



**ANAIS DO CONGRESSO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS E
DESENVOLVIMENTO SOCIAL DA
FACULDADE PROCESSUS**

ISSN: 2674-9912

Ano II, Vol.II, n.3, jan./jun., 2020.

Editor Responsável:
Jonas Rodrigo Gonçalves

**BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A PEJOTIZAÇÃO E A REFORMA
TRABALHISTA**

Brief considerations on Pejotization and Labor Reform

Breves consideraciones sobre la Pejotizacion y la Reforma Laboral

*Marina Teixeira Damasceno¹
Jonas Rodrigo Gonçalves²*

Resumo

O tema deste artigo é Pejotização após reforma trabalhista. O problema em estudo: “É possível afirmar que a reforma trabalhista legitimou a prática da pejotização?”; A hipótese: “É possível considerar a pejotização como forma alternativa de contratação, onde seriam negados os direitos trabalhistas?”; Apresenta como objetivos: analisar, avaliar e investigar a pejotização como forma de desrespeitar os princípios do direito trabalhista, definindo a atuação do poder judiciário. A discussão do tema é relevante, visto que a recente reforma trabalhista trouxe mudanças às relações de trabalho, é importante para a sociedade, pois supre a necessidade de proteção dos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação trabalhista. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Processus. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0887763940792602>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2558-6135>. E-mail: marinadsco@gmail.com

² Doutorando em Psicologia; Mestre em Ciência Política (Direitos Humanos e Políticas Públicas); Licenciado em Filosofia e Letras (Português e Inglês); Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional, em Direito Administrativo, em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista, entre outras especializações. Professor das faculdades Processus (DF), Unip (SP) e Facesa (GO). Escritor (autor de 61 livros didático-acadêmicos). Revisor. Editor. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6904924103696696>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4106-8071>. E-mail: jonas.goncalves@institutoprocesso.com.br;

Palavras-chave: Pejotização 1. Pessoa Jurídica 2. Flexibilização 3. Direito do Trabalho 4. Terceirização 5.

Abstract

The theme of this article is Pejotization after labor reform. The problem under study: "Is it possible to affirm that labor reform legitimized the practice of pejotization?"; The hypothesis: "Is it possible to consider pejotization as an alternative form of contracting, where labor rights would be denied?". It presents as objectives: to analyze, evaluate and investigate pejotization as a way to disrespect the principles of labor law, defining the performance of the judiciary. The discussion of the theme is relevant, since the recent labor reform brought changes to labor relations, it is important for society, because it meets the need for protection of workers, a hyposufficient part of the labor relationship. This is a theoretical qualitative research lasting six months.

Keywords: Pejotization 1. Legal Person 2. Easing 3. Labor Law 4. Outsourcing 5.

Resumen

El tema de este artículo es Pejotization después de la reforma laboral. El problema que se está estudiando: "¿Es posible afirmar que la reforma laboral legitimó la práctica de la pejotización?"; La hipótesis: "¿Es posible considerar la pejotización como una forma alternativa de contratación, donde se negarían los derechos laborales?". Se presenta como objetivos: analizar, evaluar e investigar la pejotización como una forma de faltar al respeto de los principios del derecho laboral, definiendo el desempeño del poder judicial. La discusión del tema es relevante, ya que la reciente reforma laboral trajo cambios en las relaciones laborales, es importante para la sociedad, porque satisface la necesidad de protección de los trabajadores, una parte hiposuficiente de la relación laboral. Se trata de una investigación cualitativa teórica com duracion de seis meses.

Palabras clave: Pejotization 1. Persona Jurídica 2. Flexibilizacion 3. Ley Laboral 4. Outsourcing 5.

Introdução

Este artigo analisa o fenômeno da pejotização sob as perspectivas da empresa e do trabalhador. Versa sobre as consequências e efeitos deste fenômeno no Direito Trabalhista.

De acordo com ASENSI (2019, p.174), no fenômeno da pejotização há uma distorção na relação trabalhista, pois o indivíduo é compelido a aceitar a condição de pessoa jurídica como critério para a sua contratação.

Este artigo se propõe a responder a seguinte questão: "É possível afirmar que a reforma trabalhista legitimou a prática da pejotização?". Considerada como uma forma flexibilizadora a pejotização é vista como uma forma alternativa de relação trabalhista frente ao desemprego.

OLIVEIRA (2013, p.25), afirma que a pejotização é um procedimento que está se tornando uma realidade no âmbito trabalhista, onde uma situação formal de origem civil é encoberta por procedimentos específicos de natureza jurídica, o que transforma uma pessoa física (empregado) em pessoa jurídica (empresa).

A hipótese levantada foi: "É possível considerar a pejotização como forma alternativa de contratação, onde seriam negados os direitos trabalhistas?". A

pejotização, impõe condição de pessoa jurídica aos trabalhadores, obrigando-os a abrir mão dos direitos legítimos assegurados pelas leis trabalhistas.

Segundo ASENSI et al.(2019, p.167), é de vital importância que seja realizado um estudo mais técnico sobre o ponto de vista, que o poder judiciário assume a respeito da pejotização, uma reflexão mais apurada sobre o vínculo existente numa relação trabalhista “pejotizada”, além de investigar as convicções e práxis do Judiciário no que se refere à relação empregador – empregado.

O objetivo Geral deste trabalho é “analisar a prática da pejotização legitimada pela reforma trabalhista e reflexos nos âmbitos do emprego, da previdência das leis e princípios”. A prática da pejotização é uma realidade no campo trabalhista e como tal deve ser analisada sob o ponto de vista legal e dos princípios trabalhistas.

A reforma trabalhista almeja tornar lícitas as condutas que são adotadas atualmente no âmbito trabalhista, concomitante com a oferta de novas formas de relações trabalhistas conforme as exigências do mercado. Estimula dessa forma, a regulamentação específica do comércio, impondo instabilidade ao trabalhador, permitindo ao patrão definir os critérios do contrato, inclusive o valor do salário (KREIN, 2018, p.78).

Os objetivos específicos deste trabalho são: analisar, avaliar, investigar e examinar a seara criminal da pejotização, os princípios do direito do trabalho, assim como a atuação do poder judiciário sob a ótica da pejotização.

Através da dignidade como representação da grandeza do trabalho instituído é que o ser humano favorece a autonomia e o autoconhecimento, incentivando o exercício pleno de suas habilidades, da proatividade, possibilitando a independência do grupo e a factual inclusão social (DELGADO, 2015, p.145).

A discussão do tema aqui exposto é relevante, uma vez que a recente reforma trabalhista traz mudanças para as relações no âmbito trabalhista.

A relevância deste estudo para a sociedade advém da necessidade de uma proteção aos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Trata-se de uma pesquisa teórica que explora o método hipotético dedutivo, utiliza a busca de informações em diversos bancos de dados, tais como livros, artigos, textos diversos publicados em sites, revistas acadêmicas e/ou especializadas, além da legislação vigente, relatórios e periódicos científicos com publicações voltadas para o tema, durante aproximadamente um semestre.

A metodologia adotada é a pesquisa qualitativa, que busca por resultados que possam ser qualificados, através da coleta de dados em sites, livros, artigos, sem utilizar instrumentos formais e estruturados.

A investigação qualitativa exige que os dados colhidos sejam revisados e selecionados de acordo com o foco e objetivo propostos, em contrapartida a quantitativa exige a coleta de informações através de instrumentos, usando a tabulação dos conhecimentos coletados (GONÇALVES, 2019, p.46).

Resultados e Discussões

Entende-se que a pejotização é um tipo de acordo profissional onde a empresa requer que o contratado, pessoa física, seja visto e reconhecido como pessoa jurídica, para desenvolver uma atividade.

Pessoa física é todo ser humano enquanto indivíduo, do seu nascimento até a morte, essa designação é um conceito jurídico e se refere especificamente ao indivíduo enquanto sujeito detentor de direitos e de deveres.

A pessoa jurídica é uma entidade formada por indivíduos e reconhecida pelo Estado como detentora de direitos e deveres, é representada enquanto entidade própria perante a Justiça e o Estado, aos quais responde por seus atos.

O “pejota” comercializa seu serviço e/ou trabalho como gestor autônomo, deixando retratar uma suposta autossuficiência na efetivação dos seus compromissos. Assim sendo, este trabalhador assumirá seus encargos trabalhistas, alíquotas sobre o imposto de renda e etc. como uma empresa (pessoa jurídica).

Enquanto no instituto da pejetização existe uma conexão recíproca, onde uma determinada organização empresarial firma contrato com uma pessoa física que efetuará tarefas de maneira individual, desempenhando o papel de pessoa jurídica, na terceirização a conexão envolve três agentes: a empresa que contrata o serviço; a que desempenha o papel de intermediária e que terceiriza a mão de obra; e o funcionário terceirizado; a empresa líder designa uma parcela de seus serviços (menos importantes), a fim de que sejam efetivados pelos servidores da empresa terceirizada.

Dessa forma, evoluiu a terceirização e a pejetização (disfarçada de nova forma de relacionamento trabalhista), aumentaram os transtornos relativos aos paradigmas trabalhistas, a crescente ascensão dos salários oscilantes e das vantagens indiretas, principalmente nos campos mais ativos da economia.

Num primeiro instante, a pejetização desperta o interesse do funcionário, pois a remuneração sofre um acréscimo devido ao abatimento nas taxas de impostos, o que causará a impressão de que houve um incremento salarial.

Na pejetização, o indivíduo deve instituir uma representação como pessoa jurídica, isto é, deve adquirir um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ, uma inscrição na qual as pessoas jurídicas devem cadastrar-se ao empreender suas ocupações profissionais.

Na verdade, ao analisar detalhadamente a situação percebe-se que na situação de mudança da modalidade do contrato trabalhista, o trabalhador acaba perdendo direitos e benefícios que até então eram assegurados pela lei, tais como: os direitos previdenciários, o direito às horas extras, ao auxílio doença, FGTS, etc., enfim, o fenômeno da pejetização ocasiona muita instabilidade para o empregado, que trabalha sem nenhuma segurança.

Ao predispor-se a pejetizar um funcionário com a finalidade de reduzir os encargos sociais, deixando de cumprir os acordos e princípios trabalhistas, a empresa supostamente estará propenso a praticar outros excessos.

Ainda não existem informações na bibliografia judiciária que determinem a época exata em que o instituto da pejetização começou a ser aplicado no país, embora a pejetização já ocorresse no campo trabalhista brasileiro, de maneira empírica, desde os anos 90, com contratações originadas em 1993, 1996, 1998 e em 2000.

A pejetização encontra o obstáculo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais foram adquiridos ao longo de anos e não poderão ser suprimidos ou reduzidos por simples vontade dos contratantes, o que poderá ser feito pelas partes é apenas a sua ampliação.

Essa prática fraudulenta, portanto, acaba irradiando efeitos para além do Judiciário com reflexos sociais, econômicos e políticos.

A questão assumiu dimensões superiores nos últimos tempos, por consequência do veto da Emenda n.º 3, da Lei n.º 11.457 em 2007. A referida lei fazia alterações no artigo 6º, § 4º da Lei n.º 10.593 de 2002, que determinava no seu teor que: “No exercício das atribuições da autoridade fiscal de que trata esta Lei, a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento de

relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, deverá sempre ser precedida de decisão judicial”.

A fim de impedir que o fato da pejetização torne-se uma prática dentro do âmbito trabalhista, ações preventivas precisam ocorrer para arraigar e divulgar os direitos que os trabalhadores são dignos de merecer.

Com a finalidade de reprimir essa forma de contrato trabalhista, foi instituída através da Procuradoria Geral do MPT, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET - e por sua vez nas Procuradorias Regionais, as Coordenadorias Regionais de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho.

A expansão da prática da pejetização caminha em sentido contrário ao das conquistas e das garantias dos trabalhadores. Ainda é possível ponderar que todo e qualquer acordo ou negócio jurídico que depreenda a coibição, refere-se a vontade viciada e, portanto, fica evidente a invalidade destes acordos.

É preciso lembrar que a pejetização vai na contramão dos princípios, além de ser um desdobraimento da terceirização, no qual já aconteciam irregularidades. O direito é composto por fontes e não se sustenta somente pela legislação.

É possível que as práticas sejam legais, mas não sejam legítimas, é relevante ressaltar que devemos considerar o caso concreto, a vida real e a conformidade com a legislação uma vez que o direito não é um conceito estanque.

O empregado, que é a parte hipossuficiente na relação trabalhista, necessita de mecanismos de fiscalização e um judiciário atuante, sobretudo a fiscalização por parte dos auditores trabalhistas para que se garantam os princípios da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, pois não são negociáveis.

Sob a égide dos princípios, a terceirização não se sustenta, sendo assim, incoerente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social e com os objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria.

Para combater a pejetização é necessário discutir a lei de terceirização, uma vez que se tornou um mecanismo de troca de vantagens de forma desigual e com nomes.

Considerações Finais

O presente estudo analisou o atual fenômeno da pejetização inserido na legislação trabalhista. Para isso, abordou os efeitos e consequências do mesmo no Direito Trabalhista, não apenas sob a perspectiva da empresa como também no ponto de vista do trabalhador.

O problema em foco levantou a seguinte hipótese: “é possível considerar a pejetização como forma alternativa de contratação, onde seriam negados os direitos trabalhistas?”

O principal propósito deste estudo foi analisar a prática da pejetização legitimada pela reforma trabalhista, determinando a ação do fenômeno em relação ao emprego, a previdência e à legislação e princípios trabalhistas. A fim de concretizar a meta principal, foram considerados os seguintes aspectos: análise da proteção dos direitos trabalhistas; a necessidade de fiscalização por parte dos auditores do trabalho; a possibilidade da pejetização como forma de flexibilização; a aplicação do princípio da primazia da realidade; a criminalização na seara criminal da pejetização; a atuação do poder judiciário sob a ótica da pejetização.

A importância deste estudo para a sociedade provém da necessidade de segurança aos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação trabalhista e a adoção

de políticas diferenciadas, que apresentem mecanismos de fiscalização sobre a terceirização e suas ramificações como ponto central de análise.

A reforma ocasionou muitas modificações nos relacionamentos trabalhistas, mas ainda se fazem necessários mais estudos, um aprofundamento maior nas relações entre as empresas e os funcionários (pessoa física) e entre a empresa e os chamados “pejotas”, a fim de que haja efetivamente mudanças nas relações trabalhistas.

Verificou-se que a flexibilização da terceirização acaba por oportunizar um novo cenário que propaga a pejotização. É importante considerar que existe uma falta de agentes fiscalizadores na justiça do trabalho e que a tendência, de acordo com a inovação da lei trabalhista, é manter essa realidade, por essa razão atualmente torna-se ineficaz a tentativa de combate à fraude da pejotização.

A pejotização apresenta um aspecto positivo, como uma forma flexibilizadora dentro do Direito do Trabalho, visto que numa relação de trabalho pejotizada ocorre a troca de vantagens, ou seja, o trabalhador busca manter-se ativo no mercado de trabalho, abre mão de direitos para que o empregador possa se estabilizar economicamente de forma a combater o índice de desemprego e contribuir para o estímulo da economia. Porém, ainda cabe avaliar até onde o direito precisa ser colocado em prática de maneira positivista, se contrapondo de forma direta aos preceitos do direito que devem ser seguidos e de que maneira a pejotização corresponde negativamente aos direitos dos trabalhadores.

Referências

ASENSI, Felipe Dutra; GONÇALVES, Isabela Pfister. Judicialização das práticas trabalhistas: a questão da pejotização na jurisprudência do TRT-1. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**. 2019, Vol. 64, n. 1, p. 165-186. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/64979>. Acesso em: 25 jul. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A parassubordinação no direito do trabalho: conceito, objetivos e efeitos jurídicos. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. 2015, Vol. 1, n.1, p. 138 a 157. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradodireito/issue/view/1>. Acesso em: 15 out. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Revista da ABET**, 2015, v.14, jan./jun., n.1, p. 15-36. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/25699/13875> . Acesso em: 26 set. 2019

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Manual de Artigo de Revisão de Literatura**. Brasília: Processus, 2019. Disponível em: <https://www.processus.com.br/manual-artigo-de-revisao-de-literatura-tcc/>. Acesso em: 21 jun. 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Revista Tempo Social**, USP. 2018, Vol.30, n. 1. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf> . Acesso em:15 jul. 2019.

MAGNO, Attila, Silva Barbosa; ORBEM Juliani Veronezi. Pejotização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. 2015, Vol.10, n. 2. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em: 21 jun. 2019.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Revista Atitude**. Periódico da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre. 2013, Ano VII, n. 14, p. 25 a 31. Disponível em: https://faculdadedombosco.net/wpcontent/uploads/2016/05/1400625866_atitude14.pdf#page=25. Acesso em: 25 set. 2019.