Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.02, 2024
ISSN 2178-6925

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE OU RECOMPENSA?

PEJOTIZATION IN LABOR RELATIONS: FRAUD OR REWARD?

Gilson Cássio De Oliveira Santos

Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
Sociólogo da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES).
Professor do Centro Universitário Funorte.

José Evandro Magalhães Junior

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Funorte.

Alisson Diniz Pereira

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Funorte.

RESUMO

Objetivo: o presente trabalho visa analisar o fenômeno da “Pejotização” sob a óptica da legislação trabalhista e de jurisprudências a respeito da relação de trabalho, observando se tratar de fraude ou recompensa. **Materiais e Método:** será analisada a repercussão desse instituto no direito do trabalho, com apresentação de julgados e, de forma breve, serão pontuados alguns efeitos dentro dessa relação trabalhista. **Resultados:** o estudo evidencia uma breve análise da evolução histórica do Direito do Trabalho, diferenciando os conceitos de trabalho e emprego, apresentando a afinidade existente entre as relações de trabalho e a precarização dessas relações e, por vezes, algumas situações de pseudobenefício. **Considerações finais:** A relação de trabalho da “Pejotização” é evidenciada por ganhos maiores pelo empregador, sendo possível, no entanto, o funcionário “pejotizado” obter resultados financeiros positivos.

Palavras-chave: Pejotização. Direito do Trabalho. Precarização das Relações Trabalhistas.

ABSTRACT

Objective: the present work aims to analyze the phenomenon of "Pejotization" from the perspective of labor legislation and jurisprudence in the employment relationship, where it is fraud or reward. **Materials and Method**: thus, the repercussion of this institute on labor law will be analyzed, with judgmental presentation, and briefly some effects within this labor relationship will be punctuated. **Results**: the study shows a brief analysis of the historical evolution of Labor Law, differentiating the concepts of work and employment, presenting the existing affinity between work relationships and the precariousness of these relationships and, sometimes, some situations of pseudo-benefit. **Final considerations**: The work relationship of the "Pejotization" is evidenced by greater gains on the part of the employer, being possible, however, for the "pejotized" employee to obtain positive financial results.

Keywords: Pejotization. Labor Law. Precariousness of Labor Relations.

INTRODUÇÃO

A relação trabalhista se trata de uma relação jurídica que se dá pela união de empregador e do empregado em que um se subordina ao outro, ou seja, um define as atividades que a outra parte tem que executar com a finalidade de prestar serviços. O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz requisitos para se configurar a relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Esse último é a característica mais evidente para se configurar essa relação (DELGADO, 2008).

Entretanto, a existência de relação de emprego somente se verifica quando todas essas características estiverem presentes ao mesmo tempo. A ausência de um ou de alguns desses elementos caracterizadores pode implicar a existência de uma relação trabalhista, mas jamais de uma relação de emprego (DELGADO, 2008).

Para iniciar os diálogos sobre a pejotização, é preciso demarcar de onde essa surgiu. Há pesquisas que já demonstravam a existência de casos similares à pejotização, mas a aprovação da Lei das Terceirizações (Lei n° 13.429/2017), seguida pela Reforma Trabalhista (Lei n° 13.467/2017), ampliou as formas de contratação chamadas atípicas, como trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica ou Microempreendedor Individual (MEI) (CRUZ, 2019).

Com a Reforma Trabalhista, elencada pela Lei 13.467/17, ocorreram alguns precedentes nas relações de trabalho que possibilitaram determinadas relações sem resultar em prejuízos ao empregado (RODRIGUES; OLIVEIRA; RAVNJAK, 2020). Essa nova modalidade de contratação – a “pejotização” –, pode ser entendida como um ato forçado do empregador em reter o profissional sem que tenha despesas básicas e necessárias, como o pagamento de salário, décimo terceiro, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros.

Em uma contratação formalizada pelo art. 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Além disso, na formalização do contrato de trabalho, há necessidade da observância dos requisitos de continuidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade.

A pejotização parece ferir, por vezes, o que se preceitua na CLT, porque se cria uma pessoa jurídica para a prestação de serviços exclusivos ao empregador. Esse tipo de contrato de trabalho também é conhecido como contratação entre empresas, interposição de empresas, empresa do eu sozinho (porque o serviço é prestado com exclusividade) e PJs (ORBEM, 2015).

A maioria das empresas contratadas na pejotização são criações de funcionários ou ex-funcionários da própria empresa, ou mesmo possíveis prestadores de serviços, recrutadores de maneira externa. Esses têm suas contratações vinculadas à criação de uma pessoa jurídica para tornar-se um prestador, e não a mão de obra exercida diretamente pelo ente físico, inibindo a constituição de uma relação de trabalho devidamente formalizada, o que, na prática, torna-se um mecanismo para burlar um pagamento maior de imposto.

É importante salientar que a pejotização vem-se desenvolvendo em razão de errônea interpretação da Lei 11.196/2005 que regula a instituição de regimes de tributação, compra de capital de empresas exportadoras, incentivos fiscais e outras providências, em especial, o art. 129, que dispõe sobre a contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços intelectuais. Nesses termos, trata o artigo:

> 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, 2005).

No mundo contemporâneo, observa-se o aumento significativo das atividades secundárias diversas da atividade fim, com o objetivo principal de elevar a produtividade, reduzir custos e buscar melhorias da qualidade do produto/serviço final.

Sob a óptica das possíveis recompensas que a pejotização poderia determinar, são visíveis a existência de uma pseudossegurança no contrato de trabalho, as normas morais e alguns valores que os indivíduos valorizam. Sobre as recompensas financeiras, é notório que existe uma falsa impressão de que o prestador de serviços irá auferir maiores rendimentos (salários), maior flexibilidade e possibilidade de expandir os negócios.

Importante salientar que existem severas diferenças entre terceirização e pejotização. A primeira ocorre quando uma sociedade contrata outra para executar uma atividade ou prestar algum tipo de serviço específico, e a pejotização consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) por meio da constituição de pessoa jurídica para prestar serviços.

No entanto, ao ser analisado no campo da culpabilidade, o funcionário ao alegar que foi vítima de fraude trabalhista irá requerer *(i)* a declaração judicial de nulidade do contrato de prestação de serviços havido entre o empregador e a pessoa jurídica da qual o suposto empregado é sócio, com fundamento no artigo 9º da CLT; *(ii)* a declaração de vínculo empregatício pelo período de vigência desse contrato de prestação de serviços; e *(iii)* a condenação do autor aos consectários legais. O artigo 9º da CLT dispõe: “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 maneira, o suposto empregado, autor da ação, pretende que o juízo declare nulo o contrato de prestação de serviços celebrado entre as partes, no qual figura o autor como PJ. No entanto, deve-se observar um importante ponto desse artigo, que parece um tanto malicioso, no qual se afirma que, em todos os casos, o autor é mera “vítima” de fraude, porque essa relação jamais teria se desenvolvido sem o consentimento do próprio autor da ação. Além de que a prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica constituída para tal é capaz de proporcionar benefícios não somente ao empregador (entendimento majoritário na doutrina e jurisprudência trabalhista), mas também ao próprio empregado, fatores esses que afastariam a conclusão de que o empregado figura como único lesado em decorrência dessa fraude.

Nessa esteira, para o professor Silvio de Salvo Venosa (2011), a fraude é o uso de meio enganoso ou ardiloso com o intuito de contornar a lei ou um contrato, seja ele preexistente ou futuro. É por essa razão que o presente trabalho visa analisar a pejotização e determinar suas consequências, confrontando a realidade trabalhista brasileira no que tange às contratações, regras e ao posicionamento dos Tribunais.

Metodologia

A presente pesquisa seguiu o método exploratório que diz respeito a um procedimento cujo objetivo é buscar padrões, ideias ou hipóteses sobre o que se

pretende analisar. A ideia é realizar descobertas sobre o assunto pesquisado. As técnicas mais utilizadas em pesquisas exploratórias são: estudos de caso, observações e análise históricas (LAKATOS; MARCONI, 2017). Pretendeu-se com isso avaliar casos específicos de pejotização e a sequência da história recente do direito do trabalho sobre o referido assunto.

Além disso, o presente trabalho instrumentalizou uma metodologia destinada à análise de decisões e julgados, buscando diferenciar diferentes recursos, como a análise de jurisprudência, o estudo de caso e a análise de decisões, além de ter buscado conceitos nas doutrinas para melhor entendimento do assunto, seguindo o método de revisão de literatura.

A revisão de literatura se trata da avaliação de teorias anteriores; tem o foco em outras pesquisas correlatas já publicadas (LAKATOS; MARCONI, 2017). Embora sejam poucos os estudos sobre pejotização, utilizaram-se resultados e discussões realizadas em livros e artigos científicos vinculados à temática da flexibilização do trabalho.

A metodologia de análise de decisões é extremamente importante e pode ser usada como um protocolo com o qual o pesquisador poderá trabalhar para chegar a resultados apreciáveis e, se possível, comparáveis.

A análise dos julgados teve como partido os tribunais trabalhistas. A mencionada análise de julgados se vincula à técnica da análise documental que se refere à prática de checar documentos fornecedores de evidências para o estudo, como registro civil, registro de emprego, Contrato Social de Empresas, além dos próprios julgados (LAKATOS; MARCONI, 2017).

Resultados

A pejotização é um conceito, de certa forma, recente na sociedade. De acordo com Pereira (2013, p.1231), aquela é o fenômeno por meio do qual uma empresa contrata um trabalhador como pessoa jurídica para exercer trabalho intelectual. Essa relação se tornou possível devido à Lei 11.196 (BRASIL, 2005), pois alguns prestadores de serviços intelectuais começaram a ser recrutados como pessoas jurídicas, não seguindo diversos preceitos do Direito do Trabalho e gerando a perda de muitos benefícios, como salário mínimo e férias.

Porém, conforme Franco Filho (2019, p.17), a prática deixou de se restringir apenas aos trabalhadores intelectuais e está sendo estendida pelos empregadores a todas as atividades. Essa prática culmina com a violação trabalhista e transgride várias normas tributárias e previdenciárias, já que não há o recolhimento habitual dos referidos tributos.

Dito isso, faz-se necessário compreender por que o trabalhador se submete à pejotização, já que garantias trabalhistas são descartadas. Para Couto Filho e Renault (2008, p. 6), a desigualdade de renda e a necessidade de sobrevivência do trabalhador faz com que ele aceite situações de trabalho precárias, inclusive a pejotização. Entende-se que o empregado é a parte mais fraca na relação empregatícia, ou seja, aparece como hipossuficiente na relação trabalhista sendo que sua vontade real é a menos relevante na tomada de decisões. Os sindicatos configuram uma forma de proteção coletiva do trabalhador dentro da relação com o empregador, mas os referidos representantes das categorias estão cedendo cada vez mais aos anseios econômicos.

Nesse sentido, explicam Costa e Ternus (2012, p. 11) que, apesar do artigo 129 da Lei 11.196/2005 conceder certa autonomia aos trabalhadores intelectuais e garantir a viabilidade da pejotização, não pode ele suprimir as garantias trabalhistas, visto que todos os trabalhadores são hipossuficientes, sendo realizadores de trabalho intelectual ou não. Visualizando as questões supracitadas, é necessário ponderar sobre as flexibilizações dos direitos trabalhistas ocorridas na pejotização.

Conceito de terceirização

A terceirização é compreendida como o repasse da execução de serviços de uma empresa a outra. Consiste na transferência feita pela contratante da execução de quaisquer ou todas as suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Pode-se verificar a figura da empresa contratante/tomadora e da contratada/prestadora. Na terceirização, o empregado possui vínculo de emprego com a prestadora, mas executa serviços para a tomadora. Já a relação entre as empresas contratantes tem caráter civil ou empresarial (DELGADO, 2019).

É salutar visualizar que um dos fundamentos que se emprega para justificar a terceirização é o de que a transferência de atividades que não são as principais, as secundárias de uma empresa, que permite que essa concentre maiores esforços para aperfeiçoar os seus serviços principais. Nesse sentido, o instituto é profundamente criticado sob o argumento de que permite a precarização do trabalho.

Isso acontece porque a empresa opta por transferir serviços a terceiros com o objetivo de diminuir os custos de produção e, em vez de contratar empregados, prefere inserir uma empresa para executar os seus serviços. Assim, a empresa contratada fica responsável por fornecer a mão de obra, coordenar e arcar com os custos de toda a atividade.

Quanto à validade da terceirização, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o RE 958.252 e a ADPF 324, decidiu pela licitude da terceirização irrestrita, aquela que abrange qualquer tipo de atividade da empresa, seja atividade fim ou não.

Conforme visto, a reforma trabalhista e a Lei 13.429/2017 criaram regras mais claras para a terceirização. Embora admitido anteriormente, o instituto era compreendido principalmente à luz da Súmula 331 do TST. No entanto, a legislação atual não finaliza sobre as dúvidas que a terceirização representa, havendo muito espaço para o debate da precarização dos direitos dos trabalhadores.

No contrato empregatício, as regras são estabelecidas pela CLT, legislação que estabelece a obrigação hierárquica entre o empregado e o empregador. Já o contrato de prestação de serviços é o contrato mediante o qual um indivíduo constitui uma pessoa jurídica e, por meio dela, se compromete a prestar uma ou mais tarefas para outrem, mediante uma retribuição material especificada. É importante mencionar que o contrato de prestação de serviços é regulamentado pelo direito civil, do art. 593 ao art. 609, da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, e é mencionado como um contrato comum de direito privado, em que as partes devem se encontrar de forma isonômica. A diferença consiste no fato de que o trabalhador deve, obrigatoriamente, ser registrado, enquanto o prestador de serviços não.

É convencional afirmar que o valor do contrato de prestação de serviços é realmente inferior, por não acompanhar as exigências e garantias da legislação trabalhista e, sendo assim, as empresas se utilizam desse tipo de contrato, substituindo o contrato de trabalho formal.

Destarte, o direito brasileiro se vale do princípio da primazia da realidade sob a forma, o que significa que sempre será considerada a situação fática do dia a dia do empregado para averiguar se estão preenchidos os requisitos para que seja declarado como empregado. Diante disso, a forma pouco importa; também não se considerada a nomenclatura utilizada, o que importa é se são identificados os requisitos da legislação trabalhista e se todas as garantias legais previstas estão asseguradas.

Para avaliar a situação do trabalhador, vale-se das regras estabelecidas no contrato de trabalho, ou no contrato de prestação de serviço.

Justificativas do empregador e do empregado quanto à pejotização

O empregado e o empregador possuem diversos e diferentes motivos para "praticar" a pejotização. Os dois lados elencam diversas vantagens e desvantagens. Inicialmente, é importante mencionar os benefícios do ponto de vista desses.

O empregador possui como atrativo para contratar como pessoa jurídica o fato de que seus custos serão reduzidos. Diante desse tipo de contratação, não ocorre o vínculo de emprego e, por isso, o empregador não realiza o pagamento de vários direitos trabalhistas, também, alguns valores referentes e encargos tributários e previdenciários terão seus valores reduzidos.

Além disso, o empregador acredita que está protegido pelo art. 129 da Lei nº 11.196/05 e em razão disso justifica que contrata como pessoa jurídica sob o fundamento de previsão legal e normativa.

O empregado, por sua vez, aceita esse tipo de contratação e prestação de serviço como pessoa jurídica em decorrência de vários motivos. Alguns obreiros fazem essa opção achando que terão mais autonomia, flexibilidade e poderão controlar a forma como ocorrerá sua prestação de serviços. Diante da formação da pessoa jurídica, acreditam que poderão trabalhar inclusive com mais de um empregador, o que seria uma forma de aumentar sua renda.

Outro motivo que leva à pejotização é a exigência feita pelo empregador, ou seja, para que o empregado continue com seu "emprego" ele se submete a essa obrigação imposta por outrem.

Essa hipótese final feita por Cressey procura explicar que a fraude, na verdade, é motivada e condicionada por três vértices: pressão, racionalização e oportunidade. Cressey descobriu os vértices do que passou a denominar Triângulo da Fraude (CONDÉ; ALMEIDA; QUINTAL, 2015). Os elementos desse triângulo estão evidenciados na Figura 1, no Anexo 1.

Ao observar a figura, compreende-se separadamente cada vértice: a pressão, que é determinada pela necessidade econômica existente, seja pessoal ou familiar; a oportunidade, que corresponde à capacidade de cometimento da fraude, agindo de forma fraudulenta com um risco muito baixo de ser descoberto; e a racionalização, que é quando o sujeito precisa encontrar uma justificativa para suas ações, para não ser visto como um fraudador (CONDÉ; ALMEIDA; QUINTAL, 2015).

A pressão, também conhecida como incentivo ou motivação, refere-se a algo que aconteceu na vida pessoal do fraudador e que criou uma necessidade estressante, motivando-o a fraudar (MACHADO; GARTNER, 2018).

O segundo vértice é da oportunidade e desempenha um papel fundamental na explicação da ofensa organizacional e está dinamicamente entrelaçada com seus aspectos motivacionais (MARAGNO; BORBA, 2018). As oportunidades resultam de circunstâncias que oferecem chances para o gestor cometer fraudes, estando diretamente interligadas aos problemas não compartilháveis do indivíduo, que na

intenção de corrigi-los pode se utilizar de meios fraudulentos (MACHADO; GARTNER, 2017).

A racionalização é um processo cognitivo de autojustificação, discutido fortemente por muitos sociólogos, psicólogos e psiquiatras, e, na concepção de Cressey (1953), os fraudadores racionalizam sua conduta como comportamento aceitável e justificável pela pretensão de solucionar um dado problema classificado como não compartilhável (MACHADO; GARTNER, 2018). Maragno e Borba (2018) complementam dizendo que a racionalização não é uma desculpa que alguém inventa para justificar seu comportamento, mas uma parte integrante da motivação do ator para o ato e que o próprio indivíduo está ciente de que o comportamento em questão é fraudulento.

Discussão

Com o objetivo de esconder uma real relação de emprego, surge a pejotização. Nessa relação, a contratação é feita por meio da imposição indireta do empregador, e os prestadores de serviço se transformam em contratados, que são forçados a constituir pessoa jurídica, afastando-os dos canais de proteção do direito dos trabalhadores (SANTOS, 2019).

A contratação nessa modalidade é utilizada nas relações de emprego com a intenção de descaracterizá-la. O fenômeno decorre de uma falha encontrada pelo empregador na lei, com o objetivo de afastar as obrigações que lhe são impostas, culminando em um confronto com a legislação trabalhista (SANTOS, 2019).

Essa relação de trabalho, apesar de muitas vezes ser apresentada ao empregado como favorável, argumentando que os encargos para contratação de pessoa jurídica são significativamente menores, e, justificando ser possível remunerar em melhores salários, mencionam ainda a flexibilidade de horário e autonomia. Porém, isso não é a realidade na maioria das vezes, e o que acontece é a contratação fraudulenta que acaba por prejudicar o trabalhador e suprimir seus direitos inerentes, como o direito a horas extras, intervalos remunerados, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros.

Além de trabalhar de forma insegura e desprotegida, o empregado ainda terá que arcar com todas as despesas advindas da constituição e manutenção da pessoa jurídica, como o pagamento de impostos, contribuições de abertura, manutenção da atividade, também assumir os riscos de um negócio aparentemente fraudulento. O trabalhador, nesse caso, não possui qualquer regulamentação que garanta seus direitos mínimos, conferindo-lhe uma situação fora da lei, desprestigiando sua força de trabalho.

Observando, em primeiro momento, não há como negar que a “pejotização” é interessante ao trabalhador, pois o pagamento que é oferecido pelo contratante é maior do que o salário que perceberia caso fosse empregado, porque, na maioria das vezes, os empresários oferecem vantagens que são interessantes. Porém, no decorrer do tempo, numa eventual rescisão contratual, os empregados enxergam a real finalidade. Percebem as malícias que se submeteram, não havendo como receber seus diretos, como as férias, seguro desemprego, décimo terceiro e as verbas rescisórias a que supostamente teriam direito.

Veem-se, assim, obrigados a contratar profissionais para ingressar com reclamatórias trabalhistas, dependendo, na maioria das vezes, do entendimento do

magistrado no que tange ao convencimento das provas e aplicabilidade do Princípio da Primazia da Realidade.

O empregado jamais estará em relação ao seu empregador em uma situação de igualdade que lhe permita discutir os termos do contrato sem dispensar determinados direitos, o que, por si só, já reclama a intervenção do Estado e a proteção do direito do trabalho. Além disso, verifica-se que a péssima distribuição de renda e a necessidade do trabalho para a subsistência da grande maioria da população brasileira ocasionam a aceitação pelos trabalhadores a condições precárias, impostas pelos contratantes.

Caso esse fosse o único prejuízo passível de reversão no judiciário, ainda assim estariam em vantagem, mas é preciso lembrar que a constituição das "empresas do eu sozinho", necessita de regularização e, para tanto, é indispensável ter custos para manter as próprias despesas da "PJ", além de assumir o risco da atividade econômica da empresa recém-constituída.

Exposição de alguns julgados

Com a finalidade de materializar o entendimento acerca do tema da pejotização e seus efeitos entre as partes do processo, são apresentados alguns julgados em que o empregado ingressou na Justiça do Trabalho requerendo a oficialização da relação de emprego. Segundo Dodl e Souza, a grande maioria da jurisprudência implica ações em que o empregado requer na justiça o término do contrato de prestação de serviços (pejotização) e o reconhecimento do vínculo empregatício. Seguem julgados referentes ao tema.

Assessor versus Hospital

Nesse julgado, houve o reconhecimento do vínculo empregatício com a reclamada, incorporadora do Hospital, e o assessor que prestava serviços de assessoria na área de informática:

> PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a não caracterização da pejotização, foi observada a existência de preceitos, em especial, dos requisitos da pessoalidade e da subordinação, que se verificou nestes autos, pois o assessor autor cumpria, com pessoalidade, atividades essenciais à rotina de funcionamento da reclamada, acatando o poder de direção da empresa e seu gerente, integrando-se aos objetivos do empreendimento e inserindo-se em sua rotina, configurando uma verdadeira e autêntica relação de emprego. (RIO DE JANEIRO, TRT-1 - RO: 00014214120105010060 RJ, Relator: Valmir de Araújo Carvalho, Data de Julgamento: 13/03/2019, 2a Turma, Data de Publicação: 27/03/2019).

Consultor versus Transportadora

A empresa prestava serviço de consultoria ambiental e gestão de resíduos por intermédio de sua empresa, sendo reconhecida a fraude pela pejotição:

> VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO"". FRAUDE. O emprego se trata de uma ilusória contratação de mão de obra de serviços por parte do empregador, que utiliza de uma empresa constituída para prestar serviços específicos ("pejotização"), com o claro objetivo de fraudar aos direitos trabalhistas e prejudicar a relação de trabalho existente, e assim gerar a nulidade dos atos praticados, e a aplicação dos direitos contidos na CLT ao

> contrato havido entre as partes. A prestação de serviços ou o pagamento por meio de pessoa jurídica, por si só, não resulta em existir um contrato de trabalho, e nesse caso a Justiça do Trabalho não deixará de analisar a presença dos elementos fático jurídicos da relação de emprego, independentemente do que dispuserem as relações contratuais. (ESPÍRITO SANTO, TRT-17 - RO: 00002995220175170011, 11ª Vara do Trabalho de Vitória, Relator: JOSÉ LUIZ SERAFINI, Data de Julgamento: 09/05/2019, Data de Publicação: 23/05/2019).

Porteiro versus Indústria

Em primeiro grau, foi descaracterizado o vínculo empregatício em que um dos motivos foi que o reclamante era sócio da empresa prestadora de serviços. Em sede de recurso, todavia, o tribunal reformou a sentença:

> VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". CARACTERIZADA. A "pejotização" tem sido utilizada pela doutrina e pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica, na tentativa de burlar eventuais relações de emprego, sendo nula de pleno direito, na forma do art. 9º da CLT, por violar direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CF/88), bem como os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º , III , CF/88) e da valorização social do trabalho (art. 170 e 193 , CF/88). No caso dos autos, restou provado que os serviços prestados pelo reclamante eram os de portaria, estando presentes os requisitos do vínculo de emprego, previstos no art. 3º da CLT. (RIO GRANDE DO SUL, TRT-4 - RO: 00210107420165040561, Data de Julgamento: 13/05/2019, 2ª Turma).

Coordenador versus Indústria

Foi reconhecida a pejotização no contrato de prestação de serviços de coordenação e supervisão de sua produção industrial:

> AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A relação entre empregado e empregador é a ligação entre os trabalhadores e a sociedade econômica como um todo, sendo que sua existência se dá pela prestação de serviços. A nossa Carta Magma, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, uma série de princípios, regras e institutos jurídicos. Como consequência, possuem o propósito de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a "pejotização"". Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, essa prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o empregado, todos os dias no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT. Na hipótese, o TRT,

> com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista. Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (BRASIL, TST - Ag-AIRR: 10009678920155020432, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/03/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019).

Autônomo versus Pejotização

Foi reconhecida a pejotização na prestação de serviços de tecnologia da informação específicos, especializados e acessórios à atividade empresarial.

> AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - TRABALHO AUTÔNOMO - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO - FENÔMENO DENOMINADO "PEJOTIZAÇÃO". O quadro fático-probatório delineado pelo Tribunal Regional deixou transparecer que a reclamante prestou serviços concernentes à atividade finalística da reclamada, com pessoalidade e mediante subordinação jurídica, configurando-se, desse modo, o vínculo de emprego pleiteado. Nesse contexto, somente com o revolvimento do acervo fático-probatório dos autos seria possível ultrapassar e infirmar os fundamentos expostos no acórdão regional, o que é vedado nesta instância recursal, conforme o enunciado da Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido" (BRASIL, TST, Ag-AIRR-638-76.2015.5.02.0050, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 30/08/2019).

Representante comercial versus Pejotização

Foi reconhecida a pejotização na prestação de serviços de representação comercial:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 3º da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. APLICAÇÃO DO DISPOSTO NO ART. 282, § 2º, DO CPC/2015 (249, § 2º, DO CPC/1973). Em razão do disposto no art. 282, § 2º, do CPC/2015 (art. 249, §2º, CPC/73),

> supera-se a preliminar suscitada. Recurso de revista não conhecido quanto ao tema. 2. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para os Reclamados era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, restabelecer a sentença, que reconheceu o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido" (PARANÁ, TRT-9 - RR-838-88.2016.5.09.0459, data do Julgamento: 07/06/2019, 3ª Turma, DEJT: 13/05/2022.

Essas decisões mostram que a justiça do trabalho tem tendência para reconhecer o vínculo de emprego entre trabalhadores PJ e empresas tomadoras. Isso impõe às empresas que pretendem ou fazem contratos dessa natureza o alerta de que, ao final, é provável que a discussão chegue aos tribunais.

Considerações Finais

Atualmente, o mercado de trabalho brasileiro tornou-se cada vez muito competitivo e complicado, devido ao atual cenário e a crise financeira em inúmeros países, o que reforça a dificuldade que os trabalhadores encontram para conseguir o ingresso nas empresas. Devido a isso, muitos empregados se submetem ao fenômeno da relação trabalhista da “pejotização”.

Este artigo teve o objetivo de informar, de trazer para a sociedade, quais são as vantagens e desvantagens ao trabalhador brasileiro, qual a visão de como o judiciário aplica o direito trabalhista, como os magistrados entendem a relação de trabalho em questão, como esses conflitos são tratados e suas consequências para os empresários que tentam burlar e ferir os direitos individuais dos trabalhadores, transformando-os em pessoas jurídicas.

O papel dos advogados é de grande importância para esclarecer e viabilizar a informação aos trabalhadores para que não fiquem inertes diante da situação supramencionada, pois, devido à grande facilidade existente, a pessoa física consegue constituir uma empresa, transformando-se em pessoa jurídica, principalmente quando o que está em jogo é o emprego ou o desemprego.

Sendo assim, não se pode penalizar o trabalhador, impedindo-o de evoluir e modificar-se para empresário/empregador, contanto que tal empreendedor cumpra o seu papel no ramo empresarial, sendo um verdadeiro administrador e não apenas uma espécie de massa de manobra. Por isso, cabe ao poder judiciário exercer o seu papel e punir os casos em que ocorra a “pejotização”, assim sendo, inibirá a incidência desse crime que cada vez mais é corriqueiro nos tribunais do Brasil.

É importante salientar que não existem crimes que a legislação brasileira deixa de punir, ainda que seja nítido que o judiciário seja, por vezes, moroso; por outro lado, às vezes, o trabalhador que demora a provocá-lo para que se possa aplicar a lei pertinente.

A área do direito trabalhista se presta a proteger os trabalhadores e a observar as práticas contra a normatização trabalhista, também o magistrado deve cada vez

mais se atentar para os delitos cometidos por meio da “pejotização” e, desse modo, contribuir para a diminuição dessa prática que elimina direitos do empregado para lucratividade do empregador.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2011. 1104 p.

BRASIL. **Lei n º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Institui incentivos fiscais a empresas que promovam pesquisa e desenvolvimento de inovação tecnológica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 00002995220175170011**. Relator: José Luiz Serafini, 3ª turma, 09 de maio de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 10009678920155020432.** Relator: Mauricio Godinho Delgado, 27 de março de 2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista Ag-AIRR-638-76.2015.5.02.0050**. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento: 30 de agosto de 2019, 7ª Turma, DEJT: 30/08/2019.

CONDÉ, Robson Augusto D.; ALMEIDA, Carlos Otávio F.; QUINTAL, Renato S. Fraude Contábil: Análise Empírica à Luz dos Pressupostos Teóricos do Triângulo da Fraude e dos Escândalos Corporativos. **Gestão & Regionalidade**, v. 31, n. 93, p. 94-108, 2015.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. In: III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais. **Anais...** Direitos Fundamentais Sociais, Chapecó, v.2, n.2, p.193-216,2012.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Faculdade Mineira de Direito, PUC Minas. 2008. Disponível em: https://fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao. Acesso em: 16 abr. 2022.

CRESSEY, D. R. **Other people’s money**: a study in the social psychology of embezzlement. Glencoe, IL: The Free Press, 1953.

CRUZ, R. E. D. **Empresário sem empresa:** trabalho desregulamentado, pejotização e uberização. A precarização do trabalho dos jornalistas na era digital. 2019. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Programa de Pós-graduação do Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008. 1478p.

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

DODL e SOUZA, Natália. **O fenômeno da pejotização como forma de fraude a relação de emprego**. 2012. 100 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

ESPÍRITO SANTO. TRT-17 **- RO: 00002995220175170011**, Relator: José Luiz Serafini, 11ª Vara do Trabalho de Vitória, Data de Julgamento: 09/05/2019, Data de Publicação: 23/05/2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Pejotização:** Reforma trabalhista em pontos. 2.ed. São Paulo: LTr, 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MACHADO, M. R. R.; GARTNER, I. R. A hipótese de Cressey (1953) e a investigação da ocorrência de fraudes corporativas: uma análise empírica em instituições bancárias brasileiras. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 29, n. 76, p. 60-81, 2018.

MARAGNO, L. M. D.; BORBA, J. A. Mapa Conceitual da Fraude: Configuração Teórica e Empírica dos Estudos Internacionais e Oportunidades de Pesquisas Futuras. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, 11(Ed. Especial), p. 41-68, 2017.

ORBEM, Juliani Veronezi. A (re)construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. **Áskesis**, v. 5, n, 1, p. 143-156, 2016.

PARANÁ. TRT-9 - **RR-838-88.2016.5.09.0459**, data do Julgamento: 07/06/2019, 3ª Turma, DEJT: 13/05/2022.

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

RIO DE JANEIRO. TRT-1 - RO: **00014214120105010060** RJ, Relator: Valmir de Araújo Carvalho, Data de Julgamento: 13/03/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: 27/03/2019).

RIO GRANDE DO SUL. TRT-4 - **RO: 00210107420165040561**, Relatora: Brígida Joaquina Charao Barcelos, 2ª Turma, Data de Julgamento: 13/05/2019.

RODRIGUES, Emily Pereira.; OLIVEIRA, Gustavo Lael Pimentel Veloso; RAVNJAK, Luciano Silva. O Brasil frente ao Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, [S. l.], v. 4, n. Especial, p. 1–13, 2020. Disponível em: https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva/article/view/1415. Acesso em: 19 maio 2022.
SANTOS, Andréa Dantas. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista Ltr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 83, n. 2, p. 205-222, 2019.

VENOSA, S. S. **Direito civil:** parte geral. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 213.