

ESTUDO DA PEJOTIZAÇÃO COMO ALTERNATIVA AO VÍNCULO DE EMPREGO E AS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DELE DECORRENTES

STUDY OF PEJOTIZATION AS AN ALTERNATIVE TO EMPLOYMENT AND THE LABOR OBLIGATIONS ARISING FROM IT

Izabela Ribeiro de Vasconcelos¹
Lúcio Aparecido Moreira²

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho é analisar as lacunas que propiciam o fenômeno da pejotização e seus impactos nas relações de trabalho. Em linhas gerais, a pejotização consiste na contratação de pessoas jurídicas por empresas, mas que, na prática, caracteriza uma relação de emprego. Isso ocorre quando empresas contratam funcionários como se pessoas jurídicas fossem, o que resulta na ausência de garantias trabalhistas e na precarização do trabalho. Assim, com o referido o tema visa-se levar a conhecimento geral que a prática em questão se revela extremamente comum e ocorre há dezenas de anos, de modo que apenas com um conhecimento claro acerca de sua diferenciação para uma terceirização comum será possível coibi-la enquanto método ilícito. Com esse intuito, no âmbito do Direito Civil serão estudadas as modalidades de contratação para prestação de serviços, buscando identificar se a pejotização se enquadra nessas modalidades ou se configura uma fraude à legislação trabalhista. No Direito do Trabalho, serão analisadas as características e requisitos da relação de emprego, comparando-as com as relações estabelecidas na pejotização. Por fim, no Direito Constitucional, serão examinadas as garantias fundamentais relacionadas às condições de trabalho, buscando verificar se a pejotização viola essas garantias. Ao final, espera-se esclarecer os pontos levantados e obter uma compreensão mais precisa sobre as implicações da pejotização para cada uma das partes envolvidas. À vista disso, serão utilizadas as doutrinas de Maurício Godinho Delgado, André Luiz de Carvalho, Iuri Pinheiro/Raphael Miziara, Gustavo Filipe Barbosa Garcia e Lorena Vasconcelos Porto, autores que discorrem não somente acerca da prática em questão, mas de todos os preceitos trabalhistas a ela contrapontos. No que toca à metodologia, será realizada pesquisa bibliográfica, que incluirá consulta a doutrinas como livros, artigos e pesquisas, bem como documental através da legislação e da jurisprudência pertinente ao tema. Além disso, utilizar-se-á do procedimento metodológico dedutivo, a partir da concepção ampla de terceirização para a específica quanto à sua aplicação deturpada na atualidade. Por derradeiro, será utilizada a análise temática, uma vez que serão abordados temas periféricos para estudo do tema problema, que incluirá conceitos do Direito Civil, do Direito do Trabalho e do Direito Constitucional; teórica, com menção a todos as referências bibliográficas localizadas acerca do tema; interpretativa quanto à transcrição de lei e jurisprudência, com o respectivo posicionamento pátrio; histórica, com a transcrição da linha do tempo até a contemporaneidade, que possibilitou a prática em lista e, por derradeiro, a crítica, a partir do pressuposto que o estudo pejotização levará à reflexão e conhecimento geral as circunstâncias que propiciam e fomentam essa ocorrência, demonstrando seus aspectos positivos e negativos.

Palavras-chave: Pejotização; Lacunas; Direitos Trabalhistas; Fraudes; Benefícios.

¹Graduada em Direito pela FAPAM. E-mail: izabelaribeirodevasconcelos@gmail.com

²Doutor em Educação pela UFMG. Mestre em Educação pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo – UNISAL. Especialista em Metodologia do Ensino da História no Processo Educativo pela Faculdade de Educação São Luís, Jaboticabal – SP. Graduado em Filosofia pela PUC MG. Professor. E-mail: lucio.moreira@uol.com.br

ABSTRACT

The main objective of this work is to analyze the gaps that create the phenomenon of pejetização and its impacts on work relations. In general terms, pejetização consists of the hiring of legal entities by companies, but in practice, it characterizes an employment relationship. This occurs when companies hire employees as if they were legal entities, which results in the absence of labor guarantees and precarious work. Thus, with this topic the aim is to bring to general knowledge that the practice in question is extremely common and has been occurring for dozens of years, so that only with clear knowledge about its differentiation for common outsourcing will it be possible to curb. With this aim, within the scope of Civil Law, the modalities of contracting for the provision of services will be studied, seeking to identify whether pejetização falls within these modalities or constitutes a fraud under labor legislation. In Labor Law, the characteristics and requirements of the employment relationship will be analyzed, comparing them with the relationships established in pejetização. Finally, in Constitutional Law, the fundamental guarantees related to working conditions will be examined, seeking to verify whether pejetização violates these guarantees. In the end, we hope to clarify the points raised and obtain a more precise understanding of the implications of pejetização for each of the parties involved. In view of this, the doctrines of Maurício Godinho Delgado, André Luiz de Carvalho, Iuri Pinheiro/Raphael Miziara, Gustavo Filipe Barbosa Garcia and Lorena Vasconcelos Porto will be used, authors who discuss not only the practice in question, but all labor precepts counterpoints to it. Regarding methodology, bibliographical research will be carried out, which will include consultation of doctrines such as books, articles and research, as well as documents through legislation and jurisprudence relevant to the topic. Furthermore, the deductive methodological procedure will be used, from the broad conception of outsourcing to the specific one regarding its distorted application today. Lastly, thematic analysis will be used, as peripheral themes will be addressed to study the problem topic, which will include concepts from Civil Law, Labor Law and Constitutional Law; theoretical, with mention of all bibliographical references located on the topic; interpretative regarding the transcription of law and jurisprudence, with the respective national position; historical, with the transcription of the timeline up to contemporary times, which enabled list practice and, finally, criticism, based on the assumption that the pejetization study will lead to reflection and general knowledge of the circumstances that facilitate and encourage this occurrence, demonstrating its positive and negative aspects.

Keywords: Pejetization; Gaps; Labor rights; Frauds; Benefits.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa versa sobre a efetividade da Lei Maria da Penha no ordenamento jurídico brasileiro e a violência doméstica como um fenômeno histórico-cultural. Esse tema se mostra importante, especialmente porque crimes no contexto das relações domésticas ocupam diariamente as pautas de audiências e as manchetes jornalísticas.

Os objetivos gerais desta pesquisa são discorrer sobre a violência e a estrutura social que leva ao cometimento de delitos no contexto de violência doméstica para, então, verificar o padrão dessa violência em uma concepção restrita, através das denúncias oferecidas pela 5ª Promotoria de Justiça da Comarca de Pará de Minas. A partir daí o foco será a análise da Lei 11.340 à luz da teoria de Marcelo Neves. Ressalta-se que os objetivos elencados acima serão utilizados para a composição

das seções e subseções deste artigo.

Segundo consta do Relatório do CNJ acerca do Poder Judiciário na aplicação da Lei Maria da Penha, no ano de 2022 foram iniciados 640.827 processos apurando violência doméstica e/ou feminicídio no Brasil.

Assim, diante dos altos índices de violência doméstica, a presente pesquisa é relevante porque pode contribuir para o entendimento das causas e consequências da violência doméstica, bem como para a avaliação da eficácia da Lei Maria da Penha.

A violência doméstica tem raízes na criação patriarcalista e machista da sociedade, o que pode ser verificado, por exemplo, pela morosidade em que foram construídos os direitos das mulheres e a naturalização de comportamentos masculinos agressivos e controladores em muitos contextos. Isso cria um ambiente propício para a perpetuação da violência doméstica, onde o poder é desigualmente distribuído entre os gêneros, favorecendo o abuso e a dominação. Daí a importância em insistir no estudo do tema, considerando que problemas passados ainda se mostram presentes.

Acerca do presente tema, é importante apresentar um breve contexto. Marcelo Neves destacou em sua obra “A Constitucionalização Simbólica” que algumas leis são mais simbólicas do que práticas, representando valores sociais ou mostrando a força estatal, sem necessariamente gerar impacto efetivo na sociedade.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Na atualidade, existem diversas formas de contratação para prestadores de serviços individuais, materializados em Celetistas, Empresários Individuais (EI), Microempreendedores Individuais (MEI), Sociedade Limitada Unipessoal (SLU) ou Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada (Eirelli).

Ocorre que, acentuadamente após a criação do MEI, um regime simplificado de pessoa jurídica instituído na Lei 128//2008 e a promulgação da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), houve uma crescente utilização desses trabalhadores em funções que fogem aos hábitos de um empreendedor individual. Se por um lado algumas empresas buscam contratar os novos funcionários como PJ, outras rompem o vínculo com os celetistas já existentes para recontratá-los dotados de um CNPJ, afastando a alteridade que é inerente à firma.

Embora não haja uma definição formal, o exercício da pejetização é amplamente discutido no mundo hodierno. Em linhas gerais, ela se traduz na crescente utilização de pessoas jurídicas em condições similares às de um celetista, o que, em virtude de lacunas legislativas e práticas, possibilita diversas situações que poderiam facilmente serem tipificadas como fraudes. Obviamente,

pode-se presumir que existem benefícios que a justifique, os quais podem ser melhor apurados se observado todo o contexto histórico em que se deu o seu surgimento.

Durante o período em que ocorria a Revolução Industrial, Frederick Winslow desenvolvia o que hoje é recordado como “Taylorismo”. Em sua concepção, o método também conhecido como “Administração Científica” propunha uma produção eficiente, isto é, ágil e determinada, na qual cada funcionário ficaria única e estritamente responsável por desempenhar uma função na cadeia produtiva. Desse modo, tais trabalhadores receberiam treinamento pontual, permanecendo alheios aos demais procedimentos. Em outras palavras, o trabalho era racionalizado.

Winslow ainda preocupou-se em trazer à lume diversos direitos de cunho trabalhista, como salários justos, redução de jornadas, entre outros. Contudo, sua metodologia foi amplamente criticada por mecanizar as pessoas em prol da lucratividade, uma vez que seus trabalhos eram extremamente repetitivos e alienados.

Em decorrência disso, no início do século XX, desapontou nos Estados Unidos o modelo de produção em massa denominado “Fordismo”. Criado por Henry Ford, sua prática visava a produção em larga escala com os menores custos possíveis, se valendo, para tanto, de trabalho automatizado e de mão de obra especializada. Ocorre que, após expandir a capacidade produtiva, o método trouxe consigo um conhecido problema de mercado: a superprodução, o que inviabilizou o alto controle de qualidade prometido, gerou uma desproporcionalidade na oferta x demanda e, via de consequência, resultou em seu declínio.

Após, especificamente na década de 1970, observou-se que o Japão adotava um modo diverso de produzir, fabricando o estritamente necessário para atender aos consumidores, com baixos estoques e redução de custos. Ganhava ênfase, assim, o famoso modelo “Toyotismo”, pautado pela técnica “jus in time” ou “na hora certa”, que nada mais é que a gestão do que se produz, voltando-se para a eficiência, o que predominou até a década de 80.

Foi justamente nesse lapso temporal que surgiram as primeiras modalidades de terceirização. Isso porque, como verificou-se que o lucro era obtido em grande parte com a gestão do que se produz e não com a quantidade, as empresas filtravam mais os funcionários de que precisava. Ademais, com uma fabricação em pequena escala, era possível manejar o quadro de trabalhadores à medida em que houvesse demanda, literalmente realizando uma “reserva da força laboral”, nos dizeres de Iuri Pinheiro e Raphael Miziara (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p.25).

Nesse cenário, diversas multinacionais fixaram suas linhas de montagem em território brasileiro, país que dispunha de mão de obra barata e abundante, quesitos extremamente atrativos para um período histórico que priorizava o capitalismo a todo custo, em detrimento de direitos trabalhistas mínimos. Por tais razões, as empresas brasileiras ficaram conhecidas como de “labour intensive” (de trabalho intensivo).

Concomitantemente, a atratividade que essas fábricas ocasionavam fez com que o próprio Estado as impulsionasse, o que resultou na precariedade do trabalho, com ênfase na popularização de empresas agenciadoras de mão de obra, existentes desde a década de 60. Sob esse prisma, observe o que prelecionam os doutrinadores supracitados:

Nessa época, no território nacional, já existiam em funcionamento cerca de 40 empresas especializadas na “locação de mão de obra”, estando a maioria sediada nos pontos, como, por exemplo, São Paulo, em que havia maior densidade industrial e concentração do setor de serviços. Essas empresas faziam o cadastro do seu pessoal e já atendiam a um volume superior a dez mil clientes. Somente por meio de uma dessas empresas, no ano de 1972, foram utilizados 8.200 trabalhadores temporários, que, no seu conjunto, ofereceram um total de 1 milhão e 500 mil horas. (PINHEIRO; MIZIARA, 2020, p.28)

Consequentemente, face a grande demanda de trabalho terceirizado e ausente qualquer legislação correlata, instalou-se um verdadeiro caos, no qual, obviamente, o trabalhador era a parte mais frágil e afetada. Desprotegido de quaisquer direitos ou garantias, os brasileiros se viam à mercê de empresas estrangeiras que buscavam apenas trabalho temporário e de intermediadoras nacionais que ainda faturavam sob os seus irrisórios ganhos. Operava-se, dessa forma, a denominada “turnover”³ (CARVALHO, 2019, p. 49).

Diante de tal cenário, por mais que fosse vantajosa para o aparato estatal a presença das fábricas no país, se tornou indispensável uma regulamentação normativa para o período vivenciado. Surge, então, a Lei 6.019, aprovada em 03 de janeiro de 1974, que dispôs sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e outras Providências. Entretanto, se engana quem pensa que o texto legal preocupou-se em estipular garantias, em verdade, verificou-se apenas a normatização da situação posta, foi como dar “ares de legalidade” a força de trabalho maçante, a qual só beneficiava a quem fazia uso da mão de obra temporária.

Em seguida, a súmula 256 do TST brevemente dispôs que “salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” (BRASIL, Súmula 256 do TST, 2003). Anos após, em 2011, foi promulgada pelo mesmo tribunal a súmula 331, em alteração à supramencionada 256, a qual foi elaborada com o fito de estabelecer regras para o contrato de prestação de serviços, conforme depreende-se de sua redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

- I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
 II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

³ Por “turnover” entende-se a grande rotatividade de pessoal nos postos de trabalho, resultante da combinação de inúmeras empresas agenciadoras e do crescente uso da terceirização.

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
 IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
 V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
 VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
Observação: (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. (grifo nosso) (BRASIL, Súmula nº 331 do TST, 2011)

Em síntese, percebe-se que a configuração do vínculo de emprego, nos termos do dispositivo colacionado, ficou condicionada à existência de prestação de serviços em atividades-fim, com pessoalidade e subordinação direta. Explica-se: Por aquela, entende-se as atividades essenciais ao funcionamento da empresa. Já as últimas, traduzem-se, na ótica de Maurício Godinho, respectivamente, na prestação do trabalho por pessoa natural que não possa ser substituída e, por último, na preeminência do dever de obediência em uma relação hierárquica de trabalho (DELGADO, 2019, p. 339 e 349). Por essa perspectiva, o que fosse alheio a tais quesitos, não se amoldaria ao vínculo de emprego.

Adiante, depois de um longo período de lacuna normativa, onde tudo o que se tinha indiretamente acerca da terceirização eram os diplomas supramencionados, foi aprovada a Lei 13.429/2017, com intuito de alterar a ultrapassada 6.019/1974. Pode-se dizer que foi a primeira vez que a terceirização em sentido amplo, e não apenas em uma de suas modalidades (como o mencionado trabalho temporário agenciado) foi objeto de debate e inserção no texto legal.

Contudo, o dispositivo ainda carecia de alguns esclarecimentos, uma vez que, em contrariedade à súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não houve qualquer tratativa acerca das atividades meio ou fim na terceirização, o que é de sua importância para mensurar se a relação esconde um vínculo de emprego. No curto texto, que dispõe de apenas dezenove artigos, ficou determinado apenas que no trabalho temporário todas as modalidades (meio/fim) são permitidas e a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços é vedada. Entretanto, ainda que com pendências, muito provavelmente intencionais, como na Lei 6.019/74, é de se reconhecer que o Direito do Trabalho deu largos passos por ter voltado suas atenções para um tema negligenciado há quase quatro décadas.

No mesmo sentido, a tão discutida Reforma Trabalhista, que alterou a CLT e inovou em

diversos pontos específicos, cuidou de definir no tocante à terceirização, em seu polêmico art. 442-B, tão somente que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado (BRASIL, Lei 13.467, 2017).

Foi em virtude de referida omissão, que em 2018 o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a ADPF 324 e o RE 958.252, decidiu pela licitude da terceirização irrestrita. Em uma votação que alcançou quórum de sete votos ministeriais favoráveis, o fundamento primordial foi de que a vedação à terceirização colocaria em risco a criação de novos postos de trabalho⁴. Ficou estabelecido, então, na tese de repercussão geral do Recurso Extraordinário, que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2018). Abrindo, assim, precedentes para a prática popularmente conhecida como pejotização.

3 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

Perceba, não é que fraudes não ocorriam quando a atividade a que era direcionada a terceirização era limitada, mas, ao retirar os poucos filtros que faziam com que empresários tivessem o cuidado com a contratação de PJ's, o leque de possibilidades da parte mais forte da relação de trabalho inevitavelmente foi ampliado. Ora, não é preciso grande esforço argumentativo para convencer de que quando se pode contratar para qualquer função da empresa, a terceirização mostra-se muito mais atrativa para os empregadores do que um vínculo celetista.

Esta espécie, diferentemente do trabalho temporário, não tem prazo de validade, pode ocorrer em qualquer departamento das empresas e, não bastasse, desobriga os contratantes de direitos decorrentes do vínculo de emprego, como recolhimento de FGTS, 13º, férias remuneradas, entre outros. Além disso, benefícios extras como assistência médica e alimentação tornam-se facultades da contratante, nos termos do art. 5º-A, § 4º, da Lei 13.429 (BRASIL, Lei 13.429, 2017).

⁴ “A presidente do Supremo destacou que a terceirização não é a causa da precarização do trabalho nem viola por si só a dignidade do trabalho. “Se isso acontecer, há o Poder Judiciário para impedir os abusos. Se não permitir a terceirização garantisse por si só o pleno emprego, não teríamos o quadro brasileiro que temos nos últimos anos, com esse número de desempregados”, salientou.

Para a ministra Cármen Lúcia, a garantia dos postos de trabalho não está em jogo, mas sim uma nova forma de pensar em como resolver a situação de ter mais postos de trabalho com maior especialização, garantindo a igualdade entre aqueles que prestam o serviço sendo contratados diretamente e os contratados de forma terceirizada. “Com a proibição da terceirização, as empresas poderiam deixar de criar postos de trabalho”, afirmou.

Em sessões anteriores, os ministros Luís Roberto Barroso (relator da ADPF), Luiz Fux (relator do RE), Alexandre de Moraes, Dias Toffoli e Gilmar Mendes já haviam votado nesse sentido, julgando procedente a ADPF e dando provimento ao RE. Divergiram desse entendimento os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.” (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2018).

Isso sem contar que, em tempos de crise ou instabilidade empresarial, a primeira alternativa a que recorrerá os empresários muito provavelmente será a dispensa dos terceirizados, afinal, o rompimento desta relação não é onerosa como a de um celetista, que demanda o pagamento de verbas rescisórias.

Realizadas tais considerações, torna-se compreensível os altos índices de trabalho terceirizado no Brasil. De acordo com a Central Brasileira do Setor de Serviços (CEBRASSE), no segundo semestre de 2018, após a Promulgação da Lei da Terceirização (13.429/2017) e da Reforma Trabalhista (13.467/2017), o percentual de terceirizados no mercado de trabalho brasileiro perfazia os 22%, com perspectivas de alta intensificação para os anos seguintes. Segundo esse instituto, a edição desses diplomas normativos e a generalização da abrangência do trabalho terceirizado é uma resposta às diversas reivindicações do empresariado (CEBRASSE, [S. d], documento eletrônico). Nas entrelinhas e muito possivelmente, com intuito de fomentar o aumento dos lucros com a redução de encargos trabalhistas.

Nessa esteira, é válido mencionar que a Lei 11.196/2005, ao permitir em seu art. 129 a prestação de serviços intelectuais via empresa individual, corroborou o cenário pejotizado. Do mesmo modo, os programas de simplificação fiscal iniciados no ano de 1996, que ensejaram a promulgação da Lei 128/2008, também contribuíram consideravelmente para o avanço do mercado informal, uma vez que instituiu o Micro Empreendedor Individual. Em sua essência, conforme preleciona André Luís de Carvalho, a medida que tinha como objeto unidades produtivas simples, teve três grandes motivações (CARVALHO, 2019, p. 59). A saber:

- a) estimular o empreendedorismo e a criação de novos negócios formais;
- b) elevar os índices de registro e de regularização (via formalização) das microempresas existentes e,
- c) ampliar as contribuições à Previdência Social, que se daria automaticamente com a inscrição no MEI, desde que mantidas as contribuições fiscais regularmente.

Todavia, por tratar-se de um regime simplificado de pessoa jurídica, (admite um empregado, faturamento anual de até R\$81.000,00 e recolhimento apenas do Simples Nacional), tornou-se um meio facilitador da utilização de PJ's em atividades extremamente similares às de um empregado. Tal fato pode ser constatado em qualquer busca rápida em sites de internet. Apenas para se ter uma ideia, de acordo com a página do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), que baseia-se em dados da Receita Federal, em 2021, os microempreendedores individuais correspondiam a cerca de 80% dos CNPJ criados no ano anterior, fazendo com que o país alcançasse um recorde de quase quatro milhões de MEIS's (SEBRAE, [S. d] documento eletrônico).

Índices tão altos saltam aos olhos e levam à reflexão de quantos destes de fato buscam a inserção em um mercado empreendedor na qualidade de empresários ou apenas são funcionários pejotizados. Em síntese, é extremamente difícil quantificar algo ilícito.

É consabido que essa prática pode ocorrer em outras modalidades de pessoas jurídicas, como Eirelli, EPP ou ME, mas, obviamente, é muito mais fácil de se operar em um regime que exige tão poucos requisitos de enquadramento como o MEI. Até mesmo porque, nem sempre a pejetização é uma escolha, e quando isso ocorre, tende a ser imposto a pessoas de baixa renda e com pouca instrução. É nesse público que reside a problemática do presente trabalho, porque é de conhecimento geral que existem funcionários que optam por aderir à pejetização devido a oferta de altos salários, mas ainda que na ilegalidade, infere-se que estes têm autonomia de escolha, o que não ocorre com a maioria dos assalariados.

De acordo com Graça Duck, historiadora e professora na Universidade Federal da Bahia, “a subcontratação ou terceirização existe desde os primórdios do capitalismo, com a contratação dos artesãos por mercadores já no século 16 e, posteriormente, na Revolução Industrial, com o putting-out-system” (TAVARES, 2021, documento eletrônico). Na atualidade, a docente ressalta que os trabalhadores de serviços essenciais são os que constituem o maior número de terceirizados, o que, com o cenário de incertezas na pandemia da Covid 19, intensificou as ocorrências de demissões e flexibilizações.

4 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS

Nessa conjectura, é de se questionar se ainda em meio à legislação pró terceirização, com especial impulso do STF no intuito de manter a todo modo a oferta de trabalho, trabalhadores recorrem ao judiciário na tentativa de buscar o reconhecimento de uma relação de emprego. De antemão, é válido esclarecer que, para a configuração do vínculo, a lei trabalhista estabelece requisitos no art. 3º, da CLT, os quais devem ser atendidos cumulativamente. Assim, a redação determinou que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, Lei 5.452, 1943).

Nessa tessitura, a redação estabelece, basicamente, como pessoa física aquela natural, de caráter infungível. A personalidade, por sua vez, pode ser entendida como requisito *intuito personae*, ou seja, o trabalhador tem que ser insubstituível. Já a eventualidade, presume habitualidade e continuidade no serviço prestado. Por fim, a onerosidade remete a necessidade de o trabalho ser remunerado. Observadas tais características, está-se diante de uma relação de emprego.

Em ações que buscavam tal pleito, já decidiu o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT de Minas):

RELAÇÃO DE EMPREGO. ELEMENTOS FÁTICO JURÍDICOS. EXECUTIVA DE VENDAS. A CLT aponta em dois preceitos combinados - "caput" do art. 3º e "caput" do art. 2º. - os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com personalidade (que inviabiliza ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução

de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). Não se trata de criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes (DELGADO, 2014). 1975). Extrai-se do conjunto fático-probatório que as atividades da executiva de vendas representavam verdadeira "longa manus" do empregador. Presentes os elementos fático-jurídicos na relação socioeconômica dos autos, o reconhecimento de vínculo é inexorável. (TRT3, Recurso Ordinário de nº 0010652-12.2021.5.03.0041, Relatora Adriana Goulart de Sena Orsini, julgamento em 06/03/2023)

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a caracterização do vínculo empregatício, devem estar presentes os requisitos estampados nos artigos 2º e 3º da CLT, a saber: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Constatando-se a presença desses elementos na prestação dos serviços de motofretista pelo reclamante à reclamada, e não por parte da pessoa jurídica da propriedade daquele, impõe-se o reconhecimento da relação empregatícia entre as partes. (TRT3, Recurso Ordinário de nº 0010683-44.2021.5.03.0037, Relator Antonio Gomes de Vasconcelos, julgamento em 15/03/2023)

EMENTA: CORRESPONDENTE BANCÁRIO. RESOLUÇÃO N. 3.954/11 DO BANCO CENTRAL. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. DECISÕES DO STF EM MATÉRIA DE DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. FRAUDE. CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO. A atividade de correspondente bancário constitui espécie de terceirização na atividade-fim regulamentada pela Resolução nº 3.954/11 do Banco Central que, embora lícita por amparo no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725 de repercussão geral) pelo STF, deve observar o cumprimento dos normativos que regem a matéria e o adimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa fornecedora de mão de obra, sob pena de responsabilização subsidiária da empresa tomadora. Ademais, tem prevalecido no âmbito da Suprema Corte o entendimento de que as referidas decisões não acarretaram a revogação tácita ou ineficácia do disposto nos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, de modo que, quando houver comprovação de irregularidade na terceirização e concomitantemente o preenchimento dos requisitos do vínculo empregatício típico, a fraude não pode ser chancelada, devendo prevalecer a realidade sobre a forma. (TRT3, Recurso Ordinário de nº 0010319-16.2021.5.03.0185, Relator Sebastião Geraldo de Oliveira, julgamento em 28/02/2023).

Apenas para se ter uma noção quantitativa, em busca realizada no site do TRT3 pelo termo “pejotização”, em 19/03/2023, obteve-se êxito em localizar 1.811 resultados correlatos, ou seja, de julgados em que se discute o tema. Realizada a análise dos mais recentes, foram extraídos os três acórdãos acima colacionados a título exemplificativo, respectivamente de uma vendedora, de um motofretista e de um bancário, os quais tiveram a declaração do vínculo de emprego devidamente reconhecida e, em decorrência dela, a obrigatoriedade ao pagamento de todas as verbas trabalhistas pela empregadora.

Nesses casos e em tantos outros localizados na mesma plataforma, observa-se o que vem sendo exaustivamente demonstrado no presente trabalho: Pessoas comuns, que necessitam de trabalhar e geralmente possuem baixos ganhos salariais, constituem pessoas jurídicas (geralmente um MEI) para atender às demandas de uma outra empresa (que não é a sua individual), e assim iniciam suas atividades na qualidade de empregado pejotizado.

Outrossim, insta salientar que a fundamentação das empresas demandadas para rebater e afastar o reconhecimento do vínculo é sempre muito similar: de que não havia subordinação, de que

o “trabalhador” era livre, de que os serviços prestados foram pactuados e formalizados, etc. No último exemplo, em que a ocorrência se deu em âmbito bancário, a recorrente se insurge contra a decisão do juízo de primeiro grau que declarou nulo o contrato de trabalho para reconhecer a relação de fato ali existente. Para tanto, utilizou-se no julgado da fundamentação expressa no julgamento da ADI 5.625, na qual o redator, Ministro Nunes Marques, assegura ser nulo o contrato civil utilizado para dissimular relação de emprego existente⁵.

O que muito se faz presente, lado outro, é a presença de autônomos/representantes comerciais que buscam serem reconhecidos como empregados, o que não é aceito pelos tribunais, entretanto, com o devido respaldo. Falta-lhes, pois, requisitos pelo que postulam, haja vista normalmente não terem exclusividade com a empresa contratante. Por essa ótica, ainda que constituam uma PJ para atender a determinada empresa, não estar-se-ia diante de uma fraude se este também atendesse/representasse outros estabelecimentos, pois, como dito anteriormente, o STF determinou ser lícita a terceirização por PJ (desde que não oculte uma fraude).

Vê-se, portanto, que o entendimento acima exposto coaduna com o posicionamento do STF. Afinal, embora este tenha fixado tese (de nº 725) pela licitude da terceirização entre pessoas jurídicas distintas, acaba por instruir ao reconhecimento do vínculo sempre que presentes os pressupostos esculpidos no art. 3º da CLT. Em linhas gerais, um posicionamento no mínimo esperado, já que a força máxima do judiciário admitiu o cabimento de uma terceirização irrestrita.

5 SUPOSTOS BENEFÍCIOS DA PEJOTIZAÇÃO

É digno de nota que uma prática tão popularizada conta com alguns fatores propulsores de sua utilização, afinal, é da natureza dos seres humanos agirem impelidos por uma motivação, na maioria das vezes, de cunho econômico. Tal ocorrência não se difere no âmbito pejotizado, isso porque, além da desburocratização e maior rotatividade do quadro de funcionários, sem maiores óbices, conforme explanado anteriormente, constate-se uma notória redução de gastos por parte dos empregadores ao fazer com que seus funcionários tornem-se PJ's.

Inicialmente, o empregador fica desobrigado do recolhimento de FGTS (de 8% sob o salário nos contratos de trabalho convencionais), pagamento de 13º e férias, além da desnecessidade do desconto do INSS na folha do empregado, que varia de 7,5% para remuneração de R\$1302,00 (um

⁵ Na ADI 5625 discutia-se a formação de contratos para regularizar a situação dos prestadores de serviços em salões de beleza instituídos mediante pessoa jurídica, o que foi autorizado pela Lei nº 13.352/2016, popularmente conhecida como Lei Salão-Parceiro. Em que pese o julgamento tenha reconhecido a constitucionalidade do contrato civil pactuado pelos salões com os profissionais do setor, em seu parecer o Ministro Nunes Marques ressaltou ser nula a modalidade de trabalho PJ x PJ quando visar encobrir uma relação empregatícia, devendo esta ser reconhecida se presentes os requisitos caracterizadores, o que foi prontamente fixado como tese do Supremo (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2021).

salário mínimo no início de 2023) até 14% para aqueles cujos ganhos ultrapassem R\$3.856,95 (INSTITUTO DE LONGEVIDADE, 2023, documento eletrônico).

Nesse cenário, não se pode deixar de lado que tais benefícios para pessoas de baixos ganhos são de extrema importância, em especial porque, como bem é consabido, as escolas brasileiras não dispõem no seu ensino gratuito de educação financeira. Como consequência, seria extremamente utópico crer que os funcionários que forem transformados em pessoas jurídicas preocupar-se-ão em reservar aquela porcentagem a título de previdência privada ou uma poupar uma reserva que faça as vezes do seguro desemprego, algumas vezes, por falta de instrução, em outras, pelos baixos salários que auferem.

Dissímil, como a pejetização mostra-se muito atrativa para a classe média, faz-se necessário compreender suas características do ponto de vista desses trabalhadores. Enquanto os abatimentos supramencionados são aplicados às pessoas naturais, as jurídicas não são atingidas por descontos, visto que não são abrangidas por tais benesses, pois, pelo menos em tese, atuam na qualidade de instituição. Todavia, esses empregados pejetizados são agraciados com a redução do recolhimento do imposto de renda e dos encargos previdenciários.

Para se ter uma ideia, o Micro Empreendedor Individual (MEI), que é a principal PJ utilizada para a pejetização, não realiza a declaração de imposto de renda anual (GESTÃO DE FROTAS, 2023, documento eletrônico), mas tão somente efetua o pagamento de uma guia mensal, contendo todos os tributos devidos. Na denominada DAS-MEI, o valor mais alto a ser recolhido no ano de 2023 é de R\$72,00, sendo reservado para o prestador do comércio e de serviços (GULARTE, 2023, documento eletrônico).

Com isso, além de ser muito lucrativo para o empregador transferir para o empregado toda a alteridade a ele inerente, também mostra-se interessante para o empregado, em alguns casos, transformar-se em pejetizado, normalmente pela oferta de um acréscimo salarial e pela notória economia com IR.

Em um estudo efetuado através da modalidade de entrevistas, foram apontadas outras particularidades pelas pessoas que se propuseram a aceitar a prática aqui retratada. Observemos alguns trechos destas:

Entrevistador: *O que você acha do caso de trabalhadores PJ que processam judicialmente a empresa?*

AL: Na minha área eu não conheço ninguém que tenha colocado na justiça, por conta desse medo, mercado fechado, todo mundo se conhece, as empresas se conhecem e se você der mole, é capaz de você nunca mais ser chamado. Aí o cara bota na balança. A não ser que seja um caso de a empresa estar devendo dez ou R\$20.000,00, aí é óbvio que eu vou colocar. Mas ele calcula os riscos. Se eu tivesse que peitar uma empresa grande por causa de um ou R\$2.000,00 eu acho que eu preferiria tomar essa despesa para aprender e bola pra frente. (Entrevistado identificado por "AL", videomaker, 25 anos, cadastrado como MEI). (CARVALHO, 2019, p. 196).

Entrevistador. *E essa prática já era comum na empresa naquela época?*

JB: Já, já era comum. Depois eu fiquei sabendo que esse processo surgiu no início dos anos 1980, que a empresa começou a enriquecer, né? Dai, o pessoal da técnica, que era um pessoal mais brutalizado, pessoal da iluminação, os câmeras *men*, carros *men*, todo aquele pessoal ali começou a pedir aumento de salário e daí parece que um "áureo" teve aquela ideia e falou assim: "a gente faz o seguinte, demite o cara que ganhava R\$1.000,00 e contrata por R\$1.500,00, mas contrata como PJ". Se o cara ganhava mil, a empresa tinha o custo de dois mil. Então aí foi feito. Só que aí, havia um discurso que não foi cumprido, que as pessoas contratassem um contador... e mantivesse aquilo... então o cara teria que fazer o recolhimento do INSS dele e os impostos. Ninguém fez isso, entendeu? E aquilo se tornou uma bola de neve.

Entrevistador: *Eles tinham algum discurso pronto de convencimento ou era uma proposta aberta, do tipo: "quem quiser aderir, fica, quem não quiser...?"*

JB: Não, pra mim foi direto: "quer, quer, vai ser assim". Aí eu tive que abrir uma firma lá no Sul e comecei a tirar [emitir] nota. Pelo menos comigo a história foi essa. E porque na realidade era um cargo que não existia lá. Então, os caras tinham uma verba lá e me pagavam. (Entrevistado identificado por "JB", fotógrafo, 62 anos, cadastrado como PJ). (CARVALHO, 2019, p. 202/203).

Nos relatos acima, reforça-se a tese da pejotização enquanto modalidade de trabalho imposta, para a qual não é, normalmente, facultado escolha aos trabalhadores, bem como o medo dos funcionários em pleitear seus direitos no judiciário.

Adiante, recortes de uma pessoa jurídica com subordinação e características de um empregado, em contraponto a um jovem empreendedor que utilizou-se de sua PJ para prestar serviços a outra empresa, também retirados da pesquisa do nobre doutrinador André Luis de Carvalho. Note-se:

Entrevistador. *Boa tarde, como foi a sua trajetória profissional? E como é que se deu a conversão para o modelo PJ?*

AC: Eu sempre trabalhei na área comercial. Trabalho na área de vendas desde os 18 anos de idade, quando comecei efetivamente a trabalhar. Dos 15 aos 18, trabalhei como office boy, mas trabalho profissional, eu comecei aos 18. É muito comum no mercado de vendas de informática, a pejotização... A empresa contrata, via PJ, a fim de diminuir custos com a metodologia CLT. Custos com impostos e tudo mais. Durante esse tempo você tem toda uma relação trabalhista com horário para cumprir, subordinação a chefes, a processos, a sistema, a modus operandi em geral, então, a minha experiência como PJ inicialmente no mercado de informática, ela foi sempre no modelo de PJ, com o objetivo de reduzir custos para a empresa, mas o dia a dia era realmente de um empregado comum, tava prestando serviços dessa forma. Depois disso, eu fui trabalhar no mercado segurador, fui trabalhar numa grande seguradora americana que abriu empresa aqui no Brasil e que contrata no modelo PJ também para disfarçar o modelo celetista, como é chamado....Desde quando eu trabalhava na área de informática, a pejotização era muito transparente, no que diz respeito a todos os contratados no modelo PJ para baratear custos, mas a empresa, é engraçado, ela colaborava, dava um 13° [salário] por fora, férias por fora, ela fazia questão de manter uma estrutura CLT, de subordinação, de horário, resultados para a empresa, de exclusividade, mas o objetivo principal no mercado de informática era baratear custo para o empregador, embora ela compartilhava... olha, vai ter um 13° aqui, umas férias ali, o cara quando era mandado embora tinha alguma coisa ali... agora, aquela carga que era voltada para o governo como o INSS, por exemplo, fiquei sem, esse tempo todo aí trabalhando. Mas era uma relação transparente no mercado de informática. Acho que era transparente porque tornou-se tão natural que os novos vendedores quando eram inseridos no mercado de informática isso lá nos idos dos anos 2000 já era comum ele começar nessa filosofia de trabalho. Como PJ. E achávamos até estranho, tinha umas empresas do ramo que trabalhavam como CLT, mas os ganhos eram tão mais baixos, que até mesmo incentivava o

cara a ser PJ. (Entrevistado identificado por “AC”, representante comercial, 40 anos, cadastrado como PJ). (CARVALHO, 2019, p. 247).

Entrevistador. *E aí, como ficou a contratação?*

AL: Ai eles contratavam por diárias. A gente estipulava um valor p essa diária e determinavam um prazo pra eles usarem e eles iam usando... "Ah chega aqui que a gente precisa disso", aí, ia pingando... Acabou que a demanda foi realmente bem grande. Eu trabalhava quase como um CLT, ainda bem! Porque acabou me rendendo uma boa reserva de grana e foi assim bem bizarro, porque em um ano eu ganhei mais do que eu tinha ganhado em toda minha vida trabalhando, sabe?

Uma coisa que eu tô passando a aceitar mais agora, mas eu tentei não aceitar, aquilo que é uma coisa que para alguns sim, mas para a maioria não, é que não existe muita prospecção de clientes. Não adianta muito você correr atrás de cliente. Ele tem que vir pra você, sabe? E você saber aceitar isso, sabe? E esperar sair... Eu tô hoje dois meses sem trabalho. Como é que fica a cabeça da pessoa, sabe? Tu pensa que vai dar certo, não vai dar certo... pode ser que na se mana que vem eu esteja atolado de trabalho, até recusando trabalho, entrando três ao mesmo tempo... Mas eu acho que é uma questão de você ter paciência. E quando eu lembro quanto eu poderia ti ganhando como CLT, eu falo, cara, é muito melhor estar assim. Mesmo com essa flutuação toda. Eu posso me dedicar esse tempo a estudar, a ler e fazer outras atividades. (Entrevistado identificado por “AL”, videomaker, 25 anos, cadastrado como MEI). (CARVALHO, 2019, p. 182).

Em que pese os aparentes benefícios apontados, é perceptível nas entrevistas correlatas e até mesmo em outras que se seguiram exatamente em igual sentido que até os trabalhadores que ganham os salários mais elevados sentem falta dos benefícios empregatícios que inegavelmente lhe conferem segurança. A liberdade de horários realmente é tentadora, mas, como pode ser observado, ora há acúmulo de trabalho, ora falta-lhes renda com a qual viver. Isso considerando que o entrevistado “AL” nem atua na qualidade de empregado, mas apenas de prestador de serviços, e o entrevistado “AC” ainda recebe algumas verbas trabalhistas “espontaneamente” pagas pela empresa.

Nesse sentido, embora a coluna central deste estudo resida no assalariado, pertinente se faz a abertura de um parêntese para mencionar que a mesma classe média que sente-se agraciada por trabalhar na qualidade de PJ, não consegue enxergar que constitui apenas uma engrenagem na máquina capitalista brasileira. Afinal, os supostos benefícios concedidos a ela somente são admitidos porquanto enriquecem ainda mais a quem dela se utiliza, o empresariado. Em outras palavras, como acertadamente pontuado pelo sociólogo Jessé Souza na obra *A Tólice da Inteligência Brasileira*, “a classe média tradicional é incapaz de enxergar um sistema no qual exerce dois papéis: o de explorada pelos "endinheirados" e o de exploradora dos mais pobres e excluídos” (BRASIL, GHZ Porto Alegre, 2016, documento eletrônico). Em síntese, se tratados como funcionários, a pejetização continua a ser uma fraude até mesmo para aqueles que têm uma falsa percepção de poder de escolha.

Para os que efetivamente atuam na qualidade de empregados, atendidos os requisitos do art. 3º da CLT, o quadro é muito pior, se essas pessoas jurídicas que supostamente têm autonomia para escolherem seus serviços sentem-se extremamente temerosas, imagine o que significa para alguém que ganha valor igual ou próximo a um salário mínimo ser transformado em PJ coercitivamente,

sendo-lhe transferido todo o risco da atividade.

6 ANÁLISE EM CONTRAPONTO AOS PRINCÍPIOS DO DIREITO

Nesse seguimento, imperioso tecer algumas considerações acerca dessa prática em relação ao ordenamento brasileiro. De início, tamanha é a importância do trabalho, foi ele abordado no art. 6º da Constituição Federal, que instituiu os direitos sociais dos cidadãos, note-se:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988)

No mesmo *códex* legal, foi instituído em seu art. 7º uma infinidade de direitos constitucionais voltados aos trabalhadores, tanto de ordem social como econômica, dentre os quais busca-se a preservação da relação de emprego e o pagamento das respectivas verbas trabalhistas, além da observância a livre associação sindical e ao direito de greve, dispostos no art. 8º e seguintes.

De igual modo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos dedicou um artigo para as garantias do Trabalho, conferindo-lhe status de proteção internacional. *In verbis*:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948)

Nesse ponto, a legislação e a doutrina andam alinhadas no intuito de resguardar os direitos indisponíveis dos trabalhadores. Gustavo Filipe Barbosa Garcia ressalta que, na separação didática dos direitos humanos, “a segunda geração (ou dimensão) corresponde aos direitos sociais, envolvendo uma prestação positiva do Estado, como o direito ao trabalho” (GARCIA, 2019, p. 49), enfatizando, logicamente, o grau de relevância do objeto aqui tratado.

Dito isso, é oportuno realizar uma análise da pejotização em observância ao garantismo constitucional e infraconstitucional e, para isso, será necessário compará-la com preceitos que fogem à CLT.

Até o presente momento, pode ser observado que o fator possibilitador da prática correlata é a existência de uma legislação genérica, que permite a prestação de serviços “PJ x PJ”, com o devido respaldo do STF em atividades meio ou fim. Verifica-se, então, que o uso de pessoas jurídicas como prestadoras de serviço a outras não constitui qualquer ilegalidade em si, a grande

problemática reside em seu uso irrestrito. Logo, é coerente afirmar que quem se utiliza da pejetização busca configurar uma relação de prestação de serviços, afastando de plano o vínculo trabalhista ou pelo menos acobertá-lo.

Tal abordagem remete ao capítulo VII do Código Civil, que regula a prestação de serviços e descreve, explicitamente, em seu art. 593, que “A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo” (BRASIL, Lei nº 10.406, 2002).

Verifica-se, pela sua redação, que só haverá prestador se a atividade ali instalada não sujeitar-se a uma hipótese abrangida pelo Direito do Trabalho. Todavia, como na teoria todas as relações envolvendo terceirização deveriam ser lícitas, o CC é utilizado subsidiariamente à Lei de Terceirização para acobertar a pejetização. Diz-se isso porque, conforme explorado em tópicos anteriores, muitas das situações em que a PJ é na verdade um empregado, são formalizados contratos privados entre empregador e empregado para dar um aspecto legal ao que se denomina de fraude, utilizando-se de um princípio muito comum na área cível, qual seja, o da “pacta sunt servanda”, no qual o contrato faz lei entre as partes.

Entretanto, como é de notório saber, não pode ser objeto de convenção a renúncia a direitos indisponíveis. Assim, ainda que o funcionário consinta em instituir uma PJ como requisito para o trabalho e de assumir todo o risco que da atividade empresarial que é particular ao empregador, se constatado todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, o judiciário vai não somente declarar nulo o contrato ali pactuado, mas declarará o vínculo de emprego com a obrigatoriedade de todas as verbas e de seus respectivos reflexos pelo contratante.

Reconhecer esse vínculo é mais que dar efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana, mas respeitar os ditames do art. 9º da CLT, o qual assegura 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” (BRASIL, Lei 5.452, 1943), bem como o princípio da alteridade (ou assunção dos riscos). Afinal, não pode o empregador se valer de sua torpeza utilizando a legislação para cometer atos contrários à lei, reduzir seus encargos e ainda furtar-se às responsabilidades advindas do seu negócio.

Sob essa perspectiva, observe o que preleciona o doutrinador Maurício Godinho Delgado:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. (DELGADO, 2019, p. 495)

A reforçar todos os elementos expostos concernente às consequências da pejetização, o nobre jurista ainda complementa que com o rompimento do vínculo terceirizante e a formação do

vínculo justralhista, incidirão para fins de pagamento todas as verbas devidas à categoria que o trabalhador deveria pertencer, corrigindo-se as parcelas devidas, no intuito de amenizar os danos suportados pelo empregado. Note-se:

Configurada a terceirização ilícita, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconheci do o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante. (DELGADO, 2019, p. 567)

Nessa mesma toada, o escritor Gustavo Filipe Barbosa Garcia cuidou de registrar a extrema crucialidade do papel fiscalizador do Estado em um ramo como o Direito do Trabalho, notadamente em razão dos bens jurídicos por ele tutelados. Afinal, a eficácia de qualquer norma somente pode ser mensurada através de sua fiscalização no plano concreto, em especial na área que mais adere à primazia da realidade. Observe:

O Estado deve manter mecanismos de denúncia e reparação judiciais e não judiciais, de modo a produzir levantamento técnico sobre mecanismos estatais de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas, como fortalecer as ações de fiscalização na hipótese de infração de direitos trabalhistas e ambientais (art. 13, inciso XII, do Decreto 9.571/2018). (GARCIA, 2019, p. 55)

O entendimento supramencionado coaduna com a valiosa reflexão dos autores Lorena Vasconcelos Porto e Cláudio Jannotti da Rocha, que, basicamente, resumem toda a temática neste trabalho retratada, ou seja, a pejotização enquanto novo método de trabalho para possibilitar fraudes nas relações de emprego, conforme depreende-se:

O trabalho vem sofrendo uma série constante de ataques violentos e graves ameaças, por meio de novas morfologias jurídicas que, consubstanciadas na perspectiva neoliberal, objetivam descentralizar o primado da relação de emprego. Emergem “novas” formas de trabalho, que criam uma cortina de fumaça para esconder a verdade que todos sabem: a fraude à relação de emprego. (PORTO; ROCHA, 2018, p. 16)

Em suma, face a um longo histórico de ausência de regulamentação jurídica sobre o tema, o que tanto fomentou a prática da terceirização ilegal, e posteriormente de uma legislação que tanto deu margem a atos patronais ardilosos, a doutrina se empenha em demonstrar a importância do reconhecimento ao vínculo sempre que o trabalhador fizer jus à ele. Em especial, incita a fiscalização e a consequente condenação do empregador ao pagamento de todos os encargos trabalhistas dele decorrentes, como medida da mais lúdima justiça e efetivação do protecionismo constitucional/humanista da condição social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

7 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, conclui-se que existem dois grupos de pessoas bem delineados dentro do cenário pejotizado. Inicialmente, aquele que de fato se utiliza de uma PJ para prestar

serviços a outra empresa, ainda que com habitualidade, mas por escolha própria e por alguns benefícios como liberdade de horários e ganhos mais elevados, e aquele preocupante, para o qual esse método de trabalho é requisito para permanecer ou iniciar as atividades no negócio.

O primeiro dá concretude à legislação, que inovou ao formalizar a possibilidade da prestação de serviço empresa x empresa, correspondendo a parte lícita do instituto aqui abordado, a terceirização. Por sua vez, a segunda hipótese remete ao cenário em que o trabalhador não tem escolha em ser ou não CLT, aí se opera a pejetização, que pode ser entendida como uma terceirização fraudulenta. Nesse caso, é proposta ao funcionário a criação de um CNPJ para desempenhar suas atividades e, se for do seu interesse (muitas vezes traduz-se em necessidade), ele adere.

Oportuno consignar ainda, que muitas pessoas não recorrem ao judiciário por medo de represálias, afinal, em sede de entrevistas colacionadas no presente artigo, pôde ser observado que mesmo diante das vedações do Direito do Trabalho quanto à prestação de informações sobre antigos funcionários, o mercado mostra-se extremamente fechado entre as empresas. Em outras palavras, o funcionário se vê temeroso de buscar o reconhecimento de um vínculo empregatício na justiça, de até receber os benefícios devidos, mas de sofrer represálias pelo mundo corporativo e ter dificuldades em recolocar-se no mercado.

Logo, verifica-se que a lacuna primordial não reside na inexistência de lei específica, conforme proposto na hipótese científica. Afinal, a legislação acerca da terceirização foi aprimorada nas últimas décadas, saindo de uma total inércia proposital, para dar ares de legalidade a quem dela se utiliza para fraudes, com especial realce no artigo 442-B da CLT, degradando o primado dos valores sociais do trabalho, como bem demonstrado pelos autores Lorena Vasconcelos Porto e Cláudio Jannotti da Rocha. Aliado a isso, existem outras brechas a serem observadas, como no entendimento expresso no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, em que o STF posicionou-se pela terceirização irrestrita. O mesmo órgão que acaba por cancelar essa prática instiga o reconhecimento do vínculo empregatício em casos ilegais, o que claramente não funciona de forma isolada, conforme fundamentos supracitados.

Ademais, não se pode deixar de lado que no Direito do Trabalho como um todo, em que mostra-se extremamente nítida a disparidade de forças entre as partes envolvidas, é de suma importância o papel fiscalizador do Estado, conforme pontuado pelo doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia, dada a crucialidade dos bens jurídicos por ele tutelados e, até mesmo, porque se promulgada ousada normatização, tem o dever de acompanhar o seu cumprimento. Assim, sua ausência também configura importante vácuo possibilitador do “empregado-pejetizado”.

Em síntese, a prática da pejetização revela-se muito comum, tendo se popularizado antes mesmo do século XXI. Portanto, frente a um instituto de raízes profundas, não se revela eficaz

instigar os trabalhadores, parte hipossuficiente da relação empregatícia, a buscarem o judiciário, mas, de outro modo, cobrar do poder público, em especial do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho uma fiscalização minuciosa do quadro de trabalhadores das empresas, a fim de dismantelar as fraudes nelas existentes. Somente desse modo, os patrões se tornarão temerosos de forçar empregados a passarem-se por prestadores de serviços.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 abr. 2023

BRASIL. **Lei nº 10.406 de janeiro de 2002**. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em 08 abr. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429 de março de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em 05 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 05 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.452 de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual. Acesso em 05 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6019 de 03 de janeiro de 1974**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em 25 fev. 2023.

BRASIL. **Súmula nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#:~:text=S%C3%BAmula%20n%C2%BA%20256%20do%20TST&text=Salvo%20os%20casos%20de%20trabalho,com%20o%20tomador%20dos%20servi%C3%A7os. Acesso em 13 out. 2023.

BRASIL. **Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em 13 out. 2023.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade número 5625, 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239>. Acesso em 08 out. 2023.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental número 324, 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410185/false>. Acesso em 15 nov. 2023.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário número 958.252, 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur447348/false>. Acesso em 15 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais.** Brasília, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 05 mar. 2023.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Tese de Repercussão Geral número 725, 2018. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região.** Recurso Ordinário número 010652-12.2021.5.03.0041/MG, 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1314>. Acesso em 19 mar. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região.** Recurso Ordinário número 0010683-44.2021.5.03.0037/MG, 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1314>. Acesso em 19 mar. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região.** Recurso Ordinário número 0010319-16.2021.5.03.0185/MG, 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1314>. Acesso em 19 mar. 2023.

CALCINI, Ricardo; DE MORAIS, Leandro Bocchi. **STF e a pejotização de profissionais liberais: terceirização ou fraude?.** Revista Consultor Jurídico. [S. l], 7 jul. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejotizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude>. Acesso em 05 mar. 2023.

CAMPOS, André Gambier Campos; (org). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate.** Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em 05 mar de 2023.

CAMPOS, Mateus. **Fordismo:** o fordismo é um modelo de produção industrial criado nos Estados Unidos pelo industrial Henry Ford. A linha de produção é um elemento característico desse sistema produtivo. Mundo Educação. [S. l], [S. d]. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/fordismo.htm#:~:text=Fordismo%20%C3%A9%20um%20modelo%20produtivo,diminuir%20os%20custos%20de%20produ%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 11 fev. 2023.

CARVALHO, André Luís de. **Pejotização:** a empresa individual como força de trabalho. Curitiba: CRV, 2019.

CARVALHO, Maiara. **A Reforma Trabalhista e a Terceirização.** Instituto de Direito Real. [S. l.], 5 out. 2021. Disponível em: <https://direitoreal.com.br/artigos/reforma-trabalhista-terceirizacao>. Acesso em 25 fev. 2023.

CEBRASSE - Central Brasileira do Setor de Serviços. **Terceirização abrange 22% da mão de obra formal com boas perspectivas de crescimento.** [S. l], [S. d]. Disponível em: <https://www.cebrasse.org.br/noticias-midia/terceirizacao-abrange-22-da-mao-de-obra-formal-com-boas-perspectivas-de-crescimento/>. Acesso em 05 mar. de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

FACHINI, Tiago. **O que é o princípio da pacta sunt servanda?** Aplicação e exceções. *Projuris*. [S. l.], 24 jun. 2022. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/pacta-sunt-servanda/#:~:text=Conclus%C3%A3o-,O%20que%20%C3%A9%20pacta%20sunt%20servanda%3F,que%20foi%20acordado%20em%20contrato>. Acesso em 08 abr. de 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

GHZ. **Jessé Souza**: "O jeitinho no Brasil é para quem pode": Sociólogo presidente do IPEA critica clássicos da sociologia nacional, responsáveis, segundo ele, por pensar um país com "complexo de vira-lata". Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2016/02/jesse-souza-o-jeitinho-no-brasil-e-para-quem-pode-4984751.html>. Acesso em 07 out 2023.

GUIA TRABALHISTA. **Atividade Fim x Atividade Meio**. [S. l.], 02 set. 2016. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2016/09/02/atividade-fim-x-atividade-meio/>. Acesso em 25 fev. 2023.

GULARTE, Charles. **Limite MEI 2023**: qual é e o que fazer se eu ultrapassar? *Contabilizei.blog*. [S. l.], atualizado em 01 ago. 2023. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/limite-mei/#:~:text=Para%202023%20houve%20um%20pequeno,INSS%20%2B%20ICMS%20FISS>. Acesso em 07 abr. de 2023.

INSTITUTO DE LONGEVIDADE. **Desconto do INSS nos salários em 2023**: saiba como calcular. [S. l.], 27 jan. 2023. Disponível em: <https://institutodelongevidade.org/longevidade-financeira/dinheiro/desconto-do-inss#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20regra,ter%C3%A3o%209%25%20do%20benef%C3%ADcio%20descontado>. Acesso em 07 abr. de 2023.

LOCALIZA GESTÃO DE FROTAS. **IRPJ**: Entenda o que é Imposto de Renda de Pessoa Jurídica 2023. [S. l.], atualizado em 25 ago. 2023. Disponível em: <https://frotas.localiza.com/blog/irpj>. Acesso em 07 abr. de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 07 abr. 2023.

PINHEIRO, Iuri Pereira; MIZIARA, Raphael. **Manuel da Terceirização**: Teoria e Prática. 2.ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da, (orgs). **Trabalho**: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e Toyotismo**. *Lutas Sociais*, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. DOI: 10.23925/ls.v19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 11 fev. 2023.

SEBRAE. **Brasil alcança recorde de novos negócios, com quase 4 milhões de MPE**: em 2021, os microempreendedores individuais correspondem a cerca de 80% dos CNPJ criados no ano passado. [S. l.], [S. d.]. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ma/noticias/brasil-alcanca-recorde-de-novos-negocios-com-quase-4-milhoes-de-mpe,b7e02a013f80f710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em 05 mar. 2023.

SEBRAE. **O que significa MEI?** [S. l.], 01 jul. 2022. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-mei,caa7d72060589710VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=MEI%20significa%20Microempreendedor%20Individual%2C%20ou,direitos%20de%20uma%20pessoa%20jur%C3%ADdica>. Acesso em 05 mar. 2023.

SOUSA, Rafaela. **Taylorismo.** Brasil Escola. [S. l.], [S. d]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>. Acesso em 11 fev. 2023.

SOUZA, Jessé. **A Tolice da Inteligência Brasileira.** São Paulo: Leya, 2015.

TAVARES, Viviane. **Entre os que permaneceram trabalhando em atividades consideradas essenciais na pandemia, uma grande parte é de terceirizados.** Fiocruz. [S. l.], 08 out. 2020. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/entre-os-que-permaneceram-trabalhando-em-atividades-consideradas-essenciais-na>. Acesso em 05 mar. 2023.