

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/CESREI  
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**LILIANE CORDEIRO DA SILVA**

**PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO  
O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” NO BRASIL**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2014**

LILIANE CORDEIRO DA SILVA

**PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO  
O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” NO BRASIL**

Trabalho Monográfico apresentado à  
Coordenação do Curso de Direito da  
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR,  
como requisito parcial para a obtenção do  
grau de Bacharel em Direito pela referida  
instituição.

Orientador (a): Prof. Francisco Cleidson  
Tavares Lopes.

**Campina Grande – PB**

**2014**

LILIANE CORDEIRO DA SILVA

PRECARIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO  
O FENÔMENO DA "PEJOTIZAÇÃO" NO BRASIL

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, apresentado ao Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos (CESREI) em Campina Grande, Paraíba, em 2014.

Orientador(a): Prof. Francisco Cleidson  
Liliane Cordeiro da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
(Biblioteca do Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos/FARR)

XXXX

Silva, Liliane Cordeiro da.  
Precarização da relação de trabalho o fenômeno da "pejotização"/Liliane Cordeiro da Silva. – Campina Grande, 2014.

Originalmente apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de bacharelado em Direito – do autor (bacharel – Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos/CESREI, 2014).

Referências:

1. Pessoa Jurídica. Trabalhadores intelectuais.

Campina Grande - Paraíba

2014

CDU - XXX

**LILIANE CORDEIRO DA SILVA**

**PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO  
O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” NO BRASIL**

Aprovada em: 10 de Junho de 2014.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Francisco Cleidson Tavares Lopes**  
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos/CESREI  
(Orientador)

---

*Yuzianni Rebeca de M. S. M. Sales*  
**Yuzianni Rebeca de Melo Sales**  
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos/CESREI  
(1º Examinador)

---

*Jardon Maia*  
**Jardon Maia**  
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos/CESREI  
(2º Examinador)

Cordeiro da

charelado  
Reinaldo

XXXXXX

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor da vida, meu guia. Aos meus amados pais, exemplos de vida e perseverança, por acreditarem na minha capacidade.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS, que me deu tudo, o dom da vida, pois sem Ele, eu não teria forças pra essa longa jornada, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos, é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Agradeço a meus pais (José e Dalva), por me ensinarem a retidão do caminho, me levando a buscar mais conhecimento. Mãe, minha rainha, teu cuidado, amor e dedicação, me deram em alguns momentos, a esperança pra seguir. Esta vitória é muito mais sua do que minha. Pai, sua presença significou segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada.

Aos meus irmãos (Viviane, Edilson) que por morarem perto, desempenharam papel significativo demais nessa caminhada, (Cida e Edson) que moram longe, mesmo assim pelas ligações, que falta vocês me fazem, a vocês, meus irmãos que embora não tivessem conhecimento disto, me iluminaram de maneira especial. Meus preciosos sobrinhos, com a alegria de criança, que me divertiam em momentos de cansaço físico.

Aos meus colegas de classe, pela boa vontade em ajudar sempre, em especial as amigas de sempre (Lady Dayanna, Rafaela Lima, Alyne Cabral, Kalyne. Kelly), pelo convívio fraternal e familiar, pela amizade sincera e apoio bem presente.

As irmãs Tajara Paiva e Dandara Paiva, que durante todos esses anos foram fieis com sua amizade, companheirismo, ajudando sempre que precisei.

Ao advogado e amigo Igor Sandoval, pela valorosa consideração, incentivo e sabedoria para a elaboração do presente trabalho, pessoa a qual tenho imensa admiração.

Aos demais amigos, que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, me dando apoio de alguma forma.

Agradeço também a todos os professores que me acompanharam durante a graduação, ao Prof. Cledson Tavares, responsável pela colaboração na realização deste trabalho.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior.

A todos vocês, o meu, muito obrigado.

**“Ame o Senhor, teu Deus, de todo o  
coração, de toda tua alma e de todo o teu  
entendimento”**

***Mateus 22:37***

## RESUMO

A presente monografia procura mostrar os preceitos, fundamentos, e características essenciais das contratações de trabalhadores intelectuais, quanto pessoa física, através de pessoa jurídica, fenômeno denominado de "pejotização" pela doutrina e jurisprudência. A monografia pretende também abordar a possibilidade do empregador aproveitar-se da proteção que este ramo do Direito lhe confere, inclusive no tocante aqueles considerados de indisponibilidade absoluta, quando considerá-la inconveniente aos seus interesses e a fim de avaliar a viabilidade e licitude da prática, bem como apresentar os seus efeitos jurídicos. Será abordados reflexos ocasionados pela precarização das relações do trabalho, como o da dignidade da pessoa humana, os demais princípios existentes em nosso ordenamento jurídico. O presente trabalho acadêmico é composto de sete capítulos, que abordam o tema, em seus mais variados aspectos, este trabalho acadêmico visa analisar também a viabilidade e legalidade das contratações de trabalhadores como pessoas jurídicas. Estão envolvidos neste contexto as relações trabalhistas, o empregado e o empregador. Trata de esclarecer o fenômeno da "pejotização" como fraude ilícita e condenável no Direito do Trabalho. Pode-se perceber também que tribunais e jurisprudências manifestam-se no sentido de reconhecer a "pejotização" como fraude trabalhista, sendo que nos exemplos citados o vínculo empregatício foi comprovado. Todos os casos pesquisados, em sua maioria, na minha pesquisa, confirmada como observância da pejotização, citada ao longo deste trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoa Jurídica. Trabalhadores intelectuais. Precarização.

## ABSTRACT

This monograph attempts to show the precepts, fundamentals, and essential characteristics of the signings of knowledge workers as individuals, through a legal entity, a phenomenon called "pejotização" the doctrine and jurisprudence, The monograph also aims to address the ability of the employer to take advantage from the protection that this branch of law confers, including on those considered absolute unavailability when consider it inconvenient to their interests and in order to assess the feasibility and legality of the practice, as well as presenting its legal effects. Reflections caused by the casualization of labor relations, such as the dignity of the human person, the other existing principles in our legal system will be addressed. This academic work consists of seven chapters that address the issue in its various aspects, this scholarly work is also intended to analyze the feasibility and legality of hiring workers as corporations. Are involved in the labor relations context, the employee and employer. In clarifying the phenomenon of "pejotização" as illegal and reprehensible fraud in Labor Law. One can also notice that courts and jurisprudence manifest in recognizing a "pejotização" as labor fraud, and the examples cited the employment relationship has been proven. All cases studied, mostly in my research, as confirmed compliance with pejotização cited throughout this work.

**Keywords:** Corporations. Intellectual workers. Precariousness.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>REQUISITOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO ..</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DA PEJOTIZAÇÃO SOB ASPECTOS DOS PRINCÍPIOS DAS LEIS TRABALHISTAS.....</b>	<b>19</b>
4.1	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....	19
4.2	PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL.....	19
4.3	PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS .....	20
4.4	PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE .....	21
4.5	PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	22
<b>5</b>	<b>CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO, EFEITOS, FINALIDADE E CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO.....</b>	<b>24</b>
5.1	CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO .....	24
5.2	EFEITOS E FINALIDADES.....	25
5.3	CONSEQUÊNCIAS .....	27
<b>6</b>	<b>POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS.....</b>	<b>29</b>
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>36</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com o objetivo de servir como instrumento de proteção do trabalhador, surgiu o Direito do Trabalho, visando regular a exploração da força humana, surgiu do conflito entre o relacionamento do capital e o trabalho, já que o sistema capitalista tinha como foco a exploração de mão de obra para obtenção de riqueza.

Sendo assim, a fim de promover condições mais benéficas à legislação trabalhista o ramo do Direito do Trabalho assumiu o relevante ônus de equilibrar as relações desiguais entre empregado e empregador. O direito tem por finalidade acompanhar a transformação da sociedade, regulando de forma adequada as relações jurídicas nos diferentes contextos sociais e econômicos, pois o direito do trabalho, as transformações sócio-econômicas, devem acompanhar tais mudanças para se moldar a nova realidade.

Observa-se que a premissa na qual foi construída a base normativa do Direito do Trabalho não mais subsiste, pois aquele contexto apresentava uma relação de emprego tipicamente industrial, em que o empregado era absolutamente submisso ao poder econômico do empregador. Porém, esta conjuntura não corresponde à realidade atual.

Por este motivo, cumpre ao jurista repensar o Direito do Trabalho com os olhos voltados a presente realidade do mercado de trabalho, observando as características marcantes das diversas relações de trabalho travadas na sociedade contemporânea.

Contudo, muitas empresas inovam esse panorama, e aproveitam algumas normas regulamentadoras dentro da esfera trabalhista ou até mesmo fora para tentar burlar os direitos trabalhistas. Seguindo esse prisma, surgiu a chamada "pejotização", onde os empregados são obrigados a abrirem uma empresa, ou a formar a empresa apenas no papel, e a realidade é totalmente diferente, para se tomarem pessoa jurídica e formalizarem um contrato de prestação de serviços de natureza cível.

Sendo assim, com essa prática a Empresa apenas tem a responsabilidade de pagar o valor acordado no contrato de prestação de serviços, se desonerando de qualquer pagamento correspondente às normas trabalhistas, o que pra empresa gera uma grande economia.

No entanto, no atual cenário da Justiça do Trabalho, a tendência dos julgadores tem sido a de descaracterizar o contrato de natureza civil, enquadrando esses “pejotizados” como empregados, por conterem as características inseridas no art. 3º da CLT, já que o serviço prestado não tem os requisitos de uma pessoa jurídica e, sim de natureza empregatícia. De uns anos atrás até hoje cresce essa prática, esta sendo ampliado no mundo jurídico, através de vários processos, cada um com suas características, as empresas ainda permanecem utilizando esta prática, visto que existem suas vantagens, vantagens essas que só a empresa desfruta, não se importam em burlar leis trabalhistas, e acabam sofrendo prejuízos, pois os processos jurídicos vem reconhecendo ao trabalhador seus direitos, o vínculo empregatício, muitas vezes a empresa paga também não só os direitos devidos, mais também por dano moral.

Por isso, ganha relevância a corrente da flexibilização do Direito do Trabalho, que sustenta a postergação dos direitos dos trabalhadores em razão das necessidades de natureza econômica. Neste particular, Fernando Basto Ferraz entende a flexibilização do trabalho como “a adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, que culmina com a precarização da relação formal de emprego”.

Neste sentido, Maria Amélia Lira de Carvalho (2010, p. 62), em sua dissertação de mestrado, conceitua a “pejotização” como “uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego”.

Assim, a inexistência de trabalho por pessoa física implica na descaracterização da relação de emprego por ausência de um de seus elementos fático-jurídicos, afastando a proteção conferida pela legislação trabalhista.

Fazendo uma análise intensa da questão, se constata facilmente que os tributos trabalhistas são muito mais onerosos que o pagamento de um contrato de prestação de serviço por um determinado período, mesmo que se renove a cada tempo, razão pela qual a utilização da “pejotização” está cada vez mais comum.

Surge, nesse contexto, uma forma de contratação, trata-se do fenômeno da “pejotização”, assim denominado em alusão à conhecida abreviação “PJ”, utilizada para designar “pessoa jurídica”.

27 Diante dessa nova relação de trabalho, imprescindível analisar sua licitude, estudando o fenômeno numa perspectiva contemporânea, mediante o exame da aplicabilidade dos princípios tradicionais trabalhistas frente à concepção flexibilizadora do Direito do Trabalho.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO NO BRASIL

O direito do trabalho é de formação legislativa e relativamente recente. O trabalho, porém, é tão antigo quanto o homem. Em todo o período remoto da história, o homem primitivo, ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra seus semelhantes. A mão é o instrumento do seu trabalho. Nesta época não “trabalho” como conhecemos atualmente, mas sim a constante luta pela sobrevivência.

Apenas muito tempo depois é que se instalaria o sistema de troca e o regime de utilização, em proveito próprio, do trabalho alheio. O trabalho escravo é a mais expressiva representação do trabalhador na idade antiga, já durante a Idade Média existiam três tipos básicos de trabalhadores:

- Os vassallos, subjugados por contrato ao senhor feudal;
- Os servos da gleba, quase escravos, que podiam inclusive ser vendidos, dados ou trocados por outros servos e mercadorias;
- Os artesãos, que trabalhavam por conta própria e vendiam sua mercadoria.

A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Pouco a pouco o trabalhador ressurgiu, na superfície da História, com uma característica nova: passou a ser pessoa, muito embora seus direitos subjetivos fossem limitadíssimos.

A primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a do México, de 1917. O seu artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais. A Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, instituiu um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil. No corporativismo, o objetivo era organizar toda a economia e a sociedade

em torno do Estado, promovendo o chamado interesse nacional, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre as pessoas. Nesse modelo, os sindicatos não tinham autonomia, estando à organização sindical vinculada ao Estado.

Ainda no plano internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, também prevê diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, etc. No Brasil, o Direito do Trabalho foi influenciado por fatores externos e internos; dentre as influências advindas de outros países e que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas.

Os fatores internos mais influentes foram:

O surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários;

A política trabalhista de Getúlio Vargas (1930).

A Constituição de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício (art. 179, n. 25), devendo haver liberdade de exercício de profissões.

Observa-se a presença do trabalho escravo, até a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, quem aboliu a escravidão no Brasil. – LEI TRABALHISTA MAIS IMPORTANTE ATÉ HOJE PROMULGADA NO BRASIL.

A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação em seu artigo 72, § 8º, de forma genérica.

A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social.

A Constituição de 1937, expressa a intervenção do Estado, com características do sistema corporativista. Foi instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, e proibia a greve, vista como recurso anti-social e nocivo à economia.

A CRFB/1937 era corporativista, inspirada na Carta Del Lavoro (1927) e na Constituição Polonesa. Logo, o Estado, iria intervir nas relações entre empregados e empregadores, uma vez que o estado liberal tinha se mostrado incapaz.

A existência de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que não é um código propriamente, pois sua principal função foi apenas de reunir as leis trabalhistas existentes.

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve, rompendo, de certa forma, com o corporativismo da Carta de 1937, passando a trazer elenco de direitos trabalhistas superior àquele das Constituições anteriores. Nesta Constituição (1946) encontramos a participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, etc.

No plano infraconstitucional, cabe fazer menção, entre outras: à Lei 605, de 05 de janeiro de 1949, dispondo sobre o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados; à Lei 2.757, de 26 de abril de 1956, que dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais; à Lei 3.207, de 18 de julho de 1957, regulamentando as atividades dos empregados vendedores-viajantes; à Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu a gratificação de natal (décimo terceiro salário).

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores e ratificando principalmente a anterior, com as Leis 5.859/1972 (trazendo e regulamentando direitos para as empregadas domésticas); a Lei 5.889/1973 (trabalhador rural) e a Lei 6.019/1974 (regulamentando as atividades do trabalhador temporário). Além dos referidos direitos, essa Constituição passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966. A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1967.

O Direito do Trabalho, no Brasil, não responde positiva e satisfatoriamente em contraponto às matrizes democráticas dos países centrais.

A Constituição de 1988 inova – de modo muito destacado – perante todas as Cartas anteriores ao estatuir que todo o poder emane do povo, que o exercerá por meio de seus representantes eleitos ou diretamente. Ora, à medida que se sabe que a norma jurídica é a consumação de um processo político bem-sucedido, pode-se concluir que pretendeu também a Constituição valorizar formas autônomas de exercício do poder, não apenas através de instrumentos políticos clássicos (ainda que raramente utilizados na história brasileira, como o plebiscito e referendo – art.

14 CF/88). Mais à frente, a Constituição confirmará essa intenção, ao acentuar a importância das convenções e acordos coletivos (Artigos. 7º, XXIV, e 8º, VI, CF/88).

### 3 REQUISITOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O empregado é toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário, como bem disposto no art. 3º da CLT.

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

São alguns requisitos de empregados:

- **Pessoa física ou natural:** não sendo possível ser pessoa jurídica;
- **Não eventualidade da prestação de serviço:** o empregado deve exercer uma atividade permanente, é aquele serviço prestado em caráter contínuo, duradouro, em que o empregado, em regra, integra-se aos fins sociais desenvolvidos pela empresa.
- **Pessoalidade:** o empregado deve prestar pessoalmente os serviços, pois o contrato de trabalho é ajustado em função de uma determinada pessoa. Não havendo pessoalidade, descaracteriza a relação de emprego.
- **Subordinação jurídica:** o empregado deve se subordinar às ordens lícitas de seu empregador. Tem dependência econômica material e salarial em relação ao empregador.
- **Onerosidade:** a relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento de remuneração pelos serviços executados, não há gratuidade, uma vez que não configura a relação de emprego.

Ou seja, a relação de emprego fica caracterizada diante das seguintes características: pessoalidade, subordinação, continuidade, onerosidade. E no que diz respeito a subordinação: essa subordinação não é econômica, nem é técnica, ela é jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador.

E Alteridade: determina que os riscos da atividade econômica pertence única e exclusivamente ao empregador, também convém ressaltar que a exclusividade não é elemento caracterizador da relação de emprego, pois o empregado pode prestar serviços a diversos empregadores, desde que os horários sejam compatíveis.

O Direito do trabalho tutela a pessoa física, não havendo a possibilidade de uma pessoa jurídica ser um empregado. Conforme o conceito de empregado e extraído do artigo 2º e 3º da CLT:

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

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

Encontramos essa exigência, além do fato do contrato ser intuito personae, isto é, o contrato é personalíssimo, não podendo ser executado por pessoa diversa daquela que o pactuou; no momento em que se vislumbra a presença da pessoa jurídica no pólo que deveria ser do empregado, é configurada uma locação de serviços, ou um contrato de empreitada, temporário, terceirização, trabalhador autônomo, etc. Portanto, presentes todos os requisitos estará caracterizada a relação de emprego e como consequência o empregado fará jus aos direitos previstos na Constituição Federal, CLT, convenção e acordo coletivo da categoria e demais leis que garantem direitos aos empregados.

A Constituição Federal, no art. 7º prevê os seguintes direitos:

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;

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;

- 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;
- 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;
- 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;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
- Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Entende-se por empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas.

Merece especial destaque à inexistência de distinção pela CLT relativa à espécie do emprego e as condições do trabalhador, nem entre os trabalhos intelectuais, técnicos e manuais.

Portanto, diante da controvérsia entre as normas aplicáveis (Lei 11.196/2005 versus CLT), necessário recorrer-se aos princípios, por serem normas genéricas e basilares do sistema jurídico trabalhista.

## 4 ANÁLISE DA PEJOTIZAÇÃO SOB ASPECTOS DOS PRINCÍPIOS DAS LEIS TRABALHISTAS

Segundo Garcia (1960, p. 247), na obra *Derecho Del Trabajo*, ensina que os princípios trabalhistas são: “linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito.”

### 4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Sendo este um fundamento essencial do Direito do Trabalho. Alice Monteiro de Barros diverge, minimamente, de Manoel Alonso Garcia, no que diz respeito à primeira parte de seu conceito, já que para a referida autora, ao invés de se utilizar a expressão “linhas, diretrizes ou postulados”, prefere o termo “norma”.

Alice Monteiro de Barros (2011, p. 142) ensina que:

O **princípio da proteção** é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2009), “que o princípio tutelar exerce tão grande influência que se irradia e inspira todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado”.

### 4.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

O fundamento do **princípio da norma mais favorável** é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é o objeto de polemica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia.

Amauri Mascaro Nascimento, ao abordar o princípio da norma mais favorável, defende que:

a regra jurídica mais favorável ao trabalhador ocupa o vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas, mas adverte que a aplicação da norma mais favorável encontra exceções, como nos casos de leis proibitivas do Estado e situações emergenciais.

Portanto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador impõe ao comentador que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de direito do trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador

Segundo Barros (2011, p 142), explica também que:

o fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente da entre as normas.

Segundo Américo Plá Rodrigues:

a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável". (in Princípios de direito do trabalho, Américo Plá Rodrigues. 3ª ed. Atual, São Paulo: LTr, 2000, pág. 131)

A regra da norma mais favorável ao trabalhador é uma forma de aplicação do princípio protetor, que mais do que nunca deve continuar a ser observada não só pelo legislador, mas também pelo aplicador das leis para compensar a desigualdade econômica do trabalhador.

De fato. No Brasil, a grande maioria dos trabalhadores ainda não é capaz de livremente manifestar a vontade quanto aos direitos e as obrigações de cada um dos sujeitos da relação de trabalho e, por isso, o princípio protetor deve continuar a cumprir a relevante função de impedir a precarização do trabalho humano e a diminuição do patrimônio do hipossuficiente.

#### 4.3 PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas informa que: "prevalece no segmento juslaborativo o domínio das regras jurídicas obrigatórias, em detrimento das regras apenas dispositivas" (DELGADO, 2009, p. 186). Diante disso, as normas trabalhistas são cogentes, não sendo possível seu afastamento pela mera vontade das partes.

À luz deste princípio, portanto, o trabalhador não pode excluir a proteção que lhe é conferida pelo arcabouço normativo do Direito do Trabalho, razão pela qual há a incidência das suas normas ainda que o obreiro se manifeste em contrário.

No caso da pejetização, esta imperatividade invalida eventual opção do trabalhador pela inaplicabilidade da legislação trabalhista. Assim, a pactuação de um

contrato de natureza civil não pode inibir a aplicação dos diplomas trabalhistas àquela relação, desde que presentes os requisitos para sua aplicabilidade.

O Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas refere-se ainda que as normas de trabalho são imperativas ou obrigatórias, não podendo haver transações, renúncia em relação a essas normas ou direitos trabalhistas, salvo se houver previsão conforme os artigos 9º, 444º e 468º da CLT.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo.

#### 4.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

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, porque a aplicação do Direito do Trabalho depende cada vez menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva, cuja existência é independente do ato que condiciona seu nascimento. Donde resulta errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes tiverem pactuado, uma vez que, se as estipulações consignadas no contrato não correspondem à realidade, carecerão de qualquer valor.

"Isto significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle". Ou seja, "o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos" (Américo Pla Rodrigues).

O Código Civil estabelece, em seu art. 112, que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”. Este dispositivo realça a prevalência da intenção das partes sobre a estrutura formal de sua enunciação. Portanto, conforme ensina Carlos Roberto Gonçalves (2008, p. 41): “Parte-se da declaração, que é a forma de exteriorização da vontade, para se apurar a real intenção das partes”.

O princípio da primazia da realidade se originou desta noção civilista, tendo o seu alcance bastante ampliado no Direito do Trabalho, no qual a busca pela verdade real se mostra muito mais efetiva e intensa, em detrimento dos aspectos meramente formais. Por isso, o princípio da primazia da realidade é tido por específico do Direito do Trabalho, dado o seu peculiar significado neste ramo jurídico.

Trilhando este raciocínio, Luiz de Pinho Pedreira da Silva salienta que:

a primazia da realidade não é observada exclusivamente nesta disciplina jurídica, mas comum a quase todas, justificando-se a sua consideração como um princípio fundamental do Direito do Trabalho pela intensidade da sua aplicação neste.

Alice Monteiro de Barros (2008, p. 185) acrescenta:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome 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 Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT.

#### 4.5 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A pejotização encontra o obstáculo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais foram adquiridos ao longo de anos e não poderão ser suprimidos ou reduzidos por simples vontade dos contratantes; o que poderá ser feito pelas partes é apenas a sua ampliação, conforme o parágrafo único do artigo 8º da CLT: “Parágrafo único- O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

Também podemos aplicar o artigo 166 do Código Civil que considera nulo todo negócio jurídico que: “VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa”; assim como o artigo 167 também do CC, que disciplina: “É nulo o negócio jurídico simulado, mas

subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma. § 1º Haverá simulação nos negócios jurídicos quando: [...] II - contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira”. Por conseguinte, também encontramos respaldo no Código Civil para considerarmos o contrato de emprego (contrato dissimulado) ao contrato pejetizado (contrato simulado).

A partir da reflexão feita acerca dos princípios específicos do Direito do Trabalho que se relacionam com casos de pejetização, conclui-se que apesar de os mesmos regerem a elaboração de Leis e embasarem a interpretação das mesmas, estes vêm sofrendo uma flexibilização. Todavia, apesar desta flexibilização, os princípios que regem o ramo justralhista são de imensa importância, pois além de serem garantia a dignidade do trabalhador, demonstram as conquistas alcançadas por estes, ao longo da história das relações empregatícias.

## **5 CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO, EFEITOS, FINALIDADE E CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO.**

### **5.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO**

É o comportamento empresarial de exigir que os trabalhadores constituam pessoas jurídicas para a prestação dos serviços. A contratação de pessoas físicas através da constituição de pessoas jurídicas para encobrir a relação de emprego existente, vem sendo percebida desde a década de 1980 no Brasil.

O caráter fraudulento da contratação é reforçado pela realidade vislumbrada no mercado de trabalho brasileiro, em que se verifica a imposição do empregador, não havendo livre vontade na constituição da pessoa jurídica pelo trabalhador.

As empresas socorrem-se de diversos meios para potencializar seus lucros e, assim, conseguir maior competitividade no mercado. Assim, surge a pejotização como nova maneira de contratar libertando-se de encargos trabalhistas e fiscais que advêm de uma relação de emprego. Trata-se, no entanto, de forma de contratação arriscada para a empresa, pois há grande chance de estabelecer-se um grandioso passivo trabalhista com reais possibilidades de sucesso.

Existe um atrativo para o trabalhador que é contratado por meio da constituição da pessoa jurídica. Ele não pagará imposto de renda como pessoa física, mas como pessoa jurídica que abre diversas possibilidades de descontos de despesas. Portanto, mesmo que o trabalhador queira aventurar-se com esta modalidade de contratação não é possível, já que o interesse do empregado não pode ser invocado como excludente da relação de emprego. A finalidade da pejotização é de que o empregador se abstenha de pagar as corretas parcelas devidas aos empregados, cortando custos com verbas trabalhistas nos mais variados setores da economia.

No âmbito do direito do trabalho ocorre fraude no vínculo empregatício, pois viola os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, CLT, in verbis:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

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

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

Esta prática foi viabilizada pelo artigo 129 da lei nº 11.196/2005, 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.

## 5.2 EFEITOS E FINALIDADES

Utilizando esta autorização legal, alguns empregadores/contratantes passaram a contratar mão-de-obra para prestação de serviços intelectuais, através pessoa jurídica sem relação de emprego.

Com a finalidade de burlar leis e direitos dos trabalhadores, diante desta situação, surgiram duas correntes acerca da viabilidade e legalidade da "Pejotização". A primeira sustenta principalmente que a proteção trabalhista parte do pressuposto da hipossuficiência do trabalhador, não importando suas condições econômicas ou prestígio frente ao poderio econômico do empregador. Além disso, defende que a legislação trabalhista é de natureza cogente e que o parágrafo único do artigo 3º da CLT garante a inexistência de distinções entre o trabalho intelectual, técnico ou manual. Por outro lado, a corrente contrária sustenta especialmente que o serviço intelectual elimina a hipossuficiência do trabalhador, cabendo-lhe a escolha da lei de regência relativa ao trabalho prestado, defendendo, ainda, que os incentivos fiscais e previdenciários compensariam os benefícios trabalhistas. Portanto, a dúvida que se apresenta aos intérpretes diz respeito à possibilidade de o destinatário da norma trabalhista poder se despojar da proteção que lhe é inerente, principalmente no tocante aos direitos de indisponibilidade absoluta.

Porém, tal forma de contratação é desmascarada pelo aplicador do direito, que, amparado nos princípios trabalhistas examinados, tem o poder de desqualificar

a ficção criada. É o que vem sendo realizado no âmbito do Judiciário, como bem observa o ilustre Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais: “a ‘pejotização’ é modalidade de fraude que já não mais passa despercebida aos olhos da Justiça do Trabalho”.

Não é possível, portanto, uma pessoa jurídica ser um trabalhador. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do empregado. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil. O fenômeno da pejotização infringe as relações trabalhistas e precariza a função do trabalhador. Pode-se, assim, conceituar a “pejotização” como uma repressão realizada pelos empregadores, com o fim de não cumprir a ordem legal trabalhista, ou seja, não preencher os requisitos legais que determinam os arrolamentos empregatícios. O fenômeno pejotização se estendeu em caráter personalíssimo por intermédio de serviços intelectuais e específicos.

Com efeito, a jurisprudência pátria se mostra habilidosa no manejo da principiologia trabalhista como instrumento de combate à fraude à relação de emprego, como se exemplifica pelo trecho do aresto a seguir:

Infelizmente, o Direito do Trabalho é alvo de constantes subterfúgios para mascarar a relação de emprego sob o rótulo de figuras civilistas, como prestações de serviços autônomos, por exemplo. Atualmente, o fenômeno supra citado tem recebido alcunha pitoresca e se espalha como incêndio em mato seco: **a pejotização**.

A pejotização consiste em transformar pessoas físicas em pessoas jurídicas e ao invés de serem trabalhadores de uma empresa, passariam a ser uma empresa prestando serviços para outra empresa, em palavras não tão belas, trabalhadores que passam a usar esta roupagem contratual para não perder o posto de trabalho, mascarando o suposto vínculo de empregatício. Trata-se da busca pelo fim da relação entre capital e trabalho, objetivando a relação, apenas, entre empresas.

(...)

Ademais, vale lembrar que o contrato de trabalho é um contrato-realidade e se configura independentemente da vontade das partes. Por força do princípio da primazia da realidade, a ideia que as partes fazem das circunstâncias e até a intenção que as animou não se revestem de força vinculativa para a determinação da natureza jurídica da relação estabelecida. Ainda que recusem as posições de empregado e empregador, estarão ligadas por contrato de trabalho, uma vez verificados os requisitos de sua conceituação legal.

A lição de Américo Plá Rodriguez, ao apontar como princípio fundamental do ordenamento jurídico do trabalho o da primazia da realidade, que, no caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge dos documentos e acordos, se deve dar preferência ao que ocorre no mundo dos fatos. É o primado da realidade sobre a forma, determinando o reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez configurados todos os seus elementos, constantes do art. 3º da CLT. (TRT 17ª Região, RO 01391.2007.006.17.00.0, Relator: Juiz Claudio Armando Couce de Menezes, Julgado em: 23/04/2009, Publicado em: 04/06/2009)

O julgado acima caracteriza a pejotização como meio fraudulento utilizado pelos empregadores para se esquivar das obrigações trabalhistas. Nota-se, ainda, a aplicação dos princípios trabalhistas pelos julgadores, notadamente o princípio da primazia da realidade como norma que implica no reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes os seus elementos configuradores.

A pejotização ainda burla na realidade brasileira os direitos do trabalhador e é totalmente antagônica ao empregado. Cada vez mais, principalmente, em trabalhos específicos e intelectuais, empresas tentam lograr a lei em seus direitos trabalhistas. A demanda por recentes práticas brasileiras relativas às cooperativas, contrato provisório de emprego, banco de horas e a terceirização aumentaram a acumulação de capital pelos empregadores sem reciprocidade e de enorme injustiça para os trabalhadores.

### 5.3 CONSEQUÊNCIAS

As consequências para os empregadores, segundo estes, têm figuração positiva para os contratos realizados com os "pejotizados". Ao diminuir os encargos sociais, empregadores alegam que os preços dos produtos são melhores, aumentando o consumo dos mesmos, num grau de produtividade jamais visto num país capitalista. E alegam que tal medida ajuda no desenvolvimento socioeconômico do país, escalando o Brasil como forte potência emergencial.

Empresários, líderes e chefias que não se interagem na conservação do direito trabalhista, em seus ambientes de trabalho, se associam a velhas formas de gestão e são capazes de arbitrariedades variadas. A valorização exacerbada do capital e das posições de mercado, somada ao incessante apelo ao consumismo globalizado, faz com que este empregador não assegure direitos oriundos da lei, tais como: FGTS, 13º. salário, produtividade, férias, dentre outros.

Assim, o trabalhador sofre uma série de tensões e frustrações que podem culminar com o aparecimento de problemas sociais e morais causados pela violência de trabalho e equívocos no entendimento anti-dominante da comunicação empresarial. Constrangimentos laborais no dia a dia são exposições e falhas do sistema da produtividade, quando pessoas pejotizadas não recebem as devidas verbas trabalhistas, ilimitação da carga horária de trabalho (não se configuram as 44h semanais), falta do descanso remunerado, a falta de amparo às regras da CLT.

Existe também a possibilidade de o destinatário da norma trabalhista despojar-se da proteção que o Direito de Trabalho lhe confere, inclusive, contratação de seguro de vida e acidentes (BELMONTE, 2007).

## 6 POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS

O acórdão foi publicado no DEJT em 27 de junho de 2011, abaixo:

A Recorrente insurge-se contra o reconhecimento da relação de emprego entre as partes, argumentando que não estão presentes os pressupostos previstos no art. 3º da CLT para a sua caracterização, já que, na verdade, o Reclamante sempre prestou serviços na condição de empresário autônomo, tendo celebrado com ela contrato de prestação de serviços através de empresa por ele constituída.

(...)O contrato de prestação de serviços firmado com a empresa constituída pelo Reclamante não obsta o reconhecimento da relação de emprego, uma vez que o contexto probatório dos autos revelou que houve fraude à legislação trabalhista. Na verdade, o obreiro foi obrigado a constituir uma empresa para ser contratado pela Reclamada, conforme admitido em depoimento por seu preposto, a saber "que havia necessidade de constituição de uma empresa necessariamente para prestação de serviços para a reclamada" (f. 429), e lhe prestava serviços relacionados à sua atividade-fim de forma subordinada, com pessoalidade e rotineiramente, conforme informado pela testemunha Gervásio Rodrigues Filho Silva (f. 429/430).

(TRT da 3ª Região – 5ª Turma. Processo n.º 01706-2010-112-03-00-0, Relator Paulo Roberto Sifuentes Costa, publicado no DEJT em 27.06.2011.).

No trecho acima transcrito, resta claro que o trabalhador laborava em regime celetista de relação de emprego, pois possuía os requisitos presentes no art. 3º da CLT. O contratado tinha que desempenhar sua função de acordo com os ditames da empresa contratante, somente ele poderia realizar o trabalho de "segunda a sábado das 7h às 21 horas, com 30 minutos de intervalo".

Outro elemento que deve ser destacado recai sobre o fato de que para trabalhar na empresa, o empregado foi obrigado a constituir pessoa jurídica sob pena de encarar o desemprego. Após a constituição da empresa por parte do empregado, um contrato de prestação de serviço foi firmado entre as partes,

Empresa contratante e empresa contratada, amparado pela lei civil 80. Porém, o contrato estabelecido pela reclamante e pela reclamada é nulo desde o seu surgimento com base no art. 9º da CLT.

Tanto a existência do vínculo empregatício a partir da presença dos requisitos caracterizadores de uma relação de emprego, quanto a nulidade do contrato de prestação de serviço formulado pelas partes, foram embasados no princípio da primazia da realidade, pois o magistrado fundou sua tese no que ocorre no plano fático para amparar a busca à justiça no caso em tela.

TRT/CE condena empresa que utilizava "pejotização" para burlar lei trabalhista Quinta, 07 Fevereiro 2013 13:41 TRT/CE - Assessoria de Comunicação Social

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE) condenou a Unysis Brasil a reconhecer o vínculo de emprego de um técnico de informática de Fortaleza que prestou serviços por 15 anos à empresa. Na teoria, o técnico era dono de uma firma comercial prestadora de serviços. Mas a decisão considerou que, na prática, se tratava de um empregado comum e que a firma era utilizada pela Unysis Brasil para não pagar verbas trabalhistas.

"Tal artifício, chamado de 'pejotização', deve ser combatido pela Justiça do Trabalho, pois representa um meio de o empregador maximizar seus lucros em sacrifício dos direitos de seus empregados", afirmou o desembargador José Antonio Parente. Ele também classificou, em sua decisão, a "pejotização" com uma afronta aos princípios do direito trabalhista.

O técnico de informática foi contratado em dezembro de 1979. Trabalhou até setembro de 1995 com carteira de trabalho assinada. Nessa data, de acordo com o trabalhador, a empresa exigiu que ele e outros dois técnicos criassem uma firma para prestar serviços. Ainda de acordo com o técnico, a empresa teria prometido que, caso voltasse a crescer, ele seria recontratado com a carteira de trabalho assinada.

Já a Unysis Brasil defendia que o técnico de informática era um empresário e não poderia ser confundido com um simples empregado. Para a empresa, não havia entre ela e o técnico qualquer vínculo empregatício e o profissional estaria tentando se apropriar indevidamente de direitos assegurados pela legislação trabalhista.

Ao analisar as provas do processo, tanto o juiz titular da 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza, Sinézio Oliveira, quanto os magistrados da 3ª Turma do TRT/CE consideram que havia sim relação de emprego entre o técnico e a Unysis. Testemunhas e provas documentais comprovaram que não houve interrupção de serviço entre a rescisão e o início do novo contrato de trabalho com a firma comercial.

Outros fatores considerados nas decisões de primeira e de segunda instância foi que o técnico continuou trabalhando na mesma sala de quando tinha carteira assinada, que ele seguia recebendo ordens do gerente geral da empresa e prestava serviços exclusivamente à Unysis Brasil.

Condenação: A decisão da 3ª Turma do TRT/CE condenou a empresa a pagar ao trabalhador aviso prévio, 13º salário e férias vencidas do período entre os anos de 2006 e 2010. A empresa também terá que retificar a data de demissão anotada na carteira de trabalho do empregado e pagar os depósitos referentes a 15 anos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), acrescidos de multa de 40%.

Ao rejeitar (não conhecer) recurso da Bradesco Vida e Previdência S/A, a Sexta Turma do Tribunal Superior do trabalho manteve, na prática, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) que reconheceu a relação de emprego entre uma corretora e a seguradora, embora a legislação específica da categoria profissional (Lei 4.594/1964) vete esse tipo de vínculo. No caso, o TRT entendeu que a lei não impede “o reconhecimento do vínculo de emprego entre o vendedor de seguros e a seguradora quando presentes os seus elementos fático-jurídicos (prestação de serviços por pessoa física com subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade).”

Descontente com a decisão do TRT, a seguradora recorreu ao TST, mediante recurso de revista. Alegou que a corretora mantinha uma relação jurídica de cunho eminente civil, na qual era autônoma, não sendo, portanto, sua empregada. De acordo com o artigo 17, alínea “b”, da Lei 4.594/64, é vetado aos corretores “serem sócios, administradores, procuradores, despachantes ou empregados de empresa de seguros”. No entanto, o ministro Augusto César Leite de Carvalho, relator do processo na Sexta Turma do TST, ao não conhecer o recurso da Bradesco Vida e Previdência, argumentou que a decisão do Tribunal Regional “encontra-se embasada na confissão do preposto (representante da empresa), em depoimentos testemunhais e na análise do contrato firmado entre as partes”.

#### **Caso de Pejotização Analizado Pelo TRT –CE**

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE) condenou a Unysis Brasil a reconhecer o vínculo de emprego de um técnico de informática de Fortaleza que prestou serviços por 15 anos à empresa. Na teoria, o técnico era dono de uma firma comercial prestadora de serviços. Mas a decisão considerou que, na prática, se tratava de um empregado comum e que a firma era utilizada pela Unysis Brasil para não pagar verbas trabalhistas.

Tal artifício, chamado de pejetização, deve ser combatido pela Justiça do Trabalho, pois representa um meio de o empregador maximizar seus lucros em sacrifício dos direitos de seus empregados, afirmou o desembargador José Antonio Parente. Ele também classificou, em sua decisão, a pejetização com uma afronta aos princípios do direito trabalhista.

O técnico de informática foi contratado em dezembro de 1979. Trabalhou até setembro de 1995 com carteira de trabalho assinada. Nessa data, de acordo com o trabalhador, a empresa exigiu que ele e outros dois técnicos criassem uma firma para prestar serviços. Ainda de acordo com o técnico, a empresa teria prometido que, caso voltasse a crescer, ele seria recontratado com a carteira de trabalho assinada.

Já a Unysis Brasil defendia que o técnico de informática era um empresário e não poderia ser confundido com um simples empregado. Para a empresa, não havia entre ela e o técnico qualquer vínculo empregatício e o profissional estaria tentando se apropriar indevidamente de direitos assegurados pela legislação trabalhista.

Ao analisar as provas do processo, tanto o juiz titular da 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza, Sinézio Oliveira, quanto os magistrados da 3ª Turma do TRT/CE consideram que havia sim relação de emprego entre o técnico e a Unysis. Testemunhas e provas documentais comprovaram que não houve interrupção de serviço entre a rescisão e o início do novo contrato de trabalho com a firma comercial.

Outros fatores considerados nas decisões de primeira e de segunda instância foi que o técnico continuou trabalhando na mesma sala de quando tinha carteira assinada, que ele seguia recebendo ordens do gerente geral da empresa e prestava serviços exclusivamente à Unysis Brasil.

**Condenação:** A decisão da 3ª Turma do TRT/CE condenou a empresa a pagar ao trabalhador aviso prévio, 13º salário e férias vencidas do período entre os anos de 2006 e 2010. A empresa também terá que retificar a data de demissão anotada na carteira de trabalho do empregado e pagar os depósitos referentes a 15 anos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), acrescidos de multa de 40%.

Processo relacionado: 0000637-39.201.5.07.0003

### **Caso de Pejetização Analisado Pelo TST-MG**

Uma empresa de informática de Belo Horizonte (MG) foi condenada a pagar verbas rescisórias e multa a um analista de sistemas por tentar mascarar o vínculo

de emprego por meio de contrato de prestação de serviços de pessoa jurídica. Ao examinar o caso, a Terceira Turma do TST manteve o entendimento do acórdão regional, ao não conhecer do recurso da Stefanini Consultoria e Assessoria em Informática Ltda.

O analista trabalhou como pessoa jurídica, ou "pejotizado", como ele mesmo definiu na reclamação, de 2007 a 2009. Ao ser dispensado, pediu o reconhecimento do vínculo de emprego, alegando que havia outros analistas de sistemas contratados com carteira de trabalho assinada. Afirmou que jamais podia se fazer substituir por outra pessoa e atuava na atividade-fim e nas dependências físicas da Stefanini, que fornecia todos os recursos de trabalho.

Declarada a nulidade do contrato de prestação de serviços e reconhecido o vínculo empregatício na primeira instância, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que manteve a sentença. Para o Regional, não havia dúvidas, pelos depoimentos prestados em juízo, da existência de subordinação jurídica e dos demais requisitos para caracterização do vínculo de emprego.

Em relação à subordinação típica da relação de emprego, o TRT-MG destacou que ficou demonstrada a ingerência da empregadora sobre o trabalho do autor. Para o Regional, a argumentação da empresa sobre a possibilidade de trabalho em domicílio e sobre a ausência de controle de jornada não descaracteriza a subordinação própria do contrato de trabalho e, principalmente, não imprimem caráter eventual à prestação de serviços.

O Regional destacou que o analista era cobrado por produção e cumpria horário. Uma testemunha apresentada pela própria Stefanini afirmou que ele trabalhava de segunda a sexta-feira, oito horas por dia, com duas horas de intervalo, sendo assim indiscutível a habitualidade dos serviços. Por fim, concluiu que a constituição de pessoa jurídica pelo autor - mesmo que anterior à prestação de serviços à empregadora - e o contrato civil assinado entre eles não subsistiam diante da realidade, porque, de acordo com os autos, o que se verificou foi que o objetivo era "mascarar a verdadeira relação jurídica existente" - o vínculo empregatício.

A alegação da empresa, no recurso de revista, de que a manifestação de vontade da parte no momento da contratação se deu de boa-fé e que o contrato, uma vez assinado, produz todos os efeitos no mundo jurídico não mudou o rumo do processo. Para o relator do recurso, juiz convocado Flávio Portinho Sirangelo,

prevaleceu o princípio da primazia da realidade diante do quadro fático apresentado pelo TRT-MG.

O relator esclareceu que a jurisprudência do TST é de que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não tem, por si só, o poder de afastar a caracterização da relação de emprego quando são atendidos os requisitos do artigo 3º da CLT- prestação de serviços não eventual, com personalidade e remuneração e sob subordinação, como foi o caso. Assim, a decisão que declarou a nulidade do contrato de prestação de serviços e reconheceu o vínculo de emprego não violou os artigos 110, 113 e 114 do Código Civil brasileiro, como alegava a empresa.

Processo: RR-650-80.2010.5.03.0004

Proceda-se ao exame do acórdão encontrado no processo n.º 00618-2010-009-10-00-2, julgado pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. O Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron foi o relator do acórdão publicado no DEJT no dia 29 de abril do ano de 2011. Nestes termos:

Embora a reclamada tenha trazido vários documentos visando comprovar a regularidade do contrato de prestação de serviços celebrado, esses não logram prevalecer sobre a prova oral, na medida em que foi constatada realidade fática diversa daquela delineada nos documentos. Na Justiça do Trabalho aplica-se o princípio da primazia da realidade, cujo teor é no sentido de que subsistem os fatos sob a aparência formal estampada em documentos. A criação de "empresa de fachada", apenas para que fosse concretizada a contratação (fenômeno chamado pejetização) é muito comum no âmbito dos profissionais de TI - Tecnologia da Informação. Por certo que os empregados aderem a tal situação visando a salários melhores, mas a Justiça do Trabalho não pode chancelar o mascaramento da relação jurídica, ainda que, indiretamente, tenha acarretado algum benefício para as partes. (TRT da 10ª Região – 2ª Turma. Processo n.º 00618-2010-009-10-00-2, Relator Mário Macedo Fernandes Caron, publicado no DEJT em 29.04.2011).

O acórdão fala de um empregado contratado para trabalhar em uma empresa como analista de sistemas, porém deveria efetuar suas funções através de pessoa jurídica. Nos primeiros nove meses, laborou como sócio de uma cooperativa previamente existente para a empresa contratante, quando, então, "abriu sua empresa" e passou a laborar através de sua pessoa jurídica, mas a relação apresentava as condições capazes de atribuir à relação a veste do vínculo empregatício. Após seis anos, o trabalhador procurou o término do compromisso laboral com suas devidas parcelas trabalhistas. Neste momento, a empresa contratante negou a existência do ônus, pois fora pactuado contrato de prestação de

serviço entre as partes. Assim, o contratado procurou o sistema judiciário para dirimir seu litígio.

O magistrado reconheceu a relação de emprego desde a constituição da pessoa jurídica por parte do trabalhador, visto que o suporte fático que se depreende dos elementos probatórios do caso concreto endossam a tese julgadora no sentido da existência do vínculo no mundo dos fatos.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Obviamente que no cenário mundial, onde muitos passam por extremas dificuldades para adquirirem mínimas condições de dignidade, o empregado aceita a precarização de suas condições de trabalho para manter-se no mesmo.

Esses trabalhadores que são contratados como pessoas jurídicas estão desprovidos de seus direitos mais fundamentais. Estes trabalhadores não estão protegidos pelas normas que regulamentam a jornada de trabalho, as férias, o salário mínimo, a segurança do trabalho etc. Ficando eles prejudicados, a situação exige cautela e atenção a ser analisada. Os casos por vezes chegam a ser absurdos, tamanha a ousadia por parte das empresas contratantes, que por muitas vezes deixa oferecido um contador, que disponibiliza no local de trabalho para que seus empregados tenham mais facilidades no momento da constituição da pessoa jurídica e, também, para tornar o processo mais ágil.

Porém, e podemos dizer, que, no entanto, a prática referente à “pejotização” (contrato de prestação de serviço através de uma pessoa jurídica para disfarçar uma relação de emprego) encontra uma barreira que não há como ser desmoronada. Trata-se da irrenunciabilidade de direitos.

No Brasil as normas trabalhistas vigentes concedem ao trabalhador os direitos e garantias que de forma alguma podem ser excluídos ou reduzidos, mesmo que seja a força de um negócio jurídico, nem esse pode abalar esta conquista histórica.

Assim sendo, não se pode permitir que o empregador renuncie de direitos que são seus, direitos contratualmente, e se assim por ventura vier a ocorrer, se faz a presunção de coação por parte do empregador

O fato de que esse tipo de fenômeno tem ocorrido com frequência nas relações produtivas pós-industriais, e é caracterizada pela situação em que o empregado é obrigado a constituir empresa em nome próprio, passando, assim, a “fornecer” seus serviços às empresas contratantes através de uma relação interempresarial.

Tal circunstância, usualmente chamada de “pejotização”, visa, sem dúvida, ao desvirtuamento e esvaziamento dos direitos trabalhistas previstos em lei, já que

permitiria ao empregador furtar-se ao correto e integral cumprimento da legislação trabalhista.

Podemos notar também que os tribunais e as jurisprudências apresentam-se no sentido de reconhecer a "pejotização" como fraude trabalhista. Em maioria de casos que chegam aos tribunais, o vínculo empregatício foi comprovado, fazendo concluir como observância de "pejotização", citada ao longe desse trabalho.

As previsões legais que aqui enumeramos devem estar articuladas a outras desta e de outras áreas que têm por objetivo a compreensão de que a contradição faz parte da vida humana e social. O papel dos tribunais, e da justiça trabalhista e de seus magistrados é o de estabelecer caminhos entre os adversos que liguem os contratantes e contratados, reclamantes e reclamados, para que o acesso ao conhecimento real da lei trabalhista.

Ao mesmo tempo, não se deve roubar do empregado o seu direito de trabalhador; deve se sim, descobrir as práticas ilegais e punir da maneira mais correta os empregadores que a enganam em benefício próprio na relação empregatícia. E que sejam reveladas as falsas analogias. Que as decisões justralhistas tenham um novo combate às novas fraudes de "pejotização" que possam surgir em todas as unidades federativas do Brasil.

## REFERÊNCIAS

Américo Plá Rodrigues. 3ª ed. Atual, São Paulo: LTr,. Princípios de direito do trabalho, 2000, pág. 131. Disponível em : <http://jus.com.br/artigos/5915/os-principios-constitucionais-do-direito-do-trabalho-e-os-direitos-trabalhistas-constitucionais/3> > acesso em: 26 de Abril de 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Pejotização, Intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões.**São Paulo: Revista LTR, 066/07.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. VADE MECUM. CLT- Consolidação das leis do trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. Processo de pejotização como mecanismo de descaracterização do contrato de assalariamento. 2010. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) - Universidade Católica do Salvador. Disponível em: [http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-1022T124554Z161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-1022T124554Z161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf). Acesso em: 29 de março de 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8 ed. Editora LTR – 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. Vol. III: Contratos e atos unilaterais. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

RODRIGUES FILHO, Geraldo. **“Pejotização”**: uma escolha arriscada. Disponível em: <<http://www.buccioli.adv.br/intranet/newsletter/artigos.asp?codnews=65>>. Acesso em: 30 de abril de 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira**. São Paulo. Revista LTR.

RENAULT. Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Disponível em: *Pejotização - o Trabalhador Como Pessoa Jurídica - Leone Pereira*. São Paulo: Saraiva.

[http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1805:trt-ce-condena-empresa-que-utilizava-pejotizacao-para-burlar-lei-trabalhista&catid=143&Itemid=302](http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1805:trt-ce-condena-empresa-que-utilizava-pejotizacao-para-burlar-lei-trabalhista&catid=143&Itemid=302)> acesso em 30 de abril de 2014

<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21305347/recurso-de-revista-rr-6508020105030004-650-8020105030004-tst> acesso em 17 maio de 2014

<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias>