



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

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UM “DRIBLE” AO DIREITO TRABALHISTA
BRASILEIRO**

João Manoel Fernandes Salustino
Marcos Alexandre Costa de Souza Povas

Aracaju
2015

JOÃO MANOEL FERNANDES SALUSTINO

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UM “DRIBLE” AO DIREITO TRABALHISTA
BRASILEIRO**

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

Aracaju
2015

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UM “DRIBLE” AO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO

João Manoel Fernandes Salustino¹

RESUMO

O presente estudo é apresentado como artigo científico e tem por objetivo analisar o fenômeno “Pejotização”, que, há algumas décadas, vem ganhando bastante espaço no seguimento das relações de trabalho/emprego, na tentativa de fraudar o Direito Trabalhista Brasileiro. A pejotização tornou-se conhecida no Brasil por volta da década de 1980, a partir de então, vem, cada vez mais, se expandindo. Trata-se de um fenômeno adotado por empresas que buscam fomentar seus lucros e obter vantagem no mercado e tem como objetivo maior escusar-se de encargos trabalhistas. Nessas circunstâncias, a parte mais fraca da relação contratual trabalhista, o trabalhador, é quem sai prejudicado, uma vez que entende como vantagem o “drible” perpetrado pelo empregador que se empenha em pagar todos os gastos e tributos da “empresa contratada”, quando, na verdade, o montante gasto nessa manobra é inferior ao que seria desembolsado no pagamento de encargos trabalhistas. É nesse ponto que a denominada pejotização se mostra como modalidade de fraude à relação de emprego, uma vez que os eventuais empregados são equiparados como prestadores de serviço. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas, como FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e multa de 40%, 13º salário, hora extra, férias, dentre outras vantagens. Em suma, pode-se considerar que essa prática viola, sobremaneira, princípios basilares constitucionais e do Direito do Trabalho, a exemplo do princípio da dignidade da pessoa humana e do princípio da primazia da realidade.

Palavras-chave: Emprego. Fraude. Pejotização. Princípio. Violação.

1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas e os direitos advindos dela denotam um caráter de essencialidade e inegável importância para o Direito. Notoriedade tal que só foi alcançada após diversas lutas em que se reclamavam melhores e mais dignas condições de trabalho.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT – Aracaju/SE
joaomanoelsalustino@yahoo.com.br

Ocorre que, em que pese cada degrau de evolução, surgem, também, as possibilidades de negação dos direitos alcançados, seja por inobservância, seja por deliberado desejo de fraude. É exatamente nesse particular que o presente estudo se debruça.

Procura-se, então, apresentar uma celeuma surgida recentemente e, portanto, ainda pouco comentada: a “pejotização”. Para tanto, finca-se, dentre outros, na observância da violação às leis trabalhistas.

Então, pretende-se, expor o surgimento do fenômeno que, há algumas décadas, vem ganhando bastante espaço no seguimento das relações de trabalho/emprego, na tentativa de fraudar, de modo velado, o Direito Trabalhista Brasileiro.

Diante disto, esse estudo tem como objetivo específico levar a conhecimento o “Fenômeno da Pejotização”, que, por ser uma prática recente, é considerada por grande parte da sociedade como ignota, mormente no tocante ao “lado mais fraco da moeda”, ou seja, a parte prejudicada de uma relação contratual trabalhista: o empregado, o detentor de direitos violados.

Ademais, afigura-se como um instrumento de combate este meio fraudulento que vem se ramificando e tentando, cada vez mais, violar direitos e garantias possuídas por um trabalhador em uma relação trabalhista.

Convém salientar, outrossim, que o trabalho fundamenta-se em referenciais doutrinários, pesquisas legislativas, jurisprudenciais e cibernéticas (artigos científicos e de revistas, teses dissertativas).

Por fim, faz-se uma abordagem qualitativa, considerando que serão analisadas, interpretadas e compreendidas as fontes de pesquisa empregadas nesta análise, a fim de que se erigir um estudo sistemático do tema alvitado.

O trabalho estrutura-se em três capítulos, sendo que, num primeiro momento, apresenta-se a história do Direito Laboral, examinando, inicialmente, o surgimento do trabalho e suas espécies e, logo em seguida, sua evolução e as necessidades do trabalhador.

Posteriormente, trazem-se à baila os conceitos de relação de trabalho e de relação de emprego, apontando suas espécies e a diferenciação entre ambas.

Por derradeiro, detém-se a analisar o fenômeno da “pejotização”, destacando sua conceituação, surgimento e evolução histórica. Denotando-se, ainda, a fraude em si, os princípios violados e o entendimento nos Tribunais.

2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

É notável que, desde os tempos longínquos, ou melhor, desde a Pré-História, o homem é obrigado a exercer alguma atividade laborativa para seu sustento e de sua família. Para alimentar-se, por exemplo, era indispensável ir à luta. Sendo assim, pode-se considerar que a luta pela sobrevivência guarda um tipo de relação como a ação de “trabalho”. Desta forma, fica cristalino que sempre existiu trabalho. Naquela época, o trabalho era entendido, para muitos, como ofício destinado aos escravos ou às classes mais pobres.

Para Aristóteles, Platão e tantos outros filósofos, o trabalho era interpretado com sentido depreciativo, vez que se fundava apenas no uso da força física. Para esses, o homem digno era aquele não precisava usar sua força física, mas sim negociar por meio de sua capacidade intelectual.

Ao fazer uma análise etimológica da palavra trabalho, infere-se que o termo vem do latim *tripalium* (ou *trepalium*), um instrumento utilizado pelos romanos para tortura. Tratava-se uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão, onde eram supliciados os escravos. Assim, derivou-se o verbo *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava, inicialmente, torturar alguém no *tripalium*.

Na Idade Média, com a consolidação do Sistema Feudal, surge uma nova classe de trabalhadores, os servos, que trabalhavam em grandes terras dominadas por “senhores de engenho”. Fazendo um comparativo, esses obreiros já exerciam trabalhos mais brandos que os escravos, porém, ainda de forma degradante, visto que não tinham direito a salário ou benefícios, pois trabalhavam para manter-se em moradia e só recebiam os suprimentos necessários para alimentação e sobrevivência.

Por volta do Século XII, despontaram as Corporações de Ofício, isto é, associações que se baseavam em fatores religiosos, econômicos ou político-sociais. Tais corporações serviam para defender os interesses trabalhistas e econômicos dos trabalhadores. Cada profissional contribuía com uma taxa para manter a associação em funcionamento. Ali, encontravam-se três categorias: a) Os mestres, que eram os proprietários das oficinas; b) Os oficiais ou companheiros, que consistiam em empregados que trabalhavam para os mestres em troca de salários; c) Os aprendizes, é dizer, trabalhadores iniciantes, que, na maioria da vezes, começavam a trabalhar aos 12 anos, ficando sob orientação e responsabilidade dos mestres, estes que podiam, inclusive, impor castigos corporais. Os aprendizes que resistiam ao treinamento, passavam à condição de oficial ou companheiro.

Em 1789, com Revolução Francesa, as Corporações de Ofício foram extintas. Logo após, em 1791, escrita e defendida por Issac René Guy le Chapelier e aprovada no início

da citada Revolução, a Lei de Le Chapelier proibiu os sindicatos, as greves e as manifestações dos trabalhadores, obstando de vez o restabelecimento das Corporações. Segundo destaca Vólia Bonfin Cassar a essa lei:

[...] extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter” (CASSAR, 2012, p. 128).

Com o passar do tempo, as cidades foram crescendo demasiadamente, ao passo em que o comércio se expandia e admitia a utilização das máquinas, principalmente, a vapor. É a partir daí que surge a Revolução Industrial, iniciando-se a industrialização e, por conseguinte, experimentando-se a expansão das empresas e o aumento da produção.

A partir de então, as condições de trabalho sofrem efetivamente uma grande modificação. Apesar desse progresso, cresceram os níveis de desemprego e insatisfação popular, pelo fato da mão de obra humana ter sido aos poucos substituída pelas máquinas.

Porém, mesmo com a industrialização, os trabalhadores não tinham seus direitos regulamentados, uma vez que o Estado quase não interferia na economia. Os obreiros eram submetidos a jornadas superiores a 14 horas de trabalho por dia, os salários não davam nem para a aquisição de mantimentos, a segurança no trabalho era precária, gerando, com isso, inúmeros acidentes. As mulheres continuavam sendo exploradas e discriminadas, pois, além de laborarem jornadas imensas e intensas, não recebiam sequer a metade do correspondente ao salário dos homens. Com essas condições, diga-se precárias, de trabalho, emergiram as revoltas sociais, sendo, com isso, retomados os movimentos coletivos e as greves, outrora proibidos pela já citada Lei de Le Chapelier.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, os direitos trabalhistas ganharam uma maior importância no cenário político e são incluídos em várias constituições do mundo. É o chamado constitucionalismo social. A primeira constituição que abordou direitos trabalhistas foi a do México, em 1917. Estabelecia a jornada de trabalho de oito horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; limitação de 6 horas para as jornadas dos menores de 16 anos e, no máximo, 7 horas diárias para a jornada noturna; proteção da maternidade; descanso semanal; salário mínimo; direito de sindicalização; direito de greve; indenização para a dispensa; seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

3 DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO

Inicialmente, é importante diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego. A relação de trabalho é o gênero que origina um contrato de trabalho e a relação de emprego uma espécie deste. De trabalho são todas relações jurídicas onde se há uma obrigação de fazer, realizadas por trabalho humano. Nessa, estão compreendidos a relação de emprego, trabalhador avulso, eventual, temporário e trabalho autônomo.

Para Pereira (2013), a expressão relação de trabalho é muito mais abrangente, porquanto compreende todas as formas de prestação de serviço desempenhado por uma pessoa física em favor de outra pessoa, física ou jurídica, enquanto que a expressão relação de emprego é mais restrita, compreende apenas os serviços prestados sob determinadas condições que justificam a aplicação das normas protetivas trabalhistas.

Em síntese, a relação de trabalho é aquela que resulta de um contrato de trabalho e a outra, a de emprego, decorre de um contrato de trabalho subordinado. Apenas a título de esclarecimento, contrato de trabalho é o gênero, podendo compreender qualquer modalidade de trabalho, já o contrato de emprego é a relação entre empregado e empregador. Assim, fica claro que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. (SILVA apud MARANHÃO, 2006)

Por fim, é válido ressaltar que há uma grande discursão na doutrina no que se refere à expressão “relação de trabalho”, ali entendida como sinônimo de relação de emprego. Outros, todavia, criticam a expressão e têm-na como incorreta. Outros tantos defendem que a “relação de emprego” apenas refere-se à relação entre empregador e empregado subordinado e a “relação de trabalho” compreende todas as relações de prestação de trabalho, inclusive o não subordinado.

3.1 Tipos de Relação de Trabalho

A relação de trabalho, já entendida alhures, pode ser dada de várias formas, a exemplo de: relação de trabalho autônomo, relação de trabalho avulso, relação de trabalho eventual, relação de trabalho voluntário, relação de emprego, dentre outras.

3.1.1 Trabalho autônomo

O trabalhador autônomo exerce sua atividade livremente, ou seja, sem subordinação, posto que trabalha por conta própria, não dependendo juridicamente de um tomador de serviços.

Ademais, sua atividade é desenvolvida de modo pessoal, isto é, não pode ser transferida para o poder de terceiro, seja parcial ou integralmente

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado:

O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sóciojurídica no mundo contemporâneo. Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente. (DELGADO, 2015, p. 357)

O contrato de trabalho do autônomo é regido pelo Código Civil Brasileiro, tendo a sua previsão explicitada nos artigos 593 a 609, sendo, também, popularmente conhecido como “contrato de prestação de serviços”.

3.1.3 Trabalho avulso

O trabalho avulso seria um tipo de trabalho eventual, considerando desta forma por ocorrer o labor por pequenos períodos de tempo, a diferentes tomadores de serviços, não estando fixo a qualquer destes.

Vale frisar aqui que o trabalho avulso não se confunde com o eventual, desta forma Maurício Godinho Delgado deixa claro:

O que distingue o avulso do eventual, é entretanto a circunstância de sua força de trabalho ser ofertada, no mercado específico em que atua (o setor portuário), através de uma *entidade intermediária*. Esse ente intermediador é que realiza a interposição da força do trabalho avulsa em face dos distintos tomadores de serviços: armazéns de portos, navios em carregamento ou descarregamento, importadores e exportadores e outros operadores portuários. Essa entidade intermediária é que arrecada o valor correspondente à prestação de serviços e perfaz o respectivo pagamento ao trabalhador envolvido.

3.1.4 Trabalho eventual

O Trabalho eventual é o labor concedido ao tomador de serviços, sempre de forma pessoal, havendo também onerosidade e subordinação. Particularmente, difere-se da relação de emprego pelo fato de não haver a não eventualidade, requisito essencial para que esta seja caracterizada.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

O trabalho prestado em caráter eventual é o ocasional, fortuito, esporádico. Não é possível, contudo, considerar como eventual o fato que não se insere na vida normal da empresa. Existem trabalhadores que prestam serviços à empresa, embora não estejam incorporados à sua atividade normal. É o caso

do eletricitista que trabalha na indústria automobilística. Apesar da indústria não ter por atividades questões de eletricidade, mas a produção de veículos automotores, o trabalhador que presta serviços com habitualidade é considerado empregado. De outro modo, se o eletricitista vai uma vez ou outra para reparar as instalações elétricas daquela empresa, aí, sim, estará caracterizada a eventualidade, pois o trabalhador foi contratado apenas para determinado evento na empresa, ou seja, reparar a instalação elétrica. (MARTINS, 2012, p. 167)

Não se pode confundir, porém, o trabalhador eventual com o trabalhador autônomo, uma vez que este presta serviços com habitualidade ao mesmo tomador de serviços, enquanto aquele apenas ocasionalmente presta serviços ao mesmo tomador.

3.1.5 Relação de trabalho voluntário

Trabalho voluntário é aquele prestado apenas por pessoa física, que é o trabalhador, a instituições privadas que não tenham fins lucrativos, mas com objetivos educacionais, culturais, científicos, assistência social, ou qualquer tipo de entidade pública, no qual o serviço prestado tenha caráter não remuneratório.

Nesse sentido Martins afirma que:

O trabalho voluntário tem as seguintes características: a) é prestado por pessoa física, de forma pessoal; b) não há pagamento de remuneração; c) há espontaneidade na prestação de serviços; d) o serviço deve ser prestado para entidade pública ou privada de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos; e) deve existir termo de adesão, constatando objeto e condições de trabalho a serem prestados. (MARTINS, 2012, p. 182).

Ainda, importa salientar que o trabalho voluntário não pode ser confundido com o trabalho religioso, uma vez que esse é regido pela fé a certa crença, enquanto que, no voluntário, não abrange a fé da pessoa, mais sim o fato de laborar sem remuneração.

3.2 Relação de Emprego

A relação de emprego, como já mencionado, é uma das espécies da relação de trabalho, destacada, porém, pelo requisito caracterizador da subordinação.

Aqui, existem duas figuras responsáveis pela formação da: empregador e empregado.

Como empregador, define a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 2º, ser a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, torna-se responsável por admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal do serviço.

Lado outro, como empregado, leciona ser toda pessoa física prestadora de serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante recebimento de salário.

Brilhantemente, resume Sergio Pinto Martins:

Da definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: (a) pessoa física; (b) não-eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços. (MARTINS, 2012, p. 139).

Assim, para que seja firmada uma relação de emprego, necessário a existência de dois pólos, empregado e empregador, sendo aquele uma pessoa física subordinada a este, mediante exercício de trabalho habitual e recebimento de remuneração.

3.2.1 Requisitos que caracterizam a Relação de Emprego

Para Sergio Pinto Martins (2012, p.137), contrato de emprego diz respeito à relação somente entre o empregado e empregador e não outro tipo de trabalhador. Veja-se, pois, o que estabelece o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho como requisitos para que seja estabelecida essa relação: não-eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

O Direito do Trabalho determina que a relação de emprego deve ser regida pelo princípio da continuidade, havendo caráter de permanência indefinida, exceto nos contratos por prazo determinado, instituindo-se, portanto, a habitualidade, ou não-eventualidade.

Nesse condão, explica Delgado (2015, p.297): “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”.

No que tange à pessoalidade, tem-se que o contrato é *intuitu personae*, ou seja, realizado com pessoa determinada, não podendo o empregado ser substituído por outra pessoa. Ainda, exige-se que seja pessoa física, jamais pessoa jurídica, como acontece nos casos de empreitada e prestação de serviços.

Outrossim, a pessoalidade não incide tão somente na formação do vínculo empregatício, mas também na extinção deste. Com a morte do empregado, o contrato é, automaticamente, dissolvido, não podendo, assim, ser transmitido a herdeiros e sucessores.

Mister salientar que a pessoalidade recai somente sobre o empregado. Quanto à figura do empregador, o Direito do Trabalho permite que haja a alteração subjetiva do contrato, exclusivamente no polo empresarial, permanecendo inalteradas as regras contratuais anteriores referentes ao empregado. A essa substituição denomina-se sucessão trabalhista, prevista nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho.

No que concerne à subordinação, trata-se do critério pelo qual o empregado deve se sujeitar ao poder de direção do empregador, tendo que realizar o que lhe for solicitado como

obrigação. É um estado de dependência real, criado pelo direito do empregador de comandar, dar ordens.

Importa frisar, nesse particular, que quem é subordinado não é a pessoa do empregado, mas sim a função exercida por ele. Esse requisito não pode ser confundido com coordenação, uma vez que nesta, geralmente, existe autonomia.

Aqui está o elemento mais importante na diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho.

Por fim, o contrato de trabalho não é gratuito, portanto, deve o empregado receber salário por desempenhar serviços ao empregador. Destarte, o salário tem uma natureza contraprestacional, o empregado presta serviços ao empregador e este, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços recebidos. Assim, se o empregado não é remunerado, inexistente vínculo de emprego.

3 PEJOTIZAÇÃO

3.1 Conceito

A expressão “pejotização” deriva da sigla “PJ”, abreviação de Pessoa Jurídica, que é a reunião de bens ou pessoas, dotada de personalidade jurídica própria e constituída na forma da lei ou, nos termos de Maria Helena Diniz: “[...] a unidade de pessoas naturais ou de patrimônios, que visa à consecução de certos fins, reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos e obrigações.” (DINIZ, 2002, p. 206)

Ressalte-se, então, que, para que haja Pessoa Jurídica é necessário que haja organização de pessoas ou bens, licitude de propósitos ou fins e capacidade jurídica reconhecida por lei.

A “pejotização” é, portanto, a contratação do trabalhador como pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual. Tem sido uma prática muito utilizada na esfera trabalhista por empresas com objetivo de lucros, resultados financeiros, vantagem no mercado e com a finalidade precípua (e fraudulenta) de evadir-se de encargos trabalhistas, previdenciários e tributários.

3.2 Evolução histórica

Em razão da situação financeira mundial não agradável, ocasionada, principalmente, pela globalização, concorrência entre as empresas e aumento do desemprego, a legislação trabalhista torna-se mais flexível, momento em que se tornou comum a utilização de outras

formas de trabalho, que, de fato, eram menos onerosas ao empregador. Não perdendo, contudo, o objetivo de uma contratação de forma lícita.

Com o advento da Lei 11.196/2005 (Lei do Bem), a prática da “pejotização” ganhou aparência de viabilidade. Como pode ser observado no dispositivo abaixo:

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.

Já que existia previsão legal, vários empregadores resolveram contratar trabalhadores com o objetivo de fornecer mão de obra para a prestação de serviço intelectual, utilizando-os, contudo, como pessoa jurídica, sem formar qualquer relação empregatícia, burlando escancaradamente os princípios fundamentais do Direito Trabalhista.

3.3 Da Fraude

Na prática, a empresa contrata serviços pessoais, exercidos efetivamente por pessoas físicas, de forma onerosa e subordinada, porém, realizada por meio de pessoa jurídica constituída, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego, que, evidentemente, seriam existentes. O empregador conduz o prestador do serviço (empregado) a constituir uma empresa, resultando na descaracterização da relação de emprego, sendo a pessoa jurídica usada em substituição ao contrato de trabalho.

Nesse sentido afirma Leone: “Os empregadores-contratantes alegam que o trabalhador por livre iniciativa e vontade, aceita a condição de prestador de serviço ao constituir pessoa jurídica e assinar contrato de prestação de serviços.” (PEREIRA, 2013, p.77).

Nessas circunstâncias, a parte mais fraca da relação contratual trabalhista, o trabalhador, é quem sai prejudicado, uma vez que entende como vantagem o “drible” perpetrado pelo empregador que se empenha em pagar todos os gastos e tributos da “empresa contratada”, quando, na verdade, o montante gasto nessa manobra é inferior ao que seria desembolsado no pagamento de encargos trabalhistas. Além do mais, devido à péssima distribuição de renda na nossa sociedade, o trabalhador é compelido a aceitar essas terríveis condições de trabalho.

Vale lembrar que embora o trabalhador preste o serviço como sendo pessoa jurídica, fica sujeito a subordinação pelo empregador, aproximando-se, aí, de uma relação empregatícia por existência deste requisito.

Em um artigo publicado por Camilla Luz Carpes, “A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejetização”, sustenta que a pejetização é uma forma de terceirização deturpada. Veja-se:

A pejetização é uma forma deturpada de terceirização. Enquanto na terceirização lícita são admitidas somente quatro situações-tipo pela Súmula 331, do TST, todas executadas sem subordinação direta e pessoalidade, na pejetização a finalidade é ocultar a relação empregatícia, desprezando o tipo de serviço terceirizado (RODRIGUES apud CARPES, 2011).

É nesse ponto que se corrobora (mais ainda) a pejetização como modalidade de fraude à relação de emprego, uma vez que os eventuais empregados são equiparados como prestadores de serviço.

Nesse palmilhar, importante atentar para o que esclarece Célia Mara Peres, ao discorrer sobre prestação de serviços por pessoa jurídica:

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 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).

3.4 Dos Princípios Violados

Considerando que o fenômeno da “pejetização” é entendido como uma fraude, nota-se, então, que também as garantias disponíveis ao trabalhador, bem como os princípios basilares constitucionais e do Direito do Trabalho são vastamente violados.

Antes de tudo, vale a pena frisar sobre um princípio geral presente no ordenamento jurídico pátrio, talvez o mais importante, é dizer, Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto na Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu Artigo 1º, inciso III, onde ao trabalhador devem ser garantidas condições de trabalho dignas e saudáveis, não afrontando a dignidade e integridade do obreiro.

Ainda analisando sob o ponto de vista constitucional, a “pejetização” atrai somente péssimas consequências ao trabalhador. Todas as garantias e direitos que lhes são assegurados tornam-se imperceptíveis, anulados. O artigo 7º da Constituição Federal (*in verbis*) torna-se uma “lei morta”:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Certo é que o trabalhador se configura como a parte mais fraca da relação contratual trabalhista. Todavia, não se deve permitir que o mesmo ignore seus direitos e garantias, recebendo em troca um “emprego”. Ocorre que, em muitas das vezes, o operário se impressiona com o valor ofertado e aceita a proposta sem visualizar as vantagens que acaba abdicando.

Lado outro, partindo-se para uma análise em sede de Direito do Trabalho, é possível inferir que a “pejotização” consiste numa afronta ao Princípio da Indisponibilidade ou Irrenunciabilidade dos direitos inerentes ao trabalhador.

O referido princípio é de suma importância, porquanto, além de demonstrar a característica impositiva das normas trabalhistas, também destaca a finalidade social, de modo a proteger o obreiro e acobertá-lo com o manto da lei. Nesse toar, veja-se o que escreve a Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Válido salientar, ainda no mesmo contexto, o Princípio da Primazia da Realidade, pelo qual os fatos denotam muito mais importância que os documentos, ou seja, o vínculo empregatício não se dá apenas se analisado o aspecto formal, mas sim a veracidade dos fatos.

Quando combinado com outros princípios e dispositivos legais, o princípio da primazia da realidade torna-se uma “peça-chave” para a anulação do contrato de prestação de serviço e a declaração de nulidade da pessoa jurídica constituída pelo trabalhador enganado, haja vista que desvenda a fraude e possibilita o reconhecimento da relação de emprego.

Nesse sentido, afirma Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2013, p. 199/200):

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.

Ainda nesse palmilhar, destaca a respeitável Alice Monteiro de Barros (BARROS, 209, 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 de realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. 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. Esse princípio se manifesta em todas as fases da relação de emprego.

Em arremate, é relevante observar o que dispõe o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Através da associação do princípio da primazia da realidade com o dispositivo legal elencado acima, é que a Justiça do Trabalho tem reconhecido contratos de trabalho subordinado em relações jurídicas formalmente constituídas sob a camuflagem de outras modalidades de trabalho.

3.5 Decisões Jurisprudenciais

Em se tratando que a “pejotização” traz enormes prejuízos ao trabalhador, devido a existência de fraudes e violações de princípios por parte dos empregadores, desta forma a Justiça do Trabalho vem sempre cumprido o papel em proteger o trabalhador.

No tocante a isso podem ser analisadas as seguintes Jurisprudências:

PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. A prova produzida no processo demonstra que o Autor era efetivamente empregado da Ré em período anterior ao anotado em sua CTPS. No presente caso, evidencia-se a chamada "pejotização", fenômeno em que a criação de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços a fim de evitar os encargos trabalhistas. Contudo, vigora no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente. Recorrente: LUCIANO VASCONCELOS GALVÃO Recorridos: CHEMTECH SERVIÇOS DE ENGENHARIA E SOFTWARE LTDA. SIEMENS LTDA. Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro (TRT-1 - RO: 00006053620115010024 RJ , Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Julgamento: 27/04/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 15/05/2015).

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. -PEJOTIZAÇÃO -. O nosso ordenamento jurídico proíbe que empresas terceirizem a atividade-fim, a qual passa a ser realizada através de outras pessoas jurídicas, com o fito de burlar a contratação de empregados. Tal fenômeno, repudiado na Justiça do Trabalho, corresponde à chamada -pejotização-. Não tendo sido produzida qualquer prova pela recorrente em relação ao fato obstativo alegado (trabalho autônomo), ônus da ré, bem como restando caracterizados os requisitos do vínculo de emprego, deve ser negado provimento ao recurso da ré.

RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO ANTERO DE CARVALHO
RECORRENTE: SUL IMAGEM PRODUTOS PARA DIAGNÓSTICOS
LTDA. EIRELE RECORRIDO: OCIMAR DE SOUZA (TRT-1 - RO:
00012626420125010081 RJ , Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de
Julgamento: 12/11/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 19/11/2014).

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA. Não pode o Judiciário Trabalhista chancelar a prática, cada
vez mais recorrente do fenômeno da "pejotização", que consiste na
constituição de pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação
de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a
supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CF/88), e
violação dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e
da valorização do trabalho (art. 170 e 193, CF/88). Comprovado os elementos
fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho prestado por pessoa física, de
forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada), o reconhecimento do
vínculo empregatício é medida que se impõe. (TRT-1 - RO:
00109371220135010018 RJ , Relator: ANGELO GALVAO ZAMORANO,
Data de Julgamento: 04/05/2015, Terceira Turma, Data de Publicação:
27/05/2015).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, buscou-se, nessas linhas, estudar e aventar uma reflexão acerca da
“pejotização”, mostrando como se dá esse fenômeno e o quanto ele vem crescendo no mercado
de trabalho brasileiro.

Foi possível analisar que, cada vez mais, as empresas vêm contratando serviços
pessoais, realizados por meio de Pessoa Jurídica constituída especificamente para esse fim, no
afã de camuflar eventuais relações de emprego, para elidir o pagamento dos encargos
trabalhistas que, evidentemente, existiriam caso houvesse a contratação da pessoa física.

É certo que a flexibilização do rigor das normas jurídicas trabalhistas as deixou mais
brandas, tornando possível a utilização de outras formas de trabalho, diga-se: menos onerosas
ao empregador, sem que perdesse a licitude da contratação.

De outra via, nota-se que essa mesma maleabilidade observou somente a situação
financeira do país, tomando como base a classe empregadora, em razão dos altos custos de
produção e não circulação de mercadorias, mas deixou de lembrar o outro lado da relação de
trabalho: o trabalhador, que sai prejudicado por ter suas garantias e direitos violados.

Constatou-se, com o presente estudo, que a utilização da prática da “pejotização” está
provocando um verdadeiro retrocesso no ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que este
está alicerçado na Constituição Federal, onde se encontram todos os princípios fundamentais
inerentes ao ser humano, assim também como os protetivos ao trabalhador.

Finalmente, impende concluir que não é razoável permitir que a economia se sobreponha ao Direito do Trabalho e sejam, com isso, retomadas práticas outrora observadas, consistentes na exploração do obreiro e exposição a condições aviltantes. Atualmente, o trabalhador é um sujeito de direitos e garantias e merece gozá-las em sua totalidade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice. Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. rev. ampl., São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição Federal do Brasil**. Brasília, Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 nov de 2015.

_____.Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Institui a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Senado Federal, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov 2015.

_____.Decreto-Lei n.º 11.196/2005, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES. Brasília: Senado Federal, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm>. Acesso em: 10 nov 2015.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Recurso Ordinário: RO, 00006053620115010024 RJ , Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Julgamento: 27/04/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 15/05/2015. Disponível em: < <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/188958451/recurso-ordinario-ro-6053620115010024-rj>>. Acesso em: 10 nov 2015.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Recurso Ordinário: RO, 00012626420125010081 RJ , Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 12/11/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 19/11/2014. Disponível em: < <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/152774039/recurso-ordinario-ro-12626420125010081-rj> >. Acesso em: 10 nov 2015.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Recurso Ordinário: RO, 00109371220135010018 RJ , Relator: ANGELO GALVAO ZAMORANO, Data de Julgamento: 04/05/2015, Terceira Turma, Data de Publicação: 27/05/2015 Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/192674610/recurso-ordinario-ro-109371220135010018-rj>>. Acesso em: 10 nov 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 12ª. ed. São Paulo: LTR, 2013.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 14^a. ed. São Paulo: LTR, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. V.1, 18 ed, Saraiva: São Paulo, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28^a. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

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

RODRIGUES, Vanessa Richardelli. **O instituto da pejotização como fraude ao direito do trabalho**. Jurisway, 2015. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=14463>. Acesso em: 12 nov. 2015.

FILHO, José Agripino e Silva. **Relação de Trabalho x Relação de Emprego**. Disponível em <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em: 10 nov 2015.

THE PHENOMENON OF PEJOTIZAÇÃO: A "DRIBBLING" THE BRAZILIAN LABOR LAW

ABSTRACT

This study is presented as a scientific article and aims to analyze the phenomenon "Pejotização", which a few decades ago, has gained plenty of room in the wake of labor relations / employment, in an attempt to defraud the Brazilian Labor Law. The pejotização became known in Brazil around 1980's, since then, has, increasingly expanding. It is a phenomenon adopted by companies seeking to boost their profits and gain advantage in the market and its ultimate goal excuse himself from labor charges. In these circumstances, the weakest part of the labor contractual relationship, the employee is who it hurts, once you understand the advantage of the "dribble" perpetrated by the employer that strives to pay all expenses and taxes of the "contractor" when in fact, the amount spent in this maneuver is lower than what would be paid in the payment of labor charges. This is where the so-called pejotização shown as a form of fraud to the employment relationship, since any employees are treated as service providers. Who is hired waive their labor rights, as FGTS (Guarantee Fund for Employees) and a fine of 40%, 13th salary, overtime, vacation, among other advantages. In short, it can be considered that this practice violates, greatly, constitutional and basic principles of labor law, such as the principle of human dignity and the principle of primacy of reality.

Keywords: Employment. Fraud. Pejotização. Principle. Violation.

