

# A PEJOTIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

**Isabel de Oliveira Batista\***

**Patrick Luiz Martins Freitas Silva\*\***

## 1 – INTRODUÇÃO

A substituição do sistema escravocrata por um sistema de remuneração em troca da força de trabalho marcou o início do “Direito do Trabalho” como o conhecemos no Brasil. Porém, outros problemas que envolviam a exploração da mão de obra, como a concentração de capital em monopólios e a disparidade salarial, surgiram como consequência desta nova fase, que marcava a sociedade do final do século XIX.

A flexibilização das relações trabalhistas surge, anos mais tarde, como resultado de um mundo que vive de maneira rápida as transformações e mudanças resultantes do avanço tecnológico identificado como características do mundo contemporâneo. A globalização passou a refletir na vida econômica e social das pessoas, integrando os indivíduos num contexto de concorrência em escala mundial.

O mundo do trabalho teve que se adaptar às mudanças vividas pela sociedade, especialmente porque a maior parte da população, e a mais vulnerável, conta única e exclusivamente com a venda da força de trabalho como meio de subsistência.

A adequação das relações de emprego ao contexto atual trouxe novos pensamentos acerca da normatização do direito laboral. Buscam-se trabalhadores que se ajustem ao mundo neoliberal, negociem suas condições de trabalho e se adaptem a contratos cada vez mais flexíveis.

---

\* Advogada; graduada e pós-graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

\*\* Advogado; graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; pós-graduando em Direito na Centro de Estudos em Direito Internacional.

Dentre a gama de problemas que envolvem a fase juscontemporânea do Direito do Trabalho, o presente trabalho se propõe a analisar um fenômeno que busca, por meio da desconstituição da pessoa física seguida da transformação desta em pessoa jurídica, eliminar a relação de emprego: a pejetização. Os princípios da primazia da realidade sobre a forma, irrenunciabilidade e imperatividade dos direitos trabalhistas serão analisados sob o enfoque do fenômeno.

### 2 – A PESSOA FÍSICA E A PESSOA JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO: BÁSICAS CONSIDERAÇÕES

A doutrina majoritária de Direito brasileiro leciona que pessoas jurídicas são entidades a que a lei atribui “personalidade jurídica”, isto é, são “seres” que atuam na vida jurídica, com personalidade diversa da dos indivíduos que as compõem, capazes de serem sujeitos de direitos e obrigações na ordem civil. “Aos seres que se distinguem das pessoas que os compõem, que atuam na vida jurídica ao lado dos indivíduos humanos e aos quais a lei atribui personalidade, ou seja, a prerrogativa de serem titulares do direito, dá-se o nome de pessoas jurídicas” (RODRIGUES, 2003, p. 86).

“Chama-se pessoa jurídica, coletiva ou moral o ente ideal, abstrato, racional, que, sem constituir uma realidade do mundo sensível, pertence ao mundo das instituições ou ideais destinados a perdurar no tempo. A pessoa jurídica pode ser formada por pessoas naturais ou bens (...). A pessoa tem existência que independe de cada um dos indivíduos que a integram, e seu objetivo é próprio, destacado da simples soma dos objetivos daqueles que dela participam.” (ACQUAVIVA, 2010, p. 532)

Infere-se que a existência das pessoas jurídicas de direito privado começa com a inscrição dos seus contratos, atos constitutivos, estudos ou compromissos em seu registro público peculiar. Antes da inscrição, a pessoa jurídica pode existir no plano dos acontecimentos, mas o direito despreza sua existência e nega-lhe personalidade civil, ou seja, sua capacidade para ser titular de direitos.

No Direito do Trabalho, a pessoa física é normalmente compreendida como o trabalhador, que empreende a mão de obra, presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, como indica o art. 3º da CLT.

A pessoa jurídica, por sua vez, será o tomador da mão de obra: é a empresa, a força maior, que contrata, dirige e assalaria a prestação de serviços, assumindo os riscos da atividade econômica, nos termos da definição estabelecida pela CLT.

Por meio do contrato de trabalho será possível estabelecer os parâmetros da relação empregado e empregador. Quando se instaura o fenômeno da pejotização, o que ocorre é a transformação do trabalhador – pessoa física, em pessoa jurídica, modificando-se o vínculo anteriormente existente.

### 3 – O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

O crescimento da economia brasileira na década de 1990, incentivada pelo processo de globalização, propiciou transformações consideráveis no âmbito do trabalho, dando início a um processo flexibilizatório das relações laborais<sup>1</sup>. Com a promulgação da Constituição de 1988, passou-se a observar o favorecimento à relativização das normas laborais, mediante a redução significativa dos direitos e das garantias trabalhistas (DUARTE, 2005, p. 5).

No cenário mundial do século que chegava ao fim, as estruturas econômicas incentivadas pelo neoliberalismo passaram a se refletir no Direito do Trabalho. As novas exigências do modo capitalista tendiam a afastar o Estado das relações privadas, impondo a reestruturação de institutos jurídicos consolidados décadas passadas. O modelo e a estrutura do Direito do Trabalho são considerados arcaicos, sendo agora alvos de discussão no cenário globalizado que se impunha (MORATO, 2003, p. 106).

Naquele momento, verificou-se a valorização de formas mais modernas de trabalho, que tendiam a afastar a incidência de custos provenientes de direitos trabalhistas. Dirceu Galdino Barbosa Duarte cita como exemplos disso “o trabalho temporário, a empreitada, a subcontratação, o estágio, as cooperativas a terceirização, entre outros que surgiram como alternativas para ascender os resultados empresariais em detrimento das garantias trabalhistas” (2005, p. 6).

O pensamento estratégico voltado para a total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e a indireta redução dos direitos trabalhistas, marcou o período pós-Constituição de 1988, gerando como consequência a precarização das relações de trabalho (DELGADO, 2014, p. 116 e 117).

A crescente prática de cessão de atividades secundárias diversas da atividade-fim da empresa visa principalmente à elevação da produtividade, a redução de custos e a melhoria de qualidade do produto e/ou do serviço prestado pela empresa. O uso desta prática em larga escala acaba permitindo a supressão de determinados direitos, como a redução salarial, a variação da

---

1 Flexibilização aqui sendo tratada como fenômeno pelo qual os direitos trabalhistas, outrora protegidos com todo o rigor por parte do Estado, passa a ser objeto de negociação, podendo pela via da composição ser até renunciado pelo trabalhador, reconhecido como ente dotador de autonomia.

jornada de trabalho e o trabalho irregular, com a perda de garantias inerentes à relação de emprego.

É sabido que, para potencializar lucros e obter maior competitividade no mercado, muitas empresas utilizam-se de meios ardilosos para alcançar tais objetivos. Nesta seara, a pejetização surge como uma forma de contratação que exime o empregador de encargos trabalhistas e fiscais que advêm de uma relação de emprego.

O sistema referido pode ser conceituado como uma nova modalidade – fraudulenta – ao sistema jurídico trabalhista brasileiro, que consiste, basicamente, em uma contratação realizada através de contrato de prestação de serviços, de determinada pessoa jurídica, empresa devidamente constituída, para a prestação de algum serviço específico (COSTA; TERNUS, 2012).

Maria Amélia Lira de Carvalho, em sua dissertação de mestrado, conceitua a pejetização como uma das novas modalidades de flexibilização:

“Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere 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. São as empresas do ‘eu sozinho’ ou ‘PJs’ ou ‘pejetização’, como comumente vem sendo denominada.” (2010, p. 62)

A inexistência de trabalho por pessoa física implica na descaracterização da relação de emprego por ausência de um de seus elementos fático-jurídicos, conceituados nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), afastando a proteção conferida pela legislação trabalhista. Sergio Pinto Martins explica a importância da pessoa física para a formação da relação de emprego:

“O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.” (2014, p. 148)

Da mesma forma, Amauri Mascaro Nascimento, referindo-se ao requisito da personalidade do contrato de emprego, ensina sobre a presença fundamental da pessoa física e a exclusão de pessoa jurídica no polo do empregador neste tipo de relação:

“Em princípio, será de trabalho toda relação jurídica cujo objeto residir na *atividade profissional e pessoal* de pessoa física para outrem, o que abrangerá não apenas as relações de emprego, mas outras rela-

ções jurídicas ou contratos de atividade profissional de trabalhadores, embora a outro título, excluindo, também, a pessoa jurídica prestadora de serviços.” (2012, p. 547)

Vólia Bomfim Cassar preceitua, da mesma forma, que, considerando ser o trabalho uma obrigação de fazer inseparável da pessoa humana, o trabalhador será sempre pessoa física, o que consequentemente acarretará na intervenção do Estado nestas relações. Outra consequência será a observação da minimização da autonomia das partes por intermédio da imposição de normas para tutelar os direitos fundamentais da pessoa física (CASSAR, 2014, p. 243).

Na pejetização, esta característica perde sua importância. Normalmente, a contratação se dá com a finalidade de fraudar a relação de emprego: a empresa contratante, que deveria assumir os encargos trabalhistas a seu empregado, não se responsabiliza por despesas decorrentes da relação de trabalho como férias, décimo terceiro salário, dentre outras contribuições, em razão da não contratação direta.

Para o “pejetizado”, pessoa física que se sujeita à nova relação imposta, o pagamento do imposto de renda como pessoa jurídica acaba se tornando um atrativo, gerando possibilidades de descontos de despesas. Por outro lado, a não limitação de carga horária, a ausência de pagamento de contribuições previdenciárias e a falta do descanso semanal remunerado se insurgem como consequências negativas deste tipo de relação de trabalho.

A pejetização, desta forma, pode ser considerada como uma deturpação da terceirização. A Súmula nº 331 do TST admite somente quatro situações-tipo lícitas deste tipo de relação: a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário<sup>2</sup>; b) atividades de vigilância<sup>3</sup>; c) atividades de conservação e limpeza; e d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Todas estas situações são executadas sem subordinação direta e pessoalidade. Na pejetização, o que se objetiva é ocultar a relação empregatícia, desprezando o tipo de serviço terceirizado.

Para Eduardo Soares do Couto Filho e Luiz Otávio Linhares Renault (2008, p. 5), o fenômeno ora trabalhado se intensifica em relação aos trabalhadores intelectuais, especialmente em face do que disciplina o art. 129 da Lei nº

---

2 Expressamente especificadas pela Lei nº 6.019/74, que estabelece requisitos para a admissão de trabalho temporário.

3 Regidas pela Lei nº 7.102/83.

11.196/05<sup>4</sup>. O dispositivo impõe a sujeição da legislação aplicável às pessoas jurídicas aos prestadores de serviços intelectuais.

Desta forma, muitas empresas passaram a contratar trabalhadores intelectuais através de pessoas jurídicas, sendo que a licitude da relação é fundada no dispositivo legal acima transcrito: para os defensores desta concepção, o serviço intelectual elimina a hipossuficiência do trabalhador, cabendo-lhe a escolha da lei de regência relativa ao trabalho prestado. Neste caso, os incentivos fiscais e previdenciários compensariam os benefícios trabalhistas. O que se tem desprezado, entretanto, é a natureza cogente da legislação trabalhista, bem como o parágrafo único do art. 3º da CLT que dispõe sobre a distinção entre o trabalho intelectual, técnico ou manual (BELMONTE *apud* COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 6).

A prática da pejetização vem ganhando força no mercado de trabalho brasileiro. No serviço bancário, a forma de contratação ora aduzida se tornou bastante usual. Nas relações empregatícias, o banco impõe que o funcionário crie uma pessoa jurídica e com esta celebre contrato de prestação de serviços, com cláusula de exclusividade. Desta forma, o trabalhador acaba prestando serviços na própria agência bancária, cumprindo jornada de trabalho que, caso excedida, não ensejará no pagamento de horas extras, sendo-lhe, da mesma forma, negados os demais direitos trabalhistas. A edição nº 12.505 do *Diário de Cuiabá*, de 30.08.09, noticiou tal situação sob o título *Fraude da “Pejetização” É Mais Praticada. Instituições Bancárias São Denunciadas na Justiça por Forçar Profissionais a Abrir Empresas, Desconfigurando Relação Empregatícia entre Ambos*.

No ramo de tecnologias, a prática também é bastante corrente. Em junho de 2015, em Brasília, um analista de *business intelligence*, que foi obrigado a constituir pessoa jurídica para ser contratado pela CTIS Tecnologia S/A, teve reconhecido o vínculo trabalhista com a empresa. Na reclamação trabalhista, o analista afirmou ter trabalhado para a empresa prestando serviços para outras instituições, sempre com habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade. Contudo, para ser contratado, teve que constituir uma pessoa jurídica, sendo que sua CTPS foi assinada muito tempo depois de ter sido contratado. Com esses argumentos, pediu o reconhecimento do vínculo com o pagamento das verbas trabalhistas devidas, que foi reconhecido.

---

4 Lei nº 11.196/05, 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”.

## DOCTRINA

Na prática, quem é pessoa jurídica deve possuir empregados próprios, não se comprometendo em cumprir horários nem ser subordinado a ninguém. A independência financeira e a autonomia na gestão, no entanto, principais características da pessoa jurídica, desaparecem quando o “PJ” assume papel de empresa e de empregado simultaneamente, passando a ser tratado como um trabalhador comum.

Assim, é possível afirmar que a pejetização pode ocorrer tanto no momento de imposição de constituição de pessoa jurídica como condição *sine qua non* para admissão do trabalhador, no ato da contratação, quanto quando é exigido do empregado antigo a criação de uma empresa, sob ameaça de demissão e, após a constituição da pessoa jurídica, é celebrado um contrato de prestação de serviços, que enseja na baixa na CTPS do trabalhador. Observa-se que a segunda hipótese é ainda mais imponderada, pois o empregado continua exercendo seu trabalho em idênticas condições àquelas quando do vínculo de emprego registrado na CTPS: executa as mesmas tarefas, no mesmo lugar, com os mesmos colegas de trabalho e sob direção do mesmo empregador (ALMEIDA, 2011, p. 64).

O fato de o empregado trabalhar na sede da própria empresa tomadora, ou em estabelecimento suportado por aquela, também é uma das características marcantes da pejetização, prática que tem, portanto, como efeito primordial a camuflagem do vínculo empregatício e o conseqüente afastamento dos direitos trabalhistas na relação jurídica estabelecida entre os contratantes.

### 4 – IMPLICAÇÕES DA PEJOTIZAÇÃO AO EMPREGADO E AO EMPREGADOR

Para o empregador, o risco deste tipo de contratação consiste na alta probabilidade de se estabelecer um grandioso passivo trabalhista com probabilidade de sucesso, uma vez que a responsabilidade de observância à lei no momento da captação da mão de obra é do empregador (TURCATO; RODRIGUES, 2008).

Para o empregado, a contratação como PJ acaba “desburocratizando” e facilitando a contratação de prestação de serviços, conforme afirma Maria Amélia Lira de Carvalho, que, em sua tese de mestrado, analisou a descaracterização do contrato de emprego no caso dos médicos em Salvador. De acordo com a pesquisa da mestranda, observou-se entre os médicos a possibilidade de “ampliação da carga horária, plantões extras, possibilidade de acumular vínculos de trabalho, bem como o pagamento de menos impostos” (2010, p. 108).

Em contrapartida, o que se observa é a dificuldade dos empregados em manter a prestação de serviço por PJ, especialmente quando objetivam férias do vínculo estatutário. Neste caso, os médicos “pejotizados” precisam trocar plantões ou pagar colegas para substituí-los. Uma das médicas entrevistadas pela mestranda afirmou que

“os médicos que trabalham mediante vínculo de emprego (CLT) estão sendo contratados pela metade do valor dos prestadores de serviço. Entretanto, ainda assim se pudesse preferia estar contratada como empregada, visto que ao contrário da PJ que não traz qualquer vantagem ao profissional e os direitos trabalhistas não são observados, o contrato de trabalho ainda assegura ‘o direito de adoecer, direito de envelhecer, direito de morrer com dignidade, direito à assistência médica’. Outra entrevistada que é empregada e presta serviço em duas instituições diferentes como pessoa jurídica, admite que ‘seria melhor ser empregada do que trabalhar como PJ, porque teria todos os direitos. E mesmo já tendo esses direitos no outro emprego, uma coisa não anula a outra. Não tem férias, não tem 13º salário, não tem FGTS, não tem seguro saúde, *ticket*-alimentação, seguro de vida, assistência odontológica, não tem tranquilidade. Trata-se de um regime quase escravagista, onde o médico perde de 40% a 50% do orçamento’.” (CARVALHO, 2010, p. 109)

Nota-se que a contratação por pessoa jurídica gera inseguranças e incertezas, além de retirar do empregado direitos assegurados por lei como férias, 13º salário e FGTS. O trabalhador pode ser demitido a qualquer momento, sem direito à indenização adicional e sem poder utilizar-se de benefícios e vantagens asseguradas pelas normas coletivas do trabalho. De acordo com Carvalho, quase todos os médicos “pejotizados”

“passam a laborar nas instituições de saúde por intermédio desta, em uma relação de sujeição e subordinação ao contratante, sem nenhuma dependência e liberdade e destituídos de todo e qualquer direito decorrente da relação de subordinação (vínculo de emprego), e ainda sem manifestar qualquer intenção ou atitude de reação, ou mobilização. Sofrem os efeitos da precariedade do trabalho que segundo Bordieu (1998) está hoje em toda parte, seja no setor público seja no privado e são sempre mais ou menos idênticos, tomando o futuro incerto, impedindo, qualquer antecipação racional especialmente o mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável.” (2010, p. 111)

## DOCTRINA

Neste ponto é importante que se discuta sobre os custos decorrentes da prestação dos serviços. A forma adotada da contratação (empregado como pessoa física ou pessoa jurídica) altera os custos de acordo com parâmetros estabelecidos pela lei, tanto para quem contrata (empregador) quanto para quem é contratado (prestador de serviços).

Por agregar muitos direitos ao trabalhador, o contrato de trabalho representa alto custo para o empregador, razão pela qual muitos vem adotando práticas flexíveis que os eximam do pagamento de determinadas verbas. Para o empregador, tais ações acarretam grandes prejuízos, uma vez que

“esta burla, mascarada por outros tipos de contratações, significa, além da subcontratação de direitos que se incorporam a seu patrimônio moral, a perda econômica em decorrência do não pagamento das parcelas e direitos não concedidos que são obrigados por lei, em face do trabalho subordinado.” (CAVALHO, 2010, p. 80)

Os quadros a seguir revelam o motivo de o empresariado e o setor político com ele envolvido terem tanto interesse em desregular a matéria, deixando-a sem fiscalização<sup>5</sup>.

Quadro 1 – Trabalhador com vínculo de emprego

<i>Simulação 1 – Média mensal e valor recebido ao longo do contrato de 24 meses por um trabalhador com vínculo empregatício</i>		
Trabalhador com dois anos de contrato de emprego, com salário mensal bruto de R\$ 3.000,00, prestando em média 10 horas extras mensais		
	<i>Média mês (R\$)</i>	<i>Valor em 24 meses (R\$)</i>
Salário	3.000,00	72.000,00
Horas extras (10h/mês)	204,55	4.909,09
13º salário	125,00	3.000,00
1/3 de férias	41,67	1.000,00
Horas extras sobre 13º salário	8,52	204,55
Hora extra sobre 1/3 de férias	2,84	68,18
FGTS	270,61	6.494,55
<i>Total</i>	<i>3.653,18</i>	<i>87.676,36</i>
Desconto INSS empregado (11%)	368,39	8.841,41
Desconto IRPF	162,58	3.901,96
<i>Total líquido da remuneração</i>	<i>3.122,21</i>	<i>74.932,99</i>

5 Os três quadros sinóticos foram formulados por Maria Amélia Lira de Carvalho e tomam como base o valor do salário mínimo de 2010 (R\$ 510,00), que simulam situações entre o rendimento de um trabalhador com vínculo de emprego e um contratado através de pessoa jurídica, pressupondo um rendimento fixo mensal nos dois casos levados em conta, em unidade privada de saúde.

## DOCTRINA

Quadro 2 – Trabalhador contratado como pessoa jurídica

<i>Simulação 2 – Rendimento médio mensal líquido de um trabalhador contratado como PJ</i>		
Hipóteses: Contrato de prestação de serviços com nota fiscal no valor mensal de R\$ 3.000,00; realiza jornada com acréscimo de 10 horas suplementares à jornada contratada		
	<i>Pessoa jurídica</i>	
	<i>Valor recebido (R\$)</i>	<i>Descontos (R\$) tributos</i>
Valor do contrato de prestação de serviço mensal	3.000,00	
INSS (se houver <i>pro labore</i> – 11%)		330,00
IRPJ (4,80%)		144,00
ISS (5,00%)		150,00
PIS (0,65%)		19,50
Cofins (3,00%)		90,00
CSLL (2,88%)		86,40
Pagamento contador (um salário mínimo)		510,00 ou 150,00
<b>Total</b>	<b>3.000,00</b>	<b>1.329,90 ou 969,90</b>
<i>Total líquido do valor mensal da prestação de serviço</i>	<i>1.670,10 ou 2.030,10</i>	

Fica evidente o imenso prejuízo econômico acarretado ao trabalhador que se submete ao contrato de trabalho por intermédio de pessoa jurídica, em substituição ao vínculo de emprego como pessoa física. O quadro 2 mostra que embora prestadas 10 horas de sobrejornada, o trabalhador não será remunerado por tais horas, nem tampouco fará jus a férias e recolhimento de FGTS.

Na terceira simulação, demonstrada no quadro a seguir, demonstra a situação do “pejotizado” contraposta à situação de um empregado no momento em que são dispensados:

Quadro 3 – Rescisão de contrato de um trabalhador com vínculo de emprego e que constitui pessoa jurídica

<i>Simulação 3 – Valor da rescisão de um trabalhador</i>		
Hipótese: Rescisão de trabalhador com dois anos de contrato; salário mensal de R\$ 3.000,00; realiza em média 10 horas extras mensais, dispensado na condição de empregado e como prestador de serviço por PJ		
	<i>Valores recebidos (R\$)</i>	
	<i>Empregado</i>	<i>Pessoa jurídica</i>
Parcelas devidas		
Aviso prévio	3.000,00	
Hora extra sobre aviso	204,55	
13º salário	3.000,00	
Hora extra sobre 13º salário	204,55	
Férias vencidas + 1/3	4.000,00	
Hora extra sobre férias + 1/3	272,73	

## DOCTRINA

<i>Simulação 3 – Valor da rescisão de um trabalhador</i>		
Hipótese: Rescisão de trabalhador com dois anos de contrato; salário mensal de R\$ 3.000,00; realiza em média 10 horas extras mensais, dispensado na condição de empregado e como prestador de serviço por PJ		
	<i>Valores recebidos (R\$)</i>	
<i>Parcelas devidas</i>	<i>Empregado</i>	<i>Pessoa jurídica</i>
Liberação seguro-desemprego (5 parcelas R\$ 954,21)	4.771,05	
FGTS 8% sobre rescisórias	256,36	
40% FGTS	6.665,08	
40% de multa sobre o FGTS de todo o contrato	2.700,36	
<i>Total bruto da rescisão</i>	<i>18.409,60</i>	
<i>Descontos</i>		
Total INSS empregado rescisão	352,50	
Total IRPF empregado rescisão	629,07	
<i>Despesas estimadas com encerramento da empresa e contador</i>		800,00
<i>Total dos descontos</i>	<i>981,57</i>	
<i>Valor líquido a receber parcelas rescisórias</i>	<i>17.428,03</i>	

É possível notar que o “pejotizado” não faz jus a nenhuma verba indenizatória decorrente do desligamento do vínculo, devendo, ainda, arcar com despesas contábeis em função do desligamento da empresa.

“A situação evidencia a absoluta desproteção e vulnerabilidade social. Não recebe o FGTS, porque no curso do liame não houve depósito e conseqüentemente não faz jus a multa pela despedida arbitrária que corresponde exatamente ao pagamento de uma quantia correspondente a 40% dos depósitos efetuados. Também não tem direito ao aviso prévio, muito menos ao seguro-desemprego, mas tem que arcar com as despesas com o encerramento da empresa.” (CARVALHO, 2010, p. 86 e 87)

Não há, assim, dúvidas de que a contratação de pessoa jurídica em substituição de pessoa física implica na redução de rendimentos e na perda significativa de direitos.

### 5 – COMO TEM SE COMPORTADO A JURISPRUDÊNCIA

Na medida em que novos casos de pejotização são denunciados no país, a Justiça do Trabalho vem buscando o combate à ilegalidade por meio de decisões que reafirmam o direito trabalhista à luz da realidade dos fatos. Tanto

## DOUTRINA

na primeira instância quanto nos Tribunais, é possível se notar a tentativa dos empregadores de burlar a legislação trabalhista, que muitas vezes é recompensada com o reconhecimento de vínculo empregatício entre os profissionais e as empresas tomadoras de serviço.

Neste sentido foi o entendimento da Nona Turma do TRT da 3ª Região, que entendeu serem devidas as parcelas oriundas da relação de emprego aparentemente eliminada por meio da pejetização:

“FRAUDE NO PAGAMENTO DO SALÁRIO. PAGAMENTO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. SALÁRIO EXTRA-FOLHA. O fenômeno denominado ‘pejetização’ é uma realidade atual. É certo que nem toda contratação através de pessoas jurídicas é fraudulenta. Por outro lado, *inúmeros são os casos dessa forma de contratação visando apenas redução de custo e precarização dos direitos trabalhistas*, o que não pode ser admitido. Constatado nos autos que o reclamante recebia parcela significativa do seu salário à margem da folha regular de pagamento, mediante pessoa jurídica por ele constituída por orientação da reclamada, as diferenças decorrentes da fraude são devidas.” (TRT da 3ª Região, RO 02371201418503001 0002371-67.2014.5.03.0185, Rel. Conv. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, Nona Turma, publ. 23.09.2015)

Na mesma esteira é o entendimento dos TRTs da 1ª e da 2ª Regiões:

“VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Não pode o Judiciário trabalhista chancelar a prática, cada vez mais recorrente do fenômeno da ‘pejetização’, que consiste na constituição de pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º da CF/88), e violação dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e da valorização do trabalho (arts. 170 e 193 da CF/88). Comprovado os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho prestado por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada), o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe.” (TRT da 1ª Região, RO 00109371220135010018 RJ, Rel. Angelo Galvao Zamorano, j. 04.05.2015, Terceira Turma, publ. 27.05.2015)

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA PELO

TRABALHADOR. O mero invólucro formal que recobre as diversas formas de contratos-atividade não tem o condão de impedir o eventual reconhecimento de liame empregatício. O fenômeno de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, com escopo de mascarar eventual vínculo empregatício vem sendo detectada pela jurisprudência, trata-se do fenômeno da ‘pejotização’. Esse procedimento, que burla a legislação trabalhista surge como opção aos empregadores para a diminuição dos custos e encargos trabalhistas, violando diretamente o princípio da primazia da realidade. Apelo improvido.” (TRT da 2ª Região, RO 00025931120135020084 SP 00025931120135020084 A28, Rel. Anísio de Sousa Gomes, j. 05.11.2014, Segunda Turma, publ. 13.11.2014)

Os Tribunais vêm adotando a prática de reconhecerem as relações fáticas de emprego, eliminando as alterações contratuais inicialmente pactuadas entre as partes. Desconsidera-se a vontade aparentemente de renúncia dos direitos trabalhistas, inicialmente acordada, para se reconhecer o vínculo empregatício, uma vez estarem preenchidos todos os requisitos exigidos pela norma para caracterização deste tipo de relação.

### 6 – A PEJOTIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é produto da análise concomitante de princípios, normas e instituições que objetivam proteger o empregado em suas relações empregatícias, assegurando melhores condições sociais e econômicas conforme as medidas que são asseguradas ao trabalhador. De acordo com o que preceitua Alice Monteiro de Barros, princípios têm como função primordial informar o legislador, orientar o juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa (BARROS, 2011, p. 141).

Platão utilizava a palavra princípio no sentido de fundamento do raciocínio. Para Aristóteles, princípio era a premissa maior de uma demonstração. Kant *apud* Martins (2014, p. 64), seguindo tal orientação, dizia que “princípio é toda proposição geral que pode servir como premissa maior num silogismo”.

Amauri Mascaro Nascimento preleciona que “princípios são valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as

regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins” (2014, p. 119).

Os princípios são, desta forma, o fundamento para o Direito, servindo como base e estrutura para informar e inspirar as normas jurídicas. Neste sentido, Sérgio Pinto Martins:

“Sustentam os princípios os sistemas jurídicos, dando-lhes unidade e solidez. São, portanto, vigas mestras do ordenamento jurídico. Princípio é a bússola que norteia a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação. Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico.” (2014, p. 66)

A evolução do Direito do Trabalho propiciou ao empregado maior autonomia de negociação direta entre capital e trabalho. Desta forma, a lógica de proteção jurídico-social do trabalhador, que consagrou este ramo jurídico, restou colocada em segundo plano (DORNELES *apud* ALMEIDA, 2011, p. 64). No prisma da flexibilização dos direitos laborais, passou-se a ser defendida a pejetização, sob o argumento de que o empregado é livre para escolher o sistema normativo a que será submetido em sua relação de trabalho.

Não é aceitável, no entanto, deturpar o discurso da flexibilização extinguindo garantias básicas trabalhistas, que visam assegurar condições mínimas de trabalho digno ao empregado. Neste seguimento, Cláudio Pedrosa Nunes *apud* Bruno Carneiro da Cunha Almeida:

“Não pode a flexibilização, mais ainda, convergir para uma lógica de precarização das relações de trabalho, desprestigiando tudo o que se entenda por direitos tradicionais e históricos dos trabalhadores, ou seja, visando à redução de direitos trabalhistas como se tal lógica fosse a única a que se destina o processo flexibilizatório.” (2011, p. 65)

Considerando-se a importância dos princípios, tanto para a elaboração das leis e criação de normas jurídicas autônomas quanto para a interpretação e aplicação do direito, bem como a impossibilidade de invalidação dos princípios do Direito do Trabalho sob o enfoque da flexibilização das normas trabalhistas, especialmente em virtude da sua inequívoca força normativa reconhecida no direito atual, é fundamental que se analise o fenômeno da pejetização sob o enfoque dos princípios que regem o Direito do Trabalho.

### *6.1 – Primazia da realidade nas relações laborais*

Por possuir particularidades específicas, o Direito do Trabalho se utiliza de seus princípios balizadores para buscar amenizar desigualdades inerentes

às suas relações. Neste sentido, o clássico doutrinador italiano Deveali *apud* Sussekind afirma que o Direito do Trabalho

“é um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto o segundo supõe a igualdade das partes, o primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades.” (1999, p. 153)

O princípio da primazia da realidade surge, neste sentido, com a finalidade de dar prioridade à verdade real em face da verdade formal. O intérprete deve agir, no momento da interpretação dos fatos revelados pelos documentos, de maneira a verificar, cautelosamente, se o conteúdo formal coincide com os fatos, de acordo com o que na verdade ocorreram, devendo prevalecer a situação vivenciada de fato (NASCIMENTO, 2014, p. 135).

Este princípio nasceu de uma ideia civilista, partindo da concepção de que as intenções consubstanciadas nas declarações de vontade prevalecerão sobre o sentido literal da linguagem<sup>6</sup>. Insurgirá, desta forma, a intenção das partes sobre a estrutura formal do contrato. Carlos Roberto Gonçalves (2008, p. 41), neste sentido, afirma que “parte-se da declaração, que é a forma de exteriorização da vontade, para se apurar a real intenção das partes”.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva *apud* Dirceu Galdino Barbosa Duarte (2005, p. 10) afirma 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”.

Américo Plá Rodriguez (2000, p. 339) salienta que “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”. Neste sentido, ensina o professor uruguaio:

“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. Esse desajuste entre fatos e a forma pode ter diferentes procedências, dentre elas a que resultar de uma intenção deliberada de fingir ou simular uma situação jurídica distinta da real. É o que se costuma chamar de simulação.” (p. 352)

---

6 Código Civil brasileiro, art. 112: “Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”.

O princípio da primazia da realidade encontra-se de maneira expressa no art. 9º da CLT<sup>7</sup>, determinando a nulidade dos atos que objetivem fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

Uma vez que não há dispositivo expresso que vede a prática da pejetização, os princípios trabalhistas e, em especial o da primazia da realidade sobre a forma, despontam como mecanismos capazes para o combate ao fenômeno. Neste ponto, passa a incidir o permissivo celetista, consubstanciado no art. 8º da CLT<sup>8</sup>. O dispositivo possibilita o uso dos princípios para a solução de conflitos na ausência de regra específica sobre o assunto (DUARTE, 2005, p. 11).

Considerando a análise dos arts. 3º, 9º e 442 da CLT, à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, é possível inferir que se estiverem presentes no caso os requisitos do art. 3º, restará comprovada a relação de emprego e, por conseguinte, ocorrerá a incidência das leis trabalhistas. Sob a ótica do aludido princípio, qualquer tipo de estratégia utilizada para burlar esta garantia será considerada como fraude e, portanto, nula de pleno direito.

Desta maneira, quando aplicado na pejetização, o princípio da primazia da realidade sobre a forma acolhe a situação de fato, desconsiderando o contrato de natureza civil firmado entre as partes. Isso significa que a visualização dos elementos caracterizadores da relação de emprego impor-se-á o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como as garantias atinentes a esta relação de fato.

### 6.2 – Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Para Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem por objetivo fortalecer as conquistas conferidas pelo ordenamento jurídico diante da fragilidade do trabalhador, que poderia abrir mão destas em detrimento de eventual proposta ou exigência do empregador (2014, p. 135-136).

Hernainz Márques *apud* Américo Plá Rodriguez (2000, p. 140) ensina que a irrenunciabilidade deve ser vista em seu sentido literal como “a não possibilidade de privar-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, dos direitos concedidos pela legislação trabalhista”.

---

7 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”.

8 CLT, art. 8º: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Mauricio Godinho Delgado, na mesma esteira, preceitua que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

“traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.” (2014, p. 199-200)

O art. 17 da Lei italiana sobre emprego privado, de 13.11.1924, citado por Américo Plá Rodriguez, determina que as disposições da lei trabalhista prevalecerão sobre qualquer pacto em contrário, salvo no caso de acordos especiais ou de usos mais favoráveis ao empregado (PLÁ RODRIGUEZ, 200, p. 161).

Na Venezuela, o art. 3º da Lei do Trabalho dispõe que “em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores”<sup>9</sup>. No Brasil, o já mencionado art. 9º da CLT é claro em dispor sobre a nulidade de atos praticados com o fim de burlar os preceitos trabalhistas (MARTINS, 2014, p. 73).

Nota-se que a vontade do trabalhador não será o bastante para impedir a aplicação dos direitos trabalhistas assegurados em lei. Desta forma, a aplicação do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas à prática da pejetização acarreta na nulidade da contratação, devendo ser reconhecidos os direitos trabalhistas inerentes à pessoa física.

Américo Plá Rodriguez ensina que o princípio da irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas está diretamente ligado à noção de ordem pública, podendo ser considerado como forma de limitação da autonomia de vontade (2000, p. 144). O caráter imperativo das normas trabalhistas, corolário ao princípio ora analisado, será tratado a seguir.

### 6.3 – Imperatividade das normas trabalhistas

Francisco de Ferrari *apud* Américo Plá Rodriguez ensina, por intermédio da clássica doutrina, que as regras de Direito do Trabalho possuem, em geral, caráter imperativo e irrenunciável. Neste sentido, o professor argentino:

---

9 “*Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras – Artículo 3º.* (...) Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley.”

## DOCTRINA

“O Estado dá a algumas normas caráter imperativo e concede um poder de vigência inderrogável pelas partes, em virtude de diferentes razões. No caso das leis do trabalho, a imperatividade se baseia no interesse e na necessidade de organizar a economia, de preservar a espécie e, em outros casos, na necessidade de proteger os economicamente débeis.” (2000, p. 150)

O doutrinador mexicano Mario de La Cueva, citado por Plá Rodriguez, enuncia que sem o caráter imperativo da norma trabalhista, o Direito do Trabalho não cumpriria sua função, nem tampouco seria um mínimo de garantias. Nesta esteira, afirma o autor:

“(...) pois se a ideia de garantia, seja individual ou social, faz referência àquelas normas cuja observância se considera essencial para a realização da justiça, deixa-las subordinadas à vontade de trabalhadores e patrões equivale a destruir seu conceito, como princípio de cuja observância é o Estado o encarregado.” (2000, p. 149)

No Direito do Trabalho prevalecem as regras jurídicas obrigatórias sobre as regras dispositivas. As normas trabalhistas são, desta forma, essencialmente imperativas, não podendo os contratos firmados entre as partes afastarem a regência contratual por meio da simples manifestação de vontade dos contraentes (DELGADO, 2014, p. 199).

Infere-se do aludido princípio, assim, que o trabalhador não pode abdicar, mesmo quando esta for sua vontade (aparente ou não) da proteção que lhe é assegurada pelo ordenamento normativo trabalhista.

No fenômeno da pejetização, a imperatividade da norma invalida a opção do obreiro pela aplicabilidade de normas diversas da legislação trabalhista, sendo certo que um contrato de natureza civil não será capaz de anular a incidência da legislação pertinente à realidade.

### 7 – A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE

Como analisado, a realidade do atual mercado de trabalho demonstra que na pejetização o empregado é, na maioria das vezes, coagido a constituir pessoa jurídica por imposição do tomador de serviços.

Para os que defendem a prática do fenômeno, a pejetização poderia ser uma forma de contratação interessante, já que pode, aparentemente, trazer o aumento indireto da remuneração, gerado pela redução do pagamento de impostos. Por outro lado, ao se submeter à pejetização, o empregado abre mão

## DOCTRINA

de garantias constitucionalmente garantidas, além de se ver privado de direitos trabalhistas previstos em lei: abre-se mão da limitação da carga horária de trabalho, de férias remuneradas com adicional de um terço, de verbas rescisórias, da licença maternidade, dentre outros direitos (DUARTE, 2005, p. 13-14).

Laura Machado *apud* Duarte (2005, p. 14) afirma que, além de ter que assumir os riscos de um negócio jurídico que não encontra razão de existir, na pejotização o empregado ainda deve arcar com “despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento de firma”.

Além de trazer real prejuízo ao empregado, que abre mão de seus direitos, é importante que se note, também, que a sonegação fiscal acarretada pela pejotização acaba gerando prejuízo à Previdência Social e aos seus beneficiários, considerando haver “violenta diminuição na arrecadação se o serviço for prestado por pessoa jurídica, quando comparado ao recolhimento decorrente do trabalhador regido pela CLT” (DUARTE, 2005, p. 15).

Sobre o prejuízo causado ao erário e sobre a lucratividade almejada pelo empregador por intermédio da pejotização, o autor Dirceu Galdino Barbosa Duarte traz algumas críticas:

“Também o erário sofre prejuízo, pois frações de parcelas que são direito dos empregados destinam-se ao financiamento de políticas públicas, a exemplo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cujos recursos extrapolam a esfera do empregado e são utilizados para financiar programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana. O empregador, por sua vez, buscando elevar a lucratividade do seu negócio, deixa de garantir direitos trabalhistas intrínsecos à relação de emprego. Dessa forma, se favorece com a diminuição da carga tributária, com a prestação de serviços ininterruptos durante todo o ano, com o não pagamento da porcentagem referente ao INSS, da contribuição para o Sistema ‘S’, bem como da alíquota de 8% referente ao FGTS, da indenização dele decorrente e do aviso prévio proporcional. Justificando-se, as empresas alegam que a atenuação dos encargos sociais reduziriam os preços dos produtos e serviços, aumentando o consumo e consequentemente impulsionando o crescimento socioeconômico do país.” (2005, p. 15)

Como já abordado, o art. 412 da CLT traz a conceituação do contrato individual de trabalho, determinando-o como o acordo, tácito ou expresso, que corresponda à relação de emprego. Desta forma, se estiverem presentes os requisitos estabelecidos pela lei para a caracterização da relação de emprego,

esta deverá ser reconhecido, independentemente de contrato com estipulação em contrário ou mesmo de ausência de contrato escrito e formal. Sobre a consequência deste tipo de contratação, afirma Duarte:

“Caso seja verificada no caso concreto a ocorrência da fraude (...), o Juiz deverá determinar a anulação do contrato ilícito, baseado no art. 9º da CLT, e declarar nula a constituição da pessoa jurídica pelo trabalhador. Além disso, deverá reconhecer o vínculo empregatício e, consequentemente, determinar o adimplemento de todas as verbas trabalhistas decorrentes desse reconhecimento. A data inicial do contrato de trabalho deverá ser aquela em que foi constituída a pessoa jurídica, exceto se a realidade dos fatos mostrar que em outro momento anterior a este se iniciou a prestação laborativa.” (2005, p. 15)

A pejotização acaba, desta forma, tendo o condão de “inviabilizar a inserção mais favorável e civilizada dos trabalhadores na economia e sociedade brasileira” (DELGADO *apud* COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 12).

O que se nota, neste contexto, é a violação de princípios básicos do trabalho, o que caracteriza a pejotização como fraude às relações empregatícias. O princípio da primazia da realidade sobre a forma, por exemplo, deve ser observado quando da análise do fenômeno, uma vez que a contratação de trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica “nada mais é que a camuflagem de uma real relação de emprego em uma relação comercial, que deverá ser considerada nula de acordo com o art. 9º da CLT” (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 9).

No mesmo sentido, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é desconsiderado na pejotização, reforçando a ideia da fraude presente no fenômeno, já que o empregado abre mão de direitos irrenunciáveis e constitucionalmente garantidos, para se submeter a este tipo de contratação.

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas, na mesma esteira dos princípios acima citados, invalida a vontade do empregado pela inaplicabilidade da norma trabalhista. Assim, um contrato de natureza civil que visa burlar a legislação laboral, não tem o condão de impedir o reconhecimento da relação de emprego, se estiverem presentes os requisitos exigidos para a sua aplicabilidade (DUARTE, 2005, p. 13)

O que se nota, também, na análise do fenômeno da pejotização é a clara violação ao princípio que consubstancia um dos objetivos da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito: o princípio do respeito

à dignidade da pessoa humana, disciplinado no art. 1º, III<sup>10</sup>, da Constituição Federal (MARTINS, 2014, p. 64).

A mitigação dos direitos e valores trabalhistas, como os princípios do direito do trabalho e, inclusive, de preceitos constitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana, contribuem para a precarização das relações de trabalho. De acordo com Cláudia Pereira Vaz de Magalhães, a prática se torna preocupante uma vez que tende à repetição, transformando em complexo para o Estado a atividade de reinserção das “pessoas que foram excluídas de um modelo que previa o pleno emprego, com estabilidade e inserção na previdência” (MAGALHÃES, 2014, p. 90).

Neste sentido, Carlos Minayo Gomez e Sonia Maria da Fonseca Thedim-Costa *apud* Cláudia Pereira Vaz de Magalhães acrescentam que

“a gravidade da precarização e do desemprego, quando instalados, está na tendência a se perpetuarem, dada a ausência de alternativas previsíveis. Passam a fazer parte da dinâmica de erosão de uma modernidade que aponta para a desagregação da sociedade do trabalho e do modelo do Estado do bem-estar social, cujas bases de sustentação pressupunham o pleno emprego, a estabilidade e a seguridade social. Não cabe esperar que a lógica do livre jogo das regras do mercado possibilite reabsorver essa população deslocada, à margem de qualquer sistema previdenciário. Competitividade e rentabilidade não combinam com solidariedade e coesão social. Enfrentar o acelerado crescimento de contingentes ocupacionais economicamente desnecessários e supérfluos que ampliam as dimensões do desemprego estrutural, sem a menor chance de acesso ou reingresso a postos de trabalho, sem espaço na vida econômica, é o maior desafio imposto pelo fenômeno da exclusão.” (2014, p. 7)

A ilegalidade da pejotização resta, desta maneira, como prática flagrantemente ilegal. O intuito de fraudar as relações de emprego se torna claro e inequívoco, sendo notória a tentativa de burlar todo o sistema legal trabalhista brasileiro, já que para manter-se empregado o trabalhador se submete à prática da pejotização, abdicando-se de direitos garantidos pela lei.

---

10 CRFB, art. 1º:

“A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;”

## 8 – CONCLUSÃO

A evolução e a adaptação são características inerentes à própria condição humana. O neoliberalismo, o novo capitalismo, o individualismo e a globalização levam à reflexão do que é e do que virá a ser o Direito do Trabalho: afinal, como se portará o trabalhador diante de tantas transformações?

As mudanças do sistema que evoluiu o modo de produção iniciado com a Revolução Industrial, no século XVIII, gerou a mundialização da economia, que trouxe como resultado direto consequências marcantes para as relações de trabalho.

A democracia característica do mundo ocidental capitalista trouxe conquistas para Direito do Trabalho, com a promulgação de leis e decretos que regulamentariam as relações laborais no Brasil. Apesar disso, passou-se a observar, no início da década de 1970, um cenário de desregulamentação deste âmbito do direito, no qual a precarização das relações de trabalho se tornou característica marcante. Neste contexto, surge o fenômeno da pejetização, prática utilizada por empresários que, objetivando aumentar o lucro e reduzir despesas, contratam pessoas físicas que se revestem de pessoa jurídica.

Por se tratar de prática que incentiva e, na maioria das vezes, obriga o empregado a abrir mão de garantias e direitos constitucional e legalmente garantidos, a prática da pejetização se constitui como fraude às relações laborais. A aparente autonomia oferecida ao trabalhador é escolhida em face de direitos abdicados, sendo certo que a dependência e a subordinação ao empregador permanecem conservadas.

Nesta seara, é importante que se destaque o papel dos princípios do Direito do Trabalho aplicados nos casos de pejetização. Como se trata de elementos norteadores e regras que devem ser seguidas, os princípios devem prevalecer sobre leis e contratos que expressam valores que não vão de acordo com o ordenamento jurídico.

Por este motivo, constatou-se, através da análise jurisprudencial, que os princípios da primazia da realidade sobre a forma e o da imperatividade da norma trabalhista vêm sendo utilizado pelos Tribunais para reconhecerem o vínculo de emprego existente entre os trabalhadores (falsamente revestidos de pessoas jurídicas) e os tomadores de serviços, como uma maneira de redimir ou compensar o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, flagrantemente violado no fenômeno da pejetização.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Teoria geral do Estado*. 3. ed. Barueri: Manole, 2010.

## DOCTRINA

ALMEIDA, Bruno Carneiro da Cunha. O fenômeno da pejotização à luz dos princípios trabalhistas no contexto da flexibilização. *Revista da ESMAT 13 Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba*, João Pessoa, v. 4, n. 4, out. 2011. Disponível em: <[http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011\[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS\].pdf](http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS].pdf)>. Acesso em: 7 out. 2015.

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

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm)>. Acesso em: 10 out. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.403, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 18 out. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 11.196, 21 de novembro de 2005*. Institui o Regime de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras – RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica. Diário Oficial da União, Brasília, 22 nov. 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm)>. Acesso em: 10 out. 2015.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. *Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia*. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Salvador, Programa de Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania, Salvador, 2010. Disponível em: <[http://tede.ucesal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucesal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

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. Simpósio Internacional de Direito: Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais, 3, 2012, Chapecó. *Anais...* Joaçaba: Unoesc, 2012, v. 2, n. 2, p. 193-216. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>>. Acesso em: 15 out. 2015.

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: <[http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1\\_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf](http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf)>. Acesso em: 16 out. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. O fenômeno da pejotização nas relações laborais. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo; BIER, Clerilei Aparecida; VASCONCELOS FILHO, Albuquerque. *Direito do Trabalho III: XXIII Congresso Nacional CONPEDI/UFPB – a Humanização do Di-*

## DOCTRINA

reito e a Horizontalização da Justiça no Século XXI. Florianópolis: CONPEDI, 2014. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfbdb7e94b>>. Acesso em: 15 out. 2015.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. v. 2.

GUIMARÃES, Bruno. *Política, cidadania e utopia*. História: o Brasil de Getúlio Vargas. Disponível em: <<http://politicacidaniaeutopia.blogspot.com.br/2011/06/o-brasil-de-getulio-vargas.html>>. Acesso em: 8 out. 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. O fenômeno da pejetização no âmbito trabalhista. *Revista das Faculdades Integradas Viana Júnior*, Juiz de Fora, v. 5, n. 1, jun. 2014. Disponível em: <[http://www.viannajr.edu.br/file\\_s/uploads/20140903\\_102723.pdf](http://www.viannajr.edu.br/file_s/uploads/20140903_102723.pdf)>. Acesso em: 7 out. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0237120141 8503001 0002371-67.2014.5.03.0185. Relator Convocado: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, 23 set. 2015.

MORATO, João Marcos Castilho. *Globalismo e flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. RO 001093712 20135010018. Relator: Angelo Galvão Zamorano. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 4 maio 2015.

RODRIGUES, Sílvio. *Direito civil: responsabilidade civil*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 4.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 0002593112 0135020084. Relator: Anísio de Sousa Gomes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 13 nov. 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *Crise do Estado Social e o papel do juiz na efetivação de direitos trabalhistas*. 2009. 233 f. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2009. Disponível em: <[http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21062011-154129/publico/Maria\\_Cecilia\\_Maximo\\_Teodoro\\_Tese.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21062011-154129/publico/Maria_Cecilia_Maximo_Teodoro_Tese.pdf)>. Acesso em: 7 out. 2015.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. *Revista Anamatra*, Brasília, v. 17, n. 55, p. 11-15, 2008. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/uploads/magazine/00000743.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2015.