

**DIREITO DO TRABALHO NO BINÔMIO EMPREGADOR E EMPREGADO E SUA
RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Simone Franceska Pinheiro das CHAGAS¹

João Marcio Palheta da SILVA²

Gláucia Rodrigues Nascimento MEDEIROS³

168

Resumo

A pejotização não é um assunto novo em se tratando de relações de trabalho no Brasil, mas ganhou notoriedade devido às últimas mudanças no sistema trabalhista do país, ao qual altera completamente os moldes de contratação de mão de obra, bem como, fragiliza as relações trabalhistas entre empregador e empregado. O presente artigo tem como objetivo analisar os aspectos negativos que rodeiam a relação entre empregador e empregado em face de pejotização e o Princípio da Proteção aos Direitos do Trabalhador, por se tratar de uma das bases do sistema trabalhista do país. Possui como objetivos específicos identificar as concepções relacionadas ao instituto da pejotização, bem como relacionar os aspectos mais relevantes no que se referem a tais consequências negativas do mencionado instituto para o trabalhador e avaliar se tais aspectos realmente constituem-se em violação a legislação vigente. A metodologia utilizada contemplou a pesquisa bibliográfica, realizando a análise a partir da concepção de vários autores que discorrem sobre o assunto, bem como através de observação de julgados que se relacionam ao tema. As principais questões investigadas que são consideradas como reflexos negativos da pejotização ao empregado, bem como, suas consequências práticas se contradizem com o Princípio basilar da Proteção ao trabalhador. Ao final, ficou evidente que tal instituto na visão do empregado, ora parece benéfico, mas com o passar do tempo, o mesmo apresenta características que se não bem delineadas irá tornar-se nociva, seja pelo desconhecimento da lei, por valores pessoais ou mesmo por influências alheias, se tornando decisivas nas relações entre empregador e empregado.

Palavras-chave: Pejotização; Sistema Trabalhista; Princípio de Proteção; Emprego.

**STRAIGHT OF THE WORK IN THE BINOMIAL EMPLOYER AND EMPLOYEE AND HIS
RELATION WITH THE BEGINNING OF THE PROTECTION**

Abstract

The pejotization is not a new subject in treating work relations in Brazil, but he gained renown due to the last changes in the labor system of the country, to which it alters completely the molds of employment of labor, as well as, weakens the labor relations between employer and employee. The present article has as the aim to analyse the negative aspects that go round the relation between employer and employee in view of pejotization and the Beginning of the Protection to the Rights of a Worker, because of being treated as one of

¹Graduada em Ciência de Defesa Social pelo Instituto de Ensino de Segurança do Pará (2003). Bacharel em Direito pela Universidade da Amazônia (2014). Especialização em Ciências Jurídicas (2011) e em Polícia Comunitária (2010). Mestra em Educação pela Universidade Católica de Brasília - UCB (2013). Atua como instrutora em Cursos de Formação e Capacitação na Polícia Militar do Pará e Corpo de Bombeiro Militar do Pará.

² Graduado em Licenciatura e Bacharel em Geografia pela Universidade Federal do Pará (1995), Mestrado em Planejamento do Desenvolvimento pela Universidade Federal do Pará/NAEA (1999) e Doutorado em Geografia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho/Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT/UNESP Presidente Prudente-SP, 2004). É Líder do Grupo Acadêmico Produção do Território e Meio Ambiente na Amazônia (GAPTA/CNPq) e Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Geografia (UFPA). Bolsista de Produtividade em Pesquisa 2.

³ Graduada em Pedagogia pela Universidade Estácio de Sá (2010), MBA em Gestão de Pessoas também pela Universidade Estácio de Sá (2013), Mestra em Geografia pela Universidade Federal do Pará (2016). Atualmente doutoranda pelo Programa de Pós Graduação em Geografia pela Universidade Federal do Pará. Pesquisadora pelo Grupo Acadêmico Produção do Território e Meio Ambiente na Amazônia (GAPTA). Bolsista Capes.

the bases of the labor system of the country. It has like specific objectives identify the conceptions made a list to the institute of the pejotization as well as to make a list of the most relevant aspects in what there tell to themselves such negative consequences of the mentioned established for the worker and to value if such aspects really are in violation the legislation in force. The used methodology contemplated the bibliographical inquiry, carrying out the analysis from the conception of several authors who talk about the subject, as well as through observation when ofof what they make a list to the subject were judged. The main investigated questions that are considered how negative reflexes of the pejotization to an employee, as well as, his practical consequences are contradictory with the basic Beginning of the Protection to a worker. To the end, what about institute was obvious in the vision of the employee, well seem beneficial, but with the spending time, the same thing presents characteristics what if not well outlined it will be going to become harmful, it is for the ignorance of the law, for personal values or even under the somebody else's influences, if returning decisive in the relations between employer and employee.

Keywords: Pejotization; Labor System; Beginning of Protection; Job.

1. INTRODUÇÃO

Considerando as relações trabalhistas na atualidade (2017), onde várias ações em tramitação estão alterando as relações trabalhistas, se faz necessário realizar uma análise no tocante dos reflexos negativos da pejotização junto aos empregados e suas consequências práticas, não perdendo o foco das novas regras que vigoram em nossa legislação trabalhista como corolário, um princípio basilar, a saber, o “Princípio da Proteção” ao trabalhador. Para análise dessa relação trabalhista pergunta-se: Qual a concepção do instituto da pejotização para o trabalhador hipossuficiente? Os trabalhadores submetidos a esse instituto o fazem de forma espontânea? Veem alguma vantagem em tal adesão?

Entender as motivações das discussões da implantação e crescimento do instituto da pejotização nas instituições, sem observância do Princípio da Segurança e relacionar suas consequências negativas, busca-se analisar a concepção do instituto da pejotização junto à classe trabalhadora, e relacionar os aspectos mais relevantes no que tange as consequências negativas do mencionado instituto para o trabalhador, com a finalidade de avaliar se tais aspectos realmente constituem-se em violação a legislação vigente.

Para se percorrer a análise, foi realizada a pesquisa qualitativa, a qual, segundo Gil (2002, p.90) busca uma maior familiarização sobre o problema estudado e, ainda a construção de hipóteses aprimorando ideias. Para Kerlinger (2003, p. 38), a pesquisa qualitativa permite ao pesquisador uma análise intersubjetiva sobre fenômenos, trazendo uma abordagem observacional, atribuindo ao pesquisador uma ação não participante à pesquisa, mas mantendo a possibilidade de responder às perguntas que se propôs a responder.

Para a pesquisa foi necessária a “vigilância epistemológica”, conforme Bourdieu, Chamboredon e Passeron (1999, p. 14), o cuidado constante com as condições e limites da validade de técnicas e conceitos. É preciso repensar cada operação da pesquisa, mesmo a mais rotineira e óbvia, tendo clareza de que o método científico, nesta perspectiva, é a construção social do pesquisador e está maculado em intencionalidades, bem como, raiado de interpretações do meio social em que se constituiu.

Também foi utilizada a pesquisa quantitativa, onde foi aplicado um questionário com perguntas fechadas a 100 (cem) funcionários pertencentes à Empresa X que atua diretamente no ramo de telefonia, permitindo uma abordagem diversificada dos conceitos teóricos e uma fundamentação teórica visando garantir credibilidade à pesquisa realizada, para verificação *in loco* do grau de satisfação dos funcionários para com a adesão a pejetização.

A intencionalidade da pesquisa surgiu a partir do primeiro contato com o tema pejetização, onde de maneira superficial foi verificadas preliminarmente diversas ocorrências, que foram capazes de levantar questionamentos principalmente a respeito dos efeitos negativos dessa prática e as suas formas de aplicação, bem como, analisar a situação do trabalhador que está sujeito a tal prática.

O artigo abordou os aspectos negativos relacionados à pejetização na relação empregado e empregador na visão de alguns doutrinadores e operadores do direito que estão atentos a tal fenômeno. Esta pesquisa tem como base conceitual de Direito do Trabalho enquanto ferramentas importantes para assegurar a proteção aos direitos e garantias fundamentais dos empregados, como parte hipossuficiente da relação de emprego, com base no Princípio da Proteção trabalhista.

2. A PEJOTIZAÇÃO NA SOCIEDADE

Na sociedade atual, os indivíduos se apresentam tendencialmente mais conhecedores de seus direitos, o que exige por parte da justiça uma fiscalização maior a respeito de fenômenos que venham a descaracterizar os direitos dos trabalhadores.

Quando se realiza uma análise a respeito do empregado no Brasil, a história apresenta processos de violação de direitos básicos, realizados através da repressão, violência ou camuflagem. Os empregados eram escolhidos por critérios de mão de obra mais barata, dentre os grupos menos

favorecidos, onde podem ser inseridas as mulheres e as crianças. Nesse contexto, como fazer para que os empregados gozem de maior proteção e se sintam sujeitos de direitos?

A criação de leis já traz certo respaldo aos empregados, mas ainda existe muito descontentamento por parte desses profissionais, visto que não basta existir o regramento, ele deve ser fiscalizado para que cumpra seu princípio primordial adquirido através da proteção do trabalhador em face do empregador.

Assim é sabido que, através de vários acontecimentos noticiados na mídia e nas redes sociais, o desejo de atuação por parte dos órgãos competentes na proteção do trabalhador possuindo como base, as leis trabalhistas, infelizmente não se reluz em uma realidade no cotidiano, principalmente quando analisado o respeito trabalhista dos menos favorecidos. Portanto, faz-se necessário que em qualquer trabalho, haja o conhecimento e reconhecimento de direitos trabalhistas, pois é a partir do desconhecimento basilar que possivelmente as práticas estão sendo realizadas e os direitos burlados, e a partir deste conhecimento se pode pensar em ações que busquem reconhecer e reprimir tais práticas arbitrárias.

A pejotização é um problema que tem nascedouro na vida real das pessoas, sendo algo gerado pela prática social, conseqüentemente portador de múltiplas dimensões, o que nos leva ao desafio de construir seu foco de análise. No caso em questão, advogamos a importância e a necessidade de averiguar os aspectos nocivos ao empregado e entender que a partir dessa identificação, se pode ter uma importante matriz de leitura para outras realidades que envolvem esses importantes atores na consolidação e respeito ao trabalhador e conseqüentemente se pense em uma proteção à democracia.

A importância do estudo do tema se reflete e se soma a crescente tematização de estudos sob a perspectiva do direito do trabalho, mas, sobretudo por focar a visão dos efeitos colaterais e nocivos da pejotização a médio e longo prazo na vida do empregado, danos que inicialmente são ignorados, ou devido aos altos índices de desemprego, o empregado não observa os prejuízos que vêm sofrendo ano após anos advindos a partir da adesão dessa prática, onde os ônus se tornarão mais latentes no momento que o empregado necessitar de um direito básico e devido no passado, mas que no ato da adesão da pejotização, o mesmo não faz mais jus.

Para a sociedade, o pleno exercício dos direitos trabalhistas, depende da criação de leis e mecanismos fiscalizatórios para que o empregado possa estar protegido em face dos truques criados

para burlar as leis e favorecer a mão do mercado. Nessa perspectiva se faz necessário identificar e analisar sobre qual concepção os empregados têm a respeito do instituto da pejetização e os efeitos resultantes de tais fenômenos para a classe trabalhadora.

O fenômeno da pejetização, afeta o dia a dia, seja de forma direta ou indireta. Atualmente o Brasil vem passando por reformas profundas impactando o ordenamento no que tange a proteção ao trabalhador, classe que se torna constantemente vítima na relação: empregado x empregador, pois é comum estarem desprotegidos na relação de trabalho, evidenciado na última reforma trabalhista sancionada pelo congresso e que entrou em vigor em outubro de 2017.

Ocorre que em paralelo a essas proteções, vem sendo criadas formas de burlá-la, visto que a mão do mercado tende a ser muito impiedosa quando se trata de não perder lucros e benefícios, pelo contrário, o objetivo sempre é estar aferindo o maior lucro com os menores investimentos possíveis, seja na produção ou como é mais comum na mão de obra.

Diante desses fenômenos surgiu a pejetização que consiste na atitude da empresa de substituir empregados com carteira assinada por pessoas jurídicas, formalizando contratos de prestação de serviços através dos quais esses continuam a prestar para aquela os mesmos serviços que quando celetistas, constitui artifício fraudulento, conhecido como "pejetização", para se furtar da legislação trabalhista e dos deveres dela decorrentes.

Pereira (2013, p.75) conceitua o termo "pejetização" sendo: um processo de contratação de um trabalhador (Pessoa Física) para elaborar suas funções na modalidade de contratação como Pessoa Jurídica, visando realizar a prestação de uma mão de obra intelectual. A denominação "pejetização" advém de Pessoa Jurídica (PJ), consistindo na mudança de status de "empregado" (Pessoa Física) para Micro Empreendedor Individual (MEI), ou seja, Pessoa Jurídica (PJ).

Portanto tal trabalhador, o "pejetizado", não poderia ser resguardado pelo direito do trabalhador, devido a própria CLT em seu Art. 3º, considera apenas a "pessoa física" como sendo "empregado", o que configura e resguarda a relação de emprego. Faz-se necessário que o empregado deve ser enquadrado em um dos conceitos: como empregador ou como empregado, visando definir sua posição no mercado de trabalho, visando definir sua real situação para que possa gozar dos benefícios protetivos trabalhistas, o que não está amparado se o empregado for caracterizado como pessoa jurídica, descaracterizando assim a relação de trabalho, criando brechas para os empregadores diminuírem além dos encargos trabalhistas e conseqüentemente burlar os direitos

trabalhistas. Para Filho *apud* Delgado (1960, p. 69), está sujeito a ocorrer fraude no vínculo empregatício, no âmbito do Direito Trabalhista, quando não obedecida a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), principalmente quando violadas as premissas contidas nos artigos 2º e 3º da CLT.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), o Art. 2º considera como: “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (CLT, 1943).

Conforme o Art. 2º a lei é explícita quanto ao que considera como empregador, principalmente na informação referente às relações de emprego, quando se tem em seu quadro de pessoal, trabalhadores como subordinados.

O inciso 1º do Art. 2º da CLT informa que: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (CLT, 1943).

Conforme o inciso 1º do Art. 2º, a lei deixa claro que para ser caracterizada a relação trabalhista, é preciso que o empregador seja profissional liberal, institucional, ou outros, podendo ser individual ou coletivo, explicitando que todos possuem responsabilidade ou corresponsabilidade na relação de trabalho empregador e empregado.

No inciso 2º do Art. 2º da CLT (1943):

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (CLT, 1943).

Conforme o inciso 2º do Art. 2º da CLT (1943) cabe às empresas se responsabilizarem pelos encargos trabalhistas, quando ocorrer atividade econômica, mas para tal se faz necessário que a relação de emprego esteja estabelecida.

Já no Art. 3º da CLT (1943), a importância do empregado em ser “Pessoa Física”, se torna explicitada, no Art. 3º, que descreve as características necessárias para que o trabalhador seja enquadrado como empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, 1943).

De acordo com o Art. 3º da CLT (1943) as características necessárias para que o empregado possa gozar das benesses trabalhistas, são incompatíveis com o proposto na pejetização, pois sua essência já se perde no momento que o empregado deixa de possuir além das características de “empregado”, passa a não ser dependente financeiramente do empregador por não ser vinculada uma relação trabalhista, mediante salário, e sim apenas uma prestação de serviço, que pode ser desfeita a qualquer momento, sem incidir maiores problemas ou entraves ao empregador, devido a ausência de vínculo empregatício.

Ao serem analisados em sua totalidade os Art. 2º e o 3º da CLT, o trabalhador não poderia ser enquadrado como tal, “pessoa jurídica”, já que a legislação trabalhista tutela apenas a “pessoa física”. Outro ponto a ser observado, se refere à formação de “pessoa jurídica”, pois para tal, é necessário o animus de constituí-la, bem como, a vontade de assumir os riscos da atividade escolhida. Todo e qualquer serviço prestado por pessoa jurídica é regulado por normas específicas de direito civil, portanto, essa “mutação” altera completamente as relações de emprego garantidas pela CLT, tirando o empregado da esfera jurídica de proteção de que tanto necessita.

Nascimento (2012, p.245) afirma que as relações trabalhistas devem ser realizadas pela modalidade “Pessoa Física”, caracterizando o vínculo empregatício, ou seja, visando considerar a “relação de trabalho”, onde a Consolidação das Leis Trabalhistas não consideram todas as modalidades de trabalho como sendo um vínculo trabalhista entre empregador e empregado. A CLT deixa explícito o amparo legal referente ao enquadramento do vínculo empregatício conforme os Art. 2º e 3º da CLT e neste caso, o autor explicita sua preocupação no que tange abrir precedentes relacionados às ações fraudulentas –A CLT (1943) informa: “(...) não se destina a disciplinar a atividade ou prestação de serviços de pessoas jurídicas, a menos que no desenho desta haja fraude para encobrir, na verdade, o trabalho de uma pessoa física”.

Os precedentes apresentados pelo autor em ser uma oportunidade em “camuflar” a relação de emprego, não se constituem em nenhuma novidade no mundo das relações trabalhistas, acostumou-se com as massas de estagiários e também jovens aprendizes contratados como “mão de obra barata”, contratos de experiência que se tornam constantes, nunca sendo encontrada a “pessoa ideal” para o cargo, a tão temida “terceirização”, se sendo denominada oficialmente e legalmente por “pejetização”, sendo defendida e regulamentada como sendo uma

forma de aliviar as empresas do “ônus”, sejam eles trabalhistas ou fiscais oriundos das relações de emprego.

Neste contexto, Pereira (2013, p.81) e Barros (2015) apresentam:

Com a queda nos lucros, as empresas deixaram de crescer e como alternativas para baixar os custos da produção optaram pela demissão em massa de empregados. Em meio ao colapso do mercado financeiro, encontra-se o empregado – aliás, desempregado –, com poucas perspectivas, sem sua fonte de subsistência, sem honra, sem dignidade (PEREIRA, 2013, p. 81).

O empregado é atraído pela pejetização na medida em que os valores oferecidos pelo empregador são mais rentáveis e atraentes, visto que ocorre redução no pagamento de impostos e com isso ocorre uma majoração salarial transformando o empregado em “pejetizado”, criando uma ilusão na mente do empregado, devido maiores oportunidades imediatas de crescimento em virtude de o empregado ter se tornado “empresário”. Outra forma de convencimento se traduz no ganho pelo não desconto das verbas celetistas.

Mas acredita-se que o fator determinante que leva o empregado a pejetizar-se se estabelece na dificuldade em conseguir se inserir ou permanecer no mercado de trabalho nos dias atuais, podendo ser ratificado através das reportagens e levantamentos oficiais sobre a diminuição gradativa dos empregos formais, incrementando na casa dos milhões os índices de desemprego no país.

Sendo assim, Nascimento (2012, p. 247), entende que muitas vezes o contrato de trabalho “(...) é um contrato de adesão pelo qual o empregado, sem maiores discussões sobre os seus direitos, simplesmente adere aos direitos previstos nas normas jurídicas sem sequer pleiteá-los ou negociá-los com o empregador”.

Ainda segundo o autor, Nascimento (2012, p.75) destaca:

O desemprego é uma das grandes questões sociais, agravada com a moderna tecnologia, que, se não “zerou” os empregos, os reduziu a números mínimos em setores tradicionais. Abriam-se, em contrapartida, vagas de trabalho em setores novos, especialmente no da prestação de serviços, gerados por empresas como as de telecomunicações (NASCIMENTO, 2012p.75).

Devido todos os fatores elencados anteriormente aonde o aumento do desemprego é um dos motivos preponderantes para a aceitação do empregado pela pejetização, incluindo a subjugação de pessoas qualificadas inseridas em modernas empresas contemporâneas pelo advento da falada “Reforma Trabalhista”, ainda não se pode afirmar se sua utilização em massa contribuirá para a

melhoria ou piora da situação vigente do trabalhador, em que uma mudança radical nos direitos trabalhistas comprometerá os direitos do trabalhador negociar seus direitos, o que resta claro será feito em condições desiguais, como de costume. Com a desmesurada procura de trabalho e a falta destes, muitos trabalhadores vem se amparando no trabalho autônomo, ou seja, entrando no “mundo” das prestações de serviços.

Diante do fenômeno da pejetização, verifica-se que traz em seu corpo o precípua objetivo de fraudar a legislação trabalhista, camuflando os sujeitos da relação de emprego, utilizando o empregador do instituto da flexibilização do direito para descaracterizar o empregado, retirando de si uma série de responsabilidades, bem como cargas tributárias e acima de tudo usufruindo de serviços de forma contínua e ininterrupta, e sem qualquer restrição quanto à sobrecarga de trabalho imposta.

Assim, verifica-se claramente violação do Princípio da Proteção que se constitui em um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, podendo ser considerado como um dos mais importantes dentre os demais princípios, é descendente direto da Constituição Federal. Este princípio pressupõe que o empregador é o detentor do poder econômico, assim ficando em uma situação elevada diante ao empregado. Ao empregado será atribuída uma vantagem jurídica que buscará equiparar as partes, buscando suprir esta diferença.

A função Estatal seria intervir para que o empregado tivesse o mínimo de direitos resguardados. Devido estes profissionais encontram na maioria das vezes as margens das contratações, constantemente exercem apenas a função de “aceitantes” nesse negócio que se chama relação de trabalho.

Em relação a este princípio DELGADO (2011, p. 621):

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2011, p. 621).

Para Delgado (2011, p. 621) a necessidade em se garantir que as leis sejam essencialmente protegidas, é a base para se buscar maior equidade nas relações trabalhistas, pois se tem como pressuposto que na relação empregador e empregado, essa equidade não é possível sem o amparo

legal, visando maior vantagem jurídica, ou seja, visa um favorecimento ao trabalhador visando tutelar o Direito Individual do Trabalho.

Para Sussekind (2000, p.23):

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho (SUSSEKIND, 2000, p. 23).

177

Ao analisar o princípio e definição, o fenômeno da pejotização, grosso modo, se trata de uma forma de fraudar a relação trabalhista, na tentativa de se encobrir o vínculo empregatício, visando burlar a aplicação das normas e os direitos do trabalhador.

Uma possível brecha encontrada para combater a prática de pejotização, encontra-se no artigo 9º da CLT que informando 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”, abrindo um precedente legal para que as ações futuras, quando os acordos preestabelecidos entre empregador e empregado não sejam cumpridos, resultem em ações trabalhistas.

A pejotização é um desfavorecimento ao empregado, pois dele afasta todos os direitos trabalhistas e além de violar os princípios gerais do Direito do Trabalho.

Para Garcia (2014, p. 92) o Direito do Trabalho tem como apresentação:

(...) princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, quais sejam: o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade de direitos, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego (GARCIA, 2014, p. 92).

Cabe ressaltar que, ao ser analisada a pejotização, deve-se confrontá-la no caso concreto, e caso seja confirmada, possa de forma mais acertada, a tornar nulo todos os atos que objetivam fraudar as normas contidas no ordenamento jurídico trabalhista, desconsiderando a relação de prestação de serviços e reconhecendo o vínculo empregatício, com a consequente aplicação de todos os direitos trabalhistas.

3. ESTUDO DE CASO NA EMPRESA X DE TV POR ASSINATURA

Em estudo de caso, que serviu de base para a análise e confecção do presente artigo, verificou-se que em determinada empresa, aqui denominada Empresa x, atuando na área de vendas

de TV por assinatura, com cerca de 100 funcionários, nos anos de 2015 e 2016, houve a constatação de que seriam auferidos maiores vantagens com o implemento da pejetização, no qual os empregados eram compelidos a constituírem MEI (Micro Empresa Individual), para assim poderem exercer suas atividades profissionais, sob o pretexto de vantagens maiores pois se tonariam empresários com perspectivas de crescimentos, bem como ganhos sem descontos em decorrência da ausência de descontos trabalhistas. Assim, em análise a citada empresa, foi aplicado o sistema de entrevista individual, em que o funcionário era abordado e respondia questionário, constando de perguntas fechada com alternativas fixas escolhendo as respostas entre duas opções: sim ou não, afim de avaliar o grau de satisfação, iniciativa e conhecimento dos trabalhadores em relação as vantagens e desvantagem de atuarem como pessoa jurídica.

Foi aplicado um questionário aos funcionários da empresa X, contendo as seguintes perguntas: Já havia exercido trabalho como pessoa jurídica? Teve iniciativa para transformação em MEI? Está ciente das consequências da prestação do serviço como pessoa jurídica? Com os serviços como pessoa jurídica, sobressaíram mais vantagens ou desvantagens? Os lucros auferidos da prestação do serviço como MEI são satisfatórios? Está satisfeito com a prestação de serviços como pessoa jurídica?

Ao avaliar os resultados da empresa X, foram obtidos os seguintes percentuais dos 100 funcionários entrevistados:



Gráfico 01: Funcionários entrevistados na empresa X de TV por assinatura.

Fonte: Visita à empresa de X de TV por assinatura. Elaborado pelos autores.

Conforme o Gráfico 01, dos 100 funcionários da empresa X de TV por assinatura, apenas 21 pessoas já haviam trabalhado como Pessoa Jurídica (PJ) e quase 80% dos funcionários nunca haviam trabalhado nesta modalidade.

Ao serem questionados sobre a iniciativa em ser enquadrado como PJ através do MEI, conforme o gráfico, apenas 8% dos entrevistados teve a iniciativa pela adesão ao MEI e 92% não tiveram essa iniciativa conforme Gráfico 02:



Gráfico 02: Iniciativa em aderir ao MEI.

Fonte: Visita à empresa de X de TV por assinatura. Elaborado pelos autores.

Conforme Gráfico 02 observou-se quase a totalidade dos empregados da empresa de TV por assinatura na ausência de iniciativa de aderir ao MEI (PJ), onde 92% dos funcionários não escolheram tal modalidade de contratação. Apenas 8% dos funcionários apresentaram iniciativa nesta modalidade de contratação, na qual se acredita que a empresa X teve interferência na escolha de seus empregados, pois no ato da adesão, os funcionários não podem mais contar com o amparo legal de seus direitos trabalhistas perante a justiça do trabalho, tendo em vista ter sido quebrado o vínculo empregatício.



Gráfico 03: Consequências em aderir ao MEI.

Fonte: Visita à empresa de X de TV por assinatura. Elaborado pelos autores.

Conforme Gráfico 03, apenas 12% dos empregados estão cientes que abriram mão de seus direitos trabalhistas, pois não se enquadram mais na categoria de empregados, descritos na CLT.



Gráfico 04: Vantagens ou desvantagens do MEI.

Fonte: Visita à empresa de X de TV por assinatura. Elaborado pelos autores.

Conforme Gráfico 04, a mudança para a modalidade PJ, não sobressaiu em melhorias expressivas nas condições de trabalho, pelo contrário, para os funcionários as mudanças estão acima de 50% no quesito desvantagem.



Gráfico 05: Lucros.

Fonte: Visita à empresa de X de TV por assinatura. Elaborado pelos autores.

No Gráfico 05, para os funcionários da empresa X a mudança não se reluziu em lucros satisfatórios, onde 71% dos funcionários se dizem insatisfeitos financeiramente pela adesão ao MEI, e apenas 29% se dizem satisfeitos.

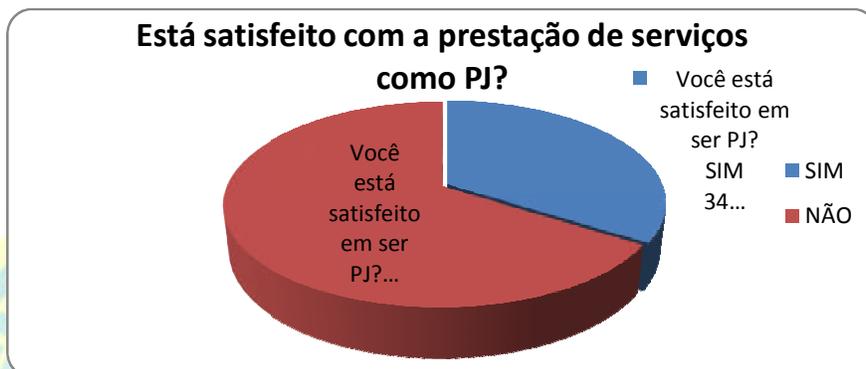


Gráfico 06:Satisfação pessoal em ser MEI.

Fonte: Visita à empresa de X de TV por assinatura. Elaborado pelos autores.

No Gráfico 06, foi possível observar que a insatisfação dos funcionários se traduz em quase 2/3 do total de funcionários da Empresa X, se bem que suas motivações de insatisfação não foram mensuradas em forma de questionário, mas foram reportadas de forma informal durante a aplicação do questionário.

Realizando uma análise mais detalhada acerca dos gráficos, verifica-se que ainda existe uma tendência do empregado a prestação de serviços de forma clássica, ou seja, como pessoa física. Tal afirmação se sustenta no momento em que a maioria dos entrevistados nunca havia trabalhado como PJ, onde as motivações pela adesão ao MEI se deram em decorrência da mudança de contratação por parte do empregador, obrigando quase na totalidade a migração para tal tipo de prestação de serviço. Por outro lado, verifica-se que o intuito maior é exercer uma atividade laboral, e estar empregado, fazendo com que o empregado não analise os prós e contras sobre a adesão em se tornarem PJ, onde o questionário foi aplicado em funcionários em situação ativa e as consequências serão percebidas apenas quando forem desligados do serviço.

Outro paradoxo se refere à noção dessas consequências no que tange o exercício do trabalho, ainda assim, intuitivamente a maioria considera não ser vantajoso o exercício de atividade como pessoa jurídica e isso se reflete no grau de satisfação com os lucros advindos do serviço.

Portanto, faz-se necessário que os empregados estejam atentos sobre as consequências em se aderir a prática da pejetização, pois de acordo com o exposto, a mesma inicialmente pode se apresentar de forma positiva, devido às benesses iniciais, mas que em médio e longo prazo, não traduz em bons benefícios, ao contrário, seria mais assertivo que o empregado tivesse os seus direitos e que os mesmos fossem reconhecidos, pois assim teriam seus direitos garantidos, não

tendo que abrir mão de muitos benefícios e ao término da relação de trabalho com a então empresa, não sairiam prejudicados. É exatamente neste momento que se verifica e se ratifica a necessidade de verificação e respeito aos Princípios da Proteção Trabalhista.

O empregado deixa de lado vários benefícios, que num primeiro momento lhe parece dispensável, mas que futuramente lhe farão falta, sendo direitos sociais mínimos previstos na Constituição Federal e CLT e que posteriormente só conseguira mediante ação trabalhista.

Analisando os benefícios que o empregado possui com a relação trabalhista, o mesmo deixaria de receber no ato que aderisse a pejetização, onde o trabalhador infelizmente ao optar por essa modalidade renuncia seus direitos como trabalhador, pois deixa de existir o vínculo empregatício, não sendo considerados posteriormente os diversos direitos previstos nas leis trabalhistas, pois o profissional deixa de ter seus direitos regulados por não ter o vínculo de recebimento mensal de salário, conseqüentemente deixa de fazer jus ao recebimento de décimo terceiro salário em seu contracheque, não receberá horas extras, pois não assinará mais a folha de ponto, não fará jus às verbas rescisórias no ato da demissão sem justa causa, não receberá mais os direitos previdenciários, não terá garantido o salário mínimo de acordo com a lei, como não estará mais enquadrado na modalidade “trabalhador”, o mesmo deixará de ter direito ao descanso semanal remunerado, tão pouco as férias adicionadas a um terço conforme constituição.

Quando se pensa em acidentes de trabalho, o mesmo não estará mais amparado, pois a garantia cobre apenas o trabalhador com vínculo empregatício, pois os direitos decorrentes de sinistros (acidente de trabalho) são imputados apenas aqueles que estão garantidos pela Lei ou de acordos com as convenções coletivas. Dado os problemas supracitados, a nova modalidade em uma breve análise causa mais insegurança jurídica ao empregado que labora em tais condições, sem nenhuma garantia.

Por ser a pejetização uma realidade constante nos dias atuais, sem dúvidas merece uma regulamentação específica no ordenamento jurídico, “regulamentação essa que vai contribuir, e muito, com a proteção mitigada do trabalhador, a redução da informalidade e o aumento da oferta de trabalho” (PEREIRA, 2013, p. 129).

Além disso, ainda terá que arcar com as despesas provenientes da criação da pessoa jurídica, portanto tendo mais um ônus como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não

tem razão de existir. Sem analisar que a maioria dos empregados que se sujeitam a tal prática não tem a mínima preocupação em manter seus impostos em dia, o que como passar dos anos gerará um grande entrave, na medida em que tais empresas ficam em débito com o erário e, por conseguinte abandonam as empresas criadas.

Ao pesquisar no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) o termo “pejotização” em diversas sentenças foi possível observar que vários processos judiciais foram considerados procedentes, devido o Tribunal Superior do Trabalho, ter reconhecido a fraude trabalhista. Dentre os processos contidos no site oficial do TST, consta o processo de um motorista (2015), que foi obrigado a criar uma empresa para prestar serviços de transporte de mercadorias, levando o tribunal por unanimidade a conceder procedência a causa do trabalhador, pois foi comprovado o vínculo empregatício.

Outro caso encontrado foi de uma veterinária da cidade de Osasco que conseguiu na justiça comprovar o vínculo trabalhista com uma loja *petshop* foi reconhecido pela Justiça do Trabalho o vínculo empregatício.

De acordo com o tribunal regional do trabalho, nos boletins de jurisprudência nº 65/2008 e nº 66/2008, em notícia veiculada pelo TST, em 24/10/2008, uma jornalista processou uma emissora de TV, por ter sido contratada como PJ para a prestação de serviços, onde a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho observou evidências suficientes que caracterizou a ação como fraude nas relações de trabalho. Na sentença o Ministro relator, concluiu que se tratava de um “esquema” para se fraudar as relações contratuais de trabalho, pois foi evidenciada a imposição realizada pela emissora junto à jornalista em se tornar PJ com o objetivo de se burlar as relações de trabalho.

No caso acima mencionado, a jornalista optou por ser contratada apenas por conveniência, visto que trabalhar na emissora em questão constituiria alavancar sua carreira, mas após alguns anos e já com a carreira consolidada, veio a constatação de que poderia ter seus direitos reconhecidos, pois indiretamente possuía vínculo empregatício com a emissora.

Outro caso constituiu-se pelo empregador exigir que para a contratação do funcionário, houvesse a obrigatoriedade de que este estivesse obrigado a constituir pessoa jurídica, ou seja, pejotizar-se.

Nascimento (2012, p. 133) afirma que:

O princípio da realidade dá prioridade à verdade real diante da verdade formal. Na interpretação dos fatos revelados pela documentação trabalhista, o intérprete deve agir com o cuidado de verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos, tal como na verdade ocorreram, e este, não aquele, prevalece. (NASCIMENTO, 2012, p. 133)

Para o autor é importante que seja considerado os fatos narrados através das provas materiais, tendo em vista que se busca neste momento abarcar todas as provas para que a causa seja considerada fidedigna.

Para Pereira (2013, p. 95):

A configuração do vínculo rege-se não pelo aspecto formal, mas pela realidade dos fatos, em obediência ao princípio da primazia da realidade, que acarreta a descaracterização de uma relação civil de prestação de serviços, quando presentes os requisitos da relação de emprego. Portanto, quando da identificação da pejetização com o intuito de burlar as leis trabalhistas, o princípio em questão é fundamental, pois tende a trazer a realidade da relação de emprego se presentes os requisitos do artigo 2º e 3º da CLT: pessoalidade, pessoa física, habitualidade, subordinação e onerosidade. Deve-se ter como claro que não é o empregador que atribui à qualidade de empregado, esta surge da própria relação jurídica, independente da interpretação das partes. (PEREIRA, 2013, p. 95).

Para o autor, a caracterização do vínculo empregatício faz-se necessário o contrato de trabalho possuir como característica principal o aspecto formal, que neste caso se refere ao vínculo empregador e empregado, sendo firmado por pagamento de salário. Para tal, é importante que os Art. 2º e 3º sejam respeitados para que se tenha de fato a relação de emprego.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dessa análise, é certo que a relação entre empregado e empregador caminham em sentidos opostos a evolução da autonomia do empregado, bem como das leis trabalhistas. O nosso ordenamento não pode prever as diversas formas de relação de trabalho existentes, por isso a crescente criação de estratégias para o crescimento das empresas, acaba por criar fenômenos que, podem ser considerados maléficos ou benéficos, depende do ponto de vista a ser analisado, sendo que o desafio é harmonizar o direito dos trabalhadores com as necessidades do mundo empresário.

Atualmente a melhor arma para combater a formação de litígios é a informação. Deve-se ter em mente que buscando informações a respeito de quais implicações surgirão com a criação de uma pessoa jurídica, tais problemáticas acarretarão em ser um empresário, sem direitos trabalhistas, pois a perda maior se refere à extinção do vínculo empregatício, devido aos direitos que serão renunciados, em que a repercussão dessa fraude na área jurídica serve, sobretudo, para conscientizar os trabalhadores sobre os riscos ao serem assumidos por ambos os polos.

Outro ponto de bastante relevância seria a tentativa de positivar o instituto da pejetização, na medida em que tal regramento regulamentaria a situação de trabalhadores que passaram por esse tal processo. O que se quer transmitir é que haja o mínimo de proteção aos polos envolvidos, em especial ao empregado, o que de forma divisora iria certamente inibir muito mais a prática dessa fraude.

A necessidade em se criar uma conscientização tanto por parte dos empregadores quanto por parte dos empregados para os riscos latentes oriundos da pejetização quando realizada para burlar e fraudar as leis trabalhistas. Cabe às partes realizarem suas obrigações e conseqüentemente buscar se amparar legalmente na CLT, ou buscar entender todos os prós e contras de uma adesão a essa modalidade de contratação, na qual se faz necessário situar práticas necessárias que se estabelecem as normas do direito trabalhista, visando respeitar os princípios que regem não somente o Direito do trabalho, mas o Direito como um todo.

O papel dos tribunais, da justiça trabalhista e de seus magistrados é o de instituir caminhos entre os opostos que liguem os contratantes e contratados, reclamantes e reclamados, para que o acesso ao conhecimento real da lei trabalhista. Ao mesmo tempo, não se deve furtar ao empregado o seu direito de trabalhador; descobrir as práticas ilegais e punir da maneira mais correta os empregadores que a usurpam em benefício próprio na relação empregatícia. E que sejam desmascaradas as falsas analogias. Que as decisões jus trabalhistas tenham um novo combate às novas fraudes de pejetização que possam surgir em todas as unidades federativas do Brasil.

5. REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: 2008.
- BARROS, Luiz Marcelo. **A Pejetização como fraude na relação trabalhista**. Jurídico Certo. Paranapanema: SP, 2015. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/luizmarcelobarros/artigos/a-pejetizacao-como-fraude-na-relacao-trabalhista-1202>>. Acesso em: 09 de outubro de 2017.
- BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **A profissão de sociólogo: preliminares epistemológicas**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. VADE MECUM. **Código Civil de 2002**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.
- BRASIL. VADE MECUM. **CLT- Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.
- COSTA, S.; TERNUS, F. **A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. Anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos

fundamentais. Chapecó/SC. V. 2, n. 2. 2012. JUSBRASIL. Pejotização. Fraude. TRT-1 - Recurso Ordinário: RO 453003320085010072 RJ. 2013. (Acesso em 20.06.2015).

COUTO FILHO, Eduardo Soares do. RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. PUCMINAS, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KERLINGER, Fred. (2003) **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais** – um tratamento conceitual. EPU: São Paulo.

MARGARIDA, Silvânia Mendonça Almeida. **O direito do trabalho e o fenômeno da pejotização em sua origem, contextualização e consequências**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 84, jan 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8824>. (Acesso em: 20.06.2015).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 37ª Ed. São Paulo: LTR, 2012.

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

SCHAUN, Mariana. O Artigo originalmente publicado no Informativo 9, abril de 2015, do escritório SchaunMonks Advogados. disponível em <http://www.schaunmonksadv.com>. (Acesso em: 20.06.2015).

SUSSEKIND, Arnaldo. **Os Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988**, Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano 8, n. 8, 2000.

TRABALHO, Consolidação das Leis do. [http: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: 05 de outubro de 2017.

TRABALHO, Tribunal Superior. **Motorista Pejotizado**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/servicos?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fservicos%3Fp_p_id%3D101%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_101_struts_action%3D%252Fasset_publisher%252Fview_content%26_101_assetEntryId%3D14636091%26_101_type%3Dcontent%26_101_urlTitle%3Dadvogado-consegue-reconhecimento-do-vinculo-trabalhista-apos-ser-obrigado-a-constituir-pessoa-juridica%26inheritRedirect%3Dtrue&_101_assetEntryId=13746191&_101_type=content&_101_urlTitle=turma-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-pejotizado-&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fservicos%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dpejotiza%25C3%25A7%25C3%25A3o%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26&inheritRedirect=true> Acessado em: 09 de outubro de 2017.

TRABALHO, Tribunal Superior. **Advogado consegue reconhecimento do vínculo trabalhista**. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/web/guest/servicos?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximimax&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fweb%2Fguest%2Fservicos%3Fp_p_id%3D101%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_101_struts_action%3D%252Fasset_publisher%252F>

view_content%26_101_assetEntryId%3D14636091%26_101_type%3Dcontent%26_101_urlTitle%3Dadvogado-consegue-reconhecimento-do-vinculo-trabalhista-apos-ser-obrigado-a-constituir-pessoa-juridica%26inheritRedirect%3Dtrue&_101_assetEntryId=15249053&_101_type=content&_110_urlTitle=com-falsa-expectativa-de-vantagens-pejotizacao-prejudica-o-trabalhad-1&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fservicos%3Fp_p__ii%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dpejotiza%25C3%25A7%25C3%25A3o%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26&inheritRedirect=true>(Acesso em: 09.10. 2017).

TRABALHO, Tribunal Superior. Jurisprudência. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Informa/2008/10D_2008.html> Acessado em: 05 de outubro de 2017.

ZAMBOTTO, Martan Parizzi. **Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas.** Âmbito Jurídico. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&revista_caderno=25> (Acesso em:22.06.15).

Links:

http://prof.ivanildo.zip.net/arch2010-05-02_2010-05-08.html(Acesso em: 20.06 2015).

<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2084333/o-que-se-entende-pelo-fenomeno-da-pejotizacao-ou-pejutizacao-fernanda-carolina-silva-de-oliveira>. (Acesso em: 20.06.2015).

IBPT. Brasileiro trabalha cinco meses por ano para pagar impostos. 2014. Disponível em: <<https://www.ibpt.org.br/noticia/103/Brasileiro-trabalha-cinco-meses-por-ano-para-pagar-impostos>>. (Acesso em: 20.06.2015).