



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

Brizza Nathielly da Cruz Santana
Paulo Raimundo Lima Ralin

Aracaju
2015

BRIZZA NATHIELLY DA CRUZ SANTANA

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Brizza Nathielly da Cruz Santana¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a contratação de trabalhadores através da constituição de pessoa jurídica, o fenômeno conhecido por “pejotização”, no campo do Direito Trabalhista através de pesquisa jurisprudencial e doutrinária. A partir da concepção da precarização das relações de emprego, examina-se a aplicabilidade dos princípios trabalhistas à prática estudada, quais sejam o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e da Primazia da Realidade. Primeiramente foi realizada a diferenciação entre a Relação de Trabalho e a Relação de Emprego, em seguida a conceituação do que se entende por Pejotização, e por fim, investigar qual o posicionamento da justiça do trabalho quando o litígio versa sobre a atitude ilícita de contratação de empregados submetidos ao fenômeno de pejotização.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Pejotização. Fraude à relação de emprego. Reconhecimento do vínculo empregatício.

1 INTRODUÇÃO

É notório que o estudo é de grande relevância social e jurídica, vez que é constante a ocorrência da Pejotização, prática que Carvalho (2010, p. 62), em sua dissertação de mestrado conceitua como “uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de empregado e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego”, em grande parte das relações de trabalho existentes atualmente.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o entendimento da Justiça do Trabalho acerca do fenômeno da Pejotização e a precarização das relações de emprego.

Especificamente esta pesquisa abordará a diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego, conceituar o que se entende por Pejotização, e investigar qual o

¹Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes - UNIT. E-mail: brizza_natxy@hotmail.com

posicionamento do da Justiça do Trabalho quando o litígio versa sobre a atitude ilícita de contratação de empregados submetidos ao fenômeno de Pejotização.

A importância de escolher esta pesquisa foi por ter assistido uma aula de Direito do Trabalho I em que o professor abordou essa prática ilícita o que fez despertar a curiosidade de aprofundar meus estudos sobre esse tema, bem como por ter participado de vários Congressos que trataram sobre o caso em tela.

A viabilidade de tal pesquisa se torna possível através das seguintes fontes: **as jurisprudências da Justiça do Trabalho acerca da Pejotização, das doutrinas as quais falam sobre Pejotização, sobre relação de trabalho, tais como**, BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011; MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 30º. ed. São Paulo, SP: ATLAS, 2014; DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho – 13º. ed. - São Paulo: LTR, 2014; PEREIRA, Leone. Pejotização – O Trabalhador Como Pessoa Jurídica. Ed. 2013, SARAIVA; ALEXANDRINO, Marcelo, PAULO, Vicente. Manual de Direito do Trabalho – 17º Ed. 2013, METODO; MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho – 5º Ed. 2014, SARAIVA.

A pesquisa será exploratória, bibliográfica e qualitativa. Em relação às fontes, utilizaremos as legislações específicas, doutrinas do Direito do Trabalho, bem como as jurisprudências da Justiça do Trabalho. Trata-se também de pesquisa descritiva, uma vez que exporá características de determinado fenômeno, qual seja, a prática da Pejotização. A análise será de conteúdo.

O trabalho será dividido em três capítulos, o primeiro capítulo abordará a diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego, o segundo abordará o que se entende por Pejotização, e por fim, no último capítulo será abordado o posicionamento da Justiça do Trabalho quando o litígio versar sobre a atitude ilícita de contratação de empregados submetidos ao fenômeno da Pejotização.

2 DIFERENCIAÇÃO ENTRE A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Para entender como o fenômeno da Pejotização ocorre, e como suas consequências afetam os envolvidos, é de suma importância fazer uma diferenciação entre a Relação de

Trabalho e a Relação de Emprego, e para isso, é necessário falar sobre cada uma delas individualmente.

2.1 Relação de Trabalho

A Relação de Trabalho representa o gênero, referindo-se a toda e qualquer relação jurídica caracterizada por ser uma obrigação de fazer sua prestação de serviço. “A expressão “relação de trabalho” é muito mais abrangente, pois compreende todas as formas de prestação de serviço por uma pessoa física em favor de outra pessoa física ou jurídica” (PEREIRA, 2013, p. 35). Maurício Godinho Delgado segue o mesmo pensamento de Leone Pereira, como pode ser visto na citação que segue:

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de trabalho existente no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2009, p. 265)

2.1.1 Tipos de Relação de Trabalho

a) Trabalho Eventual

Também chamado de temporário ou ocasional, é exigido em caráter absolutamente transitório, seu exercício não faz parte da finalidade da empresa tomadora de serviço. Descaracteriza-se o trabalho eventual quando o trabalhador passa a ter serviço constantemente, quando se torna habitual. Tal como afirma Maurício Godinho Delgado:

O conceito de eventualidade, definitivamente não resulta de um único ponto constitutivo. Controvertido, encontra distintas propostas de explicação, todas buscando firmar um critério básico à nítida identificação da natureza eventual da relação de trabalho enfocada. Na verdade, a possibilidade de aglutinação de, pelo menos, dois desses critérios no exame da relação jurídica concreta, é que irá permitir o mais firme enquadramento da situação fática examinada. As quatro principais teorias existentes a respeito da temática, procurando fixar critérios objetivos de identificação dos elementos eventualidade, são como visto a teoria do evento, a teoria da descontinuidade, a teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) e a teoria da fixação jurídica do tomador dos serviços. A primeira dessas teorias considera que eventual será o trabalhador contratado para atender a um serviço esporádico, decorrente de um evento episódico verificado na empresa. A teoria da descontinuidade considera que eventual será o trabalhador que se vincula, do ponto de vista temporal, de modo fracionado ao tomador, em períodos entrecortados, de curta duração. A ideia de segmentação na prestação de serviços ao longo do tempo é que se torna relevante para tal enfoque teórico. A teoria dos fins da empresa identifica no eventual o trabalhador contratado para realizar tarefas estranhas aos fins do empreendimento, as quais, por isso mesmo, tenderiam a ser episódicas e curtas. A teoria da fixação jurídica, por sua vez, enxerga no eventual aquele trabalhador que, pela dinâmica de relacionamento com o mercado de trabalho, não se fixa especialmente a um ou outro tomador de serviços, ofertando-se indistintamente no mercado e relacionando-se, de modo simultâneo e indistinto, com diversos tomadores. (DELGADO, 2009, p. 323-324).

b) Trabalho Autônomo

No trabalho autônomo o trabalhador exerce suas atividades profissionais sem vínculo empregatício, pois não está subordinado ao tomador de serviços. A prestação de serviços não é de forma habitual, e sim eventual. O contrato de trabalho autônomo é regulamentado pelo Código Civil, nos artigos 593 a 609, e é denominado “contrato de prestação de serviços”. A Justiça do Trabalho passou a ter a competência de julgar qualquer conflito na relação do trabalhador autônomo com a Emenda Constitucional nº 45/2004. Sérgio Pinto Martins conceitua: “O trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica” (MARTINS, 2009, p. 149).

c) Trabalho Avulso

Segundo Valentim Carrion (2007) o trabalhador avulso como aquele que presta serviços a inúmeras empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício. A Portaria n° 3.107/71 do Ministério do Trabalho e Emprego em seu artigo 1° diz que: Entende-se como “trabalhador avulso”, no âmbito do sistema geral da previdência social, todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não tenha a concessão de direitos de natureza trabalhista, executada por intermédio da respectiva entidade de classe. Sérgio Pinto Martins conceitua:

O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra. (MARTINS, 2009, p. 157)

2.2 Relação de Emprego

A relação de emprego é uma das espécies da relação de trabalho. Para ser caracterizada a relação de emprego é necessário que estejam presentes cinco requisitos, quais sejam: Que a prestação do serviço seja feita por pessoa física; que a prestação do serviço seja executada com pessoalidade; que o trabalho não seja eventual; que haja onerosidade; e que o trabalho seja prestado de forma subordinada. Requisitos que se encontram relacionados no artigo 3° da Consolidação das Leis do Trabalho.

a) Natureza Jurídica

A relação de emprego pode ser definida como o “vínculo obrigacional que liga o empregado ao empregador, resultante do contrato individual de trabalho” segundo Russomano (RUSSOMANO, 1976, p.92), ou como “a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado” segundo Nascimento (NASCIMENTO, 2004, p. 500). Para Carlos Henrique da

Silva Zangrando (2007), a natureza jurídica da relação de emprego pode ser definida como uma relação jurídica obrigacional, bilateral, complexa e duradoura.

b) Elementos Fático-Jurídicos que Caracterizam a Relação de Emprego

Os elementos que caracterizam a relação de emprego estão previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dizem, respectivamente: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Esses cinco elementos devem ser cumulativos, ou seja, todos devem coexistir. A ausência de apenas um, ou mais de um desses requisitos descaracteriza o vínculo de emprego. Como é possível verificar na jurisprudência a seguir:

RELAÇÃO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Na prestação de trabalho autônomo, embora haja a reunião de alguns dos pressupostos específicos da relação de emprego, isto é, trabalho realizado por pessoa física, de caráter intuitu personae e sob remuneração, inexistente a subordinação jurídica, requisito essencial ao reconhecimento da relação empregatícia. Essa subordinação é comumente evidenciada pela dação de ordens por parte do empregador ao empregado e pela limitação contratual da autonomia da vontade do empregado quanto ao modo da realização do serviço, transferindo-se ao empregador o poder de direção da atividade desempenhada. (Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. 00513-2009-046-12-00-9. Recurso Ordinário. Relatora Lília Leonora Abreu, Julgamento dia 25 de julho de 2011.)

b.1) Pessoa Física

Os bens tutelados pelo Direito do Trabalho, que são a vida, a saúde, o lazer, a convivência familiar, a integridade moral, o bem-estar, entre outros, só podem ser usufruídos

por pessoa física. Logo, o empregado só pode ser pessoa física. O que não se estende ao empregador, que pode ser pessoa jurídica ou física.

Maurício Godinho Delgado afirma:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2009, p. 270)

A ausência desse requisito descaracteriza a Relação de Emprego, como se pode verificar na jurisprudência a seguir:

RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO.

- Os elementos que compõem a relação de emprego são a prestação de trabalho por pessoa física, efetuada com pessoalidade pelo trabalhador de forma não eventual e onerosa e ainda sob subordinação ao tomador dos serviços. A ausência de um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego. Não se afigura como empregado o policial militar que, laborando como segurança, "quando não podia ir, mandava alguém em seu lugar". (Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RECORD 242200500419008 AL 00242.2005.004.19.00-8.)

b.2) Pessoalidade

O contrato de emprego tem caráter de infungibilidade, ou seja, ele deverá ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo se fazer substituir aleatoriamente por outra pessoa de sua própria escolha. O aspecto de fungibilidade não se aplica, porém, ao empregador, como está previsto nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis Trabalhistas

que dizem, respectivamente: “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. ”, “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Alice Monteiro de Barros:

O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador. É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que empregado é sempre pessoa física. (BARROS, 2009, p. 264)

Vólia Bomfim Cassar completa:

A pessoalidade pretendida pelo legislador vincula-se à repetição no tempo dos serviços por um mesmo trabalhador, isto porque o fato de uma mesma pessoa ter executado o serviço comprova que o contrato foi dirigido à pessoa do trabalhador e não aos serviços, impedindo assim que qualquer outro possa executá-lo. (CASSAR, 2014, p. 264)

O caráter de infungibilidade não engloba os casos em que as substituições do trabalhador são autorizadas por lei, como nas férias do empregado, mandato sindical, afastamento por acidente do trabalho ou doença, que são casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

A ausência desse requisito descaracteriza a Relação de Emprego, como se pode verificar na jurisprudência a seguir:

RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO.

- Os elementos que compõem a relação de emprego são a prestação de trabalho por pessoa física, efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, de forma não eventual e onerosa e ainda sob subordinação ao tomador dos serviços. A ausência de um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego. Não se afigura como empregada a reclamante que celebrou um contrato onde não haveria qualquer problema se a autora se substituisse por outra

pessoa. (Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RECORD 13160200900819002 AL 13160.2009.008.19.00-2.)

b.3) Não Eventualidade

No artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho é demonstrado o aspecto da “não eventualidade”, que diz: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Para Alice Monteiro de Barros “o pressuposto da não-eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não-eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. ” (BARROS, 2009, 266)

Gustavo Filipe Barbosa Garcia conceitua:

Pode-se dizer que, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento. (GARCIA, 2009, p. 144)

A ausência desse requisito descaracteriza a Relação de Emprego, como se pode verificar na jurisprudência a seguir:

1. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Revelando o conjunto probatório constante dos autos que a reclamante não se enquadra na definição de empregado esboçada na Consolidação das Leis do Trabalho, art. 3.º, em face da ausência de alguns dos requisitos ensejadores da relação de emprego, sobretudo a subordinação e a não-eventualidade, há de ser mantida a sentença que indeferiu o pedido de reconhecimento de relação de emprego entre as partes.

2. ASSÉDIO MORAL. DESCARACTERIZAÇÃO. Caracteriza o assédio moral a prática reiterada ou sistemática por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho de atos tendentes a minar a dignidade ou a integridade ou física do trabalhador, geralmente culminando no desligamento do trabalho. Assim, a dor psicológica, as humilhações e os constrangimentos não resultam de um ato isolado, mas de um processo contínuo e doloroso

para o empregado. Ressaindo dos autos, entretanto, que a demandante não foi repetidamente vítima de alguma violência psicológica praticada pela demandada, a ponto de desestabilizá-la emocionalmente, de forma acentuada e insistente, causando-lhe dano psíquico ensejador do reconhecimento de assédio moral (mobbing), a reparação pretendida é indevida.

3. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. TRT-10 - RECURSO ORDINARIO: RO 413200801110009 DF 00413-2008-011-10-00-9.)

b.4) Onerosidade

Outro requisito da relação de emprego é a contraprestação pelos serviços prestados. O empregado deve receber salário pelos serviços que prestar ao empregador. Para Homero Batista Mateus da Silva:

O contrato de trabalho é necessariamente a título oneroso, pois do contrário se aproxima de uma atividade de voluntariado ou nem ao menos se configura com uma forma de prestação de serviços, mas isso está longe de ser o bastante para explicar o alcance da onerosidade no direito do trabalho. Há necessidade de um outro elemento, nem sempre enaltecido nas atividades civis e comerciais, que vem a ser a garantia absoluta de recebimento dos salários pelo empregado, independente do que possa ter ocorrido com o empregador. Esse elemento complementar não tem um nome fácil de ser apontado, sendo comum a referência à palavra alteridade como forma de frisar que o trabalho é prestado por conta e risco alheio. A palavra não encontra consenso na doutrina, mas é satisfatória para se destacar que o caráter oneroso não pode ser afastado por dificuldades financeiras ou conjunturais por parte do empregador. (SILVA, 2009, p. 93)

A ausência desse requisito descaracteriza a Relação de Emprego, como se pode verificar na jurisprudência a seguir:

RELAÇÃO DE EMPREGO AUSÊNCIA DE ONEROSIDADE.
DESCARACTERIZAÇÃO.

Impossível o reconhecimento de relação empregatícia, quando o próprio Reclamante afirma haver trabalhado por todo o período vindicado sem perceber salários, denunciando,

assim, a inexistência do essencial requisito da onerosidade (Art. 3º da CLT).(Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. TRT-7 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 1899002720015070008 CE 0189900-2720015070008.)

b.5) Subordinação

A subordinação é o requisito de maior importância para a caracterização da Relação de Emprego, “é o elemento essencial para a afirmação da relação de emprego e, desta forma, é o que irá identificar o trabalhador tutelado pela CLT. É o divisor de águas entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado”. (LOCKMANN, 2010, p. 29)

Á subordinação a doutrina apresenta as seguintes qualificações: Técnica, Econômica, Social e Jurídica. A qualificação mais aceita, tanto pela jurisprudência quanto pela doutrina é o da Subordinação Jurídica. Homero Batista Mateus da Silva define:

Entende-se por subordinação jurídica, assim, sendo, o conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitadas pelo empregado, mantidos os padrões civilizatórios da dignidade e da decência e supondo-se que as ordens digam respeito à organização e aos métodos a serem adotados naquele ambiente de trabalho, quer se trate de uma atividade econômica, quer se trate de um lar ou de uma casa de caridade, por exemplo. A subordinação jurídica, destarte, não corresponde apenas à execução das ordens diretas, mas também à submissão aos períodos de interrupção e de suspensão contratuais, durante os quais os trabalhos não são prestados fisicamente, mas os deveres de obediência e zelo são preservados. (SILVA, 2009, p. 96)

A ausência desse requisito descaracteriza a Relação de Emprego, como se pode verificar na jurisprudência a seguir:

MÉDICO. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.

Os elementos que compõem a relação de emprego são: a prestação de trabalho por pessoa física, efetuada com pessoalidade pelo trabalhador de forma não eventual e onerosa e ainda sob subordinação ao tomador dos serviços. A ausência de um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego. Não se afigura como empregado o médico, credenciado pelo SUS, que deste recebia diretamente a contraprestação e tampouco era obrigado a cumprir pessoalmente os plantões, podendo designar substituto em caso de impedimento. (Tribunal

Regional do Trabalho da 19ª Região. TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RECORD 1096200106119009 AL 01096.2001.061.19.00-9.)

3 CONCEITO ACERCA DO QUE SE ENTENDE POR PEJOTIZAÇÃO

O termo “Pejotização” tem sido muito utilizado pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo não eventual, subordinado, e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especificamente com essa finalidade, com o objetivo de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente são existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas.

Vale ressaltar que a “Pejotização” no ambiente de trabalho surge como opção aos empregadores que buscam a diminuição dos custos e encargos trabalhistas. Desse modo, pretende aparentar contratações lícitas para prestação de serviços subordinados, ferindo, assim, cabalmente o Princípio da Primazia da Realidade, prejudicando a aplicabilidade dos direitos sociais garantidos aos empregados constitucionalmente.

Com a introdução da Lei nº 11.196/2005 no ordenamento jurídico brasileiro, a prática da Pejotização foi viabilizada pelo artigo 129, in verbis:

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.

Com esta autorização legal, alguns empregadores passaram a contratar mão de obra para a prestação de serviços intelectuais, sob a máscara de pessoa jurídica, sem relação de emprego. Desrespeitando, assim, princípios do Direito do Trabalho, pois, os trabalhadores contratados como pessoa jurídica deixam de contar com certas garantias, tais como: férias, segurança e medicina do trabalho salário mínimo, gratificações natalinas, limitação da jornada de trabalho, etc.

É importante observar que os empregadores-contratantes alegam que o trabalhador aceita a condição de prestador de serviço ao constituir pessoa jurídica e assinar o contrato de prestação de serviços por livre vontade e iniciativa, porém, vale ressaltar que a péssima

distribuição de renda em nossa sociedade e a necessidade de subsistência do trabalhador o leva a aceitar as precárias condições de trabalho.

3.1 A Precarização das Relações de Emprego

Tendo em vista o artigo 9º da CLT, o fenômeno é considerado fraude nas relações de emprego: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação", devendo ser considerada nula a prestação de serviços mediante a pejetização.

As consequências para os empregadores-contratantes são positivas, visto que, ao empregado não será assegurado garantias trabalhistas, quais sejam: décimo terceiro salário, horas extras, verbas rescisórias, os direitos previdenciários; conseqüentemente a licença maternidade, auxílio reclusão, auxílio doença, etc; salário mínimo, intervalos remunerados (descanso semanal remunerado e férias com adicional constitucional de um terço), aos direitos cabíveis na ocorrência do acidente de trabalho, entre outros direitos garantidos pela Lei ou em acordos e convenções coletivas, além de trazer muita insegurança ao empregado que trabalha nessas condições, sem nenhuma garantia. Não bastassem os direitos trabalhistas suprimidos, o empregado ainda tem que arcar com as despesas da pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que nem deveria existir.

3.2 O Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e da Primazia da Realidade

O princípio da indisponibilidade retrata a impossibilidade jurídica do empregado abrir mão de uma ou mais vantagens e proteções concedidas pelo Direito do Trabalho. Isto significa que as partes não podem abdicar de direitos que, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato.

O princípio da primazia da realidade é um instrumento contra a Pejotização nas relações trabalhistas. Ele ressalta que o que vale é o que acontece realmente e não o que está escrito. Neste princípio a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal. Logo, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato.

O reconhecimento do vínculo de emprego rege-se pela realidade dos fatos, à luz do Princípio da Primazia da Realidade, que acarreta a descaracterização de uma relação de prestação de serviços, desde que estejam presentes todos os requisitos da relação de emprego.

Célia Mara Peres explica:

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego. Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia. (PERES, 2008, p. 17).

4 INVESTIGAÇÃO ACERCADO POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUANDO O LITÍGIO VERSA SOBRE A ATITUDE ILÍCITA DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS SUBMETIDOS AO FENÔMENO DE PEJOTIZAÇÃO

O fenômeno da Pejotização é uma prática presente no mercado de trabalho, e abrange um número cada vez maior de categorias profissionais. De acordo com as jurisprudências a seguir relacionadas, é notório que a Justiça do Trabalho vem se posicionando a favor do reconhecimento do vínculo empregatício, desde que presentes todos os requisitos necessários, o que ressalta a devida a proteção ao empregado:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO

DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. - PEJOTIZAÇÃO-. FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. Na contratação de pessoa física, através de uma pessoa jurídica ("pejotização"), para prestar serviços enquadrados na atividade-fim da tomadora, com pessoalidade e subordinação, com o objetivo de frustrar a efetivação de direitos trabalhistas, há clara tentativa de fraude, formando-se o vínculo direto com a ré. (TRT-1 - RO: 511004820035010062 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 17/04/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 17-05-2013).

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO ATRAVÉS DA CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. NULIDADE. A contratação de pessoa natural através da constituição de pessoa jurídica, presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, possui o claro propósito de desvirtuar, ou impedir, a caracterização do vínculo de emprego, sendo, pois, segundo os ditames do art. 9º da CLT, nula de pleno direito. Em tais hipóteses, o que prevalece para a caracterização do vínculo de emprego é a realidade fática, não a pactuação havida. Aplica-se, no caso, o princípio da primazia da realidade sobre os fatos, segundo o qual, nas palavras de De La Cueva, -a existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado. (TRT-1 - RO: 1896020125010080 RJ , Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Data de Julgamento: 27/08/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 03-09-2013)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contudo, constatou-se a frequente contratação de trabalhadores através de pessoa jurídica. Dessa forma, mostrou-se essencial analisar a pejotização à luz dos Princípios trabalhistas pertinentes ao caso em tela.

Observou-se que esta modalidade de contratação tem sido utilizada, no Brasil, como meio de admissão de trabalhadores com vínculo empregatício, cujo trabalho se desenvolve

nos moldes celetistas, de modo que constituição da pessoa jurídica tem o notório objetivo de afastar as responsabilidades decorrentes da relação de emprego.

Diante disso, a análise do fenômeno à luz da principiologia trabalhista conduziu ao entendimento de que a contratação se percebe fraudulenta, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício, se presentes os requisitos legais correspondentes, como tem decidido a jurisprudência pátria.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo, PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho** – 17º Ed. 2013, METODO.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. Edição. São Paulo: LTr, 2009, p. 264.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região. 511004820035010062 RJ. Recurso Ordinário. Relatora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Julgamento dia 17 de abril de 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região. 1896020125010080 RJ. Recurso Ordinário. Relator Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Julgamento dia 27 de agosto de 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. 00513-2009-046-12-00-9. Recurso Ordinário. Relatora Lilia Leonora Abreu, Julgamento dia 25 de julho de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RECORD 242200500419008 AL 00242.2005.004.19.00-8.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RECORD 13160200900819002 AL 13160.2009.008.19.00-2.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. TRT-10 - RECURSO ORDINARIO: RO 413200801110009 DF 00413-2008-011-10-00-9.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. TRT-7 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 1899002720015070008 CE 0189900-2720015070008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RECORD 1096200106119009 AL 01096.2001.061.19.00-9.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das Leis do trabalho.** 32ª Edição, 2007, Editora Saraiva.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia.** 2010. 153 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 10º edição. Editora Método.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho – 13º. ed.** - São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8º ed. São Paulo: LTr, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 3, ed. São Paulo: Método, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 30º. ed. São Paulo, SP: ATLAS, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho – 5º Ed.** 2014, SARAIVA.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 25º Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 24 Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PEREIRA, Leone. **Pejotização –O Trabalhador Como Pessoa Jurídica**. Ed. 2013, SARAIVA.

PERES, Célia Mara. **A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício**. In: **Temas em direito do trabalho**, 2008, p. 17, v.I., LTr.

SILVA, Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho: parte geral**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

THE PHENOMENON OF PEJOTIZAÇÃO AND THE PRECARIOUS EMPLOYMENT RELATIONS

ABSTRACT

This article aims to analyze the hiring of workers through the corporate constitution, the phenomenon known as “pejotização” in the Labor Law field through case law and doctrinal research. From the conception of precarious employment relationships, it examines the applicability of labor principles to practice studied, namely the availability of the Principle of Labor Rights and the Primacy of Reality. We first carried out the differentiation between the employment relationship and the ratio of job, then the concept of what is meant by Pejotização, and finally investigate what the position of the labor courts when the dispute is about the misconduct of hiring employees submitted to pejotização phenomenon.

Keywords: Labor Law. Pejotização. Fraud to the employment relationship. Recognition of employment.