

## A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Camila Capobiango Aquino\*

Maria Inês de Assis Romanholo\*\*

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. Direito do Trabalho: um breve relato de sua origem. 2. Alto custo de encargos para a manutenção de um empregado. 3. Pejotização. 3.1. Caracterização. 3.2. Consequências. 4. Fiscalização nas empresas. 5. Princípios trabalhistas aplicáveis. 5.1. Princípio da proteção. 5.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas. 5.3. Princípio da irrenunciabilidade das normas trabalhistas. 5.4. Princípio da primazia da realidade sobre a forma. 6. Entendimento dos tribunais. Conclusão. Referências bibliográficas.

### RESUMO

O presente artigo visou analisar uma nova modalidade de contratação de trabalhador através da constituição de pessoa jurídica. Este fenômeno denominado de “pejotização” chamou a atenção dos operadores do direito, diante da exigência que os empregadores fazem para que a parte com quem irão contratar constituam pessoa jurídica. Assim, surgiu o questionamento quanto à legalidade dessa prática, tendo a necessidade de identificar se trata-se de um simples contrato de prestação de serviço ou se é uma maneira de mascarar uma relação empregatícia, burlando a legislação trabalhista. Para ajudar na análise desta questão fez-se necessário identificar os motivos que levaram os empregadores a optarem pela realização deste tipo de contrato de prestação de serviço, analisar os requisitos de uma relação de emprego, os princípios norteadores do Direito do Trabalho, os efeitos jurídicos desta prática, bem como a possibilidade de o trabalhador dispor das garantias estabelecidas na CLT. Para que seja preservado estes direitos, o Ministério Público do Trabalho atua tanto como órgão interveniente, como órgão agente, o que possibilita uma maior fiscalização da prestação de serviço. Após estas considerações foi apreciado o entendimento que os Tribunais vêm adotando nas causas em que os trabalhadores questionam a existência de relação de emprego independentemente de ter celebrado um contrato de prestação de serviço, requerendo que sejam reconhecidos todos os direitos que a CLT estabelece em favor do empregado.

---

\* Acadêmica do 10º período do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá-MG. Email: camilacapobiango@hotmail.com.

\*\* Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, que atualmente leciona no curso de graduação em Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá (FUPAC) as disciplinas Biodireito, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** “Pejotização”. Relação de emprego. Pessoa Jurídica. Princípios aplicáveis. Fiscalização do MPT.

## **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem por objetivo a análise de uma nova modalidade de contratação que está sendo utilizado no mercado de trabalho brasileiro, denominado Pejotização.

A Pejotização pode ser caracterizada como uma obrigação, imposta pelo empregador, para que empregado constitua pessoa jurídica em nome próprio, com a finalidade de celebrar com ele um contrato de prestação de serviço.

No entanto, essa prática pode trazer várias consequências aos trabalhadores que se rendem a essa exigência e constituem pessoa jurídica, uma vez que a realização do serviço prestado será desprovida de qualquer garantia estabelecida na legislação trabalhista, tornando os prestadores mais vulneráveis e marginalizados. Por esse motivo, vem se questionando se a pejotização é uma forma lícita de contratação de prestação de serviço ou uma simulação usada para descaracterizar a relação de emprego e impedir a incidência das normas jurídicas de proteção ao trabalhador pessoa física.

Essa discussão tem se mostrado de grande importância visto que o fenômeno da pejotização tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho brasileiro, exigindo das autoridades e dos operadores do direito uma análise aprofundada de como está sendo feita a celebração do contrato e a forma de como os serviços estão sendo prestados, possibilitando identificar existência de possíveis abusos e irregularidades realizados pelos empregadores.

Assim, o presente artigo buscar analisar os efeitos negativos da pejotização no mercado de trabalho, o mecanismo utilizado pela Justiça do Trabalho para inibir as irregularidades, bem como os entendimentos adotados pelos Tribunais diante de situação nova na nossa sociedade.

Na realização do presente trabalho foi feita pesquisa bibliográfica acerca do tema em estudo, além de pesquisa na jurisprudência mais recente dos tribunais superiores.

### **1. DIREITO DO TRABALHO: UM BREVE RELATO DE SUA ORIGEM**

Para que seja possível a análise da pejetização como fenômeno tendente a burlar direitos trabalhistas na pactuação do contrato de trabalho, faz-se necessário, primeiramente, compreender a origem do Direito do Trabalho. Para isso, a abordagem se iniciará na Revolução Industrial, tida como marco do nascimento por doutrinadores como Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2012) e Maurício Godinho Delgado (2008).

O surgimento do capitalismo e a construção de indústria nos grandes centros urbanos fizeram acender nos operários uma esperança de prosperidade, uma vez que, como receberiam pela realização do trabalho, mantinham a expectativa de melhores condições de vida, que não se verificaram na prática.

A grande oferta de mão-de-obra tornou o serviço nas indústrias desvalorizado e, conseqüentemente, eram pagos aos operários salários baixíssimos.

Além da natural decepção com a diminuta remuneração recebida, os trabalhadores eram submetidos a jornada de trabalho prolongada – que chegava a dezoito ou dezenove horas de labor diário-, e nem mesmo mulheres e crianças eram poupados dessa situação degradante, pois possuíam a mesma jornada excessiva e remuneração até inferior àquela dos homens adultos, uma vez que apresentavam menor resistência à exploração.

Descontentes com a situação que estavam enfrentando, os operários se uniram, criando os sindicatos, e passaram a lutar por melhores condições de trabalho através das greves, ações de sabotagem, dentre outros.

Diante da proporção que os conflitos sociais foram tomando, o Estado, que antes se mostrava inerte perante a relação entre patrão e empregado, viu-se obrigado a intervir para tentar solucionar o conflito.

Assim, o Estado percebeu que a disparidade existente entre poderio econômico de empregadores e empregados impunha adoção de tratamento diverso entre eles, motivo pelo qual se fez necessária sua intervenção como forma de conferir maior proteção aos trabalhadores por meio de regulamentações nas relações de trabalho e exigindo a presença de alguns requisitos para pactuação do contrato laboral.

No Brasil o primeiro passo que possibilitou o aparecimento do Direito do Trabalho foi a abolição da escravatura (1888), tendo em vista que o trabalho

escravo contribuía para impedir a elaboração de uma legislação protetora dos trabalhadores.

Mas foi a partir da Revolução de 1930 que a legislação internacional começou a ser adotada no país, até que em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diploma onde estão regulamentadas quase todas as matérias relativas ao Direito do Trabalho, objetivando conferir condições mais adequadas de labor.

O Direito do Trabalho está em constante transformação a fim de viabilizar que as relações jurídicas sejam regidas em conformidade com a sociedade.

Para isso, foram criados vários tipos de contratos individuais de trabalho, sendo que dentre eles encontra-se o contrato de emprego, que é o principal contrato regulamentado na CLT. Para a caracterização desse tipo de contrato determina-se a presença de cinco requisitos fático-jurídicos: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação (art. 3º da CLT).

O primeiro requisito apresentado exige que para a configuração do contrato de emprego o trabalho seja, obrigatoriamente, prestado por pessoa física, vedando por completo a contratação de pessoa jurídica através desse contrato. No entanto, esta exigência não pode ser feita em relação ao empregador, que poderá ser pessoa física ou jurídica.

Já o requisito da pessoalidade demonstra a necessidade de que o empregado realize a prestação de serviço pessoalmente, não podendo, em regra, ser substituído por outro.

Nesse sentido ressalta Maurício Godinho Delgado:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitente por outro trabalhado ao longo da concretização dos serviços pactuados.<sup>1</sup>

Não obstante a obrigação de prestar o serviço seja personalíssima, existem situações em que o empregado pode se fazer substituir por outra pessoa, dentre elas, encontram-se as substituições eventuais que ocorrem com o consentimento do

---

<sup>1</sup> DELGADO, 2008, p. 292.

empregador e aquelas que são autorizadas em lei como, por exemplo, licença-gestante.

O efeito da pessoalidade pode ser observado também no momento da extinção do contrato, vez que, quando ocorre a morte do empregado, dissolve-se, *ipso facto*, o contrato de trabalho, não podendo ser transmitido a herdeiros e sucessores.

A não-eventualidade caracteriza o trabalho como aquele prestado em caráter contínuo e permanente, onde as prestações sucedem continuamente no tempo, ainda que este período não seja prolongado, onde pode-se perceber o empregado integrado aos fins sociais da empresa. Dessa forma, para que reste configurado o requisito da continuidade basta que as partes tenham a intenção de exercer aquele trabalho por tempo considerável, não havendo um limite de tempo para a sua configuração.

O requisito da onerosidade encontra-se presente na relação empregatícia uma vez que a parte contribui com uma ou mais obrigações economicamente mensuráveis, onde o empregado realiza a prestação do serviço e o empregador, com o intuito contraprestativo, paga uma remuneração por estes serviços.

Nesse aspecto pondera Renato Saraiva:

A relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento da remuneração pelos serviços executados.

A prestação de serviços a título gratuito descaracteriza a relação de emprego, apenas configurando mera relação de trabalho (...).<sup>2</sup>

Por último, será analisada a subordinação, um elemento que apresenta maior destaque em comparação com os demais, uma vez que permite uma melhor diferenciação entre a relação de emprego e as outras modalidades de trabalho.

A subordinação exigida na configuração da relação de emprego é a subordinação jurídica, ou seja, aquela decorrente da limitação contratual da vontade do empregado no que diz respeito ao modo de realização da atividade, devendo obedecer às ordens e determinações do empregador. Assim, leciona Maurício Godinho Delgado:

A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na

---

<sup>2</sup> SARAIVA, 2008, p. 43.

situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.<sup>3</sup>

Apesar da intervenção estatal feita com o intuito de garantir mais direitos e melhorias nas condições de realização do trabalho, a partir dos anos 90 novas modalidades de relação trabalhistas começaram a ganhar ênfase, uma vez que os empreendedores buscavam reduzir os gastos, com o objetivo de auferir vantagem sobre a concorrência.

Dentre essas relações podemos destacar uma forma de contratação em que o empregador exige, no momento da contratação, que o trabalhador constitua uma empresa em nome próprio, fenômeno este denominado de “pejotização”.

Considerando que muitas demandas trabalhistas discutem existência de relação de emprego quando da configuração da pejotização, far-se-á a análise da relação dos princípios do Direito do Trabalho com a “pejotização” e sua caracterização.

## **2. O ALTO CUSTO DE ENCARGOS PARA MANUTENÇÃO DE UM EMPREGADO**

O surgimento da legislação trabalhista foi um ganho muito importante para os trabalhadores, tendo em vista a regulamentação de importantes garantias que lhes foram concedidas. No entanto, verifica-se que nos dias atuais esta lei encontra-se muito rígida e onerosa para muitos empregadores.

Apesar de existir a possibilidade de realização de negociação coletiva, onde poderão ser estabelecidas condições de trabalho, a Constituição Federal e a CLT estabeleceram requisitos mínimos que não podem ser afastados pela vontade das partes.

O custo para a manutenção do empregado também apresenta-se como ponto negativo no momento da contratação, uma vez que os empregadores são obrigados a pagar diversas contribuições, dentre elas podendo-se citar o INSS, seguro acidente, salário educação, Previdência Social, repouso semanal, férias, aviso prévio, dentre outros.

---

<sup>3</sup> DELGADO, 2008, p. 302.

Diante de tantos encargos trabalhistas, o custo do trabalho formal no Brasil está entre os maiores do mundo, conforme gráfico abaixo:

| O custo da carteira assinada <sup>4</sup>                                             |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Os encargos trabalhistas no Brasil estão entre os maiores do mundo(% sobre o salário) |      |
| Brasil                                                                                | 103% |
| França                                                                                | 80%  |
| Argentina                                                                             | 70%  |
| Alemanha                                                                              | 60%  |
| Inglaterra                                                                            | 59%  |
| Estados Unidos                                                                        | 9%   |
| Fonte: José Pastore (Universidade de São Paulo)                                       |      |

As micro e pequenas empresas constituem aproximadamente 98% das empresas existente no Brasil e, por não deterem vasto recurso financeiro, acabam sendo prejudicadas pelos altos custos financeiros que acarretam a contratação de um empregado. Assim, “para a esmagadora maioria de empresas do Brasil – as micro e pequenas – tanto a complexidade das leis quanto os seus custos constituem obstáculos quase intransponíveis” (José Pastore: Informalidade: Estragos e soluções).

Diante da existência de tantos encargos as empresas estão buscando meios de contratação que sejam menos onerosos, tornando precária a relação de trabalho, como acontece na pejetização ou “PJs”.

### 3. PEJOTIZAÇÃO

---

<sup>4</sup> Portal eletrônico da Revista EXAME. Editora Abril. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0867/noticias/como-criar-mais-empregos-m0081831>>.

### 3.1. Caracterização

Com a finalidade de reduzir os custos e aumentar o lucro, muitos empregadores estão exigindo que os empregados constituam pessoa jurídica, para que com eles possam celebrar contratos de prestação de serviços como forma de descaracterizar o vínculo de emprego. No mesmo sentido é o entendimento de Maria Amélia Lira de Carvalho:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejotização” como comumente vem sendo denominadas.<sup>5</sup>

O motivo que leva o empregador a exigir que o empregado constitua pessoa jurídica é o fato de que um dos requisitos indispensáveis para a configuração da relação de emprego é o trabalho prestado por pessoa física. Assim, os serviços são prestados aparentemente por pessoa jurídica, mas diretamente por pessoa física.

Para justificar tal exigência, os empregadores alegam que a contratação através da pessoa jurídica reduz os encargos e impostos sobre o trabalho contratado, permitindo aumentar a remuneração paga aos trabalhadores, mas o que se verifica na realidade é que não há valorização dos serviços, mantendo o mesmo valor pago.

A pejotização ganhou vulto em relação aos trabalhadores intelectuais diante da possibilidade de prestar o serviço através de pessoa jurídica, conforme preceitua o art. 129 da Lei 11.196/2005:

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

Apesar dessa brecha encontrada na legislação, não se pode afirmar que todos os trabalhadores intelectuais sejam autônomos, uma vez que eles podem ser

---

<sup>5</sup> CARVALHO, 2010, p. 62.

contratados como empregados, desde que estejam presentes todos os requisitos do art 3º da CLT.

Diante dessa nova modalidade de contratação, muitas categorias vêm encontrando dificuldades de empregar-se conforme regulamentado na CLT, sendo que nesse contexto os trabalhadores em início de carreira se apresentam mais vulneráveis e, conseqüentemente mais propícios a aceitarem ser contratados como prestadores de serviços.

A pejetização pode ocorrer tanto no momento da contratação, quando o empregador exige que o empregado constitua uma empresa, sendo este muitas vezes um requisito prefixado para a admissão do trabalhador, ou mesmo pode ocorrer após a celebração do contrato, como condição para a permanência no emprego. Em ambos os casos a finalidade é a mesma, qual seja, a celebração de um contrato de prestação de serviço entre as partes.

Muitas vezes a constituição de uma empresa pode parecer atraente para o trabalhador por visualizar apenas a redução de impostos, uma vez que deixa de pagar imposto de renda, passando a pagar o impostos de pessoa jurídica que possuem impacto menor no montante recebido. No entanto, ao fazer essa opção o trabalhador torna-se desprotegido, não podendo usufruir das garantias concedidas pelas leis trabalhistas.

Este fenômeno pode ser observado em várias categorias profissionais, onde os empregadores, principalmente as empresas, utilizam sua superioridade jurídica para forçarem os trabalhadores a constituírem pessoas jurídicas como forma de camuflar o vínculo empregatício.

### **3.2. Consequências**

Tendo em vista que a pejetização é uma prática onde o empregador deixa de contratar um trabalhador como empregado para contratá-lo como prestador de serviço, pode-se observar consequência para as duas partes contratantes.

Em relação aos empregadores, são percebidas importantes vantagens quando se negam à contratação de empregados, dentre elas cita-se a redução dos impostos, haja vista que os valores exigidos na contratação da prestação de serviço são inferiores aos dispensados com os empregados, além da isenção no pagamento das parcelas que os empregadores têm direito em decorrência da lei.

Enquanto os empregadores são beneficiados pela pejetização, o mesmo não acontece com quem é contratado, uma vez que abdica de direitos trabalhistas como a gratificação natalina - o 13º salário-, verbas rescisórias, FGTS, férias e limitação à jornada de trabalho – e consequente percepção de pagamento pelo labor extraordinário em caso de extrapolação.

Além da perda de direito, esse tipo de contratação pode desencadear em outras irregularidades, estando entre as mais frequentes a compra de notas fiscais de outras empresas já constituídas, tendo em vista o procedimento burocrático para a abertura de uma empresa.

Sem as garantias trabalhistas os trabalhadores se tornam mais vulneráveis, podendo ser demitidos a qualquer momento sem que sejam contemplados por nenhum direito.

Essa prática não acarreta prejuízos apenas para quem é contratado, mas também para a sociedade, tendo em vista a ocorrência de sonegação fiscal, fundiária e previdenciária, sendo esta prejudicada, pois o recolhimento de impostos nos contratos celetistas é maior do que o total recolhido na forma de pessoa jurídica.

#### **4. FISCALIZAÇÃO NAS EMPRESAS**

Com o objetivo de averiguar a existência de irregularidades nas empresas, autoridades fiscais e trabalhistas realizam a fiscalização do trabalho prestado pelos obreiros.

Tendo em vista a realização dessa fiscalização, no Projeto de Lei 6272/05, que tratava da unificação de órgãos de arrecadação da fazenda e da previdência houve a tentativa ardilosa de inserir a Emenda nº 3 ao Projeto de Lei 6272/05. Esta Emenda tinha como proposta impedir que as autoridades responsáveis pela fiscalização do trabalho pudessem autuar irregularidades, inviabilizando a aplicação de penalidades, como por exemplo, pela existência de contrato firmado entre pessoas jurídicas como forma de mascarar a relação empregatícia ali existente.

A Emenda recebeu críticas e dentre elas a do juiz do Trabalho da 15ª Região, Jorge Solto Maior, lembrando que “a atuação do Estado, efetiva e concreta,

para fazer valer a ordem jurídica trabalhista é preceito fincado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948”<sup>6</sup>.

No entanto, o ex-presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva vetou a referida Emenda. Se a Emenda tivesse sido aprovada, a utilização desse tipo de contrato iria aumentar drasticamente tornando as garantias trabalhistas ineficazes.

O Ministério Público de Trabalho vem combatendo as fraudes à legislação trabalhista e, para auxiliar nesta função foi criado a CONAFRET (Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho).

Para tanto, podem ser adotadas duas maneiras de fiscalizar a aplicação da legislação trabalhista. A primeira possibilidade de atuação do MPT ocorre quando este atua como fiscal da lei, intervindo nos processos judiciais com o objetivo de fiscalizar e aplicação da lei ao caso concreto. A segunda possibilidade pode ser observada quando o MPT atua como órgão agente através da instauração de inquéritos civis, investigações, bem como através de ajuízo de ações civis públicas.

Com objetivo de combater as fraudes na relação de trabalho, a 1ª Jornada de Direito Material e Processo do Trabalho instituiu os enunciados abaixo mencionados:

**56. AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE.** Os auditores do trabalho têm por missão funcional a análise dos fatos apurados em diligências de fiscalização, o que não pode excluir o reconhecimento fático da relação de emprego, garantindo-se ao empregador o acesso às vias judicial e/ou administrativa, para fins de reversão da autuação ou multa imposta.<sup>7</sup>

**57. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA E DOS CONTRATOS CIVIS.** Constatando a ocorrência de contratos civis com o objetivo de afastar ou impedir a aplicação da legislação trabalhista, o auditor-fiscal do trabalho desconsidera o pacto nulo e reconhece a relação de emprego. Nesse caso, o auditor-fiscal não declara, com definitividade, a existência da relação, mas sim constata e aponta a irregularidade administrativa, tendo como consequência a autuação e posterior multa à empresa infringente.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Consultor Jurídico. “Emenda inibe fiscalização do trabalho escravo, diz entidade”. Disponível em <[http://www.conjur.com.br/2007-fev-14/super\\_receita\\_inibe\\_fiscalizacao\\_trabalho\\_entidade](http://www.conjur.com.br/2007-fev-14/super_receita_inibe_fiscalizacao_trabalho_entidade)>.

<sup>7</sup><http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%A4ncias,%20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf>

<sup>8</sup> Disponível em <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%A4ncias,%20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf>

Assim, o auditor-fiscal procederá à fiscalização das empresas e, sendo constatada irregularidades que tenham o objetivo fraudar a legislação trabalhista, a mesma será autuada e a multa aplicada posteriormente.

## **5. PRINCÍPIOS TRABALHISTAS APLICÁVEIS**

Não obstante a pejetização ser uma modalidade de contratação de prestação de serviço, faz-se necessária a análise dos princípios trabalhistas para ajudar a verificar se tal prática é lícita ou se trata de uma manobra para burlar a legislação trabalhista.

### **5.1. Princípio da Proteção**

O princípio da proteção informa que “consiste em conferir ao pólo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente”.<sup>9</sup>

Assim, este princípio busca atenuar as desigualdades existentes entre as partes da relação empregatícia, tentando impedir que o trabalho humano seja explorado diante da condição de hipossuficiência do empregado.

### **5.2. Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas**

O princípio da imperatividade das Normas Trabalhistas esclarece que “as regras justralhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes”.<sup>10</sup>

No Direito do Trabalho, ao contrário do que se estabelece no Direito Civil, as partes não podem por livre manifestação de vontade afastar as normas trabalhistas, uma vez que estas são imperativas. Esta restrição é feita como forma de garantir que os trabalhadores tenham preservados os direitos fundamentais estabelecidos pela CLT, tendo em vista a pressão exercida pelo empregador.

---

<sup>9</sup> SARAIVA, 2008, p. 32.

<sup>10</sup> DELGADO, 2008, p. 201.

### 5.3. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Segundo este princípio o trabalhador não tem a capacidade de dispor das vantagens concedidas pelo direito trabalhista, objetivando garantir estas vantagens, caso se verifique a presença dos requisitos de uma relação empregatícia.

Assim, este princípio busca impedir que haja uma negociação entre empregado e empregador com a finalidade de afastar as garantias trabalhistas, diante da pressão que o segundo exerce sobre o primeiro.

Nesse sentido, assevera Maurício Godinho Delgado que “ele traduz a inviolabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteção que lhe asseguram a ordem e o contrato”.<sup>11</sup>

### 5.4. Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma

De acordo com este princípio “a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal”<sup>12</sup>, ou seja, o operador do direito deve-se ater mais ao modo como o serviço está sendo realizado e mediante quais condições, independente da manifestação das partes expressas no contrato.

De igual forma preleciona Maurício Godinho Delgado:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novas às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).<sup>13</sup>

Assim, o que se busca é impedir tentativas de fraudar as leis trabalhistas dando uma nova roupagem a uma relação que é exclusivamente trabalhista.

## 6. ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS

---

<sup>11</sup> DELGADO, 2008, p. 201.

<sup>12</sup> SARAIVA, 2008, p. 36.

<sup>13</sup> DELGADO, 2008, p. 28.

Levando em consideração a proporção que a pejetização tomou no mercado de trabalho, surgiu o questionamento sobre a legitimidade desse tipo de contrato.

Para que seja possível verificar se a contratação entre as empresas trata-se de uma simples prestação de serviço ou uma forma de disfarçar a existência de uma relação jurídica é necessário primeiramente a análise dos requisitos presentes no art. 3º da CLT.

No entanto, por mais que perante a apreciação do contrato a situação aparente ser regular, deve ser verificado de que modo o serviço está sendo realizado, levando em consideração a aplicabilidade do Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma que determina que intenção das partes contratantes deve prevalecer em relação ao que está estabelecido no contrato. Nesse sentido, ensina Godinho:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).<sup>14</sup>

Desse modo, levando em consideração os requisitos e os princípios norteadores do Direito do Trabalho, os Tribunais vêm considerando que o fenômeno da pejetização tem como objetivo burlar a lei trabalhista através do contrato de prestação de serviço entre as pessoas jurídicas as quais os trabalhadores são obrigados a constituir, uma vez que estão presentes todos os requisitos para a configuração da relação de emprego. Assim entendeu o TRT-SP:

“PEJOTIZAÇÃO”. EXIGÊNCIA DO EMPREGADOR PARA QUE O TRABALHADOR CONSTITUA PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVALIDADE. ARTIGO 9º, DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O sistema jurídico pátrio considera nulo o fenômeno hodiernamente denominado de “pejetização”, neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho o que exige o reconhecimento do vínculo de emprego.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> DELGADO, 2008, p. 208.

<sup>15</sup> TRT/SP - 01697004820085020313 (01697200831302001) - RO - Ac. 4ªT 20110155240 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011.

Em algumas categorias profissionais já existem julgados que demonstram a tendência em considerar que a contratação por meio da pejetização é uma maneira de desconfigurar o vínculo empregatício existente, conforme as ementas transcritas abaixo, provenientes de Tribunais Regionais do Trabalho:

TRT-PR-24-01-2012 VÍNCULO DE EMPREGO - EMPRESA DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - VENDAS DOS PLANOS DE SAÚDE - SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL - CARACTERIZAÇÃO. Comprovado que o autor trabalhava na venda de planos de saúde da primeira ré (empresa de assistência médica) e, embora fosse chefiado por prepostos das empresas de representação comercial, desempenhava atividades inerentes à atividade-fim da 1ª reclamada. E, exatamente essa 1ª reclamada era quem comercializava seus próprios planos de saúde, fonte exclusiva de sua receita. Assim, dentro da estrutura da 1ª reclamada, o serviço prestado pelo autor lhe era essencial, não se vislumbrando que esta pudesse abrir mão do mesmo, o que caracteriza a subordinação estrutural, tese recentemente contemplada pelo TST. Recurso da 1ª reclamada que se nega provimento, no particular.<sup>16</sup>

TRT-PR-24-01-2012 VÍNCULO DE EMPREGO. COOPERATIVA. Imprescindível para a caracterização da sociedade cooperativa a existência de affectio societatis (desejo dos sócios de realização conjunta do objeto social) entre os trabalhadores autônomos. Essa situação se traduz no conceito de subordinação estrutural, que não se vincula à visão clássica de submissão ao poder diretivo do empregador (fiscalização e controle), mas sim, na integração da atividade do trabalhador na dinâmica do processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços da empresa. Verificada a inexistência de trabalho autônomo organizado de forma cooperada e a presença de trabalho subordinado, caracterizada a relação empregatícia.<sup>17</sup>

TRT-MG-09-10-2012 RELAÇÃO DE EMPREGO - CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA: exigência de constituição de pessoa jurídica para a contratação de empregados - reconhecimento do vínculo de emprego. Evidenciada a fraude na contratação do reclamante, mediante a exigência de constituição de pessoa jurídica para a celebração de contrato de prestação de serviços, com o objetivo de mascarar a verdadeira natureza da relação de trabalho subordinado, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.<sup>18</sup>

O vínculo empregatício será reconhecido independentemente da vontade do trabalhador querer celebrar o contrato um contrato de prestação de serviço através de uma empresa, haja vista que, em regra, ele está em situação de inferioridade jurídica.

---

<sup>16</sup> TRT-PR-31514-2008-004-09-00-9-ACO-02663-2012 - 6A. TURMA Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS Publicado no DEJT em 24-01-2012.

<sup>17</sup> TRT-PR-05549-2010-513-09-00-9-ACO-02278-2012 - 2A. TURMA Relator: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA Publicado no DEJT em 24-01-2012.

<sup>18</sup> TRT-MG-0002335-28.2011.5.03.0024-RO- 8ª. TURMA Relator: CONVOCADO CARLOS ROBERTO BARBOSA

Além disso, a legislação trabalhista é impositiva, ou seja, tem que ser obrigatoriamente ser cumprida, não possuindo as partes o poder de afastá-la através de um acordo.

Dessa forma, tudo sinaliza para o entendimento de que os atos configuradores da pejetização são nulos, tendo em vista o que preceitua o art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

## **CONCLUSÃO**

O Direito do Trabalho surge no direito brasileiro como uma maneira de proporcionar aos trabalhadores maiores garantias e segurança.

Com o objetivo de impedir a aplicação desses direitos iniciou na sociedade uma nova modalidade de contratação denominada de “Pejetização”, que consiste na exigência feita pelos empregadores de que os empregados constituam pessoa jurídica para que com eles possam celebrar contrato de prestação de serviço, burlando assim a legislação trabalhista, o que acarreta grave prejuízo para os direitos trabalhistas dos empregados, que ficam privados de se aposentar pelo INSS, além de despidos de férias e da gratificação natalina.

Assim, verifica-se que a pejetização vai de encontro aos direitos e princípios trabalhistas, sobretudo o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, pelo fato de os empregadores exigirem que empregados abdicuem de garantias concedidas pela lei.

Com o objetivo de impedir a realização desta prática, o Ministério Público atua fiscalizando como os trabalhos são realizados e, caso seja constatada esta irregularidade, a empresa será autuada com possibilidade, posterior, de multa.

Por fim, apesar de constatada a crescente frequência de sua ocorrência na sociedade, tal prática é abominada e perseguida pelo Ministério Público do Trabalho por não se coadunar com os mais básicos pilares do direito laboral brasileiro.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova 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 19 out. 2012.

BRASIL, lei 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; altera o Decreto-Lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967, o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, o Decreto-Lei nº 2.287, de 23 de julho de 1986, as Leis nºs 4.502, de 30 de novembro de 1964, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.245, de 18 de outubro de 1991, 8.387, de 30 de dezembro de 1991, 8.666, de 21 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, 9.249, de 26 de dezembro de 1995, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.311, de 24 de outubro de 1996, 9.317, de 5 de dezembro de 1996, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 9.718, de 27 de novembro de 1998, 10.336, de 19 de dezembro de 2001, 10.438, de 26 de abril de 2002, 10.485, de 3 de julho de 2002, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.833, de 29 de dezembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.925, de 23 de julho de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, 11.033, de 21 de dezembro de 2004, 11.051, de 29 de dezembro de 2004, 11.053, de 29 de dezembro de 2004, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 11.128, de 28 de junho de 2005, e a Medida Provisória nº 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; revoga a Lei nº 8.661, de 2 de junho de 1993, e dispositivos das Leis nºs 8.668, de 25 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, e da Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm)>. Acesso em 21 ago. 2012.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. *Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia*. Disponível em <[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em 19 ago. 2012.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. *Uma reflexão sobre a pejotização dos médicos*. Disponível em <[http://www.interativadesignba.com.br/III\\_SPSC/arquivos/sessao2/070.pdf](http://www.interativadesignba.com.br/III_SPSC/arquivos/sessao2/070.pdf)>. Acesso em 19 ago. 2012.

Consultor Jurídico. “Emenda inibe fiscalização do trabalho escravo, diz entidade”. Disponível em <[http://www.conjur.com.br/2007-fev-14/super\\_receita\\_inibe\\_fiscalizacao\\_trabalho\\_entidade](http://www.conjur.com.br/2007-fev-14/super_receita_inibe_fiscalizacao_trabalho_entidade)>. Acesso em 02 nov 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

PASTORE, José. *Informalidade: Estragos e Soluções*. Disponível em <[http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti\\_014.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_014.htm)>. Acesso em 10 ago. 2012.

\_\_\_\_\_. *Trabalhar custa caro*. Disponível em <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_117.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_117.htm)>. Acesso em 10 ago. 2012.

Revista Anamatra, nº 55, 2º semestre de 2008. Disponível em <<http://www1.anamatra.org.br/sites/1200/1223/00000743.pdf>>. Acesso em 19 ago. 2012.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2008.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=14668>>. Acesso em 02 nov. 2012.