

## **A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E A PEJOTIZAÇÃO** THE FLEXIBILIZATION OF LABOR RIGHTS AND “PEJOTIZAÇÃO”

**Maura Pereira de Melo**

Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Icesp de Brasília

**Resumo:** A sociedade brasileira tem sofrido com alta carga tributária, o desemprego crescente e a baixa remuneração do trabalhador. Em contrapartida, o trabalho informal e as subcontratações têm criado alternativas para a economia, possibilitando, assim, a geração de trabalho e renda para grande parcela da população. Neste modelo de desregulamentação e informalidade crescente, um fenômeno tem ganhado cada vez mais destaque: a chamada pejotização. Trata-se de contratação fraudulenta de mão de obra como se empregados fossem, através de contrato comercial de prestação de serviço, via pessoa jurídica, afastando todo cabedal de direitos conquistados pelo trabalhador. O presente artigo tem como objetivo aprofundar o conhecimento a respeito da flexibilização dos direitos trabalhistas e da pejotização. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de revisão bibliográfica dividida em três tópicos conceituais abordando relação de trabalho, emprego, autônomo e pessoa jurídica. São apresentadas, ainda, as recentes mudanças na legislação e alguns julgados a respeito da pejotização. Conclui-se que a pesquisa alcançou seus objetivos, atestando a precarização da relação de trabalho via pejotização, contribuindo, assim, para ampliação do conhecimento científico e para o aprimoramento do debate e da publicação acadêmica.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Desregulamentação; Flexibilização; Pejotização.

**Abstract:** Brazilian society has suffered with a high tax burden, increasing unemployment and low worker remuneration. On the other hand, informal work and subcontracting have created alternatives for the economy, thus enabling the generation of work and income for a large part of the population. In this model of deregulation and increasing informality, a phenomenon has gained more and more prominence: the so-called pejotization. This is a fraudulent hiring of labor as if employees were, through a commercial service contract, via a legal entity, removing all the rights earned by the worker. This article aims to deepen the knowledge about the flexibilization of labor rights and pejotização. In order to reach the proposed objective, a bibliographic review research was carried out divided into three conceptual topics dealing with work, employment, autonomous and legal relationships. Recent changes in legislation and some judgments regarding pejotization are also presented. It is concluded that the research reached its objectives, attesting to the precariousness of the work relationship through pejotization, thus contributing to the expansion of scientific knowledge and to the improvement of debate and academic publication.

**Keywords:** Labor Law; Deregulation; Flexibilization; Pejotization.

**Sumário:** Introdução. 1. Relação de trabalho e relação de emprego. 1.1. Definições. 1.2. Características da relação de emprego. 1.2.1. A personalidade. 1.2.2. A não eventualidade. 1.2.3. A onerosidade. 1.2.4. A subordinação jurídica. 2. Trabalhadores autônomos. 3. Flexibilização dos direitos trabalhistas e pejetização. 3.1. A flexibilização e a desregulamentação. 3.2. Conceito de pejetização. 3.3. A precarização do trabalho e as origens da pejetização. 3.4. A pessoa jurídica e o contrato de trabalho. 3.5. A legalização do autônomo. 3.6. A posição dos tribunais. Considerações finais. Referências.

## Introdução

Diariamente todas as ramificações do Direito sofrem pequenas mutações cuja gênese está na essência da própria sociedade. Algumas áreas são mais sensíveis e absorvem as inovações com maior frequência, outras nem tanto. O Direito do Trabalho, como ramo das ciências jurídicas e sociais, não é estático e vem absorvendo lentamente estas mudanças.

A sociedade brasileira contemporânea tem sofrido com alta carga tributária, o desemprego crescente e a baixa remuneração do trabalhador. Em contrapartida, o trabalho informal e as subcontratações têm criado alternativas para a economia, possibilitando, assim, a geração de trabalho e renda para grande parcela da população.

Neste modelo de desregulamentação e informalidade crescente, um fenômeno tem ganhado cada vez mais destaque: a chamada pejetização. Trata-se de contratação fraudulenta de mão de obra como se empregados fossem, através de contrato comercial de prestação de serviço, via pessoa jurídica. Entretanto, uma vez formalizado o contrato, a empresa contratante condiciona o contratado a características da relação de emprego, quais sejam, subordinação hierárquica, horário de expediente, utilização de uniforme e crachá, entre outras. Trata-se, portanto, de relação empregatícia, representando evidente precarização do mercado trabalho, o que é defeso pela legislação em vigor.

Recentemente o legislador resolveu incorporar uma das práticas reiteradas ao mercado de trabalho e legalizar a chamada ‘zona cinzenta’ do prestador de serviços autônomo. A contar de 11 de novembro de 2017 entrou em vigor o artigo 442-B da CLT, que prevê a contratação de prestadores de serviço com a possibilidade de exclusividade (para um único contratante), sem com isso, configurar relação de emprego. Não é a legalização da pejetização, mas a possibilidade de contratação de autônomos (pessoas físicas regulamentadas) ou cooperativados.

Assim, a presente pesquisa de revisão bibliográfica objetiva aprofundar o estudo no tema da flexibilização dos direitos trabalhistas e da pejetização. Pretende, ainda, conhecer os conceitos de trabalho, emprego, trabalhador autônomo e o contrato de pessoa jurídica (pejetizado), demonstrando a precarização deste tipo de contratação. Por fim, serão apresentados alguns julgados recentes a respeito deste tema.

## 1. Relação de trabalho e relação de emprego

Ao longo da existência humana, nem sempre o trabalho foi visto como uma experiência positiva e enriquecedora para o homem. Como ensina Sérgio Pinto Martins<sup>1</sup>, desde os tempos remotos, passando pelas civilizações antigas e até o final da idade média, o trabalho era tido como um castigo e era realizado por castas inferiores da sociedade, tais como escravos, servos e vassalos. Os cidadãos livres e os nobres não trabalhavam, quando muito coordenavam a produção e a comercialização.

Este pensamento dominou até a Revolução Francesa, ocorrida no final do séc. XVIII. Martins<sup>2</sup> aponta que o Decreto D'Allarde, de 1891, instituído originalmente na França, representa um marco temporal importante, pois ele transmitiu os ideais revolucionários ao por fim às antigas corporações de ofício, possibilitando a qualquer pessoa se estabelecer como trabalhador-livre. Como consequência – daí sua importância histórica – este regramento gerou um sentimento de cidadania e liberdade que se alastrou rapidamente por toda a Europa e, posteriormente, na América. O autor salienta que os recentes avanços nas ciências possibilitaram a utilização de novas fontes de energia (como a máquina a vapor movida a carvão) proporcionando um ritmo de trabalho e de produção industrial como nunca visto antes pela humanidade. Foi o período consagrado na história como Revolução Industrial.

Sérgio Pinto Martins<sup>3</sup> aponta, ainda, que foi a revolução industrial que trouxe consigo uma nova concepção de trabalho: o trabalho assalariado. Esta verdadeira transformação tecnológica e social acabara por modificar o antigo conceito de trabalho em emprego e, com isso, criou-se um arcabouço jurídico que viria a dar sustentação e proteção para esta nova classe social. Em decorrência, com o passar dos anos, foram sendo implantadas as bases para um ramo próprio das Ciências Jurídicas: o Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 6.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

O objeto de estudo do Direito do Trabalho, como ramo autônomo do Direito, é a relação de trabalho subordinado e análogas, visando tutelar os interesses do trabalhador. Nas lições de Maurício Godinho Delgado<sup>4</sup>, relação de trabalho “é toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

### 1.1. Definições

Relação de trabalho e relação de emprego são expressões similares que, no âmbito do Direito do Trabalho, definem relações jurídicas bastante distintas e que merecem um estudo mais aprofundado.

O ministro Ives Gandra Martins Filho<sup>5</sup> esclarece que relação de trabalho “é a relação jurídica entre o trabalhador (pessoa física) e aquele para quem presta o serviço (pessoa física ou jurídica) e tem como objetivo o trabalho remunerado em suas mais diferentes formas”. Seguindo no mesmo raciocínio, o magistrado e professor baiano Luciano Martinez<sup>6</sup> leciona que, sob a terminologia relação de trabalho residem diversas atividades que podem ser prestadas por pessoa física para garantir a subsistência sua e de seus familiares, dentre elas o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso e o emprego.

A relação de emprego (ou simplesmente emprego) é uma das formas da relação de trabalho que, por possuir características próprias, fazem desta relação jurídica o objeto do Direito do Trabalho. Ademais, conforme ensina Delgado<sup>7</sup>, a grande maioria dos contratos de trabalho celebrados no sistema capitalista pressupõe uma relação de emprego. É o popular emprego “fichado”, onde a carteira de trabalho é requisito necessário para celebrar a contratação do trabalhador.

Para melhor entendimento, o professor Gustavo Cisneiros<sup>8</sup>, esclarece que a relação de emprego é espécie decorrente do gênero ‘relação de trabalho’ e sua base legal está inserida na Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo o autor, trata-se de um acordo de vontades entre o empregado e o empregador, a partir do qual aquele passará a possuir vínculo empregatício

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 295.

<sup>5</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 91.

<sup>6</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 246.

<sup>7</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 296.

<sup>8</sup> CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho Sintetizado*. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 40.

com este, caracterizado pela subordinação jurídica, pessoalidade do empregado pessoa física, não eventualidade e pela onerosidade.

Portanto, na relação de emprego existirão sempre dois polos bem distintos: o empregador (contratante) e o empregado (contratado), ambos amparados por uma legislação própria, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT<sup>9</sup> e submetidos a um vínculo jurídico com características próprias.

A relação de trabalho, por sua vez, é mais ampla. Seu espectro de atuação abrange a possibilidade de algumas outras formas de contratação que não utilizam as regras da CLT, tais como trabalho voluntário, autônomo, trabalho temporário, rural, estagiário, prestador de serviço (pessoa física ou jurídica), entre outros.

## 1.2. Características da relação de emprego

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT<sup>10</sup> (Decreto-Lei nº 5.452/43) prevê em seus artigos 2º e 3º que a relação contratual de emprego será entre o empregado (necessariamente pessoa física) e empregador (pessoa física ou jurídica). É do texto da CLT, *verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)

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

Assim, para ser considerado “emprego”, o vínculo estabelecido entre o fornecedor de mão de obra (empregado) e o tomador ou contratante (empregador) deve apresentar alguns pontos previamente consagrados pela doutrina e estabelecidos em Lei. A respeito destes pontos, Alice Monteiro de Barros<sup>11</sup> leciona que são os chamados elementos caracterizadores da relação de emprego, em número de quatro, que são:

a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

<sup>9</sup> BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943*. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 jan. 2018.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 147.

Estes requisitos são, portanto, os caracterizadores da relação jurídica de emprego. Para a imensa maioria dos doutrinadores tais como Alice Monteiro de Barros, Gustavo Cisneiros, Maurício Godinho Delgado, Luciano Martinez, Ives Gandra Martins Filho, Amauri Mascaro do Nascimento, entre outros, a subordinação jurídica é a característica dominante da relação de emprego, mas não é a única. Os mesmos autores advertem que para configurar a relação empregatícia, devem estar presentes todos os quatro elementos caracterizadores da relação de emprego. É importante conhecer cada um deles, senão vejamos:

### ***1.2.1. A personalidade***

Segundo os ensinamentos da professora Alice Monteiro de Barros<sup>12</sup>, “é exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na atividade”. Assim, é fundamental que o empregado execute as suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir por terceiros, sob pena de descaracterizar a relação empregatícia.

Para a autora, a característica da personalidade na relação de emprego é acompanhada por um requisito: a necessidade de ser realizada por pessoa física. Depreende-se, então, a vedação da realização de contrato de emprego com pessoa jurídica. Justifica, pois, argumentando que a legislação serve para proteção do ser humano, do trabalhador, da pessoa natural. Seguem o mesmo pensamento os juristas Amauri Mascaro Nascimento<sup>13</sup>, Sergio Pinto Martins<sup>14</sup>, Gustavo Barbosa Garcia<sup>15</sup>, Ives Gandra Martins Filho<sup>16</sup>.

O Ministro do TST Maurício Godinho Delgado<sup>17</sup> é mais pragmático. O autor considera a pessoa física o primeiro elemento dos cinco caracterizadores propostos por ele, ou seja, é um elemento a mais que antecede os demais quatro elementos, quais sejam, a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica.

---

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 147.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 645.

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 139.

<sup>15</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 122.

<sup>16</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 92.

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 300.

### **1.2.2. A não eventualidade**

De acordo com os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros<sup>18</sup>, a não eventualidade refere-se ao fato de haver um contrato celebrado entre as partes estipulando a regularidade da prestação dos serviços, a habitualidade. Portanto, exclui-se da relação de emprego as contratações pontuais ou eventuais. Acrescenta a autora, ainda, o fato da prestação deste serviço regular ser necessária para o desenvolvimento das atividades do empregador.

Maurício Godinho Delgado<sup>19</sup> reforça a ideia de permanência. Segundo o autor “para que haja a relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”. Para o autor, a permanência é a essência da relação contratual de emprego, pois a legislação trabalhista não alcança o trabalhador eventual justamente por faltar-lhe esta caracterização.

### **1.2.3. A onerosidade**

A contrapartida financeira é outro quesito caracterizador do emprego. Não existe contratação de empregado sem pagamento de salário, pois segundo Alice Monteiro de Barros<sup>20</sup>, o salário é “a contraprestação devida e necessária do labor assalariado e deve ser paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho”.

A respeito da contraprestação pecuniária e da onerosidade necessária do contrato de emprego, o magistrado Maurício Godinho Delgado<sup>21</sup> assim se posiciona:

[...] a relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através desta relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, do valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador, deve corresponder uma contrapartida econômica em favor do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial (...) em virtude da relação empregatícia pactuada. O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.

---

<sup>18</sup> BARROS, *op. cit.*, p. 175.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 303.

<sup>20</sup> BARROS, *op. cit.*, p. 175.

<sup>21</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 307.

A onerosidade como característica da relação de emprego pode existir mesmo que o empregador não esteja adimplente com seus compromissos, ou seja, esteja devendo a contraprestação remuneratória. Em sentido oposto, o trabalho voluntário e o trabalho filantrópico não se enquadram na relação de emprego, pois como leciona Alice Monteiro de Barros<sup>22</sup>, não há a contraprestação salarial, mesmo que subsistam as demais qualificadoras da relação de emprego.

#### ***1.2.4. A subordinação jurídica***

A subordinação jurídica é o requisito de maior relevância para a caracterização da relação de emprego. Para Gustavo Barbosa Garcia<sup>23</sup>, a subordinação significa que a prestação dos serviços “é decorrente do contrato de trabalho e feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção”.

A respeito da subordinação jurídica, Gustavo Cisneiros<sup>24</sup> leciona que não é uma simples subordinação técnica, pois

[...] o empregado pode até ser tecnicamente mais qualificado que o empregador; também não é simples subordinação econômica, pois o empregado pode ter maior patrimônio que o empregador. Estamos falando de subordinação jurídica, ou seja, subordinação imposta pelo Direito. É o poder investido na pessoa do empregador para que este dirija, oriente, fiscalize e, se for o caso, puna o seu empregado. O fundamento desse poder diretivo do empregador está no risco do negócio, assumido exclusivamente por ele.

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>25</sup>, a subordinação implica na aceitação, pelo empregado, das condições impostas pelo empregador, pois:

[...] a subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado — como o poder de direção do empregador também sofre restrições —, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.

Resumindo, a relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho e, para estar caracterizada, deve necessariamente ser contratada entre o empregador (pessoa física ou jurídica) e o empregado (pessoa física). Deverá, ainda, ser caracterizada como pessoal, com regularidade, remunerada e com subordinação jurídica. Como regra, todo o empregado

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 175.

<sup>23</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 84.

<sup>24</sup> CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho Sintetizado*. São Paulo: Método, 2016, p. 41.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 657.

registrado deverá assinar um contrato de trabalho, ter este contrato registrado na Carteira de Trabalho e submeter-se ao regramento imposto pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT<sup>26</sup>.

Por fim, Ricardo Resende<sup>27</sup> menciona, ainda, a existência de um sexto requisito: a alteridade. Para o autor, a alteridade implica que o empregado não corre o risco do negócio, ou seja, que o empregado é contratado para trabalhar por conta alheia e, portanto, não assume os riscos inerentes à atividade econômica. Estes riscos ficam por conta do empregador.

## 2. Trabalhadores autônomos

Nem toda a relação de trabalho está sujeita às regras da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT<sup>28</sup>, tampouco à caracterização da relação de emprego. O trabalhador autônomo é um caso de relação de trabalho que possui características próprias, que o diferencia das demais, afastando sua relação jurídica do Direito do Trabalho.

O trabalhador autônomo, conforme ensina Martins<sup>29</sup>, é necessariamente uma pessoa física, não podendo constituir pessoa jurídica. O contrato de trabalho autônomo prevê a habitualidade, a continuidade. O autônomo não é regido por contrato de emprego (CLT), poderá exercer seus trabalhos para mais de um contratante, não possui vínculo de subordinação e deve assumir os riscos da sua atividade.

Para Arnaldo Sussekind, o trabalhador autônomo é uma figura em extinção, sobrevivendo praticamente nas doutrinas do direito trabalhista. Segundo o magistrado, a relação de trabalho exercida pelo trabalhador autônomo é

[...] uma das modalidades da relação cogitada pelo art. 114, I, da Constituição. Ele corresponde tanto ao trabalhador que habitualmente e por conta própria exerce uma atividade profissional remunerada em favor de terceiros como ao que eventualmente executa o serviço contratado. E pouco importa que essa relação se estabeleça por um ajuste verbal ou em razão de um contrato escrito de locação de serviços. O relevante é que o trabalho seja realizado por pessoa física e praticado sem as características da relação de emprego, cujos elementos estão enunciados nos arts. 2º e 3º da CLT.

---

<sup>26</sup> BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943*. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 jan. 2018.

<sup>27</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 140.

<sup>28</sup> BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943*. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 jan. 2018.

<sup>29</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 159.

Seguindo a mesma linha anunciada pelo saudoso Ministro Sussekind, a magistrada Alice Monteiro de Barros<sup>30</sup> leciona que a relação de trabalho autônomo está “fora da égide do Direito do Trabalho”. Segundo a autora, trata-se do prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo, que “conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos”.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>31</sup> a diferença que separa o profissional autônomo do empregado é a questão da subordinação e da pessoalidade. Segundo entendimento do autor, o trabalhador autônomo é “aquela pessoa física, prestadora de serviços profissionais que não possui vínculo de subordinação”. Continua sua afirmação comparando a semântica da palavra autônomo, que tem sentido diametralmente oposto à subordinação.

Nesta mesma linha, Ricardo Resende<sup>32</sup> acrescenta que, ao assumir o risco da sua atividade por conta própria, o autônomo não se sujeita a regramentos e habitualidade, podendo exercer o serviço contratado da forma como melhor lhe convier, inclusive podendo exercer a atividade para mais de um contratante. Por fim, o autor lembra que o trabalhador autônomo clássico, para fins de legislação trabalhista, é uma pessoa física. Não poderá, portanto, constituir empresa, agindo assim afastará a incidência das normas de proteção e da competência da Justiça do Trabalho.

Na visão de Sergio Pinto Martins<sup>33</sup> o requisito fundamental para se verificar a condição de trabalhador autônomo é a habitualidade. Segundo o autor, “o autônomo é a pessoa que trabalha com continuidade, com habitualidade e não uma vez ou outra para o mesmo tomador de serviços”.

Portanto, como visto, o autônomo representa uma relação de trabalho distinta do empregado. O autônomo é responsável por gerir sua própria atividade, suportando os riscos dela advindos. E, necessariamente será pessoa física e não se submeterá a regramentos tampouco à relação de trabalho subordinada. Por fim é um trabalhador que exerce suas atividades com continuidade e habitualidade.

---

<sup>30</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 147.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 358.

<sup>32</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 146.

<sup>33</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.160.

### 3. A flexibilização dos direitos e a pejotização

O mercado de trabalho está dividido em duas faces: (1) a face legal, com vínculo empregatício, que garante os direitos, porém não garante oportunidades para todos; (2) a informal, sem emprego em carteira, que não garante direitos trabalhistas mas gera renda para uma boa parte dos jovens entrantes no mercado e para aqueles que não conseguem (ou não querem) o emprego formal.

Para introduzir novos trabalhadores no mercado formal, muito tem se falado na flexibilização das leis trabalhistas, facilitando acordos entre patrões e empregados sem, contudo, retirar direitos trabalhistas firmados na CLT. No outro lado, juristas como Ives Gandra Martins Filho defendem a desregulamentação do trabalho, mantendo apenas os direitos consagrados na Carta Política e deixando os contratos serem firmados livremente entre patrões e empregados, como exposto a seguir.

#### 3.1. A flexibilização e a desregulamentação

A rigidez imposta pelo contrato de emprego pode trazer benefícios em época de expansão econômica, mas pode gerar dificuldades em épocas de crise e recessão. A flexibilização, segundo recente declaração do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Ives Gandra<sup>34</sup>, é, na realidade, “uma tratativa pelas vias legais de flexibilizar determinadas regras trabalhistas para facilitar a contratação e recuperar o nível de produção da economia”. De acordo com o Ministro, prevaleceriam as negociações entre patrões e empregados de modo a preservar os postos de trabalho.

A este respeito, Gustavo Barbosa Garcia<sup>35</sup>, adverte que a flexibilização deve ser entendida como uma forma de amenizar o rigor ou a rigidez de determinadas normas jurídicas do Direito do Trabalho. Entretanto, o mesmo autor indica a necessidade de, ao flexibilizar as normas, tomar cuidado para não retirar direitos e garantias dos trabalhadores além do previsto no texto constitucional. Segundo o autor,

[...] em nossa Lei Maior, a flexibilização é prevista apenas para hipóteses específicas (art. 7.º, incisos VI, XIII e XIV), em que, por meio da negociação coletiva, o sistema jurídico permite convencionar condições de trabalho inferiores, exigindo-se, de qualquer forma, a devida motivação e

---

<sup>34</sup> PENNAFORT, Roberta. Presidente do TST defende flexibilização da CLT para superação da crise. *Jornal O Estado de São Paulo*. São Paulo, 26 ago. 2016.

<sup>35</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 59.

comprovação de que a adoção da medida justifica-se em proteção do próprio trabalho como valor social.

Assim, Gustavo Barbosa Garcia<sup>36</sup> adverte para evitar a confusão terminológica entre flexibilização e desregulamentação. Como visto, a primeira tem previsão constitucional e “tende a diminuir o rigor da norma, proporcionando adequação e adaptação, sem, contudo, incidir em perda de direitos para o trabalhador”. O segundo vocábulo, por sua vez, “refere-se ao fenômeno de suprimir determinadas normas jurídicas pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando os próprios atores sociais a estabelecer a regra aplicável”.

Na mesma linha construtiva, Ricardo Resende<sup>37</sup> explica que na flexibilização o estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado “mínimo existencial”, mas ao mesmo tempo, possibilita a flexibilização (prevista no texto constitucional) mediante acordo coletivo que possa garantir os empregos mediante, por exemplo, proposta de redução laboral e salarial. Na desregulamentação, o Estado deixa de impor regras e as leis naturais do mercado passariam a agir. Neste modelo, segundo o autor, passariam a valer as cláusulas pactuadas entre empregado e empregador, mediante contrato formal.

Entretanto, modernamente, está surgindo uma terceira modalidade informal que (aparentemente) é legal e desvinculada da flexibilização e da desregulamentação: a contratação de pessoa jurídica individual.

Esta nova modalidade é fruto de manobras contábeis legais para desonerar a folha de pagamento das empresas. Entretanto, por intermédio da contratação de pessoa jurídica (empresa individual) não poderão estar presentes todos os elementos caracterizadores do emprego formal. Trata-se de modalidade usual entre os profissionais de tecnologia que, atuando para diversos contratantes, realizam seus trabalhos rotineiros sem submissão às regras do contrato de emprego.<sup>38</sup>

Entretanto, quando empregada de maneira ilícita (como se empregado fosse), é chamada de ‘pejotização’. A pejotização é uma espécie de fraude às relações trabalhistas e, portanto, deve ser evitada.

---

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 59.

<sup>38</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 60.

### 3.2. Conceito de pejetização

O termo pejetização é um neologismo de um acrônimo. Das iniciais de pessoa jurídica - PJ (lê-se pêjota), passou-se a chamar a atividade, de forma derivada, de pejetização. Por tratar-se de um fenômeno anômalo e estranho ao ordenamento jurídico, a conceituação de pejetização é rara na literatura especializada.

Para Gustavo Cisneiros<sup>39</sup>, a subcontratação de pessoa jurídica (como se empregado fosse) constitui verdadeira fraude processual, desvirtuando a própria essência do Direito trabalhista, que é a proteção do trabalhador. Segundo o autor

[...] a “pejetização” é uma fraude comum, quando o empregador “exige” que o empregado constitua uma pessoa jurídica para efetuar a sua contratação, na tentativa de mascarar uma típica relação empregatícia. O princípio da primazia da realidade, nos termos do art. 9º da CLT, garante, no caso, a possibilidade de o vínculo de emprego ser reconhecido na Justiça do Trabalho.

Luciano Martinez<sup>40</sup>, por sua vez, conceitua pejetização quando se refere aos chamados vícios sociais. Para o autor, este fenômeno objetiva a formação de uma situação ilusória para produzir benefícios e/ou prejuízos a terceiros. Segundo o magistrado, a pejetização “[...] acontece quando empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica especialmente empreendida com o objetivo de diminuir a incidência de tributação”.

A pesquisadora Camilla Carpes<sup>41</sup> em seu artigo “A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejetização” advoga a tese de que a contratação de pessoa física como pessoa jurídica é, na verdade, uma terceirização deturpada. Segundo a autora

[...] a pejetização é uma forma deturpada de terceirização. Enquanto na terceirização lícita são admitidas somente quatro situações-tipo pela Súmula 331, do TST, todas executadas sem subordinação direta e personalidade, na pejetização a finalidade é ocultar a relação empregatícia, desprezando o tipo de serviço terceirizado.

<sup>39</sup> CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho Sintetizado*. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 42.

<sup>40</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 293.

<sup>41</sup> CARPES, Camilla Luz. *A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejetização*. Local. 2011. (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica/PUC, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_2/camilla\\_carpes.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/camilla_carpes.pdf)>. Acesso em: 4 fev. 2018.

Portanto, o termo ‘pejotização’ é utilizado para caracterizar uma situação dissimulada, fraudulenta, sujeito à revisão da Justiça trabalhista. Na outra ponta, a contratação correta de um profissional por meio de sua empresa individual, chama-se contrato de prestação de serviço e eventuais contratemplos estarão sujeitos à revisão da Justiça comum.

### 3.3. A precarização do trabalho e as origens da pejotização

Precarização (ou trabalho precário) é uma terminologia que tem sido comumente utilizada para definir as perdas de direitos que classe trabalhadora tem sofrido nas últimas décadas. Alguns fatores tais como a gestão tecnológica associada à flexibilização das leis trabalhistas podem ter contribuído de forma decisiva para esta perda de direitos. Nesta linha de pensamento, Murilo Oliveira<sup>42</sup> leciona que

[...] a flexibilização preconiza a redução de vantagens e direitos, permitindo que o empregador, diminuindo custos, obtenha sucesso no cenário competitivo. A luz de seus defensores, a flexibilização tem um propósito extremamente benéfico para a sociedade, uma vez que representa uma alternativa para a preservação dos empregos, ainda que com alterações *in pejus* no contrato de trabalho, em face da crise econômica, da intensa competitividade interna e externa.

Ainda sobre os fatores que podem ter levado a perda de direitos trabalhistas nos últimos anos, a Organização Internacional do Trabalho<sup>43</sup> divulgou estudo em 2010 apontando dois principais fatores: a) ambiente econômico baixo e de crescimento instável; b) transformações do capitalismo, mudanças no papel do Estado e flexibilização das relações de trabalho.

Para os pesquisadores da OIT<sup>44</sup> o problema não envolve somente as simulações envolvendo pessoas jurídicas (pejotização) ou contratação de falsas cooperativas, mas sim a condição econômica do país. A falta de planejamento estatal associado à aplicação irresponsável dos recursos públicos pode inviabilizar investimentos importantes, internos e externos, prejudicando, assim, a geração de novas oportunidades de emprego e impedindo a manutenção das conquistas sociais das gerações anteriores.

---

<sup>42</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho*. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/80017-Pos-fordismo-e-reflexos-nos-contratos-de-trabalho.html>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

<sup>43</sup> NAÇÕES UNIDAS. Organização Internacional do Trabalho. *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. OIT Brasil. Brasília, v. 1, n. 4, 2010. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/economia\\_informal\\_241.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/economia_informal_241.pdf)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

<sup>44</sup> *Ibidem*.

A respeito das origens da pejetização, a pesquisadora Camila Carpes<sup>45</sup> afirma que não há consenso na literatura especializada. Não se sabe ao certo em que momento as empresas passaram a contratar empregados utilizando da tecnologia fraudulenta da pejetização. A legislação sempre valorizou o empregado registrado, por vezes negligenciando os demais contratos de trabalho. Sabe-se, entretanto, que esta modalidade sofreu imenso impulso com a publicação da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 e, posteriormente, com o reconhecimento e consequente legalização de diversas atividades como pessoa jurídica, por intermédio da publicação da Lei Complementar nº 128, em 19 de dezembro de 2008.

De acordo com Nascimento<sup>46</sup>, com a publicação da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, foi instituído na legislação pátria a possibilidade de contratação de empresas individuais para prestação de serviços intelectuais, científicos, culturais e artísticos pelas empresas exportadoras de tecnologia. Para o autor, a iniciativa referia-se, originalmente, a uma contratação de serviços na forma bilateral, fruto de uma alternativa que evitasse a informalidade e o desemprego, com objetivo de fomentar alguns setores da economia. Entretanto, esta lei possibilitou inúmeras dissimulações e fraudes com a utilização de sociedades e cooperativas “de fachada” para facilitar uma contratação de profissionais, técnicos e especialistas como se empregados fossem, com subordinação e rotina diária de trabalho, de forma mais vantajosa para o empregador: a chamada “pejetização”.

Posteriormente, com a publicação da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, diversas outras profissões passaram a ser reguladas e protegidas oficialmente, podendo, inclusive, registrar como pessoa jurídica e ter CNPJ. Foi criada, assim, uma nova modalidade de profissionais autônomos: os autônomos pessoa jurídica. Entretanto, estes autônomos não são autônomos, pois pela forma como o mercado tem contratado seus ofícios, assemelha-se em muito com o contrato de emprego, tornando-se – além de ilegal – alvos fáceis da pejetização.<sup>47</sup>

Portanto, são diversos fatores que, ao longo dos anos, foi transformando a prestação do trabalho a cada dia mais precária. No caso específico da pejetização, os pesquisadores Turcato

---

<sup>45</sup> CARPES, Camilla Luz. *A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejetização*. Local. 2011. (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica/PUC, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_2/camilla\\_carpes.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/camilla_carpes.pdf)>. Acesso em: 4 fev. 2018.

<sup>46</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 693.

<sup>47</sup> *Ibidem*.

e Rodrigues<sup>48</sup> sustentam que o trabalhador, ao aceitar a proposta de contratação via pessoa jurídica, acabará por perder seus direitos trabalhistas, tais como férias, 13º salário, FGTS, verbas rescisórias além de arcar com os custos de manter uma empresa própria. Esclarecem que, num primeiro momento, a proposta pode parecer vantajosa financeiramente, entretanto terá um custo imenso ao trabalhador no longo prazo. Neste sentido, os autores ilustram, ainda, que

[...] o uso de PJ é lícito nos casos de contratação para prestação de serviços não habituais, não subordinados. Mas não quando pessoas são contratadas para exercer as atividades inerentes da empresa. Empregadores propõem a parte de seus empregados, frequentemente os mais qualificados e que ganham maiores salários, que constituam empresas e passem a figurar como prestadores de serviços. Um dos motivos alegados é que a redução de impostos e encargos permitirá pagar um salário maior ao empregado. Este caso, como qualquer alternativa adotada para fraudar as leis trabalhistas, é analisado por especialistas do campo jurídico como uma forma de precarização das relações de trabalho.

Alguns fatores como a inserção social, a necessidade de renda, a crise e o desemprego do país são fatores que no conjunto, ou individualmente, podem ser decisivos para o trabalhador decidir por aceitar uma proposta de contratação na modalidade ‘pejotizada’. Neste sentido, o fenômeno da pejotização é um fenômeno multidisciplinar, envolvendo fatores econômicos, sociais, trabalhistas e ambientais.<sup>49</sup>

### 3.4. A pessoa jurídica e o contrato de trabalho

As empresas não realizam trabalho. Trabalho é realizado pela pessoa natural, pelo trabalhador. Neste sentido, é defeso empresas entregarem produto ‘trabalho’ para outras empresas, salvo raros casos de intermediação de trabalho temporário previstos na Lei nº 6.019/74.

Assim, como regra geral, o trabalho deve ser exercido necessariamente por pessoa natural, afastando a possibilidade de ser realizado por pessoa jurídica. Entretanto, Delgado<sup>50</sup> não nega que tal modalidade possa existir informalmente, pois, segundo ele,

---

<sup>48</sup> TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosulado. PJ é artifício para sonegação de direitos. *Revista Anamatra*. Brasília, ano XVII, n. 55, p. 11, 2008.

<sup>49</sup> CARPES, Camilla Luz. *A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejotização*. Local. 2011. (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica/PUC, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_2/camilla\\_carpes.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/camilla_carpes.pdf)>. Acesso em: 4 fev. 2018.

<sup>50</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 301.

[...] a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória de roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas a tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação empregatícia.

Delgado<sup>51</sup> leciona, que qualquer empresa contratada não celebra contrato de trabalho, mas sim um contrato de prestação de serviços, no qual o seu proprietário ou responsável legal se compromete a realizar o serviço contratado utilizando-se dos seus meios próprios (funcionários e equipamentos). Tal como já ocorre nas contratações terceirizadas, nos contratos temporários e na contratação de empresas prestadoras de serviços.

A este respeito, Garcia<sup>52</sup> leciona sobre a importância do operador de Direito estar atento ao ‘fator subordinação’. Segundo o autor,

[...] o contrato de prestação de serviços, previsto no art. 593 e seguintes do Código Civil de 2002, diferencia-se do contrato de trabalho, pois naquele não se verifica a subordinação, quanto à forma de prestar o trabalho, mas sim independência e autonomia na atividade.

A simples contratação de empresa por outra empresa não configura ilegalidade. São diversos os casos de contratações diárias, em todos os setores, que estão rigorosamente amparadas pela melhor legislação. Entretanto, no caso da pejetização (contratação fraudulenta) ocorre uma situação híbrida não amparada pelo Direito: a empresa realiza um contrato de prestação de serviço para mascarar um contrato de trabalho.<sup>53</sup>

Neste mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento<sup>54</sup> adverte para o fato de não haver previsão legal que suporte o mecanismo por trás da pejetização pois, nesta modalidade, o proprietário da empresa contratada confunde-se com o trabalhador, submetendo-se às ordens e controle do contratante. Trata-se, portanto, de um modelo dissimulado que, segundo o autor, quando identificado, é facilmente revertido na Justiça trabalhista. Trata-se de relação de emprego, subordinada e, passível de reversão com a aplicação do princípio da primazia da realidade.

---

<sup>51</sup> *Ibidem.*

<sup>52</sup> GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 106.

<sup>53</sup> *Ibidem.*

<sup>54</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 693

### 3.5. A legalização do autônomo

Ao longo da elaboração da presente pesquisa, foi aprovada a Lei nº 13.476, de 13 de julho de 2017, que entrará em vigor no dia 11 de novembro de 2017. Esta legislação ficou conhecida em todo país como “minirreforma trabalhista”. Foram modificados diversos pontos da CLT, possibilitando a flexibilização da contratação e a absorção de diversas modalidades de trabalho para a legalidade. No tocante ao trabalho do autônomo, foi inserido o artigo 442-B, nos seguintes termos:

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.

Da simples leitura do artigo percebe-se a preocupação do legislador em separar os conceitos do trabalhador autônomo, que deve seguir as formalidades legais, da categoria dos trabalhadores empregados, que continuarão seguindo a previsão dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A nova legislação dificulta, ainda, a possibilidade de o contratado vir a requerer direitos que não lhe assistem. Foi assegurada a emissão de notas fiscais sequenciais a um mesmo contratante, sem o temor de ser configurado o vínculo empregatício. Assim o contrato comercial do autônomo estará amparado pela nova legislação trabalhista, afastando a possibilidade de fraude ou dupla interpretação.

A respeito da fraude ou simulação do contrato de emprego, foi adicionado ao texto da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, conhecida com Lei do Trabalho Temporário, o artigo 5º-D, dificultando ao empregador a contratação dos serviços dos seus ex-empregados. E do texto do referido artigo, *verbis*:

Art. 5º D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Com a mudança específica deste artigo da lei, o empregador que queira contratar os serviços do seu ex-empregado deverá aguardar o prazo legal de 18 meses. Trata-se da imposição de uma quarentena para evitar o incentivo à contratação de mão de obra de pessoas jurídicas (pejotização).

### 3.6. A posição dos tribunais

A simples contratação de pessoa jurídica por uma empresa não induz o empregador (contratante) a adotar uma postura ilegal. Como visto neste estudo, a linha tênue que separa o lícito do ilícito diz respeito basicamente à existência (ou não) dos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: obrigatoriedade da pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade (recebimento de salário) e subordinação.

Entretanto a contratação da pessoa jurídica individual poderá incorrer em ilegalidade quando for utilizada para desviar a incidência da legislação trabalhista, de forma a não garantir os direitos trabalhistas, tornando-se ilícita. Diante disso, importante conhecer a caracterização da contratação ilegal, suas consequências e o posicionamento atual dos Magistrados e Tribunais.

No primeiro caso, a empresa ré contratou os serviços de um trabalhador pessoa jurídica. No decorrer da contratação, passou a cobrar seus serviços como se fosse empregador, caracterizando a relação de emprego. Ajuizada a ação, restou comprovada a fraude às relações de emprego. Foi aplicado o art. 9º da CLT e reconhecido o vínculo empregatício entre as partes, com base no princípio da primazia da realidade. Vejamos

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". PRIMAZIA DA REALIDADE. 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 objeto 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 (Acórdão do Recurso Ordinário nº 0759-25.2014.5.02.0411; TRT 2 – 8ª Turma Recursal. Relator Desembargador Sidnei Alves Teixeira; Julgado em 17 de junho de 2015).

No segundo caso, o trabalhador foi contratado pelo empregador com registro em carteira (CLT). Entretanto, restou comprovado que este mesmo obreiro exerceu as mesmas atividades em período anterior, na mesma empresa, sem anotação em carteira, na modalidade pessoa jurídica. O caso foi a julgamento e foi reconhecido o vínculo empregatício anterior.

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA. PRIMAZIA DA REALIDADE. A prova produzida nos

autos demonstra que o Autor era efetivamente empregado da Ré em período anterior ao anotado em sua CTPS. No presente caso, evidencia-se a chamada "pejotização", fenômeno em que a criação de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços a fim de evitar os encargos trabalhistas. Contudo, vigora no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar aos direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente. (Acórdão do Recurso Ordinário nº 1440-95.2011.5.01.0065; TRT1 - 7ª Turma Recursal; Relatora Desembargadora Giselle Bondim Lopes Ribeiro; Julgado em: 27 abril 2016).

A pejotização (contratação ilegal de pessoa jurídica) não representa uma alternativa inteligente para aqueles que se aventuram em burlar a legislação trabalhista. Regra geral, uma vez configurada, o empregador deverá arcar com todas as despesas processuais, tributárias, trabalhistas e advocatícias. Uma vez reconhecido o vínculo empregatício, em virtude do princípio da 'primazia da realidade', desconstitui-se a pessoa jurídica e passa a imperar a legislação trabalhista desde o início do contrato. Portanto, o empregador deverá ter consciência dos limites da legislação bem como das consequências decorrentes do emprego da "pejotização".

## **Considerações finais**

O objetivo desta pesquisa foi aprofundar o estudo no tema da flexibilização das relações trabalhistas e da pejotização. Para alcançar este objetivo, foram revisados temas como relação de trabalho e relação de emprego, os direitos e garantias trabalhistas, a questão da flexibilização e, por fim, a contratação de autônomos e pessoas jurídicas (pejotização).

O Brasil passa por um momento econômico desfavorável. De sétima economia mundial caímos rapidamente para nona economia, ultrapassados por Índia e Itália. O agronegócio segurou a queda livre do nosso PIB, pois boa parte do mundo é dependente da nossa produção. Os setores que tradicionalmente mais geram (ou geravam) empregos, como indústria e serviços, têm sofrido o maior impacto da crise, fechando postos de trabalho e, invariavelmente, sobrecarregando o trabalhador que está empregado.

Neste cenário de crise econômica e pouco investimento, a precarização das relações de trabalho e a desregulamentação da legislação trabalhista são assuntos do dia no Congresso Nacional. A perda de direitos do trabalhador é a alternativa mais fácil frente a um estado imenso, mal gerido e operando no vermelho. Em nenhum momento são pensadas alternativas

legislativas para desonerar e economia e proporcionar novos fluxos de investimentos na produção.

Como resultado deste cenário econômico desolador e, possivelmente, como alternativa de sobrevivência, muitas empresas têm optado por contratar seus funcionários como pessoas jurídicas, através de um contrato civil de prestação de serviços, burlando a legislação trabalhista. À primeira vista, o trabalhador se interessa e pode até achar benéfico esse tipo de relação em face da promessa de salário maior. Para o empregador, além da facilidade contratual, existe uma vantagem financeira: a desoneração da folha, vez que é desobrigado a recolher os impostos e encargos previdenciários.

Isso, porém, logo se mostra uma ilusão para ambos os lados, pois quando o contrato de trabalho chega ao fim, o funcionário percebe que não possui direitos amparados na CLT, tais como 13º salário, férias anuais remuneradas, horas extras, licença maternidade, FGTS. A relação em questão, como dito anteriormente, é regida pelo Código Civil, que não conta com tais benefícios. Neste momento recorre ao judiciário que, ao analisar as provas da fraude trabalhista, prontamente reconhece o vínculo empregatício e obriga o empregador a pagar os atrasados, acrescido de multa e demais encargos de sucumbência.

Neste sentido, o instituto da pejetização não é uma solução inteligente, pois, além de ilegal, sujeitará o empregador ao reconhecimento do vínculo empregatício, multas, ressarcimento dos valores devidos e despesas financeiras altíssimas decorrentes do todo o processo judicial. Igualmente, para o profissional, não é interessante permanecer nesta modalidade, pois como pessoa jurídica, não possui direitos trabalhistas tampouco da seguridade social (saúde, previdência e assistência social). Representa evidente precarização da relação de trabalho, vez que não apresenta ganhos substanciais para nenhum dos lados e, por estas razões, deve ser combatida.

Finaliza-se atestando que os objetivos iniciais propostos para a presente pesquisa foram alcançados com êxito. Foi possível entender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, os direitos e garantias dos trabalhadores empregados, a flexibilização da relação de trabalho e, por fim, conhecer o fenômeno da pejetização no Brasil. Por fim, vez que foram alcançados os objetivos da pesquisa, pretende-se que este estudo motive novos trabalhos nesta área do Direito, objetivando esclarecer e alertar sobre a precarização das relações de trabalho e, de certa forma, fomentar e enriquecer o debate bem como a publicação acadêmica.

## Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943*. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 jan. 2018.

CARPES, Camilla Luz. *A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejetização*. Local. 2011. (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica/PUC, Porto Alegre, 2011. Disponível em:<[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos\\_2011\\_2/camilla\\_carpes.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos_2011_2/camilla_carpes.pdf)>. Acesso em: 4 fev. 2018.

CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho Sintetizado*. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. OIT Brasil. Brasília, v. 1, n. 4, 2010. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/economia\\_informal\\_241.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/economia_informal_241.pdf)>. Acesso em: 22 fev. 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho*. Disponível em: <[revistas.ufpr.br/direito/article/download/7038/5014](http://revistas.ufpr.br/direito/article/download/7038/5014)>. Acesso em: 17 fev. 2018.

PENNAFORT, Roberta. Presidente do TST defende flexibilização da CLT para superação da crise. *Jornal O Estado de São Paulo*. São Paulo, 26 ago. 2016. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,polemicas-da-reforma-trabalhista-chegam-ao-senado>>. Acesso em: 15 fev. 2018.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquemático*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosulado. PJ é artifício para sonegação de direitos. *Revista Anamatra*. Brasília, ano XVII, n. 55, p. 11, 2008.

Artigo submetido à *Virtù: Direito e Humanismo*, recebido em 28 de março de 2018. Aprovado em 2 de novembro de 2018. A construção argumentativa, a adequada utilização do referencial bibliográfico, as opiniões e as conclusões são de responsabilidade da autora.

Edição publicada em 10 de fevereiro de 2019.