

A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

THE PEJOTIZATION AND PRECARIOUSNESS OF LABOR RELATIONS.

Laryssa da Silva Nautram Magalhaes¹

Marks James Jorge²

Resumo: O objetivo deste texto é analisar, por meio de uma abordagem teórico-normativa, a prática conhecida como "subcontratação camuflada", enfatizando os prejuízos que ela acarreta às relações laborais. Verifica-se que a subcontratação camuflada, um procedimento legal em que um empregador induz seus colaboradores, indivíduos físicos, a estabelecer uma pessoa jurídica para realizar serviços por meio dela, constitui uma transgressão às normas trabalhistas, obstruindo a identificação do vínculo empregatício e a garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores subcontratados. Para isso, adotou-se o método jurídico-dedutivo, apoiado em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, com o propósito de defender a aplicação dos princípios primordiais do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da "primazia da realidade", visando detectar e dismantlar essa prática, com o intuito de assegurar os direitos trabalhistas dos trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do trabalho; pejotização; fraude; relações trabalhistas.

Abstract: The purpose of this text is to analyze, through a theoretical-normative approach, the practice known as "camouflage subcontracting", emphasizing the damage it causes to labor relations. It is verified that camouflage subcontracting, a legal procedure in which an employer induces his employees, physical individuals, to establish a legal entity to perform services through it, constitutes a transgression of labor norms, obstructing the identification of the employment relationship and the guarantee of labor and social security rights to subcontracted Workers. For this, the legal-deductive method was adopted, supported by bibliographic and jurisprudential research, with the purpose of defending the application of the primary principles of Labor Law, especially the principle of "primacy of reality", aiming to detect and dismantle this practice, in order to ensure the labor rights of workers.

Keywords: Labor law; pejotization; fraud; labor relations.

1. Introdução

No vasto cenário do universo trabalhista brasileiro, a relação de emprego, um intrincado vínculo entre empregado e empregador, encontra suas bases formalmente estabelecidas no Artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta relação, tão essencial para a dinâmica econômica e social do país, emerge através de um contrato individual de trabalho, onde se delineiam direitos e deveres de ambas as partes. Contudo, é importante salientar que, frequentemente, o trabalhador se vê em uma posição de desvantagem frente ao empregador, clamando por uma legislação mais robusta que garanta seus direitos e proteções laborais (Jorge Neto; Calvacante, 2019).

¹ Estudante do Curso de Direito da Universidade de Sorocaba – UNISO, RA 00105175. Orientador: Prof. Dr. Fernando Silveira Melo Plentz Miranda.

² Estudante do Curso de Direito da Universidade de Sorocaba – UNISO, RA 00104792. Orientador: Prof. Dr. Fernando Silveira Melo Plentz Miranda.

Partindo dessa premissa, o Direito do Trabalho se destaca como o arcabouço jurídico que dita as normativas que regem essas relações laborais. Nos Artigos 2 e 3 da CLT, são estipulados os critérios que configuram a relação de emprego, tais como personalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoa física, conferindo, assim, legitimidade à dinâmica trabalhista. Com isso, o empregador assume não apenas obrigações contratuais, mas também responsabilidades tributárias e previdenciárias em relação ao seu quadro de funcionários.

No entanto, mesmo diante de um arcabouço legal estabelecido, é recorrente encontrar práticas que tentam contornar essas normas, minando os direitos e garantias dos trabalhadores. O mercado de trabalho contemporâneo é palco de uma constante metamorfose, onde novas modalidades de contratação emergem em meio às transformações sociais e econômicas. Uma dessas tendências é a pejetização, um fenômeno que vem ganhando terreno nos últimos anos.

A pejetização, termo que ganha cada vez mais espaço nos debates trabalhistas, refere-se à contratação de profissionais como pessoas jurídicas (PJ), em detrimento do contrato de trabalho formal. Embora essa prática possa apresentar supostas vantagens para as empresas, como redução de custos e maior flexibilidade, sua adoção está intrinsecamente ligada à precarização das relações laborais e ao enfraquecimento dos direitos trabalhistas.

À medida que empresas buscam expandir e otimizar seus recursos, muitas delas, especialmente aquelas de menor porte, acabam recorrendo à pejetização, muitas vezes ignorando as leis trabalhistas vigentes.

Neste contexto normativo, a validade de um contrato de trabalho não está condicionada a formalidades burocráticas, mas sim à sua efetivação na prática, independentemente de assinaturas ou declarações formais. Assim, esta pesquisa se propõe a explorar de forma abrangente o fenômeno da pejetização no contexto jurídico brasileiro, destacando suas implicações para o reconhecimento do vínculo empregatício e para a garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores.

2. Relações de emprego e seus elementos caracterizados

O Direito do Trabalho tem como objetivo proteger e equilibrar a relação entre empregador e empregado, proporcionando uma igualdade jurídica essencial diante das disparidades materiais existentes. Tanto a legislação trabalhista, voltada para salvaguardar a

parte mais vulnerável, quanto os princípios fundamentais desse ramo do Direito, trabalham para corrigir essa assimetria na prática.

A relação de emprego, geralmente formalizada através de um contrato individual de trabalho, conforme estabelecido pelo artigo 442 da CLT, é uma modalidade específica dentro do espectro mais amplo das relações laborais.

Analisemos a definição de relação de emprego conforme apresentada por Ricardo Resende (2019, p. 75):

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade [...]

Para caracterizar uma relação de emprego, é necessário que se cumpram determinados critérios delineados nos artigos 2 e 3 da CLT.

Art. 2 - 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. 3 - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Estes estipulam critérios essenciais que devem estar presentes em conjunto para que a relação de emprego seja reconhecida.

O primeiro requisito é que o trabalho seja desempenhado por uma pessoa física, excluindo-se, portanto, a possibilidade de uma pessoa jurídica ser considerada empregada, em consonância com o princípio de proteção e valorização da dignidade humana, no Direito do Trabalho.

O segundo requisito diz respeito à pessoalidade na execução do serviço, ou seja, somente o próprio empregado pode desempenhar suas funções, uma vez que o contrato de trabalho é estabelecido em função da pessoa do trabalhador, ainda que este possa ter diversos empregadores. No entanto, a substituição do empregado é excepcional e requer o consentimento do empregador. Portanto, quando uma pessoa jurídica presta serviços, o foco está na organização de pessoas e recursos para alcançar os objetivos, e não na identidade do prestador do serviço.

Outro requisito é a não eventualidade, onde o trabalho é realizado de forma contínua e duradoura para atingir os objetivos do empreendimento. O quarto requisito é a subordinação jurídica, que implica que o empregado dependa economicamente do empregador e recebe dele as diretrizes sobre como realizar o trabalho. Essa subordinação hierárquica é o elemento essencial para definir o empregado, não havendo espaço para a figura do "empregado autônomo". A onerosidade, como quinto requisito, implica que o empregado tem o direito a receber salário pela prestação do serviço, conforme estabelecido na Constituição. O último requisito, a alteridade contratual, determina que os riscos da atividade são suportados exclusivamente pelo empregador, enquanto o empregado presta o serviço em benefício deste.

Em suma, o Direito do Trabalho visa garantir uma relação justa entre empregador e empregado, estabelecendo requisitos específicos para a configuração do vínculo empregatício, a fim de assegurar direitos e proteção aos trabalhadores.

Após a identificação dos requisitos essenciais da relação de emprego, procede-se à análise da pejotização, para ilustrar como essa prática pode descaracterizar a relação de emprego e suas implicações, mostrando sua vantagem para o empregador e os prejuízos para o empregado.

3. O fenômeno da pejotização

A história do Direito do Trabalho é marcada por uma contínua batalha entre a classe trabalhadora e os empregadores, desde os primórdios da Revolução Industrial. Além disso, as mudanças sociais atuais, que afetam as relações trabalhistas, requerem regulamentações mais ágeis para proteger os trabalhadores.

No Brasil, essa tradição de proteção remonta ao período de 1930 a 1945, quando o Direito do Trabalho foi oficialmente estabelecido, acompanhado pela criação de estruturas jurídicas e institucionais para um modelo trabalhista (Vieira; Silva, 2015). Durante esse tempo, foram estabelecidos o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930) e a CLT (1943), que permanece em vigor até hoje.

O contrato individual de trabalho, introduzido pela CLT em resposta à pressão social de diversos trabalhadores, garantiu uma série de direitos trabalhistas, tais como: limitação da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, horas extras e adicional noturno. Esses direitos foram progressivamente expandidos, especialmente após o Tratado de Versalhes em

1919, do qual o Brasil foi signatário, resultando na criação da Organização Mundial do Trabalho (OIT) e proporcionando uma maior proteção aos trabalhadores.

No entanto, as relações de trabalho têm passado por mudanças significativas ao longo do tempo, impulsionadas pela evolução constante nos padrões de consumo, especialmente devido ao avanço tecnológico. Isso tem levado a uma tendência de substituir o “tradicional emprego” por trabalhos autônomos e prestações de serviços, flexibilizando os conceitos tradicionais de emprego e buscando reduzir os custos para os empregadores.

A efetiva implementação de um Direito Constitucional para os trabalhadores no Brasil ocorreu com a promulgação da Constituição de 1988, que estabeleceu o Estado Democrático de Direito e elevou os direitos trabalhistas ao status de direitos fundamentais, conforme o artigo 7 da CF.

Art. 7 São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

Embora a Constituição de 1988 tenha ampliado a proteção dos trabalhadores, transformando-a em direitos sociais fundamentais, a legislação subsequente seguiu um caminho diferente. Desde então, o país tem testemunhado uma onda de flexibilização desses direitos, com o objetivo de estimular o mercado de trabalho.

O principal marco dessas flexibilizações foi a Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou o contrato individual de trabalho, os direitos coletivos e os procedimentos processuais, criando brechas para práticas que, embora possam parecer legais, na verdade são utilizadas para reduzir os direitos dos trabalhadores e precarizar o trabalho.

Muitos consideram essas flexibilizações um retrocesso legislativo, pois, embora sejam apresentadas como modernização, acabam por retirar direitos dos trabalhadores. Com o

aumento do desemprego, há uma tendência de os indivíduos aceitarem condições de trabalho precárias apenas para garantir sua subsistência.

Antes de adentrarmos aos princípios, é essencial elucidar o conceito de pejetização, um termo cunhado para descrever a prática de converter um indivíduo (trabalhador) em um PJ, originando-se como uma nova forma de contratação para a prestação de serviços.

Segundo a explicação de Pereira (2013, p.1231), a pejetização consiste na prática em que uma empresa contrata um trabalhador como pessoa jurídica para exercer atividades intelectuais. Tal prática tornou-se viável graças à Lei 11.196/2005. O autor destaca que desde então, diversos prestadores de serviços intelectuais passaram a ser contratados como pessoas jurídicas, o que contraria vários princípios do Direito do Trabalho e resulta na perda de diversos direitos, como o salário mínimo e férias.

Por outro lado, conforme observado por Filho (2019, p.17), essa prática não se restringe mais aos trabalhadores intelectuais, estendendo-se a todas as atividades pelos empregadores. Além disso, ele ressalta que, além das questões trabalhistas, há também violações das normas tributárias e previdenciárias, uma vez que os tributos correspondentes não são recolhidos regularmente.

Diante desse contexto, torna-se crucial compreender por que os trabalhadores aceitam a pejetização, apesar da renúncia de garantias trabalhistas. Couto e Renault (2008, p. 6) argumentam que a desigualdade de renda e a necessidade de subsistência levam os trabalhadores a aceitação de condições precárias de trabalho, incluindo a pejetização. Na relação de trabalho, o empregado é considerado hipossuficiente, sendo sua vontade menos relevante nas decisões.

Os sindicatos, que historicamente foram uma forma de proteção coletiva dos trabalhadores em relação aos empregadores, estão cedendo cada vez mais às pressões das categorias econômicas. Como observam Costa e Ternus (2012, p. 11), mesmo que o artigo 129 da Lei 11.196/2005 conceda certa autonomia aos trabalhadores intelectuais e permita a pejetização, isso não deve resultar na supressão das garantias trabalhistas, já que todos os trabalhadores são considerados hipossuficientes, independentemente da natureza de seu trabalho.

Nessa modalidade, o trabalhador é contratado na condição de pessoa jurídica, o que pode minar as proteções trabalhistas garantidas pela legislação. Isso se dá pelo fato de que, ao

constituir-se uma pessoa jurídica, perde-se a relação direta de trabalho prestado por um indivíduo, um dos requisitos fundamentais para a caracterização do vínculo empregatício.

Para Luciano Martinez (2021, p. 106), a fraude que visa beneficiar alguma das partes no contrato de trabalho é um vício social, e o conceitua da seguinte forma:

Os vícios sociais são eivas que fazem com que a vontade, embora correspondente ao desejo interno do manifestante, viole elementares deveres de convivência social, notadamente a boa-fé, para enganar terceiros. Os vícios sociais, então, objetivam a formação de uma ilusória situação para produzir benefícios aos manifestantes e/ou prejuízos a terceiros. Entre esses vícios estão a simulação e a fraude contra credores.

Em outras palavras, quando empregado e empregador acordam em aparentar uma prestação de serviços por meio de uma pessoa jurídica (pejotização), isso é frequentemente realizado com o intuito de reduzir a carga tributária. (Martinez, 2021, p. 106).

Com essa perspectiva, várias organizações enxergaram a viabilidade de contratar profissionais autônomos para desempenhar suas atividades, substituindo seus funcionários sob regime celetista, como uma estratégia para diminuir despesas.

Reforçamos ainda essa tendência dos empregadores em buscar se desvincular das responsabilidades advindas da relação de trabalho, conforme destacado por Luciano Martinez (2021, p. 693):

Muitos trabalhadores, genuinamente qualificados como empregados, poderão ser aliciados a ingressar nesse tipo para uma vez “pejotizado”, satisfazer aos propósitos de tomadores de serviços que desejam, em verdade, se desonerar do pagamento de tributos previdenciários e de verbas tipicamente trabalhistas (férias, décimo terceiro salário, FGTS, horas extraordinárias etc.).

É relevante destacar que a contratação de um trabalhador autônomo de maneira legal não constitui fraude, visto que a própria CLT prevê essa possibilidade em seu artigo 442-B. Assim, fica evidente que, para que um trabalhador seja genuinamente autônomo, os elementos característicos da relação de emprego não devem estar presentes, especialmente a subordinação.

4. Princípio da primazia da realidade e o combate a pejotização

No ordenamento jurídico brasileiro, além da aplicação geral dos princípios fundamentais da Constituição, que têm impacto imediato em todas as ações judiciais, também são considerados os princípios específicos de cada domínio do Direito, com o objetivo principal de garantir a proteção dos direitos humanos.

Assim, além dos princípios constitucionais do trabalho, o Direito do Trabalho se fundamenta em princípios específicos, tais como: o princípio da proteção; o princípio da norma mais favorável; o princípio da irrenunciabilidade dos direitos; o princípio da condição mais benéfica; o princípio da inalterabilidade contratual; o princípio da continuidade da relação de emprego; o princípio da integralidade salarial; o princípio da primazia da realidade; o princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé.

Do ponto de vista dos princípios legais, a pejetização representa uma transgressão aos fundamentos da obrigatoriedade das normas trabalhistas, como a irrenunciabilidade dos direitos laborais e a primazia da realidade, cujo enfrentamento, de acordo com Ferreira e Corrêa (2020), pode ser conduzido por meio de denúncias, reclamações trabalhistas e supervisão dos órgãos competentes.

Nesse sentido, reconhece-se a importância da aplicação prática dos princípios e regulamentos específicos do Direito do Trabalho, visando à Justiça do Trabalho intervir de forma eficaz contra modalidades de contratação que, na prática, transgridam a legislação, prejudicando os direitos individuais dos trabalhadores.

Portanto, torna-se imprescindível examinar o fenômeno da pejetização sob a perspectiva dos princípios que regem o Direito do Trabalho, uma vez que esses princípios orientam não apenas a formulação das leis e a criação de normas jurídicas autônomas, mas também a interpretação e a aplicação da legislação. Especialmente, o princípio da primazia da realidade emerge como uma ferramenta crucial para combater essa prática fraudulenta, que, segundo Suijkerbuijk e Bentes (2017), muitas vezes é difícil de ser detectada, mesmo quando apresenta requisitos inerentes à relação de emprego, uma vez que, em certos casos, não deixa vestígios materiais.

Esse princípio encontra respaldo nos artigos 9 e 442 da CLT, os quais invalidam as ações praticadas com o intuito de distorcer, obstruir ou fraudar os direitos trabalhistas, privilegiando a realidade concreta da execução do contrato. Portanto, a avaliação sobre a existência do vínculo empregatício, fundamental para garantir uma maior proteção ao trabalhador, requer a aplicação de princípios tanto específicos quanto gerais, como o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado constitucionalmente, para identificar práticas prejudiciais aos direitos individuais, como a imposição de limites temporais ao trabalho.

De modo comum, o trabalhador submetido à pejetização é impedido de usufruir do seu direito ao descanso, mesmo quando excede o horário regular estipulado por lei, sem que isso

resulte em custos adicionais para quem contrata os serviços, uma vez que não há um vínculo empregatício formal. No entanto, a concordância do trabalhador com essa privação e com outras restrições decorre do receio legítimo de ser substituído por outro profissional também submetido ao mesmo regime de contratação.

No âmbito internacional, Santos (2018) destaca que a aplicação do princípio da primazia da realidade é sustentada pela Recomendação n.º 198 da Organização Internacional do Trabalho, a qual trata da determinação da existência de uma relação de trabalho, recorrendo à presunção legal sempre que houver um ou mais indícios dessa relação, e admitindo uma ampla variedade de métodos para sua verificação.

Porto e Vieira (2018) argumentam que, com base no princípio da primazia da realidade, as relações trabalhistas devem ser analisadas a partir dos fatos concretos, priorizando o que realmente ocorre na prática, e não apenas a formalidade documental. Assim, valoriza-se a situação real do trabalhador em detrimento da mera concepção jurídica do contrato entre as partes, permitindo que o Direito do Trabalho incida sobre os aspectos que realmente importam.

Dessa forma, a aplicação do princípio da primazia da realidade evidencia a existência de uma relação de emprego, mesmo quando o prestador de serviços é uma pessoa jurídica devidamente registrada. Na esfera trabalhista, esse princípio auxilia na identificação objetiva da fraude da pejetização, independentemente da vontade das partes, valorizando a forma como a prestação dos serviços efetivamente ocorre, em vez dos atos formais realizados para mascarar a relação de emprego.

Conforme defendido por Batista e Silva (2017), essa prática tem sido adotada pelos tribunais para reconhecer relações de emprego com base nos fatos, desconsiderando os contratos formais, de modo a garantir que não haja renúncia aos direitos trabalhistas e que os direitos decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício sejam assegurados, sempre que os requisitos necessários forem preenchidos.

A comprovação dos requisitos do vínculo empregatício, estabelecidos nos artigos 2 e 3 da CLT, cabe ao trabalhador submetido à pejetização, podendo resultar na responsabilização do empregador por todos os efeitos legais dessa relação, incluindo o depósito do FGTS, o pagamento do décimo terceiro salário, férias, horas extras, entre outros. Além disso, a aplicação prática do princípio da primazia da realidade auxilia na efetivação dos direitos trabalhistas negados ao trabalhador, assegurando-lhe o recebimento retroativo de todos os direitos a que tem direito desde o início da prestação dos serviços.

Redinz (2019) argumenta que é com base nesse princípio que a Justiça do Trabalho, ao tomar conhecimento da prática da pejetização, decide pela invalidade do contrato e reconhece a forma de contratação que corresponde à realidade, o que pode acarretar obrigações para o empregador. Delgado (2019) expõe que a nulidade do contrato pode ser alegada pelo trabalhador, fundamentando-se na violação da norma trabalhista, presumindo-se que o empregado prejudicado pela simulação da pejetização tenha sido coagido a aceitá-la.

Alguns direitos sociais não podem ser flexibilizados por serem inalienáveis, como saúde, segurança e higiene do trabalho, cabendo ao Estado a garantia desses direitos, bem como condições dignas de trabalho (PEREIRA, 2018). Portanto, a simples geração de emprego não justifica a flexibilização de normas que propiciem fraudes trabalhistas.

Além do princípio da primazia da realidade, deve-se aplicar o princípio da proteção ao trabalhador, que, mesmo submetido à pejetização, mantém a condição de hipossuficiente na relação de trabalho, dada sua limitação de negociação com o empregador, que tende a substituí-lo caso não aceite as condições de trabalho, mesmo que desfavoráveis (Calegari, 2018).

Segundo Laraia (2020), reforça-se que a interpretação dos dispositivos da CLT deve afastar a qualidade de empregado se o trabalhador prestar serviços de forma autônoma, sem subordinação jurídica, mesmo que com ou sem exclusividade e continuidade. Se houver subordinação, configura-se uma relação de emprego, independentemente da formalidade contratual estabelecida entre as partes.

5. Jurisprudências

Conforme exposto, observa-se que a pejetização tem ganhado relevância no âmbito jurídico trabalhista. Além de ser uma questão frequentemente discutida nos tribunais, destaca-se pela importância de proteger o trabalhador, considerado a parte mais vulnerável na relação de emprego.

Portanto, ao identificar a ocorrência de pejetização na relação de trabalho, é necessário aplicar o artigo 9º da CLT. A intenção do empregador em distorcer a relação empregatícia em benefício próprio torna nulos todos os atos realizados sob essa condição.

Nesse contexto, o empregador é o único beneficiado por essa prática, uma vez que reduz significativamente os custos com o empregado. Por outro lado, o trabalhador é o mais prejudicado, pois, em caso de rescisão do contrato, fica desamparado pela legislação trabalhista

e perde direitos como aviso prévio, décimo terceiro, salário, férias com acréscimo de um terço constitucional, horas extras e benefícios previdenciários como FGTS e seguro-desemprego.

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm consistentemente considerado essa prática ilegal de acordo com a CLT, afastando a pejetização e reconhecendo a existência de uma relação de emprego. Vejamos a decisão do TRT da 17ª Região sobre o tema:

PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica (pejetização), acaso constatada a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia, importa em seu reconhecimento, a teor dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso provido.

(TRT12 R., ROT 0001093- 37.2016.5.17.0002, Divisão da 1ª Turma. DEJT 13/02/2020). (TRT-17-ROT:00010933720165170002, Relator: DESEMBARGADOR CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES, Data de Julgamento: 05/02/2020, Data de Publicação:13/02/2020)

Seguindo o exemplo do TRT-17, que atua no Estado do Espírito Santo, o TRT da 3ª Região, em Minas Gerais, e outros Tribunais Regionais do Trabalho têm proferido decisões semelhantes, indicando uma crescente uniformidade no entendimento.

Em uma decisão, o TRT-3 determinou o seguinte:

TRANSPORTADOR AUTÔNOMO DE CARGA - TAC. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DA LEI 11.442/2007. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. A Lei 11.442/2007 dispõe que o Transportador Autônomo de Carga deverá comprovar ser proprietário, co-proprietário ou arrendatário de, pelo menos, um veículo automotor de carga, registrado em seu nome no órgão de trânsito como veículo de aluguel. Também deverá comprovar ter experiência de 3 anos na área, ou ter sido aprovado em curso específico. Além disso, o transporte rodoviário de cargas deve ser efetuado sob contrato ou conhecimento de transportes, que deverá conter informações para a completa identificação e dos serviços e de natureza fiscal. No julgamento da ADC 48, o STF reconheceu a constitucionalidade da referida lei e 12 assentou que, uma vez atendidos os seus requisitos, resta configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista. Por outro lado, a ausência de qualquer um desses requisitos, os quais são essenciais para a formalização do transporte rodoviário de cargas prestado por motorista autônomo, afasta a aplicação da referida legislação no caso concreto. Assim, não comprovada a tese da reclamada, de prestação de serviços por parte do reclamante na qualidade de TAC, e revelando a prova oral os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT, admite-se que a relação jurídica havida entre as partes é de emprego.

(TRT-3 - RO: 00118436720175030030 MG 0011843-67.2017.5.03.0030, Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 21/10/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 22/10/2021.)

Reforçando o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho, o TST decidiu da seguinte maneira:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO EM JUÍZO. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS E DO RECOLHIMENTO DO FGTS. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os

requisitos do art. 806 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 483, d, da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 12.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.1. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO EM JUÍZO. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS E DO RECOLHIMENTO DO FGTS. A jurisprudência majoritária desta Corte entende que o descumprimento de obrigações pela Reclamada do contrato de trabalho, decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego em Juízo, constitui justo motivo para a rescisão indireta, nos termos do art. 483, d, da CLT. É que se trata de várias e relevantes faltas empresariais, ensejando o enquadramento da situação na justa causa do empregador. No caso concreto, conforme se extrai dos autos, a Reclamada manteve contrato de trabalho com o Autor por aproximadamente 18 anos sem remunerar férias, 13º salário e sem registrar o pacto laboral na CTPS, neste período, com consequente ausência do recolhimento do FGTS, situação que autoriza o trabalhador a buscar a resolução do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido no tema. 2. MULTA DO ART. 467 DA CLT. ART. 896, § 1º A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei n. 13.015/2014, a transcrição dos fundamentos em que se identifica o pré-questionamento da matéria impugnada constitui exigência formal à admissibilidade do recurso de revista. Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando o prequestionamento, a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista. Recurso de revista não conhecido no tema. C) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.1. PRESCRIÇÃO DO FGTS. SÚMULA 362, II, DO TST. 2. REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. 3. MULTA DO ART. 477 DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. APLICAÇÃO DA SÚMULA 462 DO TST. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que o 13º pagamento de eventuais diferenças de verbas rescisórias, após decorrido o prazo legal descrito no § 6º do art. 477 da CLT, não dá ensejo, por si só, à multa prevista no § 8º do mesmo dispositivo. Isso porque a finalidade da lei, ao aplicar a referida multa, é coibir o atraso injustificado no pagamento das verbas rescisórias; não é, portanto, apenar, em qualquer caso, o empregador que efetue o pagamento incompleto dentro daquele prazo, por ser devedor de diferenças futuramente. No caso concreto, contudo, não se trata de mero atraso no pagamento de diferenças reconhecidas em juízo, mas de reconhecimento judicial do vínculo de emprego. Nesse contexto, deve a Reclamada ser condenada ao pagamento da multa do art. 477 da CLT, porque, efetivamente, o Reclamante não recebeu qualquer verba em face da extinção contratual, não tendo, ademais, obviamente, dado causa à mora. A decisão recorrida, portanto, está consoante a Súmula 462 do TST. Agravo de instrumento desprovido.

(TST -RRAg: 1776520145090658, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/09/2021, 32 Turma, Data de Publicação: 01/10/2021)

Observa-se que o principal fundamento nas decisões dos TRTs para reconhecer o vínculo empregatício é a presença dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, com destaque para a subordinação jurídica. A essência do trabalhador autônomo é a liberdade de exercer sua atividade e assumir os riscos decorrentes dela. Quando essa liberdade não está presente, o trabalhador é considerado empregado.

6. Considerações finais

Diante da análise dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho e da estrutura jurídica que norteia nossa legislação, torna-se evidente que a prática da pejetização representa uma grave ameaça aos direitos dos trabalhadores, constituindo-se como uma forma fraudulenta de ocultar relações de emprego e evadir responsabilidades trabalhistas e previdenciárias, conforme disposto no artigo 9º da CLT.

Por um lado, a pejetização tem sido uma alternativa atraente para trabalhadores, muitas vezes impelidos pela necessidade de ingressar no mercado de trabalho, mesmo que isso implique na renúncia a uma série de proteções trabalhistas básicas, aumentando assim sua vulnerabilidade. Enquanto isso, os empregadores se beneficiam financeiramente explorando essa mão de obra desprotegida. No entanto, é responsabilidade do Estado garantir a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores, promovendo tanto a geração de empregos quanto condições de trabalho dignas.

No âmbito jurídico, é crucial que o princípio da primazia da realidade prevaleça sobre formalismos contratuais, a fim de que sejam reconhecidas situações reais de vínculo empregatício, mesmo que disfarçadas sob contratos de prestação de serviço. A aplicação desse princípio exige uma análise cuidadosa das circunstâncias fáticas, considerando a habitualidade, subordinação e demais elementos que caracterizam a relação de emprego. Embora os tribunais não presumam automaticamente a pejetização, é necessário apresentar evidências concretas, como testemunhos e práticas recorrentes, para fundamentar os casos. No entanto, é importante reconhecer que certos mecanismos de prova, como o depósito de salários em conta bancária pessoal, ainda não são amplamente adotados pelas empresas brasileiras, exigindo, assim, outros métodos de comprovação.

Nesse contexto, surge a revisão de dispositivos da CLT, como o artigo 442-B, a fim de coibir efetivamente essa prática abusiva. Ademais, é fundamental que a Justiça do Trabalho permaneça sensível à condição de vulnerabilidade dos trabalhadores, mantendo-se atenta e proativa na proteção de seus direitos nas relações laborais.

Referências

ARAÚJO, Jaílton Macena de; LIMA, Vinícius Pinagé de. **Reforma trabalhista e desenvolvimento humano: uma análise legislativa à luz do fenômeno da “pejotização”**. Revista Trabalhista Direito e Processo, São Paulo, n. 57, p.134-154, jan./jun. 2017.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas. **A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do Trabalho**. Revista TST, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017.

BRASIL. **Lei n.º 5.542, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho, DF: Presidente da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 16 abril de 2024.

BRASIL. **Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Brasília, DF: Presidência da República, [1974]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm Acesso em: 16 abril 2024.

CALEGARI, Luiz Fernando. **Novas tendências jurisprudenciais e legais no combate à “pejotização”**: a quarentena para a contratação de antigos empregados na qualidade de prestadores de serviços em contraste com o permissivo para a terceirização das atividades-fim das empresas. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 1, n. 353, p. 50-66, nov. 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CARMO, Joel Sousa do. **Estudo da permissão de contratação do autônomo com exclusividade prevista na Lei n. 13.467/17 e seus reflexos no fenômeno da pejotização**. Revista Trabalhista Direito e Processo, São Paulo, n. 59, p. 271-280, set. 2018.

CHAGAS, Edilson Eneidino das. **Direito empresarial esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha; CORRÊIA, Maria Carolina Cavalcante. **“Pejotização”: uma violação à legislação trabalhista?** Revista conceito jurídico trabalhista, sindical e previdenciário, Brasília, n. 38, p. 30-32, fev. 2020.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária**. São Paulo: Atlas, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

LARAIA, Ricardo Regis. Artigos 442 a 476-A. In: MACHADO, Costa (org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. São Paulo: Manole, 2020. p. 344-435.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “**pejotização**” na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da (org.). Trabalho: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018. p. 89-105.

REDINZ, Marco Antonio. **Contratos trabalhistas na prática**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SANTOS, Andréa Dantas. **Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscaltributários (o caso dos salões de beleza)**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, n. 353, p. 9-49, nov. 2018.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos; BENTES, Dorinethe dos Santos. **O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis**. In: BENTES, Dorinethe dos Santos; SEIXAS, Bernardo Silva de; GOMES, Sebastião Marcelice (org.). **Temas contemporâneos de Direito: Uma contribuição à pesquisa da Universidade Federal do Amazonas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 197-211.

VIEIRA, Fernando Borges; SILVA, Roberta Cavalcante e. **Contrato individual de trabalho**. In: SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patricia Tuma Martins (coord.). **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 75-94.

WELLE, Arthur et al. **Os impactos da pejetização e da formalização no financiamento da previdência social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista**. Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 129-149, jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-17). **Processo nº 0001093-37.2016.5.17.0002 RO**. Recorrente: Raquel de Lana Torres Zaidan. Recorrido: Fundação Roberto Rabello de Comunicação Social. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória – E.S, 5 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). **Processo nº 0011843-67.2017.5.03.0030 (ROT)**. Recorrente: José Geraldo de Carvalho. Recorrida: Decminas 15 Distribuição e Logística S.A. Relator: Antônio Gomes Vasconcelos. Belo Horizonte, MG, 20 de outubro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo nº 177-65.2014.5.09.0658 RRAg**. Agravado e Recorrente: Onofre Salvador Sereia. Agravante e Recorrido: Moinho Iguaçu Agroindustrial Ltda. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 29 de setembro de 2021.