



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE DIREITO**

**ADSON PACHECO DOS SANTOS**

**INOVAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO  
SOCIOCULTURAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL**

**GUARABIRA  
2019**

**ADSON PACHECO DOS SANTOS**

**INOVAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO  
SOCIOCULTURAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho

**Orientador:** Prof. Antônio Cavalcante da Costa Neto

**GUARABIRA  
2019**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237i Santos, Adson Pacheco dos.  
Inovação no mercado de trabalho e a reconstrução sociocultural da pejetização no Brasil [manuscrito] / Adson Pacheco dos Santos. - 2019.  
32 p.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2019.  
"Orientação : Prof. Dr. Antônio Cavalcante da Costa Neto , Coordenação do Curso de Direito - CH."  
1. Pejetização. 2. Direitos. 3. Trabalho. 4. Trabalhador. I.  
Título  
21. ed. CDD 301.243

ADSON PACHECO DOS SANTOS

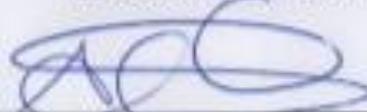
**INOVAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO  
SOCIOCULTURAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo)  
apresentado ao Departamento do Curso  
de Direito da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do trabalho.

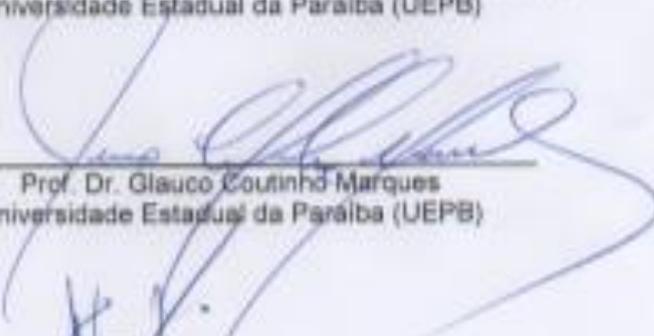
Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof. Dr. Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Dr. Glauco Coutinho Marques  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Dr. Keyton Cesar Alves da Silva Viriato  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, minha esposa, amigos e  
familiares  
Dedico.

“E também que todo homem coma e beba, e goze do bem de todo o seu trabalho; isto é um dom de Deus”.

Eclesiastes 3.13

## **AGRADECIMENTOS**

Concluo esse trabalho, agradecendo primeiramente a Deus, que durante esses anos de curso, além de tantas graças concedidas, me proporcionou, principalmente, forças para que eu chegasse até aqui.

Ofereço aos meus pais, toda minha gratidão, pois obtive neles o que sempre necessitei todo esse tempo, suporte e amor para os meus dias. Oferto todo meu amor e reconhecimento a minha esposa, que sempre me dedicou apoio, confiança, incentivo, amor; e ao meu filho querido, que alegra meus dias e me encoraja a voar mais alto.

Não posso deixar de mencionar meus sinceros agradecimentos ao meu sogro e minha sogra que sempre me incentivaram a concluir o curso e nunca desistir. Ao amigo Daniel Luiz da Silva, o qual sempre demonstrou amizade e motivação nas minhas conquistas almejadas, me orientando sempre quanto ao caminho certo da vida. Demonstro também meus sinceros agradecimentos a todos que fizeram parte dessa trajetória, em especial a Dr. José Alberto Evaristo da Silva, que me concedeu a oportunidade de compor sua bancada jurídica como estagiário em seu escritório, e a meu orientador Dr. Antônio Cavalcante da Costa Neto por todo direcionamento na criação desse projeto.

Por fim, não menos importante, sou grato aos meus irmãos, os demais familiares e aos amigos que acreditaram em mim e torciam por mais essa conquista.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>ARTIGO 129, LEI 11.196/05 E A PEJOTIZAÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2</b>	<b>A PEJOTIZAÇÃO E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO...</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1</b>	<i>Princípio da primazia da realidade.....</i>	<b>17</b>
<b>2.2.2</b>	<i>Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.....</i>	<b>18</b>
<b>2.2.3</b>	<i>Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....</i>	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>A PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1</b>	<b>A DIFERENÇA ENTRE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>21</b>
<b>3.2</b>	<b>CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2.1</b>	<i>CONTRATO DE TRABALHO.....</i>	<b>23</b>
<b>3.2.2</b>	<i>CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.....</i>	<b>23</b>
<b>3.3</b>	<b>INOVAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO SOCIOCULTURAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....</b>	<b>24</b>
<b>4</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	

## INOVAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO SOCIOCULTURAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

### LABOR MARKET INNOVATION AND SOCIO-CULTURAL RECONSTRUCTION OF PEJOTIZATION IN BRAZIL

Adson Pacheco dos Santos\*

#### RESUMO

A temática do presente trabalho relata a forma que os empregadores adotaram para contratar os empregados de maneira que gere o mínimo de custo possível através da prática denominada Pejotização, uma prática que vem acontecendo como forma de burlar a relação de emprego, afastando o vínculo empregatício entre empregado e empregador, onde uma relação de trabalho na qual o trabalhador, pessoa física, para ser contratado ou manter seu posto de trabalho em determinada empresa, precisa constituir uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou sociedade empresarial. Observando os artigos 3º, 9º e 442, da CLT, à luz do Princípio da Primazia da Realidade, resta claro que, preenchidos os requisitos do art. 3º, haverá relação empregatícia e consequentemente a incidência das leis trabalhistas. O processo de terceirização no Brasil teve sua origem com a Lei 6.019/1974, que lidava com a normatização do trabalho temporário em empresas urbanas e tratava das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros, portanto, qualquer estratégia que pretenda afastar essa proteção configurará fraude e será nula de pleno direito. Outras consequências que extrapolam o âmbito do próprio contrato de trabalho também são experimentados nessa modalidade de contratação, a exemplo da dificuldade de sindicalização, instrumento indispensável para a reivindicação e conquista de novos direitos, o que acarreta, consequentemente, o enfraquecimento da categoria. Além desse prejuízo social para o trabalhador, é preciso observar que essa estratégia acarreta uma sonegação fiscal, implicando em um dano à Previdência Social e aos seus beneficiários, pois haveria uma violenta diminuição na arrecadação se o serviço for prestado por pessoa jurídica, quando comparado ao recolhimento decorrente do trabalhador regido pela CLT. Podemos afirmar ainda que constitua essa atividade laboral, o empregador não está livre de suas obrigações regidas pela norma. Desse modo, essa prática só prejudica ao empregado e ao empregador, que está criando um passivo no futuro como ao empregado que vai deixar de gozar de seus direitos consagrados desde a promulgação das Consolidações das Leis Trabalhista.

**Palavras-chave:** Pejotização. Direitos. Trabalho. Trabalhador.

---

\* Graduando no Curso de Bacharel em Direito

## ABSTRACT

The thematic of the present work reports the form that the employers have adopted to contract the employees in a way that generates the minimum of possible cost through the denominated practice of Pejotization, a practice that has been happening like way to circumvent the relation of employment, moving away the employment bond between an employee and an employer, where a working relationship in which the employee, a natural person, to be hired or maintains his or her job in a particular company, must establish a legal entity, which may be an individual firm or a company. Observing Articles 3, 9 and 442 of the CLT, in light of the principle of the primacy of reality, it is clear that, once the requirements of art. 3, there will be an employment relationship and consequently the incidence of labor laws. The process of outsourcing in Brazil had its origin with Law 6,019 / 1974, which dealt with the standardization of temporary work in urban enterprises and dealt with labor relations in companies providing services to third parties, therefore, any strategy that intends to avert this protection will constitute fraud and will be null and void. Other consequences that go beyond the scope of the labor contract itself are also experienced in this modality of hiring, such as the difficulty of unionization, an indispensable instrument for the claim and conquest of new rights, which consequently implies a weakening of the category. In addition to this social harm to the worker, it should be noted that this strategy entails a tax evasion, implying damage to Social Security and its beneficiaries, since there would be a violent decrease in the collection if the service is provided by a legal entity, when compared to the paid by the worker governed by the CLT. We can also affirm that it constitutes this labor activity, the employer is not free from its obligations governed by the norm. In this way, this practice only harms the employee and the employer, who is creating a liability in the future as the employee who is no longer enjoying his rights enshrined since the promulgation of the Consolidations of Labor Laws.

**Keywords:** Pejotization. Rights. Job. Worker.

## 1 INTRODUÇÃO

A história do direito trabalhista teve suas evoluções, e o presente trabalho vem falar da Pejotização, uma prática que vem acontecendo como forma de burlar a relação de emprego, afastando o vínculo empregatício entre empregado e empregador, onde uma relação de trabalho na qual o trabalhador, pessoa física, para ser contratado ou manter seu posto de trabalho em determinada empresa, precisa constituir uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou sociedade empresarial.

A relação de emprego é configurada pela presença de alguns requisitos, os quais compõem o vínculo empregatício, ou seja, para se considerar empregado é necessário que existam cinco itens previstos pela Consolidação das Leis Trabalhista: ser pessoa física, não podendo ser usufruído por pessoa jurídica, assim o trabalhador há de ser sempre uma pessoa natural; existir a subordinação, o empregador determinará o modo como o trabalho será realizado; a pessoalidade, o trabalhador não poderá substituir-se por outro trabalhador na realização do seu serviço; a não eventualidade, o trabalho prestado tem que ser permanente; e a onerosidade, pagamento do empregador ao empregado de remuneração em função do contrato de trabalho firmado por ambos. Pois, na falta dessas exigências poderá ocorrer qualquer contrato, exceto contrato com relação de emprego (LOPES et al., 2017).

O Direito do Trabalho originou-se entre o capital e o trabalho. Desde a sua origem é o meio regulador da exploração da força de trabalho, se propondo a controlar o sistema capitalista de exploração de mão-de-obra (DUARTE, 2005).

No entendimento de Delgado (2010)

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa (DELGADO, 2010, p. 78).

Por isso, compete ao jurista e ao legislador utilizar e alterar o Direito do Trabalho para adequá-lo a atual realidade do mercado, levando em consideração as características das variadas relações que diariamente surgem ou se modificam (DUARTE, 2005).

Nunes (2009) traz a compreensão de que

[...] o Direito do Trabalho há de ser concebido, agora, não mais como um espaço normativo e dogmático de superproteção do trabalhador presumidamente incapaz, mas um direito humanístico que permite, além de uma proteção madura, também o pleno desenvolvimento da personalidade do trabalhador através da livre manifestação de sua liberdade de contratar (NUNES, 2009, p. 37).

Para alguns doutrinadores trabalhista, a “Pejotização” tem legitimidade, estando amparado pela Lei nº 11.196/2005, sendo uma relação trabalhista lícita. No entanto, para parte da doutrina trabalhista, majoritária, essa prática trata-se de uma fraude à legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, pois camufla a relação de emprego (BARBOSA; ORBEM, 2015).

O nosso eixo norteador relata a forma de como os empregadores adotaram para contratar os empregados de maneira que gere o mínimo de custo possível através da prática denominada de Pejotização. Desse modo, os contratantes por meio desse dispositivo, conseguem contratar prestadores de serviços de maneira que não caracterize uma relação de emprego, afastando assim o vínculo empregatício, e, conseqüentemente excluindo direitos que nosso ordenamento jurídico garante ao trabalhador, parte hipossuficiente, suas garantias legais regidas pela Consolidações das Lei Trabalhistas (CLT).

[...]o direito do trabalho é um conjunto de institutos, princípios e normas jurídicas, que surgem em determinado momento histórico pontuado, elencado em uma categoria básica do ramo jurídico em análise. Cumpre observar que a categoria que o autor se refere, obviamente, é a do trabalho subordinado mais especificamente da relação empregatícia, sendo que, entende que é a categoria central do Direito do Trabalho, sem a qual esse ramo jurídico não existiria (COELHO, 2017, p. 15 *apud* Delgado, 2014).

A partir do momento que o empregado aceita a condição e constitui uma pessoa jurídica, promove a desconfiguração da relação de trabalho entre empregado e empregador. É uma fraude à legislação trabalhista, previdenciária, tributária e tem sido normal nos dias de hoje. Desse modo, o presente artigo trata sobre o Direito do Trabalho e sua distinção entre relação de empregado e empregador, chegando até o fenômeno da pejotização e suas conseqüências.

## **2 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO**

A pejotização se dá como forma de um fenômeno constante das relações entre empregador e empregado, onde não há uma ligação no modelo de relação de emprego, assim, descaracterizando o vínculo empregatício. O empregador exige do seu empregado, aquele que fornece o serviço, que constitua uma pessoa jurídica com o objetivo de prestação de seus serviços. Para isso, o empregador contrata com uma pessoa jurídica que lhe garante os mesmos serviços que uma pessoa física, entretanto, o vínculo de emprego com o empregador é afastado não sendo reconhecido (CORRÊA, 2016).

É uma forma de burlar a relação de emprego disposta na Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual prescreve que um dos requisitos necessários para caracterizar a existência

da relação de emprego é a prestação de serviços por pessoa física. Sendo assim, configurando prestação por pessoa jurídica, não há configuração de relação de emprego (DELGADO, 2016).

Conforme Delgado (2016)

Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica (DELGADO, 2016, p. 301).

Desta forma, a pejetização pode ser considerada uma prática fraudulenta as normas impostas pelo ordenamento jurídico brasileiro, prevista na CLT, pois, quando se reconhecer que na verdade se trata de uma relação de emprego, uma vez que estão presentes todos os requisitos legais desta, e que os direitos trabalhistas do empregado não são pagos quando ele é contratado por meio de pessoa jurídica.

Portanto, a pejetização é a forma pela qual o empregado constitui pessoa jurídica em seu nome e firma contrato posteriormente com o empregador, prestando os mesmos serviços, sem configurar relação de emprego já que, aparentemente, trata-se de contrato civil celebrado entre pessoas jurídicas para prestação de serviços e não entre pessoa física e jurídica. Essa prática é sempre utilizada pelos empregadores, em épocas de crise econômica e insegurança política, com a intenção de amenizar os custos oriundos de encargos trabalhistas, ou seja, se utiliza da fragilidade de negociação do empregado para cortar direitos garantidos constitucionalmente e obtidos com muita luta, conforme a necessidade e o momento da contratação.

Com a utilização deste meio, o empregado contratado acaba concordando a deixar de usufruir dos benefícios que tem por direito, coagido pela prática do empregador, devido sua necessidade, afastando a configuração do vínculo empregatício para diminuir despesas da empresa, que acaba por contratar apenas um mero prestador de serviços, sem quaisquer garantias da classe com vínculo trabalhista. Essa atitude tem como único intuito retirar do contratado os frutos de suas garantias, bem como reduzir despesas e gastos decorrentes dos deveres entre empregador e empregado.

A pejetização vem ganhando força, devido à lei da oferta e da demanda e continua, pois, posturas ativas dos órgãos competentes, com a finalidade de acabar com esta camuflagem que tenta encobrir verdadeiras relações de trabalho como forma de burlar os direitos e garantias dos hipossuficientes, em prol da lucratividade empresarial. Desse modo, esse tipo de contratação passou a ser visto por diversas denominações: contratação entre empresas; interposição de empresas; empresa do “eu sozinho”, porque o serviço é prestado com exclusividade por uma pessoa; “pejetização”; e, ainda, “PJs”.

Através dessa modalidade reiterada, esse fenômeno passou a ser nomeado pelos juristas e doutrinadores trabalhistas brasileiros de “pejotização”, pois para se reportar a terminologia pessoa jurídica utiliza-se a sigla PJ, assim, os trabalhadores que constituíam uma pessoa jurídica para prestação de serviços estavam sendo identificados pela abreviação PJ. Portanto, foram os chamados “pejotas” que inspiraram a criação do termo “pejotização”, isto é, da subjetivação da sigla PJ formulou-se o respectivo neologismo (BARBOSA; ORBEM, 2015).

É preciso garantir que as pessoas tenham o direito de alcançar por meio de trabalho honesto, os recursos necessários para usufruir de uma vida digna. O trabalhador e o empregador possuem diversos e diferentes motivos para determinada prática. Encontram diversas vantagens e desvantagens. Inicialmente, faz-se mister pontuar os benefícios do ponto de vista destes. O empregador por exemplo, tem como principal aspecto para contratar com pessoa jurídica, o fato de que seus custos fixos serão reduzidos.

Diante desse tipo de contratação, não existe o vínculo empregatício, e por isso, o empregador não realiza o pagamento de diversos direitos trabalhistas, e, ainda, alguns valores referentes a encargos tributários e previdenciários terão seu valor minimizados, esses aspectos serão relatados ao longo deste trabalho. Além disso, o empregador acredita que está protegido pelo artigo 129 da Lei no 11.196/05 e por isso justifica que contrata com a pessoa jurídica sob o fundamento de permissão legal.

O empregado por sua vez se submete a este tipo de contratação e prestação de serviço como pessoa jurídica em decorrência de outros motivos. Existem alguns prestadores que optam essa opção com intuito de ter mais autonomia, flexibilidade e possam controlar a forma que ocorrerá sua prestação de serviços. Diante da formação da pessoa jurídica, acreditam que podem trabalhar inclusive com vários empregadores, o que seria uma forma de aumentar sua lucratividade.

Outro motivo que leva a tal prática é a exigência feita pelo empregador. Assim, para que o empregado garanta sua vaga de emprego, ou, para que seja contratado pelo empregador, ele se submete a esta obrigação que lhe foi imposta, garantindo a prestação de serviço e conseqüentemente a fonte de renda ali ofertada.

## **2.1 ARTIGO 129, LEI 11.196/05 E A PEJOTIZAÇÃO**

Um dos motivos que estimula o empregador a contratar com o empregado transvestido de pessoa jurídica é o artigo 129 da Lei no 11.196/05, onde se diz que: ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem tem-se a pena de detenção de três meses a um ano, caso ocorra

lesão corporal de natureza grave. Desse modo, muitos contratantes ficam receosos pelo fato de ter que responderem judicialmente pelos ocorridos com os empregados.

Para que tal ocorrido não venha a ocorrer, muitos destes homens de negócios buscam alternativas dentro da própria constituição, pois, ambas as partes estariam “de acordo com a lei”. O art 50 da Lei n 10.406 é o melhor exemplo a darmos, já que este dispositivo legal fica a cargo do poder do juiz decidir.

Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica (BRASIL, 2002).

Com base no dispositivo legal do artigo 50 da Lei n 10.406, os empresários adeptos dessa prática, acreditam que é legítima e permitida a contratação de pessoa jurídica constituída com o fim de prestar serviços intelectuais, sob o fundamento de que a estas se aplicam os mesmos institutos da pessoa jurídica. Esse dispositivo legal possui alguns requisitos que devem ser cumpridos (CAVALCANTE E JORGE NETO, 2005).

A análise do objeto do artigo 129 da Lei número 11.196, de 21 de novembro de 2005, não fica adstrito ao campo estritamente fiscal, pelo contrário, encontra-se imediatamente ligado ao Direito do Trabalho e, de forma mediata, estende seus efeitos ao Direito Civil, particularmente, no que concerne à questão da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, disciplinada pelo artigo 50 do Código Civil. Diz-se que a aplicação do dispositivo se dará de forma mediata quando da desconsideração da personalidade jurídica porque esta somente poderá ser aventada quando o dispositivo for utilizado para a prática de atos ilícitos, estando condicionado à prévia demonstração desse comportamento irregular (VOLTOLIN, 2018, p. 03).

Portanto, a aplicação do art. 129, da Lei no 11.196/05, pressupõe: a) a existência de um contrato de prestação de serviços regulado pelo Código Civil; b) o objeto do contrato de prestação dos serviços deverá estar relacionado à ocorrência de atividades intelectuais, nas quais se incluem tarefas científicas, artísticas ou culturais; c) a constituição de uma pessoa jurídica; d) a prestação dos serviços intelectuais pode ser efetuada pessoalmente pelo trabalhador ou por terceiros por ele designados, inclusive, na qualidade de empregados da pessoa jurídica.

A permissão legal não pode ser usada para fraudar a legislação trabalhista, mesmo diante do cumprimento dos requisitos descritos acima, verificando-se que a pessoa jurídica foi constituída apenas para não formar a relação de emprego, deve haver a desconsideração da personalidade jurídica, conforme o artigo 50 do Código Civil. Diante do desvio de finalidade da pessoa jurídica, aplica-se o princípio trabalhista da primazia da realidade sobre a forma e a Administração Pública não precisa esperar para aplicar os recolhimentos previdenciários referentes à pessoa física.

Assim, explica Calvante e Neto (2005), que

Em outras palavras, o art. 50, do Código Civil, adota a desconsideração da pessoa jurídica, que representa a possibilidade de se ignorar a personalidade jurídica da entidade moral desde que se tenha a sua utilização para fins fraudulentos ou distintos do seu objetivo social. Ao deixar de lado o véu da personalidade jurídica, para a satisfação dos seus direitos, o credor poderá imputar o patrimônio particular dos sócios ou administradores da pessoa jurídica. Aliás, diante da constatação da fraude, o ente público não necessita aguardar o pronunciamento da Justiça do Trabalho, se os fatos analisados pela Administração Pública indicam a ocorrência do fato gerador dos recolhimentos tribu. tários como pessoa física quanto ao prestador dos serviços, que os recolhia como pessoa jurídica (CALVANTE e NETO, 2005, p. 182).

Portanto, conclui que pode haver a prestação de serviços intelectuais por pessoa jurídica. Contudo, o caso concreto deve ser analisado, uma vez que havendo desvio de finalidade e caracterizando relação de emprego, haverá a incidência de tributos referentes à pessoa física e será reconhecida a relação de emprego.

## **2.2 A PEJOTIZAÇÃO E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

### *2.2.1 Princípio da primazia da realidade*

O Código Civil determina, em seu art. 112, que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”. O texto demonstra claramente que prevalece a intenção das partes ante sua estrutura formal de exposição. No mesmo sentido, 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”.

De acordo com essa teoria civilista nasceu o princípio da primazia da realidade, que inspira fortemente o Direito do Trabalho. Sobre este aspecto, Silva (1999, p. 206) 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”.

De maneira clara, o supracitado princípio pode ser encontrado no art. 9º da CLT, quando diz que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Já o clássico doutrinador Américo Plá Rodriguez (1997, p. 217), de forma extremamente didática, esclarece 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”.

No mesmo sentido, Barros (2008)

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. 2 e 3 da CLT (BARROS, 2008, p. 185).

O ensinamento da doutrina evidencia que o operador do direito deve afastar o aspecto formal, que omite a verdadeira relação jurídica vivenciada, para que a norma seja aplicada de maneira mais adequada à realidade.

Diante da ausência de dispositivo expresso que vede a prática, os princípios trabalhistas elevam sua importância e aportam como mecanismos capazes de combater o fenômeno da pejetização. Aqui, passa a incidir o permissivo celetista, encontrado no art. 8º da CLT, que possibilita o uso dos princípios para solução de conflitos na falta de regra específica que trate do tema.

A premissa da preferência da realidade sobre a forma procura a verdade dos fatos e, sendo o contrato de trabalho uma espécie que valoriza o cotidiano da sucessão do contrato em detrimento da sua forma, por óbvio que aquele se aplica a este. Portanto, aquilo que for emanado da verdade dos fatos é o que deverá ser levado em conta sobre qualquer formalidade. O Princípio deve alcançar também alguns dispositivos legais. Observando os artigos 3º, 9º e 442, da CLT, à luz do princípio da primazia da realidade, resta claro que, preenchidos os requisitos do art. 3º, haverá relação empregatícia e conseqüentemente a incidência das leis trabalhistas. Portanto, qualquer estratégia que pretenda afastar essa proteção configurará fraude e será nula de pleno direito.

O expressivo celetista do 8, parágrafo único, prevê, ainda, a possibilidade de utilização do inciso VI do art. 166 do Código Civil, segundo o qual considera-se nulo o negócio jurídico que “tiver por objetivo fraudar lei imperativa”.

Assim sendo, o princípio da primazia da realidade, quando aplicado na pejetização, faz desconsiderar o contrato de natureza civil firmado para acolher a situação de fato. Isto implica que, desde que preenchidos os elementos caracterizadores da relação de emprego, impõe-se o reconhecimento jurídico do vínculo empregatício, e a conseqüente garantia dos direitos trabalhistas dele decorrentes.

Além disso, faz-se necessária a observância de outros princípios diretores do sistema de proteção ao trabalhador, cuja aplicação também pode ser eficaz no combate à referida fraude. O Direito do Trabalho é um ramo especial do direito, que já nasceu reconhecendo a

desigualdade existente entre os sujeitos aos quais suas normas se dirigem. Partindo dessa premissa, os princípios que o informam objetivam a atenuação dessas disparidades sociais. Assim, além do princípio da primazia da realidade, o da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, também são chamados a balizar o espírito da norma e impedir abusos e ilicitudes.

O princípio da proteção é considerado o mais importante para a construção, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, pois, ao se inspirar em um propósito de igualdade, procura estabelecer uma proteção preferencial ao trabalhador, com a aplicação da norma ou condição que lhe for mais favorável, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente.

### *2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas*

Américo Plá Rodriguez (1997, p. 66) ao apresentar sua tradicional concepção sobre o princípio da irrenunciabilidade, nos esclarece que ele significa “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”. A pejetização também encontra obstáculos no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Os pólos da relação trabalhistas não devem, por sua própria vontade, reduzir ou rejeitar direitos previamente. Aos empregadores somente é possível ampliar a proteção, mas nunca diminuí-la.

As “normas trabalhistas, como são de natureza cogente, isto é, vinculada, são de aplicação obrigatória, portanto não cabem às partes do contrato escolher qual será a natureza do contrato celebrado” (OLIVEIRA, 2014). Portanto, nem mesmo ao trabalhador é permitido renunciar aos direitos a ele assegurados, sendo inválida sua manifestação nesse sentido (OLIVEIRA, 2014).

Na mesma esteira, Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 186) afirma que tal princípio “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”. Por isso, a vontade do trabalhador não é suficiente para impedir a atuação dos direitos trabalhistas que lhe são garantidos. A aplicação do referido princípio à prática da pejetização implica a nulidade da contratação.

E além disso, a realidade do nosso mercado de trabalho, mostra que na pejetização, a maioria dos casos, o trabalhador não exerce sua vontade, já que é coagido a constituir a pessoa jurídica por determinação do tomador dos serviços. Por isso, ainda que não fosse suficiente a

existência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o vício de consentimento já invalidaria de plano a prática.

### *2.2.3 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas*

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas implica que “prevalece no segmento juslaborativo o domínio das regras jurídicas obrigatórias, em detrimento das regras apenas dispositivas”. Isso porque as normas trabalhistas são cogentes, ou seja, é impossível afastá-las por meio da simples vontade das partes (DELGADO, 2010).

Por influência princípio, o trabalhador não pode excluir, ainda que se manifeste em contrário, a proteção que lhe é assegurada pelo sistema normativo do Direito do Trabalho. Em se tratando da pejetização, esta imperatividade invalida qualquer opção do obreiro pela inaplicabilidade da legislação trabalhista. Dessa forma, um contrato de natureza civil não pode impedir a incidência dos diplomas trabalhistas, desde que presentes os requisitos para sua aplicabilidade.

## **3 A PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL**

Para os que defendem a pejetização é uma forma de contratação recompensadora e seu grande atrativo seria o aumento indireto da remuneração, proporcionado pela diminuição do pagamento de impostos. Por outro lado, o empregado estaria abandonando garantias já consagradas. Ao utilizar-se desse dispositivo, o trabalhador teria negado direitos previstos no sistema trabalhista, a exemplo da limitação da carga horária de trabalho, descanso semanal remunerado, férias remuneradas com adicional de um terço, décimo terceiro salário, verbas rescisórias, salário mínimo, horas extras, direitos decorrentes de acidente de trabalho, auxílio doença, auxílio reclusão, licença maternidade, entre outros agregados através das negociações coletivas de trabalho.

Além de inúmeros direitos, Laura Machado nos lembra que o “empregado ainda terá que arcar com as despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não tem razão de existir”. No mesmo sentido é o entendimento de

Turcato e Rodrigues, encontrado em matéria publicada na revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (OLIVEIRA, 2014).

Tem sido cada vez mais comum a prática de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades.

Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação relaciona-se com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas (DUARTE, 2005).

Outras consequências que extrapolam o âmbito do próprio contrato de trabalho também são experimentados nessa modalidade de contratação, a exemplo da dificuldade de sindicalização, instrumento indispensável para a reivindicação e conquista de novos direitos, o que acarreta, conseqüentemente, o enfraquecimento da categoria. Além desse prejuízo social para o trabalhador, é preciso observar que essa estratégia acarreta uma sonegação fiscal, implicando em um dano à Previdência Social e aos seus beneficiários, pois haveria uma violenta diminuição na arrecadação se o serviço for prestado por pessoa jurídica, quando comparado ao recolhimento decorrente do trabalhador regido pela CLT.

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 de 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 conseqüentemente impulsionando o crescimento socioeconômico do país (BARBOSA; ORBEM, 2015).

### 3.1 A DIFERENÇA ENTRE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO

Diante do que aqui vem sendo exposto, nota-se que houve uma certa legalização da pejotização, não só com a lei reguladora, mas também com a reforma trabalhista. Assim sendo, os trabalhos intelectuais e os de natureza científica citados pelo texto da norma fazem com que aparentemente a pejotização pareça benéfica tanto para os trabalhadores e contratantes (BARBOSA, 2015).

Junior (2014) afirma que

[...] o Estado, por sua vez, também não está em condições de fiscalizar e punir todos os infratores da legislação trabalhista, em virtude do diminuto número de auditores-fiscais do trabalho e da grande quantidade de relações de trabalho existentes em nosso país, e, que todos os dias aumenta (JUNIOR, 2014, p. 02).

Além disso, na impossibilidade de uma fiscalização efetiva, resultante da falta de agentes para tal função, acabou o legislador por criar uma norma para poder amparar todos os trabalhadores “PJs”, qual seja, a Lei da Pejotização (JUNIOR, 2016).

Diante disso, percebe-se que existe uma falta de agentes fiscalizadores, mesmo havendo uma norma que regule tal prática e por essa razão torna-se ineficaz a tentativa de combate à fraude da pejotização.

Apesar de semelhantes a "pejotização" e a terceirização não se confundem, e não devem ser consideradas como sendo sinônimos. A pejotização utilizada como forma de contratação do empregado apenas como intuito de fraudar a legislação trabalhista é prática ilegal, já a terceirização não.

A pessoa jurídica tem vínculos que caracterizam a fraude, pois existe uma relação de funcionário com aquela empresa, mas este não tem sua carteira assinada e, em regra, não tem todos os direitos trabalhistas garantidos, em razão de ter sido contratado como prestadora de serviços. Já na terceirização por sua vez uma empresa tem empregados regulares, com carteira assinada e vinculados a ela, e os aloca em outras empresas para prestar serviços.

Ressalta-se, portanto que a principal diferença entre a Pejotização e Terceirização é que a primeira refere-se à contratação de pessoa física, cujo objeto de serviços será normalmente da função que realizará na empresa, enquanto a segunda é uma pessoa jurídica que tem como objeto a cessão de mão-de-obra de pessoas físicas do seu quadro de funcionários, ou até mesmo

de pessoas jurídicas (quarteirização). Concluindo-se assim que terceirização não contribui para a Pejotização, pois são institutos totalmente distintos.

Além disso, vale lembrar que na Terceirização, diferentemente do que ocorre na pejotização, a lei é clara, não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante, desde que não seja caracterizada terceirização ilícita. (Artigo 4-A, §2º da Lei no 6.019/1974 alterada pela Lei no 13.249/2017).

### **3.2 CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

No caso do contrato empregatício, as normas já estão previamente estabelecidas pela CLT, legislação que estabelece a obrigação hierárquica entre o empregado e o empregador. Já o contrato de prestação de serviços é o contrato mediante o qual uma pessoa constitui uma pessoa jurídica e através desta, se compromete a realizar uma ou mais tarefas para outrem, mediante uma retribuição material especificada.

Consta salientar que o contrato de prestação de serviços, é regulamentado pelo direito civil (Código Civil, do art. 593 ao art. 609), e é tratado como um contrato comum de direito privado, no qual as partes devem se encontrar em pé de igualdade. Do ponto de vista prático, a diferença consiste no fato de que o trabalhador deve, obrigatoriamente, ser registrado, enquanto o prestador de serviços não.

Ocorre que o custo do contrato de prestação de serviços é visivelmente mais baixo, por não trazer todas as exigências e garantias da legislação trabalhista, e por isso cada vez mais as empresas se utilizam deste tipo de contrato ao invés de recorrer ao contrato de trabalho. No entanto, o direito brasileiro se vale do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Ou seja, sempre será levada em consideração a situação fática do dia a dia do empregado para verificar se estão preenchidos os requisitos para que seja reconhecido como empregado. Desta forma pouco importa qual nomenclatura é utilizada, identificados os requisitos da legislação trabalhista todas as garantias legais previstas estão asseguradas.

Para verificar qual é a situação do trabalhador, vale-se das regras estabelecidas no contrato de trabalho, ou no contrato de prestação de serviço, é importante levar em conta os pontos relatados abaixo:

### 3.2.1 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho exige algumas especificidades. Logo abaixo veremos em tópicos as exigências atribuídas.

- Regulamentado pela CLT
- Há subordinação – o trabalhador recebe ordens diretas e orientações do empregador, sendo parte de uma hierarquia, posição inferior a do patrão
- Frequência diária ou semanal
- É desempenhado necessariamente por pessoa física
- O empregador exige exatamente aquela pessoa para cumprir a tarefa.

### 3.2.2 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

O contrato de prestação de serviços também tem as suas obrigatoriedades, as quais são:

- Regulamentado pelo Código Civil
- Não há dependência direta em relação ao empregador, o prestador pode oferecer sua opinião e possui independência técnica para gerir o serviço não tem, necessariamente regularidade,
- Pode ser prestado por pessoa física ou jurídica
- Serviço pode ser prestado por qualquer pessoa, o contrato não precisa especificar necessariamente o prestador de serviço.

## 3.3 INOVAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO SOCIOCULTURAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

O Capitalismo enfatiza a busca da satisfação no mundo do trabalho a partir de formas de relações laborais dissociadas do trabalho subordinado. O quadro socioeconômico por ele gestado demanda e procura instaurar modalidades de prestação de serviços por meio de outros estatutos jurídicos que não o do contrato por prazo indeterminado e tempo integral, como por exemplo: o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, o trabalho por conta própria, a terceirização, e o mais recente a “pejotização”. Todas estas modalidades, mas especialmente a pejotização, são apresentadas pelos discursos pró-flexibilização como expressão de uma imagem do empreendedor de si mesmo (BARBOSA, 2011).

Nessa ordem social fomenta novas formas de individualismo, valorizando a lógica da competitividade e fragilizando a construção de laços de solidariedade para a defesa de interesses

comuns (Orbem, 2017). Nela, a ênfase está na responsabilização individual como caminho para o acesso a melhores níveis de renda e de padrão de consumo. Deste modo, a empregabilidade passa a ser um atributo pessoal, um ato de engajamento subjetivo do indivíduo na busca contínua por adaptar-se às exigências do mercado de trabalho.

Essa nova ideologia do trabalho absorvida pelas empresas brasileiras, conjuntamente com a estratégia pós-fordista de externalização, corresponde ao paradigma de minimização dos custos trabalhistas a partir da utilização de modalidades de contratação mais flexíveis. Ela dá suporte às ações patronais no sentido de justificar a utilização das novas formas de trabalho criadas pelo poder legislativo em detrimento da relação de emprego (Orbem, 2016).

Então é nesse cenário fértil dos anos de 1970, 1980 e 1990 que o empresariado, agindo como empreendedor institucional, encontra as condições favoráveis para a reconstrução de uma modalidade de trabalho “atípica”, ligada a externalização das atividades, que se adequava a nova demanda da organização produtiva e a nova ideologia do trabalho.

A contratação entre empresas foi juridicamente reconhecida desde o Código Civil de 1916 com criação de empresas individuais ou sociedades, configurando uma relação comercial, portanto, civil. A Lei do trabalho temporário de 1974 trouxe esta modalidade de contratação entre empresas para dentro do Direito do Trabalho, como relação de trabalho, criando o contrato trilateral subordinado. A interposição entre empresas estava, então, permitida, externalizando todo um setor de atividades, com vários trabalhadores da empresa interposta executando as atividades. Essa empresa interposta poderia ser individual com a externalização de uma atividade específica, eliminando, assim, um posto de emprego com custos sociais, repassando todos os encargos à empresa individual contratada (BRASIL, 1974).

Trabalhadores autônomos já realizavam atividades específicas às empresas, através de um regime civil o contrato de prestação de serviços, antiga locação de serviços. Bastava reconfigurar essa espécie de trabalho, fazendo com que o trabalhador constituísse uma pessoa jurídica para prestar os serviços de forma pessoal, nos mesmos moldes do trabalho autônomo por meio de um contrato de prestação de serviços, tutelado pelo Direito Civil, mas agora sob o “véu” da formalidade, com a criação de uma personalidade jurídica, substituindo o CPF – Cadastro de Pessoa Física – pelo CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica. Essa formalidade aparentemente seria mais efetiva em afastar qualquer ligação com a relação de emprego, pois no polo contratado estaria uma pessoa jurídica e não um trabalhador, podendo, deste modo, ser aplicada tal prática a qualquer espécie de atividade desenvolvida por um empregado ou por um autônomo.

De acordo com a perspectiva do institucionalismo sociológico a origem e a mudança

das instituições sublinham que as novas instituições são criadas e adotadas em um mundo que já as têm em abundância. Isto é, as instituições existentes estruturam o campo de visão dos atores que intentam uma reforma institucional. Dessa maneira, os elementos adotados nos processos pelos quais os atores criam novas instituições são tomados de “empréstimo” de modelos de instituições já existentes (HALL; TAYLOR, 2003).

Com esta pista teórica em mente é possível dizer que uma nova modalidade de externalização foi criada ou recriada a partir de um quadro jurídico institucional prévio, pois uma relação que envolvia a contratação entre empresas, sendo um dos polos uma empresa individual ou uma sociedade limitada em que apenas um dos sócios prestaria o serviço, foi renovada como relação de trabalho.

Tratava-se do fenômeno que posteriormente passou a ser denominado de “pejotização”, podendo ser caracterizado como o comportamento patronal que exige dos trabalhadores a criação de uma pessoa jurídica como condição indispensável para a prestação de serviços de natureza personalíssimos, utilizando um contrato de prestação de serviços de natureza civil para concretizar essa relação entre as empresas. Esse trabalhador “pejota” seria detentor de autonomia, liberdade e igualdade, sendo inserido na estrutura da empresa contratante para prestar uma colaboração continuada e coordenada, transformando-se, assim em um colaborador, em um empresário.

Como ainda não existem dados na literatura jurídica que identifiquem o ano que a “pejotização” começou a ser usada no Brasil buscou-se analisar nas 70 (setenta) jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho – TST proferidas entre 01/01/2008 a abril de 2014 quais as datas dos contratos de “pejotização” (Orbem, 2017). Nesse sentido, pode-se extrair como referente empírico que já nas décadas de 1990, com contratos iniciados em 1993, 1996 e 1998, e posteriormente em maior quantidade no ano 2000 em diante a “pejotização” já se fazia presente no cenário nacional (Orbem, 2017).

Todavia, essa prática pode ser mais antiga conforme relata a desembargadora Maria Adnar Aguiar, do Tribunal Regional do Trabalho da 5a Região/Bahia, em processo de 2004, julgado pelo Tribunal em 2009, no qual um advogado havia trabalhado para uma empresa como empregado de dezembro de 1983 a dezembro de 1986, ocasião em que foi demitido e recontratado como prestador de serviços.

O fenômeno ocorrido ao qual estamos aqui discorrendo, *embora incipiente em 1986*, ganhou depois grande notoriedade no mundo das relações de trabalho e é hoje denominado de pejotização. A pejotização é uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma do contrato

de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, micro-empresa ou cooperativa (BRASIL, 2009).

Essa “nova” forma de trabalho perpassa a ideia da existência da igualdade formal e da autonomia da vontade, sendo regulada pelo Direito Civil, coadunando-se com a ética do *terceiro espírito do capitalismo*, fomentador da autonomia, da liberdade, do individualismo, da mobilidade e do empreendedorismo. Desta forma, o empresariado encontrou no receituário neoliberal a justificativa para a disseminação desse modelo, pois dentre outras coisas privilegia a autonomia da vontade das partes que vigora nos contratos civis e comerciais em detrimento da regulação das relações de trabalho juridicamente subordinado pelo Estado; como também no discurso do empreendedorismo, que ressalta o trabalho autônomo, com maior liberdade e possibilidades de maior ganho e o cooperativismo (BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, 2009).

Deste modo, a empresa contratante se libera de toda e qualquer responsabilidade em relação aos riscos e às condições de trabalho, transferindo todos os compromissos com a gestão e com os custos para o trabalhador “pejotizado”. A este, então, se repassa toda a responsabilidade pela gestão de seu capital humano ao longo da sua vida, pela aquisição e manutenção de um plano de saúde e acima de tudo por sua empregabilidade, devendo assumir a posição de empreendedor em todos os âmbitos de sua vida.

Logo, havia um ambiente receptível, no contexto dos anos 70, 80 e 90, do século XX, para a implementação da “pejotização”. Do lado patronal com a internacionalização da economia, ampliação da competitividade, introdução de novas tecnologias o contrato “pejotização” inseria-se como um elemento redutor de custos com a força de trabalho, possibilitando, assim, a ampliação dos lucros e a permanência das empresas no mercado nacional e internacional.

Do lado dos trabalhadores, diante de um contexto de altas taxas de desemprego, da redução de empregos diretos nas atividades industriais, da precarização dos postos de trabalho, da estagnação da remuneração, da fragilização dos sindicatos como entidades representativas de classe, estes acabavam e acabam por não dispor mais com tanta frequência da possibilidade de inserção no mercado de trabalho via contrato por prazo indeterminado e tempo integral (ORBEM, 2016).

A prática da “pejotização” veio se tornando uma imposição do empresariado, conforme pode-se observar nas jurisprudências analisadas, já que a contratação de uma pessoa jurídica prestadora de serviços acaba tendo o menor custo direto, pois como o contrato é interempresarial, não gera direitos trabalhistas e recolhimentos previdenciários para o tomador de serviços.

Diante de um ambiente favorável com um novo regime de acumulação de capital, uma nova organização produtiva e uma nova ideologia do trabalho, que favorecia a utilização de contratos de trabalho de ordem individualista, mas ligados ao trabalho autônomo e que valorizava a autonomia, a liberdade, a igualdade, a mobilidade e o empreendedorismo; com o abandono do papel do Estado como agente regulador do mercado e com a escassez de postos de trabalho na forma de emprego, além de outros elementos, a classe empresarial pode agir livremente para reconstruir ou construir um instituto socio jurídico denominado de “pejotização”, o qual está associado à organização do capital e do trabalho. Tal fenômeno estruturou-se em torno de interesses e valores sociais, em especial de cunho patronal, de modo a gerar uma organização própria no cenário brasileiro (ORBEM, 2016).

Por conseguinte, com base nas condições sociais e culturais do contexto brasileiro e também internacional, o empresariado reconstruiu ou deu um novo significado a uma “nova” forma de trabalho, cunhada de “pejotização”, e um novo tipo de trabalhador, o “pejota” através da junção de vários elementos. Transformou a externalização de grupos em forma individual; criou a roupagem jurídica para o trabalhador autônomo ou empregado, atribuindo ao trabalhador o lugar de colaborador, parceiro, denominando-o de trabalhador parassubordinado, isto é, alguém que deixou para trás a subordinação e avança em direção à autonomização como trabalhador, conforme prescreve o discurso do empreendedorismo. Com tal prática pode repassar os custos e os riscos da atividade para o “novo” empresário, o trabalhador “pejotizado” (ORBEM, 2016).

Essa modalidade de contratação passou a ser identificada por diversas denominações: contratação entre empresas; interposição de empresas; empresa do “eu sozinho”, porque o serviço é prestado com exclusividade por uma pessoa; “pejutização”; e, ainda, “PJs”. Porém, devido a sua prática reiterada tal fenômeno passou a ser designado pelos juristas e doutrinadores trabalhistas brasileiros pelo neologismo “pejotização”

A pejotização é um fenômeno que vem ocorrendo com maior frequência nas relações trabalhistas. Assim como a terceirização ilícita, a pejotização possui reflexos significativos na economia, e, através do Direito do Trabalho, podemos estudar este fenômeno.

## 4 CONCLUSÃO

Diante do trabalho aqui discorrido, podemos afirmar que essa prática intitulada de Pejotização, e praticada pelos empregadores, que adotam tal dispositivo com interesses em reduzir seus custos fixos de sua produção empresarial, e por conseguinte, aumentar seus faturamentos, afastando a relação de emprego de seus colaboradores, modificando a contratação de pessoa física por uma pessoa jurídica e descumprindo a remuneração de encargos impostos pelas normas protetivas do trabalhador.

Para alguns prestadores de serviços a grande forma atrativa de contratação é recompensadora pelo aumento indireto dos seus vencimentos, proporcionado pela diminuição do pagamento de impostos. Apesar do exercício ser um ato ilícito, ambos, prestador de serviço e empregador, outorgam devido suas necessidades de maior flexibilidade nas relações de trabalho, assim como as garantias constitucionais.

Na prática parece ser um ato simples, mas na verdade é um recurso consistente em que o empregado constitui uma pessoa jurídica em nome próprio com vistas a desvirtuar relação típica empregatícia, procedimento que deve ser considerado nulo de pleno direito de acordo com os termos do artigo 9 da CLT, devido a prejuízos que são gerados não só a ele como a todo sistema burocrático do nosso ordenamento jurídico.

Podemos afirmar ainda que constitua essa atividade laboral, o empregador não está livre de suas obrigações regidas pela norma. Caso o empregador seja reclamado na Justiça do Trabalho, e estando configurado os cinco pilares reconhecido pela relação de emprego em sua atividade, como a pessoa física, a personalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade, estará comprovado o vínculo empregatício, e seus direitos de trabalhador serão garantidos. Desse modo, essa prática só prejudica ao empregado e ao empregador, que está criando um passivo no futuro como ao empregado que vai deixar de gozar de seus direitos consagrados desde a promulgação das Consolidações das Leis Trabalhistas

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, v. 10, n. 2, 2015.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

COELHO, Jairo Borges. PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE -UNESC, CRICIÚMA, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 1ª. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 7ª. ed. São Paulo: LTR, 2016.

ORBEM, Juliani Veronezi. A Reconstrução de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. **Revista Áskesis**, São Carlos, v. 5, n. 1, p. 143-156, Jun, 2016.

PERDIGÃO, Sônia Carolina Romão Viana; SANTOS, Tássia Carolina Padilha. ASPECTOS

TEIXEIRA, Winston de Araújo. A PEJOTIZAÇÃO NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 184-203, Jun, 2016.

## SITES PESQUISADOS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/> Acesso em: 22 de maio de 2019.

BRASIL. Lei no 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas *empresas urbanas* urbanas, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm) Acesso em: 10 Nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região/BH). *Recurso ordinário no 0049200-11.2004.5.05.0021*. Recorrente: Jeferson Malta de Andrade. Recorrente: Banco HSBC. Recorrido (s): os mesmos. Relator: Des. Maria Adna Aguiar. 5ª Turma. Bahia, 19 de novembro de 2009. Disponível em: [http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v\\_id=173584](http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=173584) . Acesso em: 10 Nov. 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Aspectos Do Art. 129, Da Lei Nº 11.196. Da Terceirização E Do Direito Do Trabalho. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. n. 27, p. 179–204, 2005. Disponível em: <[http://www.trt15.jus.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev27Art10.pdf](http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev27Art10.pdf)>. Acesso em: 28 abril 2019.

CHAVES, WESLEI. Pejotização das relações trabalhistas. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62866/pejotizacao-das-relacoes-trabalhistas> Acesso em: 07 de novembro de 2019.

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfdb7e94b> Acesso em: 28 abril 2019.

GAMA, Madson; ALMEIDA, Cássia. Disponível em: [https://epoca.globo.com/tecnologia/noticia/2018/05/uberizacao-do-trabalho-no-seculo-xxi.html-A\\_uberizacao\\_do\\_trabalho\\_no\\_século\\_XXI](https://epoca.globo.com/tecnologia/noticia/2018/05/uberizacao-do-trabalho-no-seculo-xxi.html-A_uberizacao_do_trabalho_no_século_XXI) Acesso em: 22 de maio de 2019.

HALL, P. A.; TAYLOR, R. C. R. As três versões do neo-institucionalismo. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n. 58, p. 193-223, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ln/n58/a10n58.pdf> . Acesso em: 14 jan. 2014.

JUNIOR, Danilo Pimenta Baldan. O fenômeno da "pejotização" e a precariedade na fiscalização do trabalho. Disponível em: <https://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-fen%C3%B4meno-da-pejotiza%C3%A7%C3%A3o-e-precariedade-na-fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho> Acesso em: 20 de abril de 2019.

JUNIOR, Gerson Jose de Andrade. Os Impactos da Nova Lei de Terceirização. . Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64944/os-impactos-da-nova-lei-de-terceirizacao> Acesso em: 22 de maio de 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. A contratação de trabalho intelectual sem vínculo de emprego - lei n. 11.196/05 – no contexto da política pública de combate à informalidade. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1749](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1749)>. Acesso em maio 2019.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. In: Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/23588>>. Acesso em: maio 2019.

GERAIS SOBRE A REPERCUSSÃO DO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NAS DIFERENTES ÁREAS DO DIREITO BRASILEIRO. 2017. Disponível em: <[www.conpedi.org.br em publicações](http://www.conpedi.org.br/em_publicações)> Acesso em: 12 Nov. 2018.

SILVA, Jonas Jorge da. O mundo do trabalho em um contexto de uberização. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao> Acesso em: 22 de maio de 2019.

VOLTOLIN, Elvis Donizeti. Da implementação do art. 129 da Lei nº 11.196/2005 cumulado com o parágrafo único do art. 116 do Código Tributário Nacional. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 13, n. 2008, 30 dez. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12132> Acesso em: 28 maio 2019.