

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PEJOTIZAÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS DA FRAUDE À
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA OCULTADA POR MEIO DO
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

ANA LUIZA DE SOUZA ALVES

MARINGÁ – PR
2022

Ana Luiza de Souza Alves

**PEJOTIZAÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS DA FRAUDE À
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA OCULTADA POR MEIO DO
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação da Professora Ma. Okçana Yuri Rodrigues Carvalho.

MARINGÁ – PR

2022

ANA LUIZA DE SOUZA ALVES

**PEJOTIZAÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS DA FRAUDE À
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA OCULTADA POR MEIO DO
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro
Universitário de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharela em Direito, sob a orientação da Professora Ma. Okçana Yuri Rodrigues
Carvalho.

Aprovado em: ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

PEJOTIZAÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS DA FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA OCULTADA POR MEIO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Ana Luiza de Souza Alves

RESUMO

O Microempreendedor Individual é um instituto criado pelo Governo Federal para formalizar a atividade laboral de milhares de trabalhadores autônomos, com a finalidade principal de garantir ao empreendedor todos os seus direitos sociais e trabalhistas, bem como o recolhimento de tributos aos cofres públicos. Todavia, o que veio para beneficiar milhares de trabalhadores autônomos, também se tornou o tormento de muitos, pois muitos empregadores passaram ilegalmente a se utilizarem deste instituto como uma maneira de camuflar os verdadeiros liames empregatícios que possuem com seus empregados, visando exclusivamente o lucro e a diminuição de custos, prática esta denominada “pejotização”. Desta forma, o presente estudo busca evidenciar esta prática dentro do mercado de trabalho, para, então, verificar os mecanismos de proteção dos trabalhadores contra as fraudes de seus direitos, penalizando os empregadores que incorrem em tais atos. Para tanto, será debatido o fenômeno da “pejotização” e as suas consequências, bem como o progresso do ordenamento jurídico sobre o tema, com amparo doutrinário e jurisprudencial. A metodologia de pesquisa utilizada fora através do método hipotético-dedutivo e as técnicas de pesquisa fora através do método teórico-bibliográfico, com coletas de dados realizadas em bibliotecas físicas e virtuais, e legislações pertinentes ao tema em questão.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas. Liame empregatício. Fraude justrabalhistas.

PEJOTIZATION AND THE CONSEQUENCES OF LABOR LEGISLATION FRAUD CONCEALED THROUGH THE INDIVIDUAL MICROENTREPRENEUR

Ana Luiza de Souza Alves

ABSTRACT

The Individual Microentrepreneur is an institute created by the Federal Government to formalize the labor activity of thousands of self-employed workers, with the main purpose of guaranteeing the entrepreneur all his social and labor rights, as well as the collection of taxes to the public coffers. However, what came to benefit thousands of self-employed workers also became the torment of many, because many employers have illegally used this institute as a way to camouflage the real employment liams they have with their employees, aiming exclusively at profit and cost reduction, practice called "pejotization". Thus, the present study seeks to evidence this practice within the labor market, in order to verify the mechanisms of protection of workers against the fraud of their rights, penalizing employers who incur such acts. To this end, the phenomenon of "pejotization" and its consequences will be discussed, as well as the progress of the legal system on the subject, with doctrinal and jurisprudential treatment. The research methodology used outside through the hypothetical-deductive method and the techniques of research outside through the theoretical-bibliographic method, with data collection scans carried out in physical and virtual libraries, and legislation relevant to the subject in question.

Keywords: Labor rights. Employment relationship. Labor fraud.

1. INTRODUÇÃO

O instituto do Microempreendedor Individual (MEI) foi criado no ano de 2008, através da Lei Complementar nº 128, com a finalidade de formalizar milhares de trabalhadores autônomos que, até então, desempenhavam suas atividades laborais de maneira informal, sem o amparo da legislação e sem o acesso à Previdência Social.

Com o advento deste instituto, muitos direitos passaram a ser implementados aos empreendedores, como o fato de receberem uma inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e adquirirem alguns benefícios previdenciários, como o salário maternidade, aposentadoria por idade ou invalidez, auxílio doença, auxílio reclusão e pensão por morte.

Todavia, o que veio para beneficiar milhares de trabalhadores autônomos, também se tornou o tormento de muitos. Consoante pesquisas jurisprudenciais realizadas nos tribunais trabalhistas, com o passar dos anos, verificou-se um aumento na demanda dos processos que visam o reconhecimento do liame empregatício (relação de empregador e empregado), em razão dos trabalhadores serem obrigados a constituírem pessoa jurídica, na forma de Microempreendedor Individual, para que pudessem permanecer ou obter um emprego.

Tal circunstância foi denominada pelos juristas de “pejotização” da relação de emprego. E dentre os motivos para os quais os empregadores burlam a legislação trabalhista e agem de maneira ilegal é: reduzir os custos de se ter funcionários, pois a carga tributária para uma empresa prestadora de serviços normalmente é menor do que os tributos sobre a folha de pagamento da relação de trabalho. Ou seja, objetivam o próprio lucro pessoal acima de princípios trabalhistas, acima da legislação brasileira e, principalmente, acima dos direitos de outrem.

Sendo assim, o presente estudo possui o escopo de analisar o fenômeno da “pejotização” e as suas consequências para os empregados e para a sociedade como um todo. Para tanto, primordialmente será tratado sobre os principais princípios da legislação trabalhista, que podem ser correlacionados com o fenômeno da “pejotização”, quais sejam: Princípio da Proteção, Princípio *In Dúbio Pro Operário*, Princípio da Norma mais Favorável ao Trabalhador, Princípio da Condição Mais Benéfica, Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas e, por fim, o Princípio da Primazia da Realidade.

Em um segundo momento, será traçada a diferença dos conceitos de relação de trabalho e relação de emprego e, conseqüentemente, as principais características e diferenças de um contrato de prestação de serviço e de um contrato de emprego.

Por fim, será tratado especificamente sobre o fenômeno da “pejotização”, onde será verificado os posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários sobre a possibilidade, ou não, da contratação de empregado por meio de pessoa jurídica.

2. PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

Estudar os princípios trabalhistas, assim como todos os outros pertencentes ao ordenamento jurídico brasileiro, são de extrema importância, pois, embora não estejam escritos e previstos em algum texto normativo, servem como base e fornecem diretrizes para a elaboração de toda a norma jurídica, instruindo o legislador sobre os seus motivos.

Além disso, nos casos em que a lei é omissa, pode o magistrado proferir sua decisão baseada exclusivamente em princípios, consoante o artigo 4º do Decreto-Lei nº 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro): “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito”.

Neste mesmo sentido, também disciplina o artigo 8º do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho):

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Pelas palavras do jurista Miguel Reale (2003, p. 37):

Princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido

comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.¹

Desta forma, os princípios são preceitos que não estão expressos e explícitos nos mais diversos textos normativos, porém são inerentes à aplicação e regulação de todo o ordenamento justralhista; sendo assim, percebe-se que não se pode haver contradição e uma absoluta independência entre os princípios e as normas, no qual ambos devem se complementar, atuando em sintonia.

Entre os princípios justralhistas, destaca-se o Princípio da Proteção, Princípio *In Dúbio Pro Operário*, Princípio da Norma mais Favorável ao Trabalhador, Princípio da Condição Mais Benéfica, Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas e, por fim, o Princípio da Primazia da Realidade.

2.1. Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção é considerado como um dos mais importantes no âmbito do Direito do Trabalho, isto porque como o empregador é o detentor de todo o poder econômico, este se encontra em uma posição hierárquica superior frente ao empregado, razão pela qual este princípio busca proteger a parte mais frágil e vulnerável da relação empregatícia, o trabalhador, equilibrando equanimemente as referidas relações.

Pelas sábias palavras do doutrinador e jurista uruguaio, Américo Plá Rodriguez (1997, p. 28):

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.²

¹ Reale, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 37.

² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio do Direito do Trabalho**; tradução de Wagner D. Giglio. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 28

Ademais, ainda sob a ótica de referido doutrinador, Rodriguez (1997, p. 43) disciplina que o referido Princípio da Proteção se subdivide em outros três: a) Princípio *In Dubio Pro Operário*; b) Princípio da norma mais favorável ao trabalhador; e, c) Princípio da condição mais benéfica.³

2.1.1. Princípio *In Dúbio Pro Operário*

Este princípio, também conhecido como *In Dúbio Pro Misero*, disciplina que, caso haja mais de uma maneira de interpretação da norma ao caso concreto, deve-se sempre interpretá-la da forma em que seja mais favorável para a parte mais vulnerável da relação empregatícia, o empregado, como por exemplo, estendendo um benefício ou diminuindo um prejuízo.

Neste sentido, Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 197/198) disciplina que:

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o interprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente.⁴

No entanto, é importante salientar que este princípio não se aplica completamente na seara trabalhista, especificamente na esfera processual, no que tange a matéria probatória, uma vez que o artigo 818 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) distribui o ônus da prova:

Art. 818 - O ônus da prova incumbe:
I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Neste mesmo sentido, o desembargador Sergio Pinto Martins ratifica que (2002, p. 76):

³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio do Direito do Trabalho**; tradução de Wagner D. Giglio. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 43.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.,ed. Niterói: Impetrus, 2011, p. 197/198.

O *in dubio pro operário* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333, do CPC, e 818, da CLT.⁵

Ademais, consoante pesquisas jurisprudenciais realizadas no Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região, verifica-se o mesmo entendimento de que o princípio é inaplicável naquilo que tange à matéria probatória:

ÔNUS DA PROVA. PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERARIO. Não se presta o princípio *in dubio pro operario* para substituir o ônus de prova da parte (art. 818 da CLT), tampouco a que se faça favor ao empregado, pelo simples motivo de representar o elo menos favorecido na relação litigiosa trabalhista. Impende observar, quanto à aplicação do citado princípio, a quem incumbia o ônus da prova, se o fez e de que forma (quais os meios utilizados), jamais podendo servir como “desculpa” para a inércia do empregado em arcar com o onus probandi dos fatos constitutivos do direito postulado.⁶

Portanto, em consonância com as pesquisas jurisprudenciais e com a corrente doutrinária preponderante, pode-se concluir que se tratando de matéria probatória, não se aplica o Princípio *In Dubio Pro Operário*, uma vez que deve-se verificar quem possui o ônus da prova, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1.2. Princípio da Norma mais Favorável ao Trabalhador

Este princípio disciplina que, nos casos em que há duas ou mais normas distintas versando sobre o mesmo assunto, deverá sempre ser aplicada ao caso concreto aquela que seja mais favorável e vantajosa ao empregado, garantindo, desta forma, proteção à parte mais vulnerável da relação empregatícia.

Com relação a este princípio, é imprescindível fazer uma ressalva deste em relação à Constituição Federal Brasileira. Como regra geral no ordenamento jurídico, em decorrência do Princípio da Supremacia Constitucional, a Constituição Federal

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002, p.76

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região. Recurso Ordinário nº 03881-2005-046-12-00-5, Teresinha de Jesus Franco e Seara Alimentos S.A. Relator: Gerson Paulo Taboada Conrado, Santa Catarina, 12 de junho de 2008. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/3/10648_2008.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

possui uma posição de superioridade em relação a todas as demais normas que compõe o sistema normativo jurídico. Neste sentido, quando há duas ou mais normas distintas aplicáveis a um determinado caso concreto, sendo uma delas norma constitucional, esta deve sempre prevalecer sobre todas as outras.

Todavia, o ordenamento justralhista encontra-se como uma exceção a esta regra, em decorrência do Princípio da Norma mais Favorável ao Trabalhador, uma vez que sempre deverá prevalecer a norma mais favorável ao empregado, independentemente de sua hierarquia normativa.

Neste sentido, Francisco Meton Marques Lima (1994, p. 75) disciplina que:

Por este princípio, a hierarquia das normas, aparentemente, cai por terra, porque na dúvida entre várias normas aplicáveis ao mesmo fato aplica-se aquela mais benéfica para o empregado, pouco importando se está em jogo uma norma constitucional com um simples regulamento de empresa.

A norma mais favorável, na realidade, não contraria a hierarquia das leis, porque as normas trabalhistas conferem um mínimo de garantias ao trabalhador e quando estipulam um máximo o fazem expressamente. Neste caso não se aplica o princípio. Por outro lado, a simples proteção constitucional do trabalhador consagra o princípio, autorizando valoração da norma de acordo com o progresso social.⁷

Portanto, havendo pluralidade de normas aplicáveis a um determinado caso concreto, deve-se sempre prevalecer a mais favorável ao empregado, parte mais vulnerável do liame empregatício.

2.1.3. Princípio da Condição Mais Benéfica

Este princípio determina que caso haja alguma alteração no contrato de trabalho, considerando que a alteração seja menos benéfica para o trabalhador, como, por exemplo, aumento da jornada de trabalho ou redução de salário, esta não prevalecerá e continuará a vigência da disposição anterior, a mais benéfica para o trabalhador.

⁷ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994, p. 75.

Isto se deve pelo fato de o empregado ter direito adquirido à norma mais favorável, consoante artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal: “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Portanto, apenas será permitido alterações caso a norma posterior seja mais benéfica para o empregado.

Nestes termos, disciplina o artigo 468 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho):

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Em vista disso, segue a jurisprudência extraída do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região:

PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA. Pelo princípio da condição mais benéfica, deve ser garantida ao empregado a cláusula contratual mais vantajosa, seja ela decorrente do próprio contrato ou do regulamento empresarial, que passa a ter natureza de direito adquirido, não mais podendo ser suprimido, sob pena de configurar alteração contratual lesiva. Recurso reconhecido e não provido.⁸

Portanto, este princípio é essencial para que se garanta a preservação, por todo o percurso da relação de emprego, de que se aplique ou mantenha as disposições e normas mais favoráveis ao trabalhador.

2.2. Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas

O Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas disciplina sobre a impossibilidade do empregado se abster dos seus direitos trabalhistas, independente se antes ou após a sua admissão, de maneira tácita ou expressa, uma vez que as estipulações contratuais nunca poderão violar direitos dispostos em lei.

Neste sentido, o artigo 9º do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) dispõe que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o

⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Autos de nº 0016255-20.2021.5.16.0004. Caixa Econômica Federal e Teodora Maria Rodrigues Alves. Relator: Solange Cristina Passos de Castro. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-16/1610915762>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Além disso, o artigo 444 do mesmo dispositivo legal conceitua que:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Desta forma, este princípio constitui um dos principais vetores que o ordenamento justtrabalhista se utiliza para equilibrar as forças dos sujeitos integrantes do liame empregatício, empregador e empregado.

Ademais, vale ressaltar que, consoante os ensinamentos do jurista Maurício Godinho Delgado (2010, p. 82), a indisponibilidade dos direitos trabalhistas não se perfaz de maneira rígida e absoluta, podendo ser dividida entre direitos imantados por indisponibilidade absoluta e relativa.⁹

A indisponibilidade absoluta decorre sobre direitos fundamentais de interesse público, como, por exemplo, o salário mínimo, o registro do emprego na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, dentre outros. No tocante a esses direitos, são absolutamente nulos os atos praticados em contraposição ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e demais dispositivos aplicáveis.

A indisponibilidade relativa, por sua vez, decorre sobre direitos de interesse individual e particular, como, por exemplo, as horas in itinere, tangendo ao trabalhador a defesa de seus direitos por iniciativa própria, podendo haver a renúncia, desde que não implique em seu prejuízo, consoante artigo 468 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho):

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 82.

Portanto, percebe-se que o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas está profundamente ligado à indisponibilidade de direitos e na limitação de autonomia da vontade das partes.

2.3. Princípio da Primazia da Realidade

Sabe-se que, muito frequentemente, pelo temor do desemprego e pela necessidade de recursos mínimos existenciais, os trabalhadores são obrigados a se sujeitarem às mais diversas situações abusivas para conseguirem ou manterem seus empregos. Além disto, muitas destas situações acabam sendo dissimuladas pelos empregadores, os quais obrigam seus empregados a assinarem documentos ou contratos falsos, que não condizem com a realidade.

Em razão disto e da fragilidade que os empregados possuem frente a seus empregadores, o Princípio da Primazia da Realidade vem assegurar que os fatos concretos, ou seja, o que realmente acontece no dia a dia, se sobressaiam sobre os fatos formalmente estabelecidos. Desta forma, valoriza-se o que de fato ocorre na prática.

Todavia, é importante ressaltar que, embora os documentos que dizem respeito à relação de emprego possuam presunção de veracidade relativa, não é suficiente uma simples declaração do trabalhador para nulificá-los. É preciso que se prove os fatos alegados e, no caso de não haver meios de provas suficientes, prevalecerão as disposições contratuais.

Neste sentido, o jurista Maurício Godinho Delgado expõe que (2010, p. 91):

Tal princípio amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal pelo qual transpareceu a vontade (art. 112, CCB/2002; art. 85, CCB/1916). 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).¹⁰

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 91.

Ademais, pode-se observar no artigo 9º do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), a incidência do Princípio da Primazia da Realidade, uma vez que disciplina: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Desta forma, todo ato praticado com o intuito de fraudar o liame empregatício será declarado nulo, ou seja, a realidade dos fatos concretos predominará sobre a questão documental.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO x RELAÇÃO DE EMPREGO

Embora aos olhos de muitos os termos "Relação de Trabalho" e "Relação de Emprego" possam parecer sinônimos, há uma grande diferença entre ambos, principalmente pela proteção que o ordenamento justralhista confere ao segundo.

Ao se falar em "Relação de Trabalho", estamos nos referindo a um gênero que engloba todas as prestações de serviços (espécies), como, por exemplo, o trabalho autônomo, o temporário, o eventual, o avulso, o voluntário, a diarista, o estágio profissional e, até mesmo, a própria relação de emprego. Desta forma, podemos compreender que a relação de trabalho está relacionada com a prestação de serviço em si, independente de remuneração, subordinação, habitualidade ou de firmação de contrato.

Neste sentido, explica o jurista e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2010, p. 265):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual¹¹.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 265.

A partir do mesmo entendimento, os doutrinadores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante conceituam que a relação de trabalho é (2017, p. 60): “a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica”¹².

Por outro lado, a “Relação de Emprego” é uma espécie da relação de trabalho, pois para ser caracterizada como tal, são necessários determinados pressupostos fático-jurídicos específicos, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, ou seja, remuneração através de salário e subordinação.

Consoante os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2010, p. 269):

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.¹³

Quando se refere à “prestação de trabalho por pessoa física”, revela-se claramente que não é possível a contratação de pessoa jurídica por outra pessoa jurídica, como ocorre nos casos de pejetização da relação de emprego, que será estudada adiante. Ou seja, caso esse requisito inerente ao liame empregatício seja descumprido, pode-se requerer a nulidade da contratação, a declaração do vínculo empregatício e consequente cumprimento de todas as obrigações trabalhistas.

A “pessoalidade” refere-se ao caráter personalíssimo e intransmissível que a relação de emprego possui, isto é, o empregado não pode ser substituído por outro indivíduo no exercício de suas atribuições, salvo exceções legalmente admitidas. Sendo assim, somente a pessoa que foi contratada poderá prestar os serviços a ela concebidos.

¹² NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 60.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 269.

É certo que existem exceções em que o empregado poderá ser substituído, como em uma eventual substituição consentida pelo empregador, autorizadas por lei, tais como férias, licença maternidade, afastamento para cumprimento de mandato sindical, dentre outros. Todavia, em nenhum desses casos há a descaracterização da pessoalidade como elemento fático-jurídico da relação de emprego.

O jurista Maurício Godinho Delgado conceitua a “pessoalidade” da seguinte forma (2014, p. 293):

[...] A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.¹⁴

A “não eventualidade”, por sua vez, também conhecida por muitos como “habitualidade”, refere-se que o trabalho seja prestado de maneira contínua, habitual e não esporádica. A partir deste entendimento, o trabalho não precisa ser necessariamente prestado todos os dias, mas deve obrigatoriamente ser frequente e sucessivo, de necessidade permanente para o empregador.

A “onerosidade” é um elemento muito importante dentro de uma relação de emprego, pois afasta a escravidão e a exploração, e refere-se à contraprestação pecuniária, de caráter exclusivamente econômico, devida pelo empregador ao empregado, em razão de sua prestação de serviços. Ou seja, a onerosidade é um ônus do empregador, em que este é obrigado a pagar o salário de seu funcionário.

Consoante Maurício Godinho Delgado (2014, p. 299):

A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed., São Paulo: LTr, 2014, p. 293.

prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação e emprego.¹⁵

Por fim, a “subordinação” refere-se à dependência do empregado ao empregador, uma vez que este mantém uma posição de comando e de dar ordens sob sua empresa, posição esta em que nasce a obrigação do empregado de se submeter a essas ordens.

A relação empregatícia, portanto, abrange uma relação entre empregador e empregado que, nos termos do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), são pessoas assim caracterizadas:

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

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

Em outras palavras, o empregador é aquele que precisa da mão de obra, através de empregados, para o bom funcionamento de sua empresa, e os remunera mediante salários pelos serviços prestados. O empregado, por sua vez, é aquele que presta o serviço, oferecendo a sua mão de obra para o empregador, mediante salário e subordinação jurídica.

Ademais, esta relação empregatícia deve estar prevista em um contrato de emprego, onde se estabelece a relação entre o empregador e o empregado, os quais se comprometem reciprocamente a cumprirem com suas obrigações, a partir dos elementos fático-jurídicos componentes do liame empregatício.

Na concepção do jurista, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 591):

O contrato de trabalho é ato jurídico de conteúdo complexo, hábil a provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Há efeitos obrigacionais incidentes sobre a figura do empregador, assim como incidentes sobre a figura do empregado.¹⁶

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed., São Paulo: LTr, 2014, p. 299.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 591.

O contrato de emprego, nos termos do artigo 442 e 443 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), também pode ser definido como:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Com isso, ressalta-se que não há exigência quanto a uma única forma de se estabelecer um contrato de emprego, pois ele pode ser tanto tácito, que é o acordo verbal, onde não há documentação formal para comprová-lo e é baseado exclusivamente na confiança entre as partes; bem como pode ser expresso, que é a documentação formalmente escrita, contendo todas as obrigações e deveres das partes.

Além disto, o contrato ainda pode ser definido por prazo determinado ou indeterminado. O modelo de contratação mais convencional no Brasil, via de regra, é o contrato de emprego por prazo indeterminado, ou seja, é registrado a data de início para começar as atividades laborais, mas não estipula a data de encerramento, sendo indeterminável e podendo ser rescindido a qualquer momento, desde que haja aviso prévio pela parte que queira encerrar a relação de emprego.

O contrato de emprego por prazo determinado, por sua vez, é aquele que, além de ser registrado a data de início para começar as atividades laborais, estabelece também a data do fim, do encerramento das mesmas. Esta modalidade de contratação é disciplinada pela Lei 9.601/1998 e pode ser utilizada nos casos de contrato de experiência (prazo máximo de 90 dias, após deve ser modificado para o prazo indeterminado), em atividades transitórias (para a execução de uma obra em específico) e, por fim, em atividades temporárias (período transitório ou sazonal).

4. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

O contrato de prestação de serviço, disciplinado pelos artigos 593 a 609 do Código Civil, é um instrumento jurídico celebrado entre o prestador de serviço

(contratado) e o seu tomador (contratante), que formaliza as obrigações, direitos e deveres do acordo comercial realizado entre as partes contratantes.

Não se faz necessário que este acordo seja realizado de forma solene, escrita, pois caso seja concretizado verbalmente, não o descaracteriza em sua natureza. Todavia, realizar um contrato escrito, onde há expresso todos os direitos, deveres e obrigações das partes (como o que deve e de que forma deve ser realizado, o valor a ser pago e a sua respectiva forma de pagamento), torna-o muito mais seguro, pois caso haja algum desentendimento entre os envolvidos, facilita o esclarecimento do que fora acordado.

Diferentemente de um contrato de emprego, o contrato de prestação de serviço não caracteriza uma relação de vínculo empregatício entre as partes contratantes, principalmente pelo fato de poder ser realizado entre pessoas jurídicas em ambos os polos, o que não ocorre em um contrato de emprego que, como já estudado, o empregado apenas pode ser pessoa física. Além disto, há autonomia na prestação de serviço, isto é, inexistente subordinação entre as partes contratantes, diferentemente de um contrato de emprego, que é requisito necessário para a sua caracterização.

Além dessas características acima, é importante ressaltarmos que o contrato de prestação de serviço é celebrado de forma bilateral, ou seja, há obrigação de ambas as partes contratantes (o prestador de serviço tem a obrigação de realizar o serviço contratado e o tomador, por sua vez, tem a obrigação de remunerar o prestador pelos serviços executados). Desta forma, sua outra característica é a onerosidade que, diferentemente da relação empregatícia que chamamos de “salário”, o Código Civil utiliza-se da palavra “retribuição”, consoante artigos 594 e 597 do referido dispositivo legal:

Art. 594 - Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Art. 597 - A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações.

No tocante a sua duração, o artigo 598 do Código Civil disciplina sobre a limitação de até 04 (quatro) anos para a sua extinção, com o objetivo de que o

negócio entre as partes não se perpetue no tempo e, caso não se tenha concluído o serviço neste prazo máximo normativo, deverá ser elaborado um novo contrato.

Neste sentido, o jurista brasileiro Washington de Barros Monteiro (2003, p. 218) afirma que: “A lei tem em mira, ao fixar tal limite, foi permitir que, de quatro em quatro anos, no máximo, readquirira o prestador plena liberdade de movimentos, podendo livremente permanecer ou sair”.¹⁷

Por fim, podemos destacar alguns exemplos de prestação de serviços, como atividades de transporte, serviços de advocacia e de saúde, serviços de marketing, dentre outros.

5. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Em toda a sociedade, e no âmbito do Direito do Trabalho não é diferente, é comum encontrarmos pessoas que buscam fraudar as leis vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, com a principal finalidade de obter vantagem própria, simulando os mais variados atos jurídicos, ou até mesmo omitindo determinadas informações, para desvirtuar a aplicação das leis pertinentes e, dentre os mais variados motivos, em sua grande maioria é visando o próprio lucro e/ou a diminuição de custos de impostos.

Dentro da seara trabalhista, especificamente, uma das mais variadas fraudes que os empregadores cometem é o que a doutrina denomina de “pejotização” das relações de emprego. Este termo é utilizado para denominar os atos dos empregadores que contratam seus funcionários, com um indubitável vínculo empregatício, pois encontram-se presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (prestação de trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, sob subordinação e onerosidade), na forma de pessoa jurídica, especificamente através do instituto do Microempreendedor Individual (MEI).

Melhor dizendo, os empregadores obrigam seus funcionários a constituírem um CNPJ (Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas), para simularem que estão contratando uma simples prestação de serviço e que, inclusive, muitos fazem com

¹⁷ MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil – Direito das Coisas**. Volume 5, 37. ed., São Paulo: Saraiva, 2003, p. 218.

que os seus empregados assinem o Contrato de Prestação de Serviço. Pela vulnerabilidade, necessidade de trabalho para a subsistência e pela posição de subordinação frente a seus empregadores, muitos trabalhadores, conhecendo seus direitos ou não, acabam aceitando essa situação para que possam conseguir ou manter seu emprego.

Neste sentido, Georgenor de Sousa Franco Filho (2011) conceitua a pejetização como:

[...] um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a regular criação de uma empresa (pessoa jurídica), que de regular, só tem mesmo os procedimentos para seu surgimento. No fundo mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir.¹⁸

Além disso, a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, contempla em seu artigo 3º, parágrafo 4º, inciso XI, o seguinte:

Art. 3º - [...]

§4º Não poderá se beneficiar do tratamento jurídico diferenciado previsto nesta Lei Complementar, incluído o regime de que trata o art. 12 desta Lei Complementar, para nenhum efeito legal, a pessoa jurídica:

[...]

XI - cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço, relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade.

Muito embora o texto da lei não se refira expressamente ao Microempreendedor Individual, ele continua sendo aplicável a esta modalidade, nos termos do artigo 18-A, parágrafo 24º da mesma norma legal: “Aplica-se ao MEI o disposto no inciso XI do §4º do art. 3º”.

Desta forma, os dispositivos legais deixam claro que, uma vez caracterizado a relação de emprego, esta não pode ser disfarçada por meio de uma prestação de serviços entre pessoas jurídicas.

¹⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **O trabalho intelectual na era da informação - pejetização** - blogs de consultas e contratos de imagem. Revista LTr – Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 75, n. 07, p. 836-842, jul. 2011.

A razão pela qual os empregadores adotam essa postura ilícita se caracteriza pelo fato da carga tributária para uma empresa prestadora de serviços ser menor do que os tributos sobre a folha de pagamento da relação de trabalho e, além disso, estes se eximem das suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e, principalmente, tributárias, uma vez que os trabalhadores acabam sendo obrigados a abrirem mão de grande parte de seus direitos conferidos pelo ordenamento justralhista, como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário, férias com adicional de constitucional de 1/3 (um terço), horas extras com adicional, descanso semanal remunerado, vale-transporte, adicional noturno, dentre outros.

Neste sentido, expressa Sandra Turcato e Rosualdo Rodrigues (2008, p. 11):

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação relaciona-se com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas.¹⁹

Assim como expressa a doutrinadora Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 71):

A pejetização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.²⁰

¹⁹ TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. **PJ é artifício para sonegação de direitos**. Revista ANAMATRA, Brasil, Ano XVII. n° 55 p. 11-15, 2º semestre de 2008. p.64.

²⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A pejetização como fraude à legislação trabalhista**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

Importante ressaltar também que, consoante os ensinamentos de Ronaldo Lima dos Santos, a fraude nas relações de trabalho é objetiva, ou seja, basta a presença material dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego para se caracterizar como pejetização, sendo irrelevante o aspecto subjetivo do empregador, bem como eventual ciência ou consentimento do empregado com a contratação irregular.²¹

5.1. Proteção do Estado contra a Pejetização

No decorrer dos anos, é notório a atuação e empenho do Estado em combater as fraudes nas relações de trabalho. Como um exemplo citado por Leone Pereira (2013, p. 101), fora a criação do CONAFRET - Coordenadoria Nacional de Combate às fraudes nas Relações de Trabalho, órgão vinculado ao Ministério Público do Trabalho, criado em 30 de setembro de 2003, pela Procuradora Geral do Trabalho, Sandra Lia Simon, por meio da Portaria nº 386.²²

O referido órgão tem a finalidade de combater e inibir todas as práticas ilícitas daqueles que buscam desvirtuar e disfarçar o liame empregatício existente, desvirtuando a aplicação dos princípios e direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal e nas demais normas aplicáveis.

Além disso, há diversas decisões nos Tribunais que versam sobre o reconhecimento da prática fraudulenta da pejetização e sua constatação de ilegalidade, versando sempre a favor do empregado, nos seguintes termos:

VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". CARACTERIZADA. A "pejetização" tem sido utilizada pela doutrina e pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica, na tentativa de burlar eventuais relações de emprego, sendo nula de pleno direito, na forma do art. 9º da CLT, por violar direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, Constituição Federal), bem como os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, Constituição Federal) e da valorização social do trabalho (art. 170 e 193, Constituição Federal). (TRT-4 - ROT:

²¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência.** Revista IOB: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, vol. 21, n. 249, mar. 2010. p. 57/58.

²² PEREIRA, Leone. Pejetização: O trabalhador como pessoa física. São Paulo: Saraiva, 2013.

00202594120185040101, Data de Julgamento: 01/04/2020, 2ª Turma).²³

VÍNCULO DE EMPREGO. FRAUDE ATRAVÉS DE “PEJOTIZAÇÃO”. 1. A “pejotização” é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão-de-obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atraindo, pois, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.” 2. A constituição de pessoa jurídica, nestes casos, funciona como máscara da relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma. 3. A existência de empresa constituída em seu nome não indica, por si só, que o empregado tenha interesse em prestar serviços na condição de empreendedor, mas sim a modalidade de labor imposta para manter a atividade remunerada pela parte ré, transmutada de vínculo para a “pejotização”, que é fórmula de fraude aos direitos sociais. 4. **Restando comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade à ré em caráter habitual, oneroso e subordinado, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.** 5. O Decreto 9571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo, inclusive às empresas. **O trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente no que se refere ao próprio reconhecimento do vínculo de emprego.** Todos os membros da sociedade têm esse importante dever, inclusive, o Poder Judiciário, que não pode se esquivar de tal leitura essencial na análise de relações de trabalho. **CRIMES TRABALHISTAS. FRUSTRAÇÃO DE DIREITO TRABALHISTA MEDIANTE FRAUDE E FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTO PÚBLICO. CONDUTAS DELITUOSAS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS.** A prática adotada pela ré está capitulada como crime em tese, conforme previsto no art. 297, § 4º, do CP (sonegação dolosa de registro em CTPS), razão pela qual é cabível, em cumprimento ao disposto no art. 40 do CPP, a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis, na forma do art. 7º da Lei 7347/85. (TRT-4 - ROT:

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Autos de nº 0020259-41.2018.5.04.0101. Alphaville Urbanismo S/A e Flavio Henrique Messa Rodrigues. Relator: Brígida Joaquina Charao Barcelos. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/827775820>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

00203869620205040104, Data de Julgamento: 19/05/2021, 8ª Turma).²⁴

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE UNICIDADE CONTRATUAL. DISPENSA FRAUDULENTA. IMEDIATA CONTRATAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA PARA O DESEMPENHO DAS MESMAS FUNÇÕES. "PEJOTIZAÇÃO". PERCEPÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS. ÓBICE AO RECONHECIMENTO DA UNICIDADE CONTRATUAL. INEXISTÊNCIA. Demonstrada a violação do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, dá-se provimento ao agravo de instrumento , a fim de determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE UNICIDADE CONTRATUAL. DISPENSA FRAUDULENTA. IMEDIATA CONTRATAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA PARA O DESEMPENHO DAS MESMAS FUNÇÕES. "PEJOTIZAÇÃO". PERCEPÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS. INEXISTÊNCIA DE ÓBICE AO RECONHECIMENTO DA UNICIDADE CONTRATUAL. 1. O artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao fixar regra para a contagem do tempo de serviço do empregado na empresa em períodos descontínuos, excetua, expressamente, o caso de recebimento de indenização legal. Referida indenização, contudo, não se confunde com a percepção de verbas rescisórias em face de rescisão contratual fraudulenta. **2. No caso concreto, foi reconhecida a prática simulada denominada "pejotização", tendo sido o reclamante dispensado do emprego e imediatamente recontratado como pessoa jurídica , sem qualquer alteração das condições de trabalho - o que, em observância ao princípio da primazia da realidade, autoriza a descaracterização da relação contratual autônoma e o reconhecimento da continuidade da prestação laboral sob vínculo empregatício.** 3. Num tal contexto, o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da ruptura do suposto primeiro contrato de emprego não impede o reconhecimento da continuidade da prestação laboral, nem, por conseguinte, da unicidade contratual. 4. Incidência do disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". 5. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAS. DIFERENÇAS. AUSÊNCIA DE JUNTADA DOS CARTÕES DE PONTO. REGISTRO DO LABOR EXTRAORDINÁRIO PELO PRÓPRIO RECLAMANTE. Considerando que o objeto do pedido é o pagamento de diferenças de horas extras , e que ficou demonstrado nos autos que era o próprio reclamante quem registrava a quantidade de horas extras que realizava, sem limitação imposta pelo empregador, não é o caso de acolher a jornada declinada na petição inicial, tampouco de aplicar o entendimento consagrado no item I da Súmula n.º 338 desta Corte superior, visto que , para a apuração das diferenças de horas extras devidas , basta o cotejo dos

²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Autos de nº 0020386-96.2020.5.04.0104. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1211222827>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

registros efetuados pelo reclamante com os respectivos recibos de pagamento. Recurso de revista não conhecido. PLANO DE SAÚDE. DESPESAS MÉDICAS. REEMBOLSO. SUPRESSÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. Ainda que fosse possível, em tese, vislumbrar o suposto prejuízo ao obreiro, decorrente da alegada supressão do plano de saúde, tem-se que o pedido formulado pelo autor diz respeito ao reembolso de despesas médicas, que não restaram comprovadas nos autos, conforme registrado no acórdão recorrido. Nesse contexto, a suposta lesividade da alteração contratual e alegado tratamento discriminatório não são capazes de induzir ao reconhecimento do direito postulado - cuja causa de pedir é outra. Resulta inócuo, portanto, o debate sob a ótica proposta pelo recorrente . Inviável cogitar em maltrato aos artigos 468 da Consolidação das Leis do Trabalho e 5º, cabeça, da Constituição da Republica. Recurso de revista não conhecido. REAJUSTES SALARIAIS E PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que o autor integrava a classe gerencial , que não era contemplada com os reajustes salariais previstos em norma coletiva. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se reconhece violação dos artigos 93, IX, da Constituição da Republica, 458, II, do Código de Processo Civil e 832 da Consolidação das Leis do Trabalho em face de julgado cujas razões de decidir são fundamentadamente reveladas, abarcando a totalidade dos temas controvertidos. Uma vez consubstanciada a entrega completa da prestação jurisdicional, afasta-se a arguição de nulidade. Recurso de revista não conhecido. JULGAMENTO EXTRA PETITA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA DE PEDIDO DE ANOTAÇÃO DA CTPS. Havendo reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes, como no caso em apreço, a determinação de registro na CTPS é mero corolário, ainda que não haja pedido expresso nesse sentido, por se tratar de providência que decorre de norma de caráter cogente, consagrada no artigo 39, §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Não se cogita, portanto, de julgamento fora dos limites da lide. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. JULGAMENTO EXTRA PETITA. ATUALIZAÇÃO DO FGTS. ÍNDICES DE CORREÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. Havendo estrita correspondência entre o pedido e o provimento jurisdicional, não há falar em julgamento extra petita . Incólume, portanto, o disposto nos artigos 128 e 460 do Código de Processo Civil. Recurso de revista não conhecido. MULTA PELA INTERPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETELATÓRIOS. A arguição de violação do artigo 5º, LV, da Constituição da Republica não se revela capaz de impulsionar a pretensão recursal relativa à exclusão da multa aplicada, uma vez que o tema encontra regência no parágrafo único do artigo 538 do Código de Processo Civil. Recurso de revista não conhecido. QUITAÇÃO. SÚMULA Nº 330 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. As premissas lançadas pelo Tribunal Regional,

soberano no exame dos fatos e provas, não permitem identificar quais parcelas teriam sido objeto de quitação, nem se houve quitação homologada sem ressalva de diferenças, tampouco quais verbas teriam sido pleiteadas em juízo. Extrai-se da literalidade da Súmula n.º 330 do TST que a quitação não abrange parcelas não consignadas no termo de rescisão contratual ou diferenças de parcelas discriminadas no recibo objeto de ressalva. Dessarte, somente com novo exame dos elementos fáticos dos autos seria possível alterar o julgado recorrido. Tal procedimento, todavia, é vedado na esfera recursal extraordinária, consoante o disposto na Súmula n.º 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

PRESCRIÇÃO BIENAL. VÍNCULO DE EMPREGO E VERBAS RESCISÓRIAS. CUMULAÇÃO DE PEDIDOS DE NATUREZA DECLARATÓRIA E CONDENATÓRIA. 1. O artigo 4º do Código de Processo Civil estabelece como objeto de declaração apenas as hipóteses relacionadas à existência ou inexistência de determinada relação jurídica e aquelas relativas à autenticidade ou falsidade de documentos. 2. Ostentando a ação pretensões de natureza declaratória e condenatória, sujeitam-se à prescrição, nos moldes do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República, apenas os pedidos de natureza condenatória, tendo em vista a imprescritibilidade da pretensão declaratória. Precedentes da SBDI-I. 3. Recurso de revista não conhecido.

VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. DISPENSA DO RECLAMANTE COMO EMPREGADO E IMEDIATA CONTRATAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA. Resulta prejudicado o exame do recurso de revista patronal, no particular, em face do provimento do recurso de revista interposto pelo reclamante a fim de reconhecer a unicidade contratual em decorrência da prática fraudulenta denominada "pejotização". Recurso prejudicado, no particular.

MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477, § 8º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. 1. Tem-se consolidado, neste colendo Tribunal Superior, o entendimento de que o escopo da penalidade prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é reprimir a atitude do empregador que cause injustificado atraso no pagamento das verbas rescisórias. 2. Esta Corte uniformizadora havia sedimentado, por meio da Orientação Jurisprudencial n.º 351 da SBDI-I, entendimento no sentido de que indevida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho quando caracterizada fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa. Entretanto, o Tribunal Pleno desta Corte superior cancelou a referida orientação, por intermédio da Resolução n.º 163, de 16/11/2009, publicada no DJe em 20, 23 e 24/11/2009, reabrindo a discussão sobre o tema. 3. O § 8º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho é expresso ao impor ao empregador a obrigação de pagar multa pelo não adimplemento da obrigação de quitar as parcelas constantes do instrumento de rescisão no prazo legal, excepcionada apenas a hipótese de o trabalhador, comprovadamente, ter dado ensejo à mora. Num tal contexto, a existência de controvérsia a respeito do vínculo de emprego, por si só, não tem o condão de afastar a incidência da multa, porquanto não se pode cogitar em culpa do empregado, uma vez que se trata do reconhecimento judicial de situação fática preexistente, máxime em se tratando de situação em que reconhecida a conduta fraudulenta do empregador.

Precedentes. 4. Recurso de revista não conhecido. COMPENSAÇÃO DE VALORES. PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA N.º 297, I, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A ausência de pronunciamento, por parte da Corte de origem, acerca de elemento essencial à tese veiculada no apelo, torna inviável o seu exame, à míngua do indispensável prequestionamento. Hipótese de incidência do entendimento cristalizado na Súmula n.º 297, I, desta Corte superior. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1376004220065010053, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 03/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015).²⁵

Ademais, diversas são as decisões que versam sobre a “pejotização”, proclamando a ilegalidade dos atos dos empregadores em burlarem a legislação trabalhista e reconhecendo o vínculo de emprego existente, para que os empregados recebam, de forma retroativa, todas as verbas trabalhistas devidas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme elencado nos tópicos acima, a pejotização consiste no ato ilegal dos empregadores em contratarem seus funcionários, com um indubitável vínculo empregatício, na forma de pessoa jurídica, especificamente através do instituto do Microempreendedor Individual (MEI). Melhor dizendo, os empregadores obrigam seus funcionários a constituírem um CNPJ (Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas), para simularem que estão contratando uma simples prestação de serviço.

Todavia, diferentemente de um contrato de emprego, o contrato de prestação de serviço não caracteriza uma relação de vínculo empregatício entre as partes contratantes, principalmente pelo fato de poder ser realizado entre pessoas jurídicas, em ambos os polos, e pela autonomia na prestação de serviço, inexistindo subordinação entre as partes contratantes (o que não ocorre em um contrato de emprego que, como já estudado, o empregado apenas pode ser pessoa física e a subordinação é requisito necessário para a sua caracterização).

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Autos de nº 137600-42.2006.5.01.0053. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/197998899>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

Dentre os motivos pelos quais os empregadores incorrem em tais atos, podemos destacar como principal a busca pela redução dos custos de se ter funcionários, uma vez que a carga tributária para uma empresa prestadora de serviços normalmente é menor do que os tributos sobre a folha de pagamento da relação de trabalho. Desta forma, objetivam o próprio lucro pessoal acima de princípios trabalhistas, acima da legislação brasileira e, principalmente, acima dos direitos de outrem.

Esta prática está se tornando cada vez mais recorrente em nosso país. Segundo informações obtidas através do Tribunal Superior do Trabalho²⁶ (anexo A), dentre um ranking com os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho até o mês de junho de 2022, encontramos o “Reconhecimento de Relação de Emprego” em 16º lugar, com aproximadamente 98.224 processos acerca do assunto.

Por outro lado, o Estado tem realizado uma importante atuação frente ao combate ao fenômeno da pejetização, adotando determinadas medidas para impedir e inibir tais atos, como, por exemplo, a criação do CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, atuando em conjunto com o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores.

Em conclusão, é fundamental que os trabalhadores que se encontram nessa situação reconheçam seus direitos e lutem por eles, da mesma forma em que os empregadores devem tomar consciência de seus atos ilícitos e, conseqüentemente, obedecerem às regulamentações trabalhistas e aos seus princípios, pois as relações de trabalho são muito importantes, fruto de constantes evoluções para que, além de solucionar conflitos, protejam o trabalhador, que é considerado a parte mais vulnerável da relação de trabalho, garantindo a promoção do trabalho digno, seguro, e o equilíbrio social tão almejado pela Constituição Federal Brasileira.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. O princípio da irrenunciabilidade de direitos insculpido no artigo 9º da CLT e seus desdobramentos.

²⁶ Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em: 25 de agosto de 2022.

Conteúdo Jurídico, 24 de set. de 2015. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45217/o-principio-da-irrenunciabilidade-de-direitos-insculpido-no-artigo-9o-da-clt-e-seus-desdobramentos>>. Acesso em: 20 out. 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A pejetização como fraude à legislação trabalhista. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp123.htm>.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Autos de nº 0020259-41.2018.5.04.0101. Alphaville Urbanismo S/A e Flavio Henrique Messa Rodrigues. Relator: Brigida Joaquina Charao Barcelos. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/827775820>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Autos de nº 0020386-96.2020.5.04.0104. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1211222827>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 03881-2005-046-12-00-5, Teresinha de Jesus Franco e Seara Alimentos S.A. Relator: Gerson Paulo Taboada Conrado, Santa Catarina, 12 de junho de 2008. Disponível

em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/3/10648_2008.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Autos de nº 0016255-20.2021.5.16.0004. Caixa Econômica Federal e Teodora Maria Rodrigues Alves. Relator: Solange Cristina Passos de Castro. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-16/1610915762>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Autos de nº 137600-42.2006.5.01.0053. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/197998899>>. Acesso em: 30 de agosto de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetrus, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed., São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed., São Paulo: LTr, 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O trabalho intelectual na era da informação - pejetização - blogs de consultas e contratos de imagem. Revista LTr – Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 75, n. 07, p. 836-842, jul. 2011.

LIMA, Fancisco Meton Marques de. Princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência. São Paulo: LTr, 1994.

MAJID, Mayara Heyse. O Princípio da Norma mais Favorável no Direito do Trabalho. Jusbrasil. Disponível em: <<https://mayhe.jusbrasil.com.br/artigos/623274710/o-principio-da-norma-mais-favoravel-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 20 out. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MONTEIRO, Washington de Barros. Curso de Direito Civil – Direito das Coisas. Volume 5, 37. ed., São Paulo: Saraiva, 2003.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual de Direito do trabalho. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PEREIRA, Leone. Pejotização: O trabalhador como pessoa física. São Paulo: Saraiva, 2013.

REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípio do Direito do Trabalho; tradução de Wagner D. Giglio. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1997.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. Revista IOB: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, vol. 21, n. 249, mar. 2010.

SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. Revista Jurídica (FURB), [S.l.], v. 16, n. 32, p. 121-138, dez. 2012. ISSN 1982-4858. Disponível em: <<https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/3453>>. Acesso em: 20 out. 2022.

SILVESTRE, Dimas Cucci. O Princípio da Proteção na esfera trabalhista. Jusbrasil. Disponível em: <<https://dimascucci.jusbrasil.com.br/artigos/694274902/o-principio-da-protecao-na-esfera-trabalhista>>. Acesso em: 20 out. 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. Assuntos na Justiça do Trabalho: Ranking de Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho até agosto de 2022. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em: 25 ago. 2022.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. Revista ANAMATRA, Brasil, Ano XVII. nº 55 p. 11-15, 2º semestre de 2008.

ANEXOS

Anexo A – Ranking de Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho até junho de 2022, fornecido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>.

Assuntos na Justiça do Trabalho

Ranking de Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho até junho de 2022



4º		Aviso Prévio 186.917 Processos
5º		Adicional de Insalubridade 168.291 Processos
6º		Horas Extras/Adicional de Horas Extras 168.111 Processos
7º		Verbas Rescisórias 162.176 Processos
8º		Férias Proporcionais 147.006 Processos
9º		Multa do Artigo 467 da CLT 146.283 Processos
10º		Verbas Rescisórias/13º Salário 132.842 Processos

11º		FGTS 127.899 Processos
12º		Intervalo Intrajornada 125.793 Processos
13º		Honorários da Justiça do Trabalho 122.088 Processos
14º		Rescisão Indireta 109.234 Processos
15º		Indenização por Dano Moral 102.380 Processos
16º		Reconhecimento de Relação de Emprego 98.224 Processos
17º		Horas Extras/Reflexos 89.234 Processos
18º		Intervalo Intrajornada/Adicional de Hora Extra 87.492 Processos
19º		Saldo de Salário 86.831 Processos
20º		Adicional de Periculosidade 67.779 Processos