flexibilidade e redução de custos, devido a fatores como a subjetividade na definição da justa causa, a necessidade de documentação e comprovação do motivo da dispensa, a necessidade de respeitar o devido processo legal e a maior cautela por parte dos empregadores na tomada de decisões relacionadas ao desligamento de funcionários.

Por esses motivos, algumas empresas poderiam optar também por não contratar novos funcionários ou por manter empregados que não são mais necessários, a fim de evitar o ônus da justificativa da dispensa, violando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e causando sérios prejuízos aos trabalhadores, incluindo a exclusão social e a perda de direitos básicos. Além disso, a contratação de profissionais na modalidade PJ geraria um aumento na informalidade e precarização das relações de trabalho, já que o profissional fica sem a proteção dos direitos trabalhistas garantidos pela CLT. Dessa forma, a retomada da convenção contribuiria para uma maior precarização das relações trabalhistas e para uma piora nas condições de trabalho, especialmente no que concerne ao fenômeno da pejetização.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No Brasil, a discussão sobre a adesão à Convenção nº 158 gerou debates e acabou sendo revogada em 1996. A Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.625 teve seu julgamento no primeiro semestre de 2023 validando o Decreto presidencial 2.100/1996. Por outro lado, caso o Decreto fosse derrubado, a Convenção poderia ser restabelecida, levantando questões sobre os empregadores e o futuro dos trabalhadores. Nessa premissa, examina-se se a necessidade de justificação das demissões incentiva contratações irregulares e marginalizadas, como a pejotização.

A relação de trabalho e a relação de emprego são elementos fundamentais do universo jurídico, sendo que a relação de emprego desempenha um papel central no âmbito socioeconômico. A caracterização da relação de emprego envolve cinco elementos essenciais: empregador, empregado, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Esses elementos estabelecem uma relação jurídica entre as partes e são requisitos para a aplicação das normas que regem a extinção do contrato de trabalho. Além disso, a Constituição Federal de 1988 estabelece a proteção da relação de emprego contra demissões arbitrárias ou sem justa causa, reforçando os valores sociais do trabalho e garantindo direitos fundamentais aos trabalhadores. Assim, o Direito do Trabalho desempenha um papel importante na defesa dos direitos trabalhistas e na busca pela estabilidade e proteção do trabalhador.

Em suma, a flexibilização das relações de trabalho e a prática da pejotização têm causado impactos significativos no mercado de trabalho brasileiro. As transformações sociais, econômicas e políticas têm exigido que as organizações sejam mais flexíveis em seus processos de produção e contratação para se adaptarem às mudanças tecnológicas, à diversidade nos mercados de trabalho e à concorrência internacional. No entanto, essa flexibilização tem levado à fragilização da proteção social dos trabalhadores e à redução dos direitos trabalhistas, o que pode comprometer a dignidade e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Além disso, a prática da pejotização, que busca alterar a natureza da relação de emprego por meio da contratação de uma pessoa jurídica em vez de uma pessoa física, tem levantado questionamentos sobre a legalidade e os fundamentos do reconhecimento do vínculo empregatício. Essa prática, muitas vezes associada à terceirização, permite que as empresas reduzam custos e evitem obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Diante do longo processo de análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625-3, que questionou a denúncia da Convenção 158 da OIT pelo governo brasileiro, é possível vislumbrar a retomada do julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no primeiro semestre de 2023. A recente regra estabelecida pela Corte, que limitou a devolução de vista dos processos a 90 dias úteis, acelerou o desfecho dessa questão de relevância trabalhista. Caso o Decreto 2.100/96 fosse considerado inconstitucional, a Convenção 158 poderia voltar a ter validade no Brasil, o que implicaria na proibição da demissão arbitrária ou sem justa causa. Dessa forma, a decisão do STF impactaria significativamente o panorama dos direitos trabalhistas no país.

A retomada da Convenção 158 pela OIT, estabelecendo a necessidade de justa causa para a dispensa de empregados, poderia ter um impacto considerável na legislação trabalhista brasileira. Embora busque proteger os trabalhadores contra demissões arbitrárias, essa exigência resultaria em processos mais burocráticos e onerosos para os empregadores, especialmente no que se refere à comprovação de motivos legítimos para as demissões. Isso poderia incentivar a contratação de

profissionais como pessoa jurídica, aumentando a informalidade e precarização das relações de trabalho.

Apesar da escassez de pesquisas relacionadas ao tema, foi possível confirmar a hipótese levantada por meio da análise dos aspectos relacionados à flexibilização das relações de trabalho e à prática da pejotização. Embora o método utilizado neste estudo tenha sido suficiente para alcançar essa conclusão, é importante destacar a necessidade de produção de mais pesquisas sobre o assunto.

## 6. REFERÊNCIAS

BARALDI, Solange; CAR, Marcia Regina. La flexibilización y la desregulación laboral de los trabajadores del área de enfermería en Brasil: el caso profae. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 16, p. 205-211, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/HrmfMNx8jnDT9WmkXMvPSBB/abstract/?lang=es>. Acesso em: 19 de março de 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: [https://www.academia.edu/29559255/\\_Curso\\_de\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_2016\\_Alice\\_Monteiro\\_d\\_e\\_Barros](https://www.academia.edu/29559255/_Curso_de_Direito_do_Trabalho_2016_Alice_Monteiro_d_e_Barros). Acesso em 10 de março de 2023.

BRAGA E SILVA, Maria Fernanda. Pejotização e precarização da relação de emprego. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, v. 4, n. Especial, p. 756-767, 2020. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva/article/view/1468>. Acesso em: 20 mar. 2023.

CARMO, Lucas Melo dos Santos; PÓVOAS, Marcos Alexandre Costa de Souza. **Pejotização a luz do princípio da primazia da realidade e suas consequências jurídicas e sociais**. 2015. 18p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Universidade Tiradentes, Aracaju, 2015. Disponível em: <https://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/handle/set/1327>. Acesso em: 18 mai. 2023.

CEIA, Eleonora Mesquita; SANTOS, Patrícia Garcia dos. A proteção contra a demissão arbitrária no direito brasileiro: entre a ambivalência da crfb/1988 e os efeitos negativos da denúncia da convenção n° 158 da OIT. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 6, n. 1, p. 40-61, 2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6490/pdf>. Acesso em: 18 mai. 2023.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. 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. **In: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais**, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012, Chapecó. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>. Acesso em: 24 mar. 2023.



CUNHA E CRUZ, Marco Aurélio Rodrigues da; CÉSAR, Laudenez Polliana. Uma leitura jurisprudencial da proteção do vínculo empregatício e a convenção nº 158 da OIT. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 13, n. 13, p. 214–234, 2013. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/348>. Acesso em: 18 mai. 2023.

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

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. **O fenômeno da pejotização nas relações trabalhistas e o princípio da primazia da realidade**. 2005. Disponível: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfbdb7e94b>. Acesso em: 23 de março de 2023.

FERREIRA, Vanessa. Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. **Revista de ciências sociais - política & trabalho**, v. 1, n. 54, p. 99–116, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17-18, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162071>. Acesso em: 23 de março de 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 08 mar. 2023.

GIARDINA, Francisco Carlos Rosas; MATSUMOTO, Jorge Gonzaga; PÓVOA, João Pedro Eyler. Convenção 158 da OIT pode engessar mercado de trabalho. **Consultor Jurídico**, 02 out. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-02/convencao-158-oit-engessar-mercado-trabalho>. Acesso em: 18 mai. 2023.

GUIMARÃES, Arthur. STF: Entenda o que está em jogo no julgamento sobre a demissão sem justa causa. **JOTA**, São Paulo, 16 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-entenda-o-que-esta-em-jogo-no-julgamento-sobre-a-demissao-sem-justa-causa-16012023>. Acesso em: 18 mai. 2023.

KALLEBERG, Arne L. Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. **Work and occupations**, v. 30, n. 2, p. 154-175, 2003. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888403251683?journalCode=woxb>. Acesso em: 16 de março de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 06 mar. 2023.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. O fenômeno da pejetização no âmbito trabalhista. **Revista Vianna Sapiens**, v. 5, n. 1, p. 28, 2017. Disponível em: <https://viannasapiens.com.br/revista/article/view/102>. Acesso em: 19 mar. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELEU, Marcelino; MASSARO, Alessandro Langlois. O papel da OIT frente aos desafios do mercado. **Revista Direito e Práxis**, v. 8, n. 3, p. 2074-2105, jul. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/zmjvcLQ8j7PfSvhSPHkWLzK/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 18 mai. 2023.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejetização e a precarização das relações de emprego. **Atitude: Revista Científica dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Dom Bosco**, Porto Alegre, n. 14, p. 25-37, 2013. Disponível em: [https://antigo.faculdaadedombosco.net/wp-content/uploads/2016/05/1400625866\\_atitude14.pdf#page=25](https://antigo.faculdaadedombosco.net/wp-content/uploads/2016/05/1400625866_atitude14.pdf#page=25). Acesso em: 22 de março de 2023.

ORBEM, Juliani Veronezi. A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejetização” no contexto sociocultural brasileiro. **Áskesis**, v. 5, n.1, p. 143-156, 2016. Disponível em: <https://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/article/view/81>. Acesso em: 19 de março de 2023.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. ajustada ao novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2002. Disponível em: [file:///C:/Users/Advocacia/Downloads/Licoes\\_preliminares\\_de\\_Direito\\_de\\_Miguel.pdf](file:///C:/Users/Advocacia/Downloads/Licoes_preliminares_de_Direito_de_Miguel.pdf). Acesso em 10 de março de 2023.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**. Index law journals, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4731/pdf>. Acesso em: 18 mai. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 mar. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução: Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em: <https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>. Acesso em: 24 e março de 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado)**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 06 mar. 2023.

SALES, Fabiana Custodio; SILVA, Marcelo Rodrigues. **O fenômeno pejetização à luz dos princípios trabalhistas no atual contexto da flexibilização**. 17p. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1907/Artigo%20cient%20adfico%20-%20Fabiana%20Custodio%20Sales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 10 de março de 2023.

SANTANA, Felipe Borges de; PEREIRA, Ivone Vieira. Recompensa ou fraude? Um olhar multiteórico sobre a pejetização. **Revista ambiente contábil - Universidade Federal do Rio Grande do Norte**, v. 14, n. 2, p. 301-319, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/24079>. Acesso em: 22 mar. 2023.

SANTOS, Ana Caroline dos; SOUZA, Andreza Ramos de. **A pejetização e sua influência na precarização do trabalho**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/13969>. Acesso em: 24 de março de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 27, p. 27-37, 2012. Disponível em: <http://www.ablj.org.br/revistas/revista15/revista15%20%20ARNALDO%20S%C3%9CSSEKIND%20%E2%80%93%20Os%20Princ%C3%ADpios%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20e%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20de%201988.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

Artigo recebido: 28.07.2023

Artigo publicado em: 29.12.2023