



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LEÔNIDAS GONÇALVES DA SILVA

**UMA ANÁLISE SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E SUAS
CONSEQUÊNCIAS**

SOUSA-PB

2021

LEÔNIDAS GONÇALVES DA SILVA

**UMA ANÁLISE SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E SUAS
CONSEQUENCIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito à obtenção do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. José Idemário Tavares de Oliveira.

SOUSA-PB

2021



S586u Silva, Leônidas Gonçalves da.
Uma análise sobre o fenômeno da pejetização e suas consequências.
/ Leônidas Gonçalves da Silva. – Sousa, 2021.
36 p.

Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de
Campina Grande; Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, 2021.

Orientador: Prof. Me. José Idemário Tavares de Oliveira.

1. Pejetização. 2. Direito do trabalho. 3. Autônomo e
terceirizado. 4. Ilegalidade da pejetização. 5. Reforma trabalhista. I.
Oliveira, José Idemário Tavares de. II. Título.

CDU: 349.2(043.1)

Elaboração da Ficha Catalográfica:

Marly Felix da Silva
Bibliotecária-Documentalista
CRB-15/855

LEÔNIDAS GONÇALVES DA SILVA

**UMA ANÁLISE SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E SUAS
CONSEQUENCIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito na Universidade Federal de
Campina Grande, como requisito para
obtenção do título de Bacharelado em
Direito.

Orientador: Prof. José Idemário Tavares de
Oliveira.

Data da aprovação: 07/10/2021

Banca Examinadora:

Professor Orientador – CCJS/UFCG

Prof. José Idemário Tavares de Oliveira.

Membro (a) da Banca Examinadora

Membro (a) da Banca Examinadora

SOUSA-PB

2021

Dedico esse trabalho, primeiramente a Deus, a ele toda honra e toda glória, por ter sido o meu sustento, meu guia, minha proteção e minha força, e além de tudo, meu amigo. Por me mostrar que sou mais forte do que jamais pensei.

Em segundo, mas não menos importante, dedico esse trabalho a minha mãe, Maria das Graças Gonçalves, que confiou tudo do pouco que tinha para viver o meu sonho, e em meio a tantas adversidades, não hesitou um só segundo. Faço minhas as palavras da poetisa paraibana, Iza Maria: "mãe, não sei mensurar tamanha importância e nem o valor que a senhora tem. Cuidou de mim quando eu era criança e agora eu cresci. Mas me cuida também, por todo carinho, amor, proteção, por todas as vezes que me deu lição, por isso e, portanto, eu agradeço a Deus. O tempo é ligeiro, voraz e medonho, e hoje de fato o meu maior sonho é só conseguir realizar os seus". E eu irei Mãe!

Dedico também aos meus demais familiares por todo o apoio tive nessa árdua jornada.

E, por fim, dedico a todos os que fizeram parte deste pequeno capítulo da minha história, chamado formação. Obrigado por todas as experiências, momentos, conselhos, atritos, erros e acertos, o meu muito obrigado por me ajudarem a ser quem sou hoje.

“O capital existe, se forma e sobrevive à custa da sociedade que trabalha e nem sempre é recompensada pelos lucros que gera.”

Machado de Assis

RESUMO

A problemática jurídico-social que vem em constante crescimento no nosso ordenamento jurídico, um fenômeno esse que ficou conhecido como “pejotização”, onde um expoente crescimento de trabalhadores que se tornam pessoas jurídicas por vontade própria ou pressão feita pelos empregadores na tentativa leviana de usurpar direitos e garantias que são reservados aos trabalhadores em regime firmado na consolidação das leis do trabalho. Para isso se faz mister entender quais os princípios norteadores que permeiam as garantias e direitos fundamentais que norteiam os direitos que garantem a justa dignidade do trabalho e a labore. analisar como os efeitos da crise econômica voltado ao mercado de trabalho afetou as relações de emprego e serviço, bem como a recente reforma trabalhista pode ter facilitado a pratica pejorativa e prejudicial ao empregado de se transformar em uma pessoa jurídica, perdendo inúmeras garantias e ressalvas reservadas a relação laboral na consolidação das leis do trabalho. Analisar como os tribunais superiores vem julgando e decidindo acerca dos empregados que se sentem lesados com a prática supramencionada.

Palavras-chave: Pejotização, problemática, empregado e empregador.

ABSTRACT

The legal-social problem that has been constantly growing in our legal system, a phenomenon that has become known as "pejotization", where an exponent growth of workers who become legal entities by their own will or pressure made by employers in a frivolous attempt to usurp rights and guarantees that are reserved to workers under a regime established in the consolidation of labor laws. For this, it is essential to understand which are the guiding principles that permeate the fundamental guarantees and rights that guide the rights that guarantee the fair dignity of work and labor. analyze how the effects of the economic crisis aimed at the labor market affected employment and service relations, as well as the recent labor reform may have facilitated the derogatory and harmful practice of the employee to become a legal entity, losing numerous guarantees and reserved reservations the labor relationship in the consolidation of labor laws. Analyze how higher courts have been judging and deciding on employees who feel aggrieved by the aforementioned practice.

Keywords: Pejotization. Problematic. Employee and employer

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO E DIFERENÇAS ENTRE AUTÔNOMO E TERCEIRIZADO	11
1.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	11
1.2 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO	12
1.3 DIFERENÇA DA PEJOTIZAÇÃO E DO AUTÔNOMO	13
1.4 DIFERENÇA DA PEJOTIZAÇÃO E DA TERCEIRIZAÇÃO	15
1.5 PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	16
1.6 IDENTIFICAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO	17
2. ILEGALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO	19
2.1 PREJUÍZOS DO EMPREGADO	21
2.2 RAMOS DE TRABALHO COM MAIOR INCIDÊNCIA DA PEJOTIZAÇÃO	22
2.3 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO	23
3. SOLUÇÕES APRESENTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA	25
3.1 ANÁLISE DO AUTÔNOMO EXCLUSIVO	26
3.2 CAUSAS E EFEITOS	28
3.3 DEMANDAS JUDICIAIS QUE VERSAM SOBRE A PROBLEMÁTICA ABORDADA	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	34

INTRODUÇÃO

A pesquisa em questão sustenta-se na problemática social, jurídico-contemporânea, onde de um lastro se encontra as garantias e preceitos fundamentais resguardadas para a relação de trabalho que garante ao empregado a justa recompensa pelo seu trabalho, e respalda o empregador a garantia de uma justa e respeitosa prestação de serviço do empregado.

O processo de ingresso no mercado de trabalho sempre foi um desafio em todas as sociedades contemporâneas, visto a dinamicidade das relações de consumo e a alta competitividade entre os que buscam a subsistência nas relações laborais.

Dentre tamanha dificuldade e exploração de tempos distantes como nas três fases da revolução industrial foi evidenciado a necessidade de uma proteção e amparo para evitar a exploração do trabalho para a busca do lucro dentro das sociedades capitalistas. Ademais, foi visto ainda a concorrência com as tecnologias modernas dos últimos 30 anos que pouco a pouco foi tomando lugar das vagas de trabalho e chegando ao ponto de extinguir inúmeras profissões e ofícios, principalmente de ordem manual e operacional.

Logo, as multempresas e multinacionais, para cada vez mais potencializar e dimensionar seus lucros, buscaram mercados e países com a mão de obra cada vez mais barata, aumentando a discrepância e a necessidade de mitigação de direitos para se manter dentro de certos centros de mercado de trabalho.

Dentro dessa conjectura, na realidade globalizada capitalista, a estrutura básica voltada ao lucro e à manutenção de se manter dentro do mercado, visto que ciclicamente surgem dificuldades e crises financeiras, abocanha direitos e garantias do cenário normativo, onde as tratativas sempre trazem prejuízo e ônus a quem historicamente já é vulnerável na relação do trabalho, que é o empregado.

Contudo, nos últimos anos, principalmente em solo pátrio, inúmeros fatores se apresentaram desfavoráveis aos trabalhadores, crises econômicas, políticas e institucionais foram mitigando inúmeras garantias reservadas aos trabalhadores,

visto que existia uma enxurrada de ações judiciais nas varas e tribunais trabalhistas por todo país.

Partindo desse pressuposto, com ênfase nos últimos 10 anos, foi visto uma debandada de criações de pessoas jurídicas, onde pessoas físicas até então empregados de relação trabalhista contratual se formalizam como pessoas jurídicas, numa tentativa de retornar ou se manter em seus empregos, prática essa, que ficou popularmente conhecida na comunidade jurídica de “pejotização”, onde a relação trabalhista é quebrada, surgindo a figura da relação entre empresas ou pessoas jurídicas, gerando incontáveis onerosidades para os até então empregados.

Outrossim, a pesquisa se desenvolveu se subdividindo em 3 capítulos, partindo do conceito de pejotização, onde surgiu e como se deu o crescimento dessa prática, a compreensão como uma prática lesiva ao trabalhador, ilegal dentro do arcabouço jurídico que pode se disseminar tanto e continuar a crescer no período pandêmico, além de entender a diferença entre o empregado pejotizado e o terceirizado.

Além disso, versou-se sobre como o empregado sob ônus da pejotização poderá requerer em juízo os direitos que lhe são segurados na consolidação das leis do trabalho e na carta magna, e seus efeitos práticos que são a satisfação de tudo aquilo que lhe era devido em regime geral trabalhista.

Já o terceiro capítulo trabalha a respeito da figura que foi criada na recente reforma trabalhista do autônomo exclusivo que para muitos é um modelo legalizado da prática da pejotização, bem como podemos analisar as causas e efeitos lesivos que esse nominado fenômeno vem gerando, e como os tribunais estão decidindo sobre as demandas de ordem dessa natureza.

Todavia, pretende-se buscar na esfera jurisprudencial, bem como nas súmulas vinculantes a respeito do tema proposto, analisando como os tribunais julgam as ações direcionadas à pejotização por parte dos que ingressam em juízo buscando satisfazerem seus litígios.

1. PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO E DIFERENÇAS ENTRE AUTÔNOMO E TERCEIRIZADO

1.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem como ponto de origem o contexto da Revolução Industrial, que tendo em vista o crescimento exponencial da demanda por trabalhadores, muitas vezes estes eram explorados por seus empregadores com jornadas de trabalho exaustivas e humilhantes. Os direitos trabalhistas e as garantias legais desses trabalhadores eram praticamente inexistentes. Havia a necessidade de uma urgente busca pela proteção da dignidade do povo trabalhador.

Com isso, o direito do trabalho trouxe normas e princípios que passaram a regular as relações trabalhistas, determinando quais os direitos e deveres dos empregadores e empregados. (MOREIRA, 2019).

Quanto à legislação trabalhista brasileira, vale destacar a Consolidação das Leis do Trabalho, documento que reuniu e sistematizou as leis voltadas ao trabalhador. A CLT foi editada em 1943, durante o governo do Presidente Getúlio Vargas, período histórico de maior produção legislativa para os direitos e garantias dos trabalhadores. (COSTA, 2017).

Outro ponto que merece destaque é a Reforma Trabalhista, conhecida também como Modernização Trabalhista, ocorrida em 2017 com o advento da Lei 13.467. A Reforma pode ser considerada como uma verdadeira revolução no direito do trabalho brasileiro, de forma que vários dispositivos foram atualizados e a modernização trabalhista foi implementada no Brasil, seguindo o exemplo das grandes nações do mundo moderno, onde o emprego e o bem estar do trabalhador são prioridades.

Assim sendo, as alterações nas leis do trabalho, alvo de críticas e elogios por parte de juristas e setores da sociedade, vêm expandindo alguns direitos e ao mesmo tempo retraindo outras garantias ao trabalhador. Dessa forma, cabe verificar a proteção que a legislação oferece ao trabalhador, a fim de evitar que fraudes aconteçam e aumentem a realidade caótica do empregado brasileiro.

1.2 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

A expressão pejotização surge do conceito de Pessoa Jurídica. Trata-se da prática de empregar pessoas físicas por meio da criação de empresas por parte dos contratados, dessa forma, a relação estabelecida torna-se entre empresas e não entre a empresa que contrata e seus empregados, como em uma relação trabalhista comum. (CONTABILIZEI, 2021).

Essa prática se tornou muito comum nos últimos tempos, pois o empregador maquia a relação de trabalho no intuito de reduzir os gastos com os direitos trabalhistas do empregador. Como afirma Alvarenga (2013, p. 71):

A pejotização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Deve-se destacar que esse fenômeno surgiu com a flexibilização das leis trabalhistas com o advento da lei 11.196/05, que em seu artigo 129 dispõe que:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2016).

Assim, pode-se observar que esta lei possibilitou para inúmeros empregadores a chance de contratar pessoas físicas sob a forma de pessoa jurídica, por isso o termo pejorativo denominado pejotização. O empregador cria uma pessoa jurídica apenas para driblar a legislação e ter mais lucro em sua empresa, sendo que na realidade trata-se de um empregado na pessoa física que está tendo seus direitos trabalhistas cerceados por uma manobra imoral por parte do empregador.

Tal forma de flexibilização do trabalho é, como expõe Fernando Bastos (FERRAZ, 2006), a adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas da globalização, o que tem por consequência a precarização do trabalho e da relação formal de emprego. Nesse sentido, cabe à Justiça do Trabalho combater, com a força da lei, todo e qualquer desrespeito às normas trabalhistas e aos direitos e garantias do trabalhador brasileiro.

1.3 DIFERENÇA DA PEJOTIZAÇÃO E DO AUTÔNOMO

Na corrente seção iremos discorrer sobre as principais diferenças e pontos de intercessão entre o fenômeno da “pejotização” e as empresas autônomas e profissionais autônomos.

Outrossim, se faz de fundamental importância discorrer e entender a diferença entre os profissionais autônomos do fenômeno da “pejotização”, visto que os institutos jurídicos supramencionados e recém apresentados se fazem bastante semelhantes, propiciando uma certa confusão por parte da maioria das pessoas que se dispõe a discorrer acerca do tema proposto.

A priori, é indispensável ressaltar e entender os institutos das principais características de cada um deles, logo o trabalho autônomo é laborado por pessoa física, que é contratada no regime de prestação de serviço para pessoa jurídica com todos seus atos constitutivos legalizados para atuar como profissional sem o devido vínculo empregatício, com fator principal para o não firmamento do vínculo, de forma contínua ou não e a auto gestão e a falta de subordinação frente ao contratante.

Disciplina o artigo 422-B da consolidação das leis do trabalho:

Art. 422-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Já a “pejotização” é uma forma que as empresas utilizam para contratar no mercado via pessoa jurídica ou física que registra empresa em nome próprio para prestação de serviço. No mais resta evidenciado o vício imbuído a burlar e driblar a legislação trabalhista buscando um meio para onerar a relação de emprego frente ao trabalhador para evitar o cumprimento em sua totalidade dos encargos e direitos adquiridos da relação celetista contratual.

Logo resta evidenciado a principal diferença entre as modalidades, visto que a que foi recém mencionada trata-se de uma verdadeira fraude a legislação. Se o trabalhador conseguir evidenciar e possuir o ônus de provar que existe ou até mesmo existia pessoalidade na função desenvolvida, habitualidade na prestação de labore, onerosidade por meio do pagamento em moeda corrente e principalmente a subordinação para com o contratante, resta comprovado o vínculo e o direito em eventual ação trabalhista.

1.4 DIFERENÇA DA PEJOTIZAÇÃO E DA TERCEIRIZAÇÃO

No que se refere à terceirização, trata-se de uma modalidade de contratação em que o empregado presta serviços a um determinado tomador de serviços por meio de uma empresa terceirizante, ou seja, a empresa prestadora de serviços. Logo, ocorre uma subcontratação de mão de obra, visto que a empresa tomadora de serviços não contrata diretamente o trabalhador, mas sim a empresa prestadora de serviços, havendo uma relação triangular entre as partes.

O fato é que por muito tempo não houve uma regulamentação legal genérica acerca do trabalho terceirizado. Contudo, nas décadas de 80 e 90, a Justiça Brasileira se viu no dever de analisar esse fenômeno, tendo em vista o aumento considerável de terceirizações acontecendo no Brasil. Dessa forma, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou sua jurisprudência com o Enunciado 256 e pela Súmula 331. Por muito tempo esses entendimentos do TST serviram como parâmetro para as relações de trabalho terceirizadas.

Ocorre que, após intenso debate, foram editadas em 2017, com a Modernização Trabalhista, as primeiras leis que tratam das regras sobre terceirização no Brasil, as leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Segundo a atualização da lei, a terceirização é a prestação de serviços a terceiros transferida pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal para pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que tenha capacidade econômica compatível com sua execução, conforme o art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974.

A terceirização se diferencia da pejotização quanto à forma de contratação daquele serviço. Enquanto que na terceirização o empregador contrata uma empresa para realizar determinado serviço e os trabalhadores dessa empresa possuem vínculo trabalhista com ela, a pejotização busca burlar a fiscalização fazendo com que o trabalhador, que deveria estar contratado como pessoa física e recebendo tudo o que lhe é de direito na legislação trabalhista, seja contratado como pessoa jurídica. Logo, não há uma empresa intermediando o empregado e a empresa que contratou o serviço, como ocorre na terceirização.

1.5 PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho é o princípio da primazia da realidade. Esse princípio dispõe que deve ser encontrada a verdade real dos fatos da relação trabalhista, sendo irrelevante a maneira pela qual foi acordada a prestação de serviço ou a definição concordada entre as partes, mas o que ocorreu realmente na relação de emprego é o que deve ser levado em consideração.

Conforme destacado por Alice Monteiro de Barros (2009, p. 186):

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome de que lhes foi atribuído pelas partes envolvidas. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2º e 3º da CLT.

Dessa forma, ocorrendo o fenômeno da pejotização, ou seja, a fraude, deve ser declarado nulo o contrato civil de prestação de serviços e deve ser reconhecido o vínculo empregatício, conforme disposto nos artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Pode-se perceber que o vínculo não ocorre por causa da formalidade acordada entre as partes, mas pela realidade dos fatos, tendo em vista o princípio da primazia da realidade. Logo, se houver evidências suficientes no sentido de tratar-se de uma relação de emprego, a relação civil de prestação de serviço será descaracterizada. (PEREIRA, 2013).

1.6 IDENTIFICAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

As formas de trabalho como empregado e como “pejotizado” possuem características muito semelhantes, podendo dificultar a identificação da fraude ocorrida. Tanto o empregado PF quanto o empregador PJ são contratados para prestação de serviço continuado; a personalidade também encontra-se presente, assim como a onerosidade, e o trabalho pode ser prestado nas dependências da contratante tomadora.

Os critérios de definição de uma fraude como a pejotização são definidos a partir de observações de como o sujeito trabalha, onde trabalha e como é realizada a remuneração. No que se refere à forma como ele trabalha, deve-se observar a inserção do funcionário na estrutura organizacional do beneficiário da atividade, se a prestação de serviços está ocorrendo sob a direção do tomador, se os instrumentos de trabalho são disponibilizados pelo beneficiário da atividade, se o serviço é realizado exclusivamente em benefício de outra pessoa e se é exercido pessoalmente pelo funcionário em um horário pré-fixado, entre alguns outros critérios.

Quanto ao lugar de trabalho, é preciso verificar se o serviço é prestado na empresa beneficiária da atividade ou em lugar controlado pela empresa e com horário estabelecido. Já a remuneração, deve considerar o tempo gasto, a remuneração periódica representando a principal fonte de renda do cidadão, se seus direitos como descanso semanal e férias anuais são reconhecidos, entre outros direitos trabalhistas.

Seguindo esses critérios, é possível identificar se ocorre uma relação de emprego e, se for o caso, identificar a possibilidade da existência de fraude como a pejotização. O fato é que não dá para falar da pejotização sem expressar que se trata de uma verdadeira coisificação do ser humano e evidentes violações ao Direito do Trabalho no Brasil. (MPT, 2017).

Nesse sentido, elucida Martinez (2019, p. 293)

A simulação é um vício produz uma proposital e bilateral discrepância entre o querer interno do empregado e a vontade por eles declarada (...) O mesmo acontece quando empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica (pejotização)[...]

Deve-se considerar, ainda, o princípio da condição mais benéfica, que garante ao trabalhador os direitos mais benéficos para ele, quando inserido em uma relação de emprego. Este princípio procura assegurar que as vantagens incorporadas no patrimônio do empregado não sejam retiradas. (BARROS, 2015).

Ao ser ignorado esse princípio e o da primazia da realidade, citado anteriormente, o empregado fica extremamente prejudicado na relação, pois o empregador tem várias despesas trabalhistas reduzidas com base em uma fraude, que é a pejetização.

2. ILEGALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO

A contratação de pessoa jurídica não é ilegal em si, mas a ilicitude do ato é caracterizada quando o empregador procura fraudar o vínculo de trabalho existente para fugir das obrigações legais impostas pela Legislação Trabalhista. A pejotização é flagrantemente ilegal e afronta diversos princípios do direito do trabalho. (PICANÇO, 2013).

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em decisão da Terceira Turma do dia 09 de novembro de 2011, decidiu que a pejotização é uma prática ilegal e ilícita que pode diminuir um empregado e desrespeita o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais presentes na Constituição Federal de 1988.

RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO. 1. Os fatos narrados nos autos correspondem ao fenômeno da pejotização que, segundo a melhor doutrina, consiste na utilização da figura da contratação de pessoa jurídica para burlar a legislação trabalhista e evitar pagar aos trabalhadores as verbas a que eles têm direito como empregados celetistas. Esta prática ilegal e ilícita que pode diminuir um empregado, individualizando-o, no intuito de não estabelecer uma situação legal entre empregador/empregado camufla o princípio da dignidade humana e os direitos fundamentais expressos na nossa Constituição Federal.

2. Comprovado o trabalho nos moldes do artigo 3º da CLT, há que ser mantida a sentença que reconheceu a existência do vínculo de emprego e as parcelas daí decorrentes” (Acórdão nº. RO-0000811-18.2011.5.08.000. TRT 8ª Região. Terceira Turma. Relatora: Des. Francisca Oliveira Formigosa. 09.11.2011).

Além dessa, diversas outras decisões dos tribunais superiores seguem a mesma linha de decretar a ilicitude da prática da pejotização e garantir que todos os direitos e garantias presentes na CLT sejam pagas ao empregado. Dentre elas, destaca-se o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÁREA DE INFORMÁTICA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. NULIDADE. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A constituição de pessoa jurídica pelo reclamante não tem o condão de, por si só, afastar a caracterização da relação de emprego, uma vez presentes os pressupostos contidos no art. 3º da CLT. Por essa razão, cabível, em tal hipótese, à luz do princípio da primazia da realidade, a nulidade do contrato de prestação de serviços (art. 9º da CLT) e, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo de emprego com o suposto tomador dos serviços. Não configurada violação dos arts. 110, 113 e 114 do Código Civil Brasileiro. Precedentes”(Acórdão nº. TST-RR-650-

80.2010.5.03.0004. Primeira Turma. Relator: Flávio Portinho Sirangelo. 15.02.2012).

O fato é que a pejetização é, na realidade, uma fraude, e é considerado crime contra a organização do trabalho, violando o artigo 203 do Código Penal brasileiro, que dispõe ser crime “Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho”. A punição a esse tipo penal é detenção de um a dois anos, e multa, além disso será imputada a pena correspondente à violência averiguada.

Portanto, o empregador que utiliza-se da pejetização com o objetivo de fraudar, maquiar, mascarar a relação de emprego evidenciada, cometendo fraude perante as leis trabalhistas, fiscais e previdenciárias, estará sujeito à punição criminal dessa conduta, conforme observado no Código Repressivo da República Federativa do Brasil.

2.1 PREJUÍZOS DO EMPREGADO

Com a pejetização efetivada, o empregado deixa de ser protegido pelas leis trabalhistas. Dessa forma, ainda que o empregador faça acreditar que o contrato como Pessoa Jurídica irá trazer mais benefícios na sua remuneração, a verdade é que o empregado, que estará como Prestador de Serviços, deixará de obter diversos benefícios exclusivos ao empregado da relação de emprego protegido pela CLT, como direito às horas extras, intervalos remunerados, décimo terceiro salário, direitos previdenciários, entre diversas outras garantias presentes na legislação trabalhista. (MARCONDES, 2016).

Assim, além de estar participando de uma fraude, trabalhando sem proteção de seus direitos, o prestador de serviços terá de suportar todas as despesas que uma Pessoa Jurídica deve arcar, como pagamento de impostos, manutenção de atividade. Ainda, irá assumir os riscos de um negócio fraudulento. (PIELLO, 2019).

De acordo com Natasha Santos Leal (2021), o empregado que se submete à prática fraudulenta da pejetização, deixa de ter os benefícios:

- Não tem direito a horas extras, adicional noturno e 13º salário;
- Não tem direito a faltas justificadas e férias remuneradas acrescida de 1/3;
- Não tem direito ao vale-transporte, aviso prévio e licença maternidade/paternidade;
- Não tem direito ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, auxílio-doença e seguro-desemprego);
- Causa impactos diretos nos benefícios previdenciários (recolhimentos perante INSS) – impactando em futuros pedidos de aposentadoria;
- Muitas vezes a contratação via Pessoa Jurídica (PJ) vem acompanhada da promessa de melhores rendimentos líquidos (salário maior), mas com isso ocorre também a precarização e perda de diversos benefícios que futuramente só podem ser recuperados na via judicial (Justiça do Trabalho).

Logo, verifica-se que a adoção da forma de Pessoa Jurídica contribui com a precarização da relação de emprego. Além disso, trata-se de medida ilícita, configurando conduta de evasão fiscal. (NEGRUNI, 2018).

2.2 RAMOS DE TRABALHO COM MAIOR INCIDÊNCIA DA PEJOTIZAÇÃO

As principais profissões que apresentam maior ocorrência da pejetização são: publicitários, jornalistas, médicos, dentista, médicos veterinários, fisioterapeutas, arquitetos, técnicos em tecnologia da informação, vendedores em geral, e diversas outras profissões que podem trabalhar de forma *freelancer*. (LEAL, 2021).

Merece destaque a pejetização na área dos médicos. Durante a Pandemia do Coronavírus, muitos profissionais médicos foram contratados como Pessoa Jurídica para enfrentarem a doença na linha de frente, sem que tivessem direito às garantias que teriam na condição de empregados como Pessoa Física. Porém, a Receita Federal já se encontra atenta a essa questão e enxerga a prática da pejetização como uma busca de reduzir a tributação da Pessoa Física, tratando-se, pois, de uma fraude, como exposto anteriormente. (SINDMEDICO, 2020).

Todavia, vale observar que a pejetização na profissão dos médicos já acontecia com recorrência, como dispõe o artigo do sítio na internet SindMédico intitulado 'Como Funciona A Pejetização Na Medicina?' (2020):

Mesmo antes da pandemia causada pelo novo coronavírus, o avanço das Organizações Sociais de Saúde (OSs) em todo o país já ficava evidente: o que abre portas não só para o desmonte do Sistema Único de Saúde, mas, também, para a precarização dos vínculos empregatícios.

Em Goiás, por exemplo, hoje todos os hospitais do Estado vinculados à Secretaria de Saúde são geridos por OSs e, também, as maternidades da capital. O resultado disso é que no fim do ano passado, o Hospital de Urgências de Goiânia (HUGO) passou a contratar médicos apenas como pessoas jurídicas: houve lá, de fato, a pejetização de todos os vínculos. Os outros hospitais contratam tanto por CLT quanto por PJ.

No Rio de Janeiro, segundo a médica sanitária Ligia Bahia, cerca de 40% dos médicos do Estado que atuam no serviço público o fazem por meio de contrato de pessoa jurídica com as Organizações Sociais de Saúde.

2.3 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

A idéia de que a pejetização passou a ser uma prática estimulada pela CLT, com a Reforma Trabalhista (especificamente com a nova redação do artigo 442-B e a inclusão do parágrafo 2º) é totalmente equivocada. Esta mudança abriu espaço e estimulou a contratação de trabalhadores autônomos em substituição à contratação por meio da CTPS. (VIEGAS, 2021).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. § 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. (BRASIL, 2017)

Logo, a pejetização permanece sendo prática criminosa, sendo constatada fraude na ocorrência de contratação de um empregado que preenche todas as condições de uma relação de emprego de uma Pessoa Física e mesmo assim é contratada como Pessoa Jurídica. Dessa forma, é necessário que seja reconhecido o vínculo empregatício e todos os direitos reservados sejam devidamente pagos ao trabalhador, além de todas as sanções cabíveis.

Considerando que a CLT dispõe em seu artigo 9º a nulidade do contrato fraudulento: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Dessa forma, a pejetização será nula e serão reconhecidos todos os direitos e garantias presentes na CLT como se o contratado fosse Pessoa Física desde o início da relação de emprego, tendo em vista o princípio da primazia da realidade, já comentado no primeiro capítulo do presente trabalho.

Além disso, como a pejetização é crime contra a organização do trabalho, o empregador irá sofrer as consequências penais, conforme descrito no artigo 203 do Código Penal. Porém, para isso acontecer, é preciso que o empregado apresente queixa crime no juízo criminal. (MARCONDES e AKIYAMA, 2016).

Como pode ser observado em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

PROCESSO	nº	0020697-66.2016.5.04.0512	(RO)
RECORRENTE:		ARI	BALDO
RECORRIDO:	NORDESTE	TINTAS	LTDA
RELATOR:	MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO		

EMENTA

VÍNCULO DE EMPREGO. FRAUDE ATRAVÉS DE "PEJOTIZAÇÃO". 1. A "pejotização" é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão de obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atraindo, pois, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT: *"serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação."* 2. A constituição de pessoa jurídica, nestes casos, funciona como máscara da relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma. 3. A existência de empresa constituída em seu nome não indica, por si só, que o empregado tenha interesse em prestar serviços na condição de empreendedor, mas sim a modalidade de labor imposta para manter a atividade remunerada pela parte ré, transmutada de vínculo para a "pejotização", que é fórmula de fraude aos direitos sociais, mediante a qual transformam-se os trabalhadores em "sócios" meramente formais de empresas terceirizadas, implicando a sonegação da paga de FGTS, gratificação natalina, férias, vale-transporte, etc. 4. Restando comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade à ré em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da demandada de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada, impõe-se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes.

CRIMES TRABALHISTAS. FRUSTRAÇÃO DE DIREITO TRABALHISTA MEDIANTE FRAUDE E FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTO PÚBLICO. CONDUTAS DELITUOSAS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. A prática adotada pela ré está capitulada como crime em tese, conforme previsto no art. 297, §4º, do CP (sonegação dolosa de registro em CTPS), razão pela qual é cabível, em cumprimento ao disposto no art. 40 do CPP, a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis, na forma do art. 7º da Lei 7347/85.

3. SOLUÇÕES APRESENTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA

Segue-se para seção que analisa a dinamicidade da problemática abordada da pejetização, suas causas, efeitos e a aplicabilidade no cotidiano. Pautando a abordagem a partir dos meios usados para dirimir a supramencionada prática, nos ditames e limites estabelecidos na consolidação das leis do trabalho, que veio sob nova roupagem a partir da recente reforma de 2017.

Logo, entende-se que o problema tem início bem antes, onde, há mais de uma década, a doutrina já alertava acerca dos riscos da demasiada flexibilização do vínculo empregatício e contratos de trabalho e sua formalização entre pessoas jurídicas, segundo o escritor SANTANA (2007, p. 170):

Agora está acontecendo também o seguinte: estão criando as empresas pessoais, como por exemplo, no setor de informática lá da empresa. Tiraram o contrato de uma grande empresa, pegaram o funcionário que tem o domínio da realidade do trabalho da empresa, que conhece tudo e mandaram esse trabalhador montar a empresa dele. Ele virou uma empresa. O que eles fazem para quebrar com a personalidade? “Você não precisa vir todo dia mais, não”. Você vem aqui dia tal e dia tal: e quando eu precisar numa emergência a gente liga. [...] “Onde é possível individualizar a terceirização e criar essas situações inusitadas, estão fazendo. Às vezes, na porta da empresa se vê entrar um bocado de empresa de uma única pessoa, empresa de uma pessoa só, que é a própria pessoa.

3.1 ANÁLISE DO AUTÔNOMO EXCLUSIVO

O instituto jurídico e fenômeno que trata a respeito da situação abordada, teve advento a partir da reforma trabalhista, a Lei 13.467/2017, que trouxe a corporatura do “autônomo exclusivo”. Tal fato vem sendo bastante discutido e analisado na comunidade jurídica, sendo tema de acalorados debates dentro das academias com base na aplicabilidade da figura jurídica inovada.

Considerando que dentre os elementos essenciais para a formalização da relação de trabalho encontra-se a recompensa em pecúnia que deriva da força empregada no trabalho braçal ou intelectual ou de incontáveis maneiras de prestar um serviço pela justa paga não menos que o mínimo constitucional com habitualidade, como evidencia Martins (2007, p. 93):

[...] o objeto direto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante pagamento de salário. O trabalho autônomo prestado a uma pessoa física ou jurídica não gera o contrato de trabalho, pois não há o elemento subordinação.

Outrossim o debate cresce a partir da ótica estabelecida por uma vertente da comunidade jurídica que visualizou e entendeu que o artigo 442-b da recente reforma trabalhista, apenas trouxe fundamentação legal para uma prática fraudulenta e viciada da pejotização, deixando de analisar os critérios norteadores que estabelece a vinculação legal, como dispõe no artigo 3º da mesma lei em comento:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Logo, vemos que a relação trabalhista é pautada em habitualidade, fazendo-se mister o serviço prestado, independente de que natureza seja, deve apresentar-se de forma habitual, indispensável à relação de subordinação entre empregador e empregado, visto que se entende uma autoridade respeitosa na relação de trabalho, sob a recompensa onerosa, ou seja mediante um pagamento não inferior ao mínimo estabelecido em lei.

Partindo dessa breve abordagem, entende-se que a tentativa em burlar a relação empregatícia fazendo o funcionário pessoa física constituir e se formalizar pessoa jurídica para viciar o vínculo, se tornou prática banal. Contudo, os tribunais e varas da justiça trabalhista analisam e vêm decidindo de forma favorável no sentido de que o funcionário que estabelecer e conseguir provar o vínculo trabalhista, por meio das características peculiares e definidas na consolidação das leis do trabalho, resta comprovada a relação jurídica contratual do trabalho e possui seus direitos garantidos.

Nisso, foi observado duas formas prejudiciais e fraudulentas para burlar o ordenamento trabalhista e não se valer dos direitos, garantias e prerrogativas que é dada aos funcionários e empregados. A primeira ocorre no ato da contratação, onde o empregador possa obrigar o empregado a formalizar como uma pessoa jurídica. E doutra banda, funcionários já sob vínculo empregatício serem coagidos e ameaçados a se tornar pessoas jurídicas sob pena de demissão.

3.2 CAUSAS E EFEITOS

No mais, foi possível observar que esse fenômeno jurídico-contemporâneo vem pautado na premissa definida no mercado econômico engessado, onde os empregadores julgam que os empregados têm inúmeras diretrizes específicas que favorecem ao seu interesse individual e onera a relação patrão-funcionário.

Contudo é cristalino que no mercado laboral sempre é mirado o lucro e a manutenção do mercado capitalizado, informa Alves e Tavares (2006, p. 438):

As mudanças na relação capital-trabalho resultam sempre em prejuízo do polo mais fraco. E não podia ser diferente agora, quando existe uma quantidade de força de trabalho disponível muito maior que as necessidades de valorização do capital. Nessa circunstância, o capital promove meios para continuar alcançando o seu fim, dispondo da força de trabalho de que necessita, mediante formas que reduzem significativamente seus custos.

Partindo da realidade fática de incontáveis condutas voltadas à flexibilização do vínculo empregatício, nas relações de emprego foram criadas modalidades de trabalho temporário, homeoffice, cooperativas autônomas, o crescimento exponencial jamais visto da modalidade de empregos terceirizados, inclusive no serviço público, contratos individualizados de prestação de serviço determinado e a tão falada e onerosa pejetização, onde quebra a relação de emprego e se torna um mero contrato de prestação de serviço entre empresas.

Realidade essa, que vem trazendo enxurradas de demissões formais e estabelecendo vínculos empregatícios de ordem informal ou fraudulenta, com uma única finalidade pré-estabelecida pelo empregador de não ficar com encargos trabalhistas e facilitar a demissão.

Muitos juristas dentro da doutrina trabalhista neo-liberal afirmam que a constituição federal brasileira de 1988 já limitou direitos e garantias outrora existentes desde a publicação da consolidação das leis do trabalho. Com a promulgação da Constituição de 1988, passou-se a observar o favorecimento à relativização das normas laborais, mediante a redução significativa dos direitos e das garantias trabalhistas (DUARTE, 2005, p. 5).

Contudo é notório o engessamento do mercado de trabalho nos últimos anos que foi bastante acentuado diante da realidade pandêmica mundial do SARS-CoV-2.

Bem visto que flexibilizar o mercado de trabalho é um meio radical ordenado para alcançar a relação trabalhista em escala da produção bem como a mão de obra trabalhadora (HOFFMANN, 2003).

Nisso, a classe que foi mais afetada foi a trabalhadora operacional, visto que incontáveis demissões foram assinadas por falta de consumo e paralizações por lockdown nas cidades e grandes centros de trabalho, assim os direitos e garantias fincadas na constituição vão sendo mitigadas pela necessidade do ganha pão do trabalhador, que não encontra alternativa a não ser aceitar o mínimo legal para sua própria subsistência e de sua família. O que termina favorecendo o cenário para a exploração por diversas práticas danosas ao trabalhador, dentre elas a pejetização que se tornou costumeira nesse período calamitoso e pandêmico.

Ilustra-se essa dura realidade cotidiana em que nos primeiros 5 (cinco) meses de pandemia no Brasil teve um alarmante aumento de 33,1% com base nos números obtidos pelo IBGE, observa-se no infográfico abaixo:

Número (em mil) de desempregados no Brasil

Em 5 meses de pandemia, contingente de desempregados aumentou 33,1%.

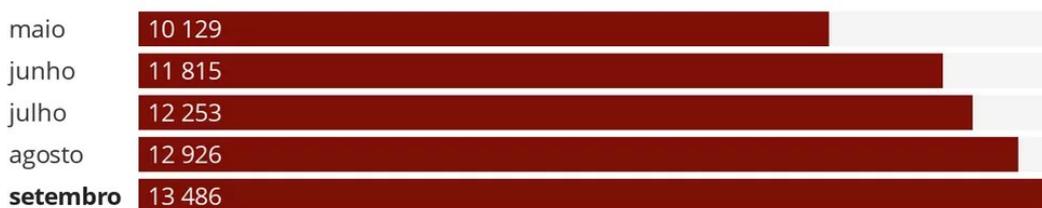


Gráfico: Economia/G1 • Fonte: IBGE

Em meio de tantas demissões o cenário se tornou bastante favorável as atividades nocivas aos trabalhadores, logo, utilizando-se da vulnerabilidade ofertada pelo mercado engessado, suplementado pela realidade pandêmica resultou no aumento “pejetizações”, onde a prejudicial prática se fundou num mecanismo de contratação por parte das empresas, numa falha tentativa de se manter dentro do mercado de trabalho.

Num levantamento de Relevô, em pesquisa feita por Marta Cavallini, houve um aumento de 27% de candidatos buscando ingressar ou retornar ao mercado de trabalho pela modalidade de contratação de pessoa jurídica.

No mais, em igual período, o aumento foi em torno de 37% de vagas para contratações na modalidade de peiotização, provando que dentre a dificuldade pandêmica, fervorou a busca da prática do empregado peiotizado, visto que mitiga garantias basilares e reduz inúmeros encargos para o contratante, como por exemplo 13º salários, seguro-desemprego, depósito do FGTS dentre as demais garantias reservadas na CLT para os empregados contratados nos ditames da mesma lei.

3.3 DEMANDAS JUDICIAIS QUE VERSAM SOBRE A PROBLEMÁTICA ABORDADA

Observa-se que dentro da problemática abordada vem uma questão que merece atenção e esmero, que é a maneira e os meios capazes de dirimir a prática da modalidade de contratação pejotizada, visto que se pretende informar como é possível utilizar as ferramentas necessárias para satisfação do justo.

O que pôde ser observado, é que a maioria dos empregados pejotizados que ingressam com demandas judiciais em afronta ao modelo de contratação abordado, estão em busca da satisfação de direitos e encargos que lhe foram negados no transcurso do vínculo laboral.

A pedra angular e ponto central da litispendência é que a modalidade permeada das contratações está imbuída e viciadas em fraude, visto que dispensa do empregador aquilo que lhe é de dever com o empregado, que são férias, 13º salário, horas extras, depósito recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e dentre outras garantias que foram tolhidas na relação de emprego.

Assim, os tribunais e juízos trabalhistas vêm adotando a postura coerente de favorável ao empregado pejotizado que evidencia fraude na contratação e manutenção do vínculo empregatício pejotizado. No mais, o empregado provando a relação de emprego sob os critérios de onerosidade, subordinação e habitualidade, resta comprovada o vínculo e a necessidade de satisfazer a demanda sob o gozo de todos os encargos que foram outrora negados pelo empregador.

Outrossim, é visto nos variados tribunais superiores do trabalho decisões favoráveis aos empregados pejotizados, que demonstram o vínculo necessário para formalizar o a relação contratual de labore, observa-se a decisão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO.FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

A contratação de prestação de serviços com uma pessoa física, mas com o pagamento realizado por intermédio de pessoa jurídica, mormente porque esta é de propriedade do contratado, demonstra a inequívoca existência da fraude conhecida como pejotização. Há de se aplicar, na espécie, a disposição contida no artigo 9º, da CLT. Vínculo empregatício a que se reconhece. Recurso Ordinário das reclamadas a que se nega provimento no ponto.

É possível compreender com exatidão como o entendimento jurisprudencial vem tratando demandas trabalhistas da natureza supramencionada, os doutos desembargadores e magistrados julgam a pejetização como uma fraude e reconhecem o vínculo empregatício existente.

Versa sobre outra decisão:

PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO.

A contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica (pejotização), acaso constatada a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia, importa em seu reconhecimento, a teor dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso provido. (TRT 17ª R., ROT 0001093-37.2016.5.17.0002, Divisão da 1ª Turma, DEJT 13/02/2020). Acórdão Acordam os Magistrados da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Extraordinária realizada no dia 05 de fevereiro de 2020, às 13h30min, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, com a participação do Exmo. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, do Exmo. Desembargador Mário Ribeiro Cantarino Neto, e presente o Procurador do Trabalho, Dr. Estanislau Tallon Bozi, por unanimidade, conhecer parcialmente do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, dar parcial provimento ao apelo, nos termos do voto do Relator, determinando o retorno dos autos à origem para apreciação dos demais pleitos, com a reabertura da instrução, caso necessário, e novo julgamento, como entender de direito, em razão do reconhecimento do vínculo de emprego. Sustentação oral do Dr. Dourivan Dantas Dias, advogado da reclamada.

Contudo chega-se à conclusão de como os tribunais superiores vêm demandando sobre o tema, fica cristalino que para o empregado pejotizado resta a opção de lide trabalhista galgado da prova do vínculo e provando por meio da habitualidade, subordinação e onerosidade que prestava um serviço de forma laboral ao empregador, sendo que esse deverá arcar com os encargos trabalhistas antes negados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto a respeito da pejetização, pode-se concluir que se trata de uma prática neutra. Porém, a forma como vem sendo aplicada por parte dos empregadores nos últimos anos tem se mostrado como uma verdadeira tentativa de burlar as leis trabalhistas e cometer fraude na relação de emprego existente.

Assim, cabe sempre observar se os critérios da relação de trabalho são preenchidos. Se sim, o empregador deverá arcar com todas as despesas expressas na Legislação Trabalhista do Brasil, ainda que o empregado esteja sendo contratado como Pessoa Jurídica, visto que estar-se-á diante de uma fraude descarada.

Para isso, os princípios do Direito do Trabalho estão sempre norteando os julgamentos dos tribunais nessa matéria em específico. Como um dos principais princípios, o princípio da primazia da realidade se destaca. Este princípio afirma que o que está acontecendo na vida real é o que deve ser levado em consideração pelo julgador, ainda que o contrato estabelecido entre as partes seja diverso.

A Modernização Trabalhista de 2017 veio esclarecer diversos assuntos controversos a respeito das relações de emprego. Entre elas, a pejetização também foi tratada com bastante seriedade.

O fato é que a pejetização, no sentido da fraude trabalhista, não foi legalizada em nenhum momento. Cabe tal instituto apenas nas exceções que a lei aborda. Dessa forma, as sanções trabalhistas, fiscais e penais devem ser aplicadas, considerando a gravidade do delito e a precarização do trabalho.

O presente trabalho procurou levantar uma crítica e uma reflexão acerca da exploração do trabalhador brasileiro no mercado de trabalho e a precarização do trabalho diante da prática da pejetização. O fato é que são as perguntas que movem o mundo, e não as respostas. Logo, são válidos e relevantes os questionamentos levantados sobre o bem estar do trabalhador e as formas de assegurar seus direitos e garantias trabalhistas.

Dessa forma, embora existam muitas divergências na doutrina e nas decisões dos tribunais, o intuito deste trabalho de conclusão de curso é levantar perguntas relevantes sobre o tema, a fim de encontrar possíveis soluções no debate jurídico contemporâneo para combater a pejetização.

REFERENCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A pejotização como fraude à legislação trabalhista**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

ALVES, Maria Aparecida e TAVARES, Maria Augusta. **A Dupla Face da Informalidade do Trabalho**. In Antunes, Ricardo (Org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil, mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

Como funciona a pejotização na Medicina? SindMédico, 2020. Disponível em: [<https://www.sindmedico.com.br/pejotizacao/>]. Acesso em 20 de set 2021.

COSTA, Jefferson. **Breve histórico do direito do trabalho brasileiro**. JUS, 2017. Disponível em: [<https://jus.com.br/artigos/56743/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro>]. Acesso em 23 de ago 2021.

CURADO, Ronaldo. **Os reflexos da pejotização nas relações de trabalho**. TRT7, 2020. Disponível em: [[https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/eventos/lusobrasileiro/arquivos/apresentacoes/7%20Ronaldo%20Curado%20\(Palestrante\).pdf](https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/eventos/lusobrasileiro/arquivos/apresentacoes/7%20Ronaldo%20Curado%20(Palestrante).pdf)]. Acesso em 01 de set 2021.

DESPESAS DO TRABALHADOR CONTRATADO COM O PESSOA JURÍDICA. Piello, 2019. Disponível em: [<https://www.piello.com.br/noticia/despesas-do-trabalhador-contratado-com-o-pessoa-juridica>]. Acesso em 03 de set 2021.

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. **O fenômeno da pejotização nas relações laborais**. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo; BIER, ClerileiAparecida; VASCONCELOS FILHO,Albuquerque. Direito do Trabalho III: XXIII Congresso Nacional CONPEDI/UFPB – a Humanização do Di- 194 Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017 reito e a Horizontalização da Justiça no Século XXI. Florianópolis: CONPEDI, 2014. Disponível em: . Acesso em: 15 set 2021.

FERRAZ, Fernando Bastos. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 18

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTR, 2003.

LEAL, Natasha. **Pejotização: um grande risco para empregados e empregadores**. BR Advogados, 2021. Disponível em: [<https://www.brgadogados.com/artigos/pejotizacao>]. Acesso em 07 de set 2021

MARCONDES, Fernanda. **O fenômeno da Pejotização e suas conseqüências nas relações de emprego**. JusBrasil, 2016. Disponível em: [<https://fernandamarchimarcondes.jusbrasil.com.br/artigos/317957777/o-fenomeno->

da-pejotizacao-e-suas-consequencias-nas-relacoes-de-emprego]. Acesso em 22 de set 2021.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23ª ed., São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, Karl. **O Capital**. O processo de produção capitalista, vol 1, Rio de Janeiro Civilização Brasileira, 1968.

MOREIRA, Luiz. A Origem do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista Sob o Foco do Contrato Individual de Trabalho em Relação ao Teletrabalho e à Jornada Intermitente. **Âmbito Jurídico**, 2019. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-origem-do-direito-do-trabalho-e-a-reforma-trabalhista-sob-o-foco-do-contrato-individual-de-trabalho-em-relacao-ao-teletrabalho-e-a-jornada-intermitente/]. Acesso em 23 de set 2021.

NEGRUNI, Mauro. **A 'pejotização' empregada para fins de evasão fiscal**. Mauro Negruni, 2018. Disponível em: [https://mauronegruni.com.br/2018/09/13/a-pejotizacao-empregada-para-fins-de-evasao-fiscal/]. Acesso em 23 de set 2021.

Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista. Constabilizei, 2021. Disponível em: [https://www.constabilizei.com.br/contabilidade-online/pejotizacao/]. Acesso em 20 de set 2021.

PEREIRA, Leone. **O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013

PICANÇO, Victor. **Pejotização do trabalhador: a ilegalidade da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica**. Âmbito Jurídico, 2013. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-111/pejotizacao-do-trabalhador-a-ilegalidade-da-contratacao-de-trabalhadores-como-pessoa-juridica/]. Acesso em 02 de set 2021.

SANTANA, Robson, **Práticas de terceirização nas empresas industriais**. In DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia (Orgs) A perda da razão social do trabalho terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo 2007.

Sem título. TRT-4, 2018. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/J7dKAF0oNCcNml8VzRD7cA?&qp=FRAUDE+ATRAVES+DA+PEJOTIZA%C3%87%C3%83O]. Acesso em 19 de set 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, Disponível em: https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1275314991/10016545020195020004-sp-Detalhes-da-Jurisprudencia-Processo1001654-50.2019.5.02.0004-SP-Órgão Julgador17ª Turma - Cadeira 1 Publicação 02/09/2021 Relator MARIA DE FATIMA DA SILVA. Acesso em 21 set 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/829658573/rot-10933720165170002> Detalhes da Jurisprudência Processo ROT 0001093-37.2016.5.17.0002. Acesso em 21 set 2021.

VIEGAS, Cláudia. **Os impactos da pejetização fraudulenta e do trabalho intermitente na vida do trabalhador e nos cofres da Previdência Social.**

JusBrasil, 2021. Disponível em:

[<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/1228774551/os-impactos-da-pejetizacao-fraudulenta-e-do-trabalho-intermitente-na-vida-do-trabalhador-e-nos-cofres-da-previdencia-social>]. Acesso em 24 de set 2021.