



A PEJOTIZAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA¹ *PEJOTIZAÇÃO IN THE CONTEXT OF THE LABOR REFORM LAW*

Edilson Viera Lopes²
Emmanuel Pinto Silva³
Rosana Dessotti Conceição Nunes⁴

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de estudo o fenômeno da pejotização, mais especificamente no contexto da Reforma Trabalhista. Primeiramente, busca-se mostrar o conceito e as características da pejotização. Além disso, em um segundo momento, demonstrar as mudanças trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista. E, por fim, mostrar possíveis soluções para combatê-la. A partir de um levantamento bibliográfico, com fonte em doutrinas jurídicas, legislações, jurisprudências e outros artigos, procura-se fazer um estudo breve a respeito dessa espécie de fraude que com a realidade atual de crise econômica e aumento do desemprego no país, torna-se cada vez mais comum e facilitada diante da realidade da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Pejotização. Reforma Trabalhista. Terceirização.

ABSTRACT

The present academic work has as its object of study the phenomenon known as *pejotização*⁵ (in Portuguese; no equivalent term exists in the English language), more specifically in the context of the Labor Reform Law. Initially, we seek to elucidate the concept and characteristics of pejotização. Furthermore, we aim to demonstrate the changes brought on by the Labor Reform Law and, finally, present possible solutions to combat it. The core of our work is a bibliographical research on legal doctrines, laws and jurisprudence that will provide the basis for a brief study on this type of fraud which is becoming increasingly more common in the country since the approval of the Labor Reform Law and the increase in unemployment rates during the current economic crisis.

Keywords: Labor Law. *Pejotização*. Labor Reform Law. Outsourcing.

¹ O presente resumo expandido teve origem como instrumento de pesquisa na disciplina de Direito do Trabalho II da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA.

² Autor: aluno do 5º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. E-mail: edyfadisma@gmail.com.com

³ Autor: aluno do 5º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria - FADISMA. E-mail: emmanuelpintosilva@gmail.com

⁴ Autora: aluna do 8º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. E-mail: rosanadessotti@gmail.com

⁵ *Pejotização* can be defined as “an employer’s requirement that service providers turn into legal entities to be hired as independent contractors”



INTRODUÇÃO

A relação de emprego é verificada pela presença de alguns requisitos, os quais compõem o vínculo empregatício, ou seja, para se considerar empregado é necessária a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade, pois na ausência dessas exigências poderá ocorrer qualquer contrato, menos contrato com relação de emprego.

Com o atual cenário de crise econômica e desestabilidade política, bem como com o advento da Lei da Reforma Trabalhista, o desemprego cresce no país, motivo pelo qual o trabalhador procura emprego de forma desesperada, ocasião em que por necessidade de trabalho, bem como pressionado pela necessidade de gerar renda para o sustento da família, aceita desenvolver atividades em condições difíceis, fixadas pelos empregadores de forma fraudulenta, retirando assim, direitos trabalhistas, chamada de *pejotização*, com o fim exclusivo de reduzir despesas com encargos gerados pelo vínculo de emprego.

Diante disso, torna-se necessário entender o que é a *pejotização* e quais são as suas características, bem como demonstrar as mudanças trazidas com a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista e apontar algumas possíveis soluções para o combate à *pejotização*.

1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

A referida *pejotização* é uma ferramenta utilizada pelos empregadores, principalmente em épocas de crise econômica e insegurança política, com o fim de amenizar os gastos oriundos de encargos trabalhistas, ou seja, evidente e cínica fraude, a qual se utiliza da fragilidade de negociação do empregado para cortar direitos garantidos constitucionalmente e obtidos com muita luta, conforme demonstrado pelo desenrolar da história.

Com a utilização deste meio ilícito, o trabalhador acaba coagido a deixar de usufruir dos benefícios que o ordenamento jurídico proporciona aos empregados, retirando a configuração do vínculo empregatício para diminuir despesas da empresa, que acaba por contratar apenas um mero prestador de serviços, sem quaisquer garantias da classe com vínculo trabalhista.



Desse modo, ocorre a farsa da pejetização quando o proprietário ou responsável pela entrada de novos funcionários na empresa alega como exigência de contratação a obrigatoriedade do trabalhador efetuar a constituição de uma pessoa jurídica, a fim de deixar de ser pessoa física e mascarar um dos requisitos da relação de emprego. Com essa prática o único intuito é retirar do contratado os frutos de suas garantias, bem como reduzir despesas e gastos oriundos dos deveres entre empregador e empregado.

Nas palavras de Fernanda Colomby Ortiz, a pejetização ocorre quando:

(...) em um ambiente de precarização das relações trabalhistas, que são criadas as condições ideais para surgimento do fenômeno, no qual o empregador induz o trabalhador a instituir uma empresa, Pessoa Jurídica, permanecendo o trabalhador realizando as mesmas atividades que realizava antes, como Pessoa Física.

Com base nestas informações, visando identificar a ocorrência da fraude em casos concretos, é imperioso ter conhecimento acerca dos elementos que determinam a diferença entre vínculo empregatício e relação de prestação de serviços, pois somente obtendo este conhecimento e com uma análise esmiuçadora da real atividade desenvolvida é possível desvendar qual a correta relação jurídica de fato, alvejando o reconhecimento ou não do vínculo de empregado ao invés de prestador de serviços.

Consoante se infere do art. 9.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a conduta da Pejetização é nula: “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, 1943)

Da mesma forma, o art. 3.º da CLT refere os requisitos para caracterização de vínculo empregatício, vejamos:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

Dos artigos acima, verifica-se que os requisitos para ocorrência da relação de emprego são: a) pessoalidade, b) habitualidade, c) subordinação e d) onerosidade. Assim, observa-se



que a prática da Pejotização busca desfazer o primeiro critério de caracterização de emprego, desconstituindo o vínculo correto da prestação.

Sobre a temática, foi realizada uma reportagem pelo programa *Jornada*, postada no site oficial do Tribunal Superior do Trabalho, tendo o Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal e o Procurador do Trabalho José de Lima Ramos considerado o seguinte:

Para o Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal, a prática da "pejotização" é o que alimenta há anos esse mercado criminoso. "A gente percebe que nesse caso há sempre o ganho. Alguém está ganhando alguma coisa. Então, quem está vendendo uma nota está cobrando um comissionamento pela venda. Ele não está prestando um serviço", explica Sandra Batista, presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal (CRCDF). [...] O procurador do Trabalho José de Lima Ramos destaca que a "pejotização" é uma das principais formas de fraude trabalhista. "É realmente a precariedade das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas", avalia, acrescentando que o trabalhador que fornece uma nota repassada por terceiros pode estar incorrendo no crime de falsidade ideológica. (BRASIL, 2015)

Em busca da legitimação da prática da Pejotização os empregadores justificam que a legalidade da conduta encontra-se baseada no art. 129 da lei n.º 11.196/05:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (BRASIL, 2005)

Com a divergência, visando resolver o embate entre empregadores que buscam a legitimação da pejotização e trabalhadores que visam demonstrar a ocorrência de fraude contra os encargos trabalhistas, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) em seu Recurso Ordinário nº 00207844420145040204, assim tem se manifestado:

RECURSO ORDINÁRIO DO PRIMEIRO DEMANDADO- ANDRE LUIS LEOTE LOPES - ME. VÍNCULO DE EMPREGO. TÉCNICO INSTALADOR. A prova oral, em seu conjunto, em especial o depoimento do preposto do primeiro réu, deixa claro que era exigida a constituição de empresa pelos técnicos instaladores que desejavam trabalhar para o segundo reclamado (prestando serviços para a primeira acionada), em função que era fundamental e inerente ao seu funcionamento, o que, por si só, seria capaz de ensejar o reconhecimento do vínculo de emprego, diante da caracterização da subordinação pelo seu viés objetivo/estrutural. Restou demonstrado, ainda, que o reclamante fez curso para execução de suas funções, tendo de trabalhar uniformizado (pessoalidade), executando as ordens de serviço emitidas pela empresa e sendo cobrado quanto à produtividade e qualidade do

serviço, o que bem denota que as atividades não eram desenvolvidas de forma autônoma, existindo também a subordinação típica do contrato de emprego. "Pejotização" conhecida nesta Especializada e que, em absoluto, constitui óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego, estando presentes os demais requisitos para tanto. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA DEMANDADA - EMBRATEL TVSAT TELECOMUNICAÇÕES S/A. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A forma de prestação de serviços do autor a segunda ré, por intermédio do primeiro reclamado, autorizaria o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com aquela empresa. As atividades realizadas pelo demandante, evidentemente, são intrínsecas ao serviço ofertado pela segunda acionada, indispensáveis à sua atividade-fim, de modo que não poderiam ser terceirizadas, nos termos do art. 9º da CLT e da Súmula 331, I, do TST. Apenas não foi reconhecido vínculo de emprego do acionante diretamente com a Embratel por inexistir pedido nesse sentido, sendo, todavia, irretocável a sentença quanto a sua responsabilização solidária. Não se cogita da exclusão de sua responsabilidade por quaisquer das parcelas deferidas ao reclamante, na medida em que coautora da lesão. Recurso não provido. (TRT-4 - RO: 00207844420145040204, Data de Julgamento: 17/03/2017, 2ª Turma)

Bem como decidiu em seu Recurso Ordinário nº 00010311120135040601:

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. PEJOTIZAÇÃO. O trabalho autônomo é, por vezes, utilizado formalmente para disfarçar uma relação de emprego, inclusive com a exigência de que o trabalhador constitua pessoa jurídica, o que se denominou na doutrina como "pejotização". Todavia, havendo a prestação de serviços pessoais, de forma onerosa, mas de forma eventual e sem subordinação jurídica, ainda que o trabalho tenha sido realizado durante vários meses e na sede da tomadora dos serviços, não resta caracterizado o vínculo de emprego. O trabalho de profissional da área da informática na implantação de sistema informatizado em empresa que atua no comércio varejista caracteriza trabalho eventual, na medida em que não se trata de atividade ordinária do tomador dos serviços. Ademais, o trabalho prestado a diversos tomadores de serviços concomitantemente, inclusive nos horários em que o trabalhador está na sede de uma das tomadoras, revela autonomia no trabalho, e não subordinação jurídica própria da relação de emprego. Recurso do reclamante não provido. (TRT-4 - RO: 00010311120135040601, Data de Julgamento: 06/07/2016, 6a. Turma)

Assim sendo, com base nos julgados, quando as empresas utilizam o fenômeno da pejotização como forma de fraude, verifica-se que o ordenamento jurídico pátrio reconhece o vínculo empregatício e torna nula tal prática pelas empresas, ou seja, veda que os empregadores pratiquem a pejotização contra os direitos do trabalhador, decidindo pelo reconhecimento do vínculo de emprego, com os consequentes benefícios dos empregados.

2 A PEJOTIZAÇÃO SEGUNDO A REFORMA TRABALHISTA



Não há como se falar no fenômeno da pejetização sem fazer referência às mudanças trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista⁶ no tocante à terceirização de serviços. Sabe-se que, segundo a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a terceirização de mão de obra é uma prática ilícita, salvo as terceirizações relativas à trabalhos temporários, serviços de vigilância, conservação e limpeza e a terceirização ligada à atividade-meio, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. (BRASIL, 2011). Porém, a nova lei, que altera também a Lei 6.019/74 estabelece uma terceirização irrestrita ao ampliar o alcance da mesma, permitindo que sejam terceirizadas também as atividades-fim, nos termos do art. 4º:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal** (grifo nosso), à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2017)

Além disso, outra alteração trazida pela nova lei é a de que a contratação de autônomo afasta a qualidade de empregado, nos termos do art. 442-B: “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 prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017). Isto é, com a pejetização o trabalhador possui todas as responsabilidades de um empregado, porém não recebe nenhuma das garantias legais previstas para o mesmo, quais sejam: férias e acréscimo de 1/3, descanso semanal remunerado, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), intervalo interjornada, horas extras estabilidade em caso de gestação, seguro desemprego, entre outros.

Não obstante, conforme o princípio da primazia da realidade, a configuração do vínculo de emprego é regida pela realidade dos fatos e não pelas formalidades, o que acarreta “em uma descaracterização de uma relação civil de prestação de serviços, quando presentes os requisitos da relação de emprego” (PEREIRA, 2013, p. 95). Significa dizer que o princípio da primazia da realidade refere-se à realidade prática, isto é, ao caso concreto e não às formalidades. Desta forma, percebe-se que é possível a caracterização de vínculo de emprego estando presentes os requisitos dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação.

⁶ Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, atualmente em período de vacância de 120 dias, com previsão de entrada em vigor em 11 de novembro de 2017.



3 COMBATE À PEJOTIZAÇÃO

Com a aparência de legalidade, a pejotização dada pela Lei 11.196/ 2005 que em seu artigo 129 preconiza:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil

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

A prática da pejotização vem por reduzir os custos à contratante em relação ao contratado, pois nesse fenômeno no contrato interempresarial não há encargos trabalhistas em relação à contratante e a contratada.

Júnior (2016) afirma que:

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

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

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



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim sendo, percebe-se que o fenômeno da pejetização se dá em um contexto de crise econômica e desemprego acelerado e que diante da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista tem se tornado cada vez mais comum e facilitado pelas mudanças trazidas no tocante à terceirização de serviços.

Verifica-se que essa terceirização acaba por oportunizar um novo cenário a propagar a pejetização, acaba que a tênue linha que suplanta a relação entre empregador e empregado tem se verificado cada vez mais turbulenta, pois a hipossuficiência em relação ao trabalhador o deixa muitas das vezes à mercê do querer do empregador.

Dessa forma, para combater esta fraude torna-se necessária a contratação de mais auditores do trabalho, ou seja, agentes fiscalizadores para controlar tal prática. Logo, somente se tornará eficaz a fiscalização, para fins de combate à pejetização, se essa questão do número de agentes auditores do trabalho, bem como o número de vagas nos concursos para tal forem ampliados, permitindo, assim, o fiel cumprimento da lei.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejetização”: *precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas*. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, RS, v. 10, n. 2, p. 839-859, dez. 2015. ISSN 1981-3694. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>>. Acesso em: 21.09. 2017. doi:<http://dx.doi.org/10.5902/1981369420184>.

BRASIL, *CLT Saraiva acadêmica e Constituição Federal*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário nº 00207844420145040204, 2ª Turma, 17 de março de 2017*. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/439953164/recurso-ordinario-ro-207844420145040204/inteiro-teor-439953173>>. Acesso em: 18.09.2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário nº 00010311120135040601, 6ª Turma, 06 de julho de 2016*. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430717515/recurso-ordinario-ro-10311120135040601>>. Acesso em: 18.09.2017.



BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Com falsa expectativa de vantagens, "pejotização" prejudica o trabalhador*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/15229074>. Acesso em: 17.09.2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 331*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 17.09.2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Com falsa expectativa de vantagens, "pejotização" prejudica o trabalhador*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/com-falsa-expectativa-de-vantagens-pejotizacao-prejudica-o-trabalhador/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print&_101_INSTANCE_89Dk_languageId=es_ES>. Acesso em: 18.09.2017.

CAMPOS, Vitor Ferreira de. *Da prática de "pejotização" reconhecida judicialmente – a fraude trabalhista cometida por empregadores para a sonegação dos direitos do trabalhador*. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256314,21048-Da+pratica+de+pejotizacao+reconhecida+judicialmente+a+fraude>>. Acesso em: 17.09.2017.

ESDRAS, Filipe. *Pejotização e Reforma Trabalhista – Facilitação da Fraude por Pejotização*. Disponível em: <<https://filipedireitofmg.jusbrasil.com.br/artigos/458580108/pejotizacao-e-reforma-trabalhista-facilitacao-da-fraude-por-pejotizacao>>. Acesso em 18.09.2017.

JUNIOR, Danilo P. B. *O fenômeno da "pejotização" e a precariedade na fiscalização do trabalho*. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-fen%C3%B4meno-da-pejotiza%C3%A7%C3%A3o-e-precariedade-na-fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho>> Acesso em: 18.09.2017.

ORTIZ, Fernanda Colomby. *A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista*. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882>. Acesso em: 18.09.2017.

PEREIRA, Alexandre P. B.; SOUZA, Larissa M. *Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/201/ril_v51_n201_p175.pdf>. Acesso em: 18.09.2017.

PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013.