

O Impacto da Pejotização como Meio de Fraudar Obrigações do Contrato de Trabalho após a Lei nº 13.467/2017

The Impact of Pejotization as a Means of Fraudating Employment Contract Obligations after Law nº 13.467/2017

Fernando Ribeiro da Silva Carvalho*^{ab}; Marcos Rogerio Pianca Dias^b

^aFaculdade de Ensino Superior de Linhares. ES, Brasil.

^bFaculdade Pitágoras de Guarapari. ES, Brasil.

*E-mail: advocacia@fernandoribeiro.adv.br.

Resumo

O objetivo do presente estudo é entender o fenômeno denominado da pejotização e como se comporta no ordenamento jurídico trabalhista. Diante da finalidade exposta se desenvolveu o método de análise qualificada pela dedução, com pesquisa aprofundada pautada em bibliografias acerca do tema, fundada especialmente em artigos concretos desenvolvidos por juristas, como juizes, advogados, professores e também as clássicas doutrinas. A pejotização não é assunto novo no meio jurídico trabalhista, mas após a reforma trabalhista ganhou ênfase, pela adição da figura do trabalhador autônomo na redação da Consolidação das Leis Trabalhistas. A pejotização é conhecida por ser meio utilizado pelos empregadores na busca de fraudar as relações de emprego e se evadir de encargos trabalhistas. Portanto, se faz necessário estudo do tema.

Palavras-chave: Pejotização. Fraude. Violação de Princípios. Reforma Trabalhista.

Abstract

The objective of the present study is to understand the phenomenon called pejotization and how it behaves in the labor legal system. In view of the stated purpose, the method of analysis qualified by deduction was developed, with in-depth research based on bibliographies on the subject, based especially on concrete articles developed by jurists, such as judges, lawyers, teachers and also the classic doctrines. Pejotization is not a new issue in the labor legal environment, but after the labor reform it gained emphasis, due to the addition of the figure of the self-employed worker in the wording of the Labor Laws Consolidation. Pejotization is known for being a means used by employers in the search to defraud employment relationships and evade labor charges. Therefore, it is necessary to study the topic.

Keywords: *Pejotization. Fraud. Principles Violation. Labor Reform.*

1 Introdução

O fenômeno da pejotização se demonstra nas relações em que o empregador determina que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica e, assim, ser tratado como uma empresa para prestação de serviços e não como empregado. Nos tempos atuais, de forma a contextualizar o porquê a pesquisa foi feita, é necessário asseverar que essa modalidade de contratação está cada vez mais comum, colocando em risco, ou no mínimo em discussão, a estabilidade e a segurança no que concerne aos direitos dos trabalhadores.

Isto porque a finalidade da pejotização por muitas vezes é burlar a legislação trabalhista para que os empregadores não tenham, ou até mesmo diminuam, os encargos com o empregado, tendo como resultado a violação de alguns dos seus direitos básicos.

Porém, essa forma de contratação pode ser afastada, verificada no caso concreto, em sua maior parte através dos aplicadores do direito, observando assim os princípios do Direito do Trabalho. Para tanto, foi feita uma análise do fenômeno da pejotização, como método aplicado dedutivo, sobre a aplicabilidade dos princípios, características e

consequências no âmbito trabalhista, tendo como base a pesquisa pormenorizada de artigos, livros, leis e até mesmo decisões judiciais.

Assim, o presente artigo se debruça, como objetivo principal, acerca do fenômeno da pejotização, fazendo uma análise sobre de que modo o fenômeno sucede e suas consequências ao trabalhador, concluindo pela burla corriqueira dos direitos trabalhistas mais basilares.

2 Desenvolvimento

2.1 Metodologia

A metodologia utilizada se concentrou na análise bibliográfica de textos, desde livros a artigos científicos sobre o tema, através de pesquisa aprofundada, diante de leitura e contextualização de escritos de juizes, advogados, professores e também as clássicas doutrinas.

Por meio da análise dos textos acerca do tema, o método de pesquisa consistiu na descoberta se a pejotização tem fundamentos legais ou não e, sobretudo, se é constitucional ou se serve apenas como uma aparência legal para finalidades trabalhistas proibidas e violadoras aos direitos dos

trabalhadores.

2.2 Relação de Emprego

Para entendimento do fenômeno da pejetização, é importante abordar as características essenciais presentes na relação de emprego.

A princípio a doutrina faz uma distinção entre a relação de trabalho e relação de emprego, sendo a relação de trabalho o gênero, e a relação de emprego uma de suas espécies (LEITE, 2020).

Delgado (2019) ensina que a expressão tem caráter genérico e se refere a todas as formas de prestação de trabalhos existentes no mundo jurídico atual, enquanto a relação de emprego ocorre quando presente os requisitos próprios.

Pode-se observar que a relação de trabalho é mais abrangente, compreendendo diversas relações. Ao passo que a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho com critérios específicos e exigidos para sua caracterização.

2.2.1 Critérios para caracterização da relação empregatícia

Leite (2020) ensina que a caracterização da relação de emprego passa pelo conceito de empregado e empregador, presentes nos artigos 2.º e 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), extraindo desses os seguintes elementos: a pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e a onerosidade.

Martins Filho (2018) leciona que a principal espécie do gênero de trabalho é caracterizada pela conjunção de quatro elementos básicos presentes no art. 3º da CLT, pessoalidade, prestação de serviços não eventuais, onerosidade e subordinação.

Por sua vez, Delgado (2019) aborda outro elemento que entende ser componente essencial na relação de emprego, a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer. O autor enfatiza que a prestação do serviço deve acontecer pela figura do empregado e esse deve ser uma pessoa natural.

Pode-se concluir pelo conteúdo abordado que se configura relação de emprego quando necessariamente é prestado por pessoa física, com pessoalidade, não seja eventual, onerosa e de maneira subordinada.

Observadas as características da relação empregatícia, passa-se agora para uma breve exposição destes elementos.

O elemento da pessoalidade ou caráter *intuitu personae*, significa que o trabalho deve ser exercido por pessoa física, escolhida para exercer a prestação de serviço contratada, não podendo o empregado se substituir por livre vontade (CASSAR, 2017).

A não eventualidade, por sua vez, está ligada ao contrato de trabalho que exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular (LEITE, 2020).

O elemento da onerosidade é a contraprestação remuneratória pelo serviço prestado, na qual o empregado recebe remuneração, seja por meio do salário, comissão ou

utilidades. Estabelecido por hora, dia ou mês (LEITE, 2020).

O último requisito para caracterização da relação de emprego é a subordinação. Resende (2016) expõe que esse elemento é o requisito mais importante da relação, sendo o diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho.

Conforme Martins (2021), a subordinação significa que o trabalhador exerce uma atividade com dependência e dirigido pelo empregador, não podendo agir com autonomia durante suas atividades.

Ao fim, se faz importante mencionar que a relação empregatícia apenas ocorre caso esteja reunidos os elementos fático-jurídicos abordados acima (DELGADO, 2019).

2.3 O Fenômeno da Pejetização

A pejetização provém de uma fraude, o objetivo é fazer com que os empregados constituam uma pessoa jurídica para ocultar uma relação de trabalho típica (ESPINELLI; CALCINI, 2020). Para melhor entendimento, Oliveira (2013) exemplifica que a denominação é relacionada à sigla da pessoa jurídica, isto é, PJ = pejetização, a ‘transformação’ do empregado (sempre pessoa física) em PJ (pessoa jurídica).

Logo, tem-se a princípio que a pejetização tem a finalidade de descaracterizar a relação de emprego com a “transformação” do empregado que exerce sua função de forma pessoal, em pessoa jurídica.

Os autores Barbosa e Orbem (2015) descrevem a característica da pejetização quando o empregador exige a constituição da pessoa jurídica, para efetivação da contratação ou perante ao seu empregado para manutenção do posto de trabalho.

Por sua vez, Ortiz (2014) conclui que a pejetização pode ocorrer de duas formas, sendo a primeira no ato da contratação pela imposição da constituição de uma pessoa jurídica como condição na admissão do empregado. Na segunda forma, a exigência do trabalhador que se crie uma pessoa jurídica, e após a criação efetua a baixa na carteira, celebrando com o mesmo um contrato de prestação de serviços.

Nota-se que os autores narram a fraude da pejetização no momento da contratação, quando exige do trabalhador que constitua pessoa jurídica. Neste caso, o trabalhador firmará um contratado de prestação de serviços e, na prática estarão presentes os elementos da subordinação e pessoalidade. Ao final, é importante esclarecer que a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços é lícita, desde que não presente as características da relação de emprego.

Nesse sentido, o entendimento é que ambas maneiras levam a pejetização, sendo formas ilegais que afrontam os princípios trabalhistas.

2.3.1 A viabilidade legal da pejetização

Explica Pereira (2013), que a pejetização iniciou sua viabilidade mediante ao advento da Lei de Direito Tributário

n.º 11.196 de 2005 (Lei do Bem), no ordenamento jurídico brasileiro, mas especificamente com a edição do artigo 129, vislumbrando aos empregadores a possibilidade de contratação de prestadores de serviços intelectuais através de contrato com pessoas jurídicas sem relação de emprego.

Assim, averiguando a previsão legal do artigo 129 da referida lei, sua redação deixa claro que os empregadores podem contratar mão de obra de trabalhador para prestação de serviços intelectuais com exclusividade ou não, sem relação de emprego.

Conforme Franco Filho (2019), o trabalho intelectual pode ser prestado por pessoas jurídicas como prevê o artigo em referência. Não obstante, na prática, deixa de ser apenas aos trabalhadores intelectuais e se estende aos empregados de todas as atividades, ocasionando pejotização.

No entanto, para os defensores da pejotização como uma relação de emprego lícita, passam a justificar os incentivos contidos na referida lei, a possibilidade de decisão em qual modo de vinculação será a prestação de serviços, exercendo a livre iniciativa de vontade do trabalhador em optar pela condição de prestador de serviços como pessoa jurídica, abdicando da condição de empregado (BARBOSA; ORBEM, 2015).

Nesse sentido, esclarece Peres (2008) que sob a ótica trabalhista, a relação jurídica que tenha em seu bojo a maneira, pessoal, subordinada, onerosa e habitual é por presunção uma relação empregatícia.

2.4 Os Princípios e o Fenômeno da Pejotização

Os princípios desenvolvem papel fundamental no Direito, pois, desempenham três funções importantes, a informativa, normativa e interpretativa. Basicamente, a informativa orienta e inspira o legislador a criação de preceitos legais. A normativa é fonte supletiva entre as lacunas e omissão do texto da lei, utilizadas como regra de integração da norma jurídica, e por último, a interpretativa como forma de critério e auxílio aos intérpretes e aplicadores da lei (MARTINS FILHO, 2018).

No âmbito do Direito do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) traz no *caput* do artigo 8.º, anuência e possibilidade da utilização dos princípios no ordenamento trabalhista.

Nesse sentido, Garcia (2014) cita que o Direito do Trabalho guarda princípios próprios, aceitos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, sendo esses o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, primazia da realidade e continuidade da relação de emprego.

Portanto, é necessário a análise dos princípios no combate a pejotização, em especial o princípio da proteção, princípio da primazia da realidade e princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

2.4.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção visa proteger o empregado,

considerado sua posição em desvantagem em relação ao empregador, dessa forma, merece atenção melhor, para que exista um equilíbrio na relação de emprego.

Assim, o princípio da proteção sobrevém, para contrabalançar relações de materialmente desequilibradas entre os empregados e empregadores (MARTINEZ, 2020).

Do princípio em foco, pode-se observar outros três “subprincípios”, quais sejam, o *in dubio pro operário*, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador (MARTINS, 2021).

O Princípio *in dubio pro operário* é quando se mantém dúvida quanto ao alcance ou a intenção de uma norma de proteção trabalhista, esta deve ser interpretada e aplicada em favor do trabalhador (MOURA, 2016).

Bem como, o princípio da aplicação da norma mais favorável, que consiste quando houver mais de uma norma jurídica aplicável sobre a relação de emprego, logo, deve-se valer daquela que se mostrar mais favorável aos interesses do empregado, contudo, sua utilização deve levar em conta a coletividade dos trabalhadores a quem a norma se aplica no caso fático (MOURA, 2016).

Ademais, o princípio da condição mais benéfica fornece ao trabalhador uma proteção e garantia do direito e das vantagens conquistadas, não podendo haver uma modificação que estabeleça condição desfavorável ou a pior (MARTINS, 2021).

Desse modo, a aplicação do princípio da proteção e dos que o integram, faz útil quando observada a necessidade de proteção aos trabalhadores e o reequilíbrio da relação de emprego.

A jurisprudência da 2.ª Região do Tribunal Regional do Trabalho aplicou o princípio da proteção em combate a fraude da pejotização:

VÍNCULO DE EMPREGO. ‘PEJOTIZAÇÃO’. Restou demonstrado que a reclamada utilizou o procedimento da denominada “pejotização”, espécie de fraude às relações de emprego, por meio da qual o real empregador procura eximir-se das suas obrigações trabalhistas mediante a imposição, aos empregados, da constituição de pessoa jurídica para a prestação dos serviços objetivo do contrato de trabalho, porém, com a manutenção dos requisitos típicos da relação de emprego, mascarada por um contrato comercial de prestação de serviços. Violação aos princípios da proteção, primazia da realidade e da presunção de coação decorrente da vulnerabilidade do trabalhador. Aplicação do art. 9º, da CLT. Recurso do Reclamante ao qual se dá provimento. (TRT-2 – RO: 00007592520145020411 SP 00007592520145020411 A28, Relator: SIDNEI ALVES TEIXEIRA, Data de julgamento: 17/06/2015, 8ª TURMA, Data de Publicação: 23/06/2015).

Destarte, observa-se que o fenômeno da pejotização viola o princípio da proteção, restando ao julgador se utilizar do princípio para proteger o empregado e reequilibrar a relação. Por conseguinte, a jurisprudência vem reconhecendo o princípio da proteção como fonte ao combate da pejotização

e ensaja a aplicação do art. 9 da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), reconhecendo como nulo de pleno direito, atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da presente consolidação.

2.4.2 Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio é de suma importância no combate à fraude. É utilizado pelos julgadores de forma a analisar a realidade dos fatos, independentemente dos documentos expostos, seu principal objetivo é buscar e entender a verdade real entre os fatos narrados.

Esclarece Delgado (2019, p.244):

deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica.

Martins (2021, p.135) cita como exemplo: “Muitas vezes o empregado assina documentos sem saber o que está assinando”.

Nessa ótica, o princípio da primazia se destina a proteger o trabalhador contra documentos que não condizem com o cotidiano da relação.

2.4.3 Uma visão do princípio da primazia da realidade após a reforma trabalhista

Sobre a Reforma Trabalhista, Cessar (2018, p. 190) alerta que a reforma modificou o cenário da aplicação do princípio, trazendo dificuldade aos julgadores, uma vez que as modificações deixam clara a preferência sobre o ajustado e documentado, mesmo que seja desfavorável.

Entretanto, a jurisprudência da 2ª Região do Tribunal Regional do Trabalho, após a reforma trabalhista continua aplicando o princípio da primazia da realidade:

RECURSO ORDINÁRIO, CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMO. PRIMAZIA DA REALIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. Se for constatado a partir das provas dos autos que a relação jurídica mantida entre as partes enquadra-se nas disposições dos arts. 2º e 3º da CLT, o órgão julgador reconhecerá o vínculo empregatício em vista do princípio da primazia da realidade. Segundo esse princípio a natureza da relação de trabalho deve ser aferida a partir dos fatos que qualificam a prestação de serviços, independentemente das denominações que as partes contratantes lhes atribuíam. (TRT-2 10011228220195020002 SP, Relator: MARCELO FREIRE GONCALVES, 12ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 19/04/2021).

Portanto, a jurisprudência se utiliza do princípio para o reconhecimento do vínculo empregatício quando o contrato se mostra divergente com a prática, e apresenta principalmente os elementos de pessoalidade e subordinação.

2.4.4 Princípio da Indisponibilidade ou Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

Delgado (2019, p.237) define que esse princípio

[...] traduz a inviabilidade técnico-jurista 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.

Esse princípio, portanto, tem como regra a impossibilidade do empregado em renunciar direitos garantidos. Assim, o fenômeno da pejetização se torna incabível, quando se sustenta que o empregado concordou com forma diversa de contratação se não por meio da CLT.

A autonomia da vontade e a formalidade do contrato do autônomo ou representante comercial, quando presentes os requisitos dos artigos 2.º e 3.º da CLT, não afastam a relação de emprego, pois a legislação trabalhista é inafastável pela vontade das partes (CESSAR, 2018, p.214).

2.5 As Alterações Advindas da Reforma Trabalhista e a Influência na Pejetização

As alterações advindas da Lei 13.467/2017 chamada de Reforma Trabalhista teve como ponto de partida o Projeto de Lei 6.787, que tratava apenas de sete artigos que alterariam a CLT (1943), após discursões o texto foi ampliado e teve o acréscimo e a modificação de 97 artigos. A mudança do texto legislativo com a reforma trabalhista não ficou apenas em alterar o texto de lei, se baseou no argumento da necessidade de “modernização” das relações trabalhistas, instituindo três princípios de proteção ao capital, sendo esses a liberdade, segurança jurídica e simplificação, invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador e as normas constitucionais e internacionais (LEITE, 2020).

A Reforma Trabalhista sancionada pelo então presidente Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, entrando em vigor após cento e vinte dias de sua publicação, alterou não somente a CLT (1943) como também alterou a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974 conhecida como lei do trabalho temporário, a Lei n.º 8.036 de 11 de maio de 1990 que dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço e a Lei n.º 8.212 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre a organização da seguridade social.

Com as alterações, alguns artigos advindos da reforma trabalhista se destacam a discussões acerca da pejetização, não ficando apenas nestes, uma vez que a jurisprudência com novos julgados pode trazer à tona novas discussões sobre o tema.

2.5.1 Autônomo - art. 442-b da CLT

Após a entrada em vigor da reforma trabalhista, em 11 de novembro de 2017, o Governo Federal expediu a Medida Provisória n.º 808 em 14 de novembro de 2017. O discurso era dirimir alguns pontos omissos e controvertidos da reforma, como também aprimorar dispositivos e evitar problemas de aplicação das novas disposições legais.

Em vigor, a Medida Provisória trouxe nova redação ao artigo 442-B da Consolidação das Leis trabalhistas, incluindo os parágrafos 1.º e 2.º.

A inclusão do autônomo na Consolidação das Leis

Trabalhistas (1943) parece tentativa para burlar a relação de emprego, uma vez que o autônomo não é empregado (BOMFIM, 2017).

Segundo Guimarães e Viegas (2019), a contratação com característica de pejetização é comum no Brasil, mas o artigo 442-B da CLT com o § 2.º permitiu e estipulou a contratação de trabalhadores autônomos a prestar serviços a um único tomador e, ainda, se manter na qualidade de autônomo, exceto estando presente a subordinação, um dos elementos que caracteriza o vínculo empregatício.

A Medida Provisória n.º 808 de 2017 perdeu sua validade em 23 de abril de 2018. Logo, a redação do artigo passou ao texto incluído pela Lei n.º 13.467 de 2017.

Nota-se, que a redação da M.P. n.º 808/2017 em seu §1º vedava a celebração com cláusula de exclusividade, e após ter sua vigência encerrada, não possui impedimento a contratação do autônomo com exclusividade.

Atualmente, a Comissão de Trabalho, Administração e Serviços públicos da Câmara dos Deputados aprovou por 15 votos contra 8, o Projeto de Lei 8303/2017 que possui como autor o Deputado André Figueiredo (PDT-CE). O projeto visa acabar com a figura do “autônomo exclusivo”, o principal argumento é a perda da autonomia do autônomo quando presente a exclusividade.

Franco Filho (2019) se volta a realidade prática e expõe que o trabalhador pejetizado não se submete ao contrato de autônomo concordando em ser pessoa jurídica, transvestindo de empresa individual privada e transformando em microempresário individual (MEI), em busca do título de autônomo ou empresário, e sim para obter meios de sobrevivência digna.

2.5.2 Terceirização da atividade-fim

A princípio destaca que a pejetização e a terceirização são institutos diferentes. A terceirização se caracteriza quando uma sociedade contrata outra na execução de atividades ou para prestar algum tipo de serviço específico. Neste caso, os trabalhadores pertencem à empresa terceirizada, contratados pelo regime previsto na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, com todos os direitos trabalhistas garantidos (WEITZEL, 2018).

A definição de terceirização para Leite (2020, p. 225) pauta-se em um procedimento adotado por empresa que visa a redução de custos, aumento na lucratividade e como consequência uma maior competitividade no mercado, para tanto, realiza a contratação de outra empresa, que prestará serviço com empregados próprios.

Como verificado a Reforma Trabalhista também alterou a Lei n.º 6.019/1974 (Lei do trabalho temporário) dando nova redação para o artigo 4.º-A. Admitindo-se a terceirização de forma ampla, superando a distinção entre as atividades-fim e atividades-meio, adotada pela jurisprudência, ou seja, permitindo inclusive a terceirização da atividade-fim

(GARCIA, 2017).

O mencionado artigo é visto como um influenciador direto sobre as discussões a respeito da pejetização, apontando que a norma permitiu a terceirização da atividade principal, acarretando possibilidade de contratação de empresas para a execução das atividades-fim. Logo, o que antes da reforma era visto como ilícito, tornou-se válido após a nova legislação (DONA; REMEDIO, 2018)

Destaque para o parágrafo 2.º do art. 4.º-A da Lei 6.019/1974, dispõe que: “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” (BRASIL, 1974).

Desse modo, o artigo supracitado caminha a ser um facilitador da pejetização, visto que o trabalhador que presta o serviço como autônomo muitas vezes se constitui como Microempreendedor Individual (MEI), modelo empresarial voltado para pessoas que desejam trabalhar de maneira autônoma, sendo simplificado e de fácil criação, em função da facilidade de constituição da pessoa jurídica, com menor custo de manutenção, tributação reduzida e simplificada.

Todavia, também foi inserido na Lei n.º 6.019/1974, os artigos 5.º-C e 5.º-D, não permitindo a contratação de pessoa jurídica cujos titulares e sócios tenham prestado serviços a contratante, e fixa que o empregado demitido não poderá prestar serviços para mesma empresa na qualidade de empregado de prestadora de serviço, ambos artigos o decurso do prazo é de 18 meses, após o vínculo.

2.6 Consequências da Pejetização

A pejetização contraria os direitos e garantias alcançados pelos trabalhadores ao longo do tempo e disciplinados em Lei.

Para os empregadores um trabalhador nas condições de pejetizado é visto como favorável, proporciona diversas vantagens, entre essas na redução de custos e encargos trabalhistas e por consequência aumento no lucro.

No entanto, para o trabalhador nesta condição a depender se torna desfavorável, visto arcar com a perda dos benefícios sociais, sem jornada de trabalho definida, sem descanso semanal remunerado, entre outros, além de não possuir proteção das normas trabalhistas, ficando sujeito as vontades do empregador.

2.6.1 Consequências Trabalhistas

Quando estão presentes todos os requisitos do vínculo empregatício, o empregado faz jus a receber o salário, além do empregador arcar com os demais encargos sociais e trabalhistas.

Ademais, a esfera trabalhista conta com os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que podem ser utilizados para ampliar proteções, direitos e benefícios já assegurados.

Todavia, o “pejetizado” não possui direitos trabalhistas,

como o FGTS, férias, 13º salário, horas extras e no caso de dispensa do trabalhador, a demissão gera o direito ao pagamento do aviso prévio, multa rescisória no montante de 40% sobre o FGTS, saldo de salário e o pagamento das demais verbas proporcionais (MARTINEZ, 2020). Como se pode observar, o empregador se favorece em diversas maneiras, tendo o descargo de inúmeras responsabilidades tributárias, encargos trabalhistas e sociais, se esvai de arcar com o custo das férias, dos 8% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), isenção do pagamento de 20% do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do décimo terceiro salário, pagamento do adicional de insalubridade ou periculosidade, multa no caso da rescisão contratual no percentual de 40% sobre o valor do FGTS, dentre outros (GUIMARÃES; VIEGAS, 2019).

Tal como, abstém-se de toda carga burocrática da contratação nas normas da CLT, o registro, exame admissional e demissional, custos adicionais na aplicação de treinamentos, cursos preparatórios para funcionários novos e atualização aos que já laboram.

Percebendo o ocorrido, resta ao trabalhador buscar a via judicial para fazer valer seus direitos suprimidos, demonstrando por meio de provas e aplicação dos princípios, entre esses da primazia da realidade, a presença da fraude na relação empregatícia, ficando ainda dependente do entendimento e julgamento pelo magistrado.

Destarte, o empregador que opta por burlar a relação de emprego, uma vez descoberto, fica sujeito nos moldes da redação do art. 9.º da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), ter o contrato de prestação de serviço nulo, implicando no reconhecimento do vínculo, condenado ao pagamento de todos os direitos e encargos trabalhistas suprimidos ao longo da relação.

3 Conclusão

Ante o exposto se buscou com o presente trabalho apresentar uma reflexão sobre a ação do fenômeno da pejetização, demonstrando sua origem, forma e como os autores analisam dentro do contexto da Reforma Trabalhista.

E possível observar que a pejetização é uma prática utilizada pelos empregadores buscando fraudar as normas trabalhistas e consiste em contratar pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas mantendo as características da relação de emprego.

Além disso, a pejetização evidencia que o trabalhador nessas condições é o mais prejudicado da relação, pois tem seus direitos, vantagens e garantias suprimidos, em razão de não estar protegido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Identifica-se que a pejetização fere e vai contra os princípios trabalhistas, em especial, o da primazia da realidade, proteção do trabalhador e indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, sendo esses princípios utilizados pelos julgadores como fundamentos na descaracterização da fraude e reconhecimento do vínculo.

Observado que a pejetização após a Reforma Trabalhista ganhou com advento do Art. 442-B da CLT (1943) um meio para possíveis fraudes, visto que, o autônomo pode prestar serviços com exclusividade e de forma contínua ao empregador. A Reforma também alterou o artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, passou a permitir a terceirização da atividade-fim e, com isso, possibilidade da contratação de pessoa jurídica para exercer a atividade principal, contudo os artigos 5-C e 5-D da mencionada Lei, são claros em impedir a contratação da pessoa jurídica cujos titulares, sócios e empregados tenham nos últimos 18 (dezoito) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, até mesmo sem vínculo empregatício.

Portanto, deixa claro que a pejetização é uma forma de fraudar as leis trabalhistas, quando existe no contexto fático, as características da relação de emprego. Podendo acontecer quando o empregador exige do empregado constituir pessoa jurídica e após celebrar contrato de prestação de serviços, condicionando como única maneira de garantia de trabalho, tal como, quando condiciona a contratação do trabalhador a constituindo pessoa jurídica.

Diante disso, possui uma preocupação quando a polarização da fraude nas relações trabalhistas, visto que, não há norma expressa contra a pejetização, além que o atual cenário no País é de crescimento de trabalhadores autônomos. Portanto, cabe aos agentes do Direito do Trabalho, reforçar a fiscalização e aos julgadores quando presente reclamação trabalhista que versa sobre o assunto, enaltecendo a realidade dos fatos, a fim de proteger a norma trabalhista.

Referências

- BARBOSA, A.M.S.B.;ORBEM, J.V. “Pejetização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Rev. Eletr. Curso de Direito UFSM*, v. 10, n. 2, 2015.
- BOMFIM, V. Breves comentários às principais alterações propostas pela Reforma Trabalhista. *Gen. Jurídico*, 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 21 nov. 2021.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 nov. 2021.
- BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de Julho de 2017, Reforma Trabalhista. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2021.
- BRASIL. *Lei nº 6.019*, de 3 de Janeiro de 1974, Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 20 nov. 2021.
- BRASIL. *Medida Provisória nº 808*, de 14 novembro de 2017, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 20 nov. 2021.
- BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. Vínculo de emprego. “Pejetização”. Recurso Ordinário

00007592520145020411. Yoiti Yoshioka. Dura Automotive Systems. Relator: Ministro Sidnei Alves Teixeira. São Paulo. 23 jun. 2015. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311953098/recurso-ordinario-ro-7592520145020411-sp-00007592520145020411-a28/inteiro-teor-311953110>>. Acesso: 21 nov. 2021.
- BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. Contrato de Prestação de Serviços Autônomo. Primazia da Realidade. Vínculo Empregatício Reconhecido. Recurso Ordinário 10011228220195020002. Júlio César Alves dos Reis. Sonda Supermercado Exportação e
- Importação S/A. Relator: Marcelo Freire Goncalves. São Paulo. 16 abr. 2021. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1197594919/10011228220195020002-sp/inteiro-teor-1197594939>>. Acesso em: 21 nov. 2021.
- CASSAR, V.B. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- DELGADO, M.G. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. São Paulo: LTr, 2019.
- DONA, S.L.D.; REMEDIO, J.A. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. *Rev Direito Trab. Meio Amb. Trabalho*, v.4, n.2, p.61-79, 2018.
- ESPINELLI, A.R.; CALCINI, R. A pejetização nas relações de trabalho. *Migalhas*, 2020.
- FRANCO FILHO, G.S. Pejetização. Reforma trabalhista em pontos. *Rev. Eletr. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v.8, n.80. p.17-18, 2019.
- GARCIA, G.F.B. *Manual de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2015
- GARCIA, G.F.B. *Terceirização*: principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista. 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/08/16/terceirizacao-principais-modificacoes-decorrentes-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 21 nov. 2021.
- GUIMARÃES, C.D.; VIEGAS, C.M.A.R. Os efeitos da pejetização fraudulenta para o trabalhador. *Jusbrasil*, 2019. Disponível em: <<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/700733615/os-efeitos-da-pejetizacao-fraudulenta-para-o-trabalhador>>. Acesso em: 20 nov. 2021.
- LEITE, C.H.B. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2020.
- MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MARTINS FILHO, I.G.S. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MATINS, S.P. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- MOURA, M. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2016.
- OLIVEIRA, L.M. Pejetização e a precarização das relações de emprego. *Rev Jus Navigandi*, v,18 n.3501, 2013.
- ORTIZ, F.C. A Pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista. *Âmbito Jurídico*, 2013. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejetizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/>>. Acesso em: 21 nov. 2021.
- PEREIRA, L. *Pejetização*: o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013.
- PERES, C.M. *A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício*. São Paulo: LTr, 2008.
- RESENDE, R. *Direito do trabalho esquematizado*. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- WEITZEL, G.A. Terceirização x pejetização. *Migalhas*, 2018.