

# PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

**Brisa Morena Monteiro Ferreira**

Advogada

## Resumo

A temática apresenta íntima relação com o Direito do Trabalho e os Direitos Constitucionais fundamentais, uma vez que o fenômeno da pejotização acontece na seara trabalhista, na hipótese em que os tomadores de serviços impõem a seus empregados que constituam pessoas jurídicas como condição indispensável para continuar trabalhando. Diante de tal exigência, observa-se a violação aos direitos fundamentais básicos do trabalhador inseridos na Constituição Federal, bem como daqueles princípios trabalhistas e constitucionais com caráter protetivo. Tem por escopo apresentar essa nova forma de fraude no mercado de trabalho, demonstrando causas, consequências e soluções. Para tanto, prima por encontrar uma solução no Direito do Trabalho que harmonize os princípios da proteção ao trabalhador e os direitos garantidores da dignidade das pessoas humana.

**Palavras-chave:** Descaracterização da relação de trabalho. Fraude à legislação. Princípio da proteção ao trabalhador. Dignidade da pessoa humana. Direitos fundamentais.

## Abstract

The issue presents a close relationship with the Labour Law and Constitutional Rights fundamental, since the phenomenon of pejotização happens in harvest labor, in the event that the borrowers services impose its employees constituting legal persons as a precondition to continue working. Faced with such a requirement, there is a violation of basic fundamental rights of workers entered in the Federal Constitution, as well as those labor principles and constitutional protective character. Its scope present this new form of fraud in the labor market, showing the causes, consequences and solutions. To do so, press to find a solution in Labor Law to harmonize the principles of worker protections and rights that guarantee the dignity of human persons.

**Key Words:** Disqualification of employment. Fraud legislation. Principle of worker protection. Dignity of the human. Fundamental rights.

## 1 Direitos Fundamentais

### 1.1 Conceito e eficácia

Na sua concepção tradicional, os direitos fundamentais são direitos de defesa, destinados a proteger determinadas posições subjetivas contra a intervenção do Poder Público, seja pelo não impedimento da prática de determinado ato, seja pela não intervenção em situações subjetivas ou pela não eliminação de posições jurídicas.

Nesse âmbito, os direitos fundamentais contêm disposições definidoras de uma competência negativa do Poder Público, que fica obrigado, desta forma, a respeitar o núcleo de liberdade constitucionalmente assegurado.

Destarte, enquanto direitos de defesa, os direitos fundamentais asseguram a esfera de liberdade individual contra interferências legítimas do Poder Público, provenham elas do Executivo, do Legislativo ou do Judiciário.

Os direitos fundamentais são, a um só tempo, direitos subjetivos e elementos fundamentais da ordem constitucional objetiva. Enquanto direitos subjetivos, os direitos fundamentais outorgam aos titulares a possibilidade de impor os seus interesses em face dos órgãos obrigados. Na sua dimensão como elemento fundamental da ordem constitucional objetiva, tais direitos – tanto aqueles que não asseguram, primariamente, um direito subjetivo, quanto aqueles outros, concebidos como garantias individuais – formam a base do ordenamento jurídico de um Estado de Direito democrático.

A Constituição Federal de 1988 outorgou significado especial aos direitos fundamentais, passando inclusive a contemplá-los já no seu capítulo inicial e conferindo eficácia vinculante imediata (CF, art.5º, § 1º). O significado essencial dessa cláusula é ressaltar que as normas que definem tais direitos são normas de caráter preceptivo, e não meramente programático. Explicita-se, além disso, que os direitos fundamentais se fundam na Constituição, e não na lei.

Os magistrados podem e devem aplicar diretamente as normas constitucionais para resolver os casos sob a sua apreciação. Não é necessário que o legislador venha, antes, repetir ou esclarecer os termos da norma constitucional para que ela seja aplicada. O art.5º, § 1º, da CF

autoriza que os operadores de direito, mesmo à falta de comando legislativo, venham a concretizar os direitos fundamentais pela via interpretativa.

Essa característica indicada pela própria Constituição, entretanto, não significa que, sempre, de forma automática, os direitos fundamentais geram direitos subjetivos, concretos e definitivos. Há normas constitucionais, relativas a eles, que não são autoaplicáveis. Carecem da interposição do legislador para que produzam todos os seus efeitos. As normas que dispõem sobre os direitos de índole social, usualmente, têm a sua plena eficácia condicionada a uma complementação pelo legislador.

Logo, quando a norma de direito fundamental não contiver os elementos mínimos indispensáveis que lhe assegurem aplicabilidade, nos casos em que a aplicação do direito pelo juiz importar infringência à competência reservada ao legislador ou ainda quando a Constituição expressamente remeter à concretização do direito ao legislador, estabelecendo que o direito seja exercido na forma prevista em lei, o princípio do § 1º do art.5º da CF haverá de ceder.

## 1.2 Reflexos da aplicação dos direitos fundamentais nas relações privada

Os poderes públicos estão vinculados aos direitos fundamentais, tanto que não há controvérsia acerca da sua incidência nas relações de natureza jurídico-públicas, tendo em vista que esses direitos se mostram justamente como os meios de defesa do cidadão perante o Estado, sendo este o ente de maior ameaça dos direitos e liberdades dos indivíduos. É o que se denomina de eficácia vertical dos direitos fundamentais.

Contrariamente à eficácia vertical, os direitos fundamentais também produzem efeitos nas relações privadas, sendo aquela justamente exigida pela dignidade da pessoa humana, encarada no quadro de Estado Social de Direito, bem como pela nova dimensão objetiva atualmente reconhecida àqueles direitos.

A intangibilidade do conteúdo essencial dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a flagrante desigualdade entre os sujeitos envolvidos nas relações trabalhistas – empregados e empregadores -, em face da grande concentração de poder nas mãos do empresário no seio dessas relações,

podem ser consideradas motivos justificadores para a aplicação da eficácia direta ou imediata dos daqueles no âmbito do contrato de trabalho.<sup>1</sup>

A incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho é naturalmente necessária como forma de garantir um mínimo ético, o qual deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos como forma de organização jurídico-moral da sociedade, quanto aos bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade. Tais direitos, justamente por serem fundamentais, devem ser estendidos não só aos empregados, mas também àqueles que trabalham na condição de temporário, avulso, eventual, parassubordinado.

A aplicação e o respeito aos direitos humanos fundamentais na seara trabalhista contribuirão inexoravelmente para a melhoria da condição social do trabalhador e promoção dos direitos trabalhistas, obrigando o Estado a aperfeiçoar a sua legislação em prol do incremento da proteção, bem como forçando o empregador a tomar a energia de trabalho balizado na dignidade da pessoa humana e orientando o obreiro a exigir condições dignas de labor.

## 2 Elementos fático-jurídicos da relação de emprego

A previsão legal dos requisitos caracterizadores da relação de emprego está inserida nos arts. 2º e 3º da CLT<sup>3</sup>, os quais se aplicam tanto aos empregados regidos pelo regime da CLT, como também àqueles regulamentados por leis especiais.

Para existir a relação empregatícia, são necessários cinco elementos fático jurídicos: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Esses requisitos devem coexistir, pois a ausência de qualquer um deles descaracteriza o trabalhador como empregado.

---

<sup>1</sup>PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013. p.31.

<sup>2</sup>Cf. Art. 2º, CLT. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.

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

## 2.1 Pessoa física

A prestação de serviços, no âmbito do Direito do Trabalho, é sempre exercida pela pessoa física ou natural, tanto que as normas jurídicas trabalhistas são direcionadas à proteção da pessoa humana do trabalhador, garantindo o preceito maior de dignidade nas relações de trabalho. Desse modo, os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho não podem ser usufruídos por pessoa jurídica.

## 2.2 Pessoalidade

O contrato de emprego tem caráter *intuitu personae* no que concerne ao empregado. Assim, só poderá ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo ser substituído por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Extrai-se, portanto, o caráter infungível da relação de emprego, sendo a substituição do prestador de serviços permitida esporadicamente, com a aquiescência do empregador.

## 2.3 Não eventualidade

A prestação de serviços, ligados às atividades normais do empregador, deve ser contínua, permanente. Deve-se ter em mente a noção de trato sucessivo, no sentido de que aquelas mesmas condições de trabalho e de contraprestação se repitam sucessivamente, sem maior alarde ou necessidade de repactuação a todo instante.

## 2.4 Subordinação

O empregador se vale do poder de direção para orientar o empregado na forma da prestação de serviços e dispor as determinações estabelecidas dentro dos limites legais. Trata-se de subordinação jurídica, a qual se caracteriza pelo conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitados pelo empregado, mantidos os padrões civilizatórios da dignidade e da decência.

## 2.5 Alteridade

O empregador é quem corre os riscos da atividade exercida. O empregado, assim, presta serviços por conta alheia, sem assumir qualquer tipo de risco, visto que os presta por conta própria.

## 2.6 Onerosidade

Os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao firmar o pacto laboral.

## 3 Globalização e Informalidade no âmbito trabalhista

A sociedade industrial e o trabalho assalariado contribuíram para o surgimento do Direito do Trabalho, pois foi a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, a principal razão econômica que acarretou o aparecimento de tal ramo jurídico.

As péssimas condições de trabalho daquela época, com excessivas jornadas, exploração do labor de mulheres e menores, aumento dos acidentes mecânicos do trabalho, excessivas jornadas, salários baixos geraram o que se costuma chamar de *questão social*. Em razão dessas condições adversas, os trabalhadores começaram a se reunir, para reivindicar, por meio de sindicaditos, melhorias nas condições de trabalho.

Essas transformações no processo do trabalho e da economia trouxeram desigualdade social, política, cultural, religiosa, racial, etc.; subordinação de nações desnacionalizadas a países ricos; países mais pobres e crescimento do desemprego.<sup>4</sup>

Nossa cultura está envolta pela globalização - fenômeno que afeta a vida de todos a qualquer momento, acelerando-se e transformando constantemente as esferas econômica, social, jurídica, intelectual, espiritual e qualquer outra que se possa conceber. A globalização do mundo expressa um novo ciclo de expansão do capitalismo, como modo de produção e

---

<sup>4</sup>PEREIRA, op. cit., p. 63.

processo civilizatório de alcance mundial.

A globalização diminuiu a importância da matéria-prima e da mão de obra, aumentando ainda mais as desigualdades sociais e trazendo consequências, tais como o desemprego, a pobreza e a escravidão. Desse modo, acaba desembocando uma realidade que gera um dilema para o Direito, o qual se defronta atualmente com a questão de como tratar, de forma justa e igualitária, os diversos grupos de indivíduos que residem em uma mesma região, mas vivem realidades distintas tanto no aspecto econômico, quanto cultural.

Tal complexidade dá ensejo à chamada *crise da democracia constitucional*: uma crise de legalidade, ameaçando o paradigma do Estado de direito como sistema de limites e restrições, visto que os poderes da maioria articulada e das forças econômicas acabam por distorcer o sistema em seu favor. Nesse contexto, por exemplo, o excesso de proteção do trabalhador torna-se alvo de questionamento, considerando que existem os defensores da revisão de garantias mínimas, aconselhando que o Estado as enxugue para possibilitar melhor competitividade no mercado, o que ocasionaria um verdadeiro retrocesso social.

No Brasil, é forte a presença das barreiras monetárias e alfandegárias, de maneira que a alta proteção trabalhista e a visão do bem-estar social praticado na era da administração econômica social ocasionam sociedades ocidentais não competitivas em relação às economias industrializadas. Para tanto, a sociedade precisa se conscientizar de seus direitos e exigir a aplicação daquelas regras e princípios estampados expressamente na Constituição, fazendo-se efetivar o bem-estar social e a democracia.

O impacto da globalização da economia sobre o Direito do Trabalho impõe a flexibilização das condições de trabalho, para que se possa alcançar a preservação do emprego - princípio protetor -, em face da redução dos custos da empresa (empregador).

Outra meio de composição deste conflito, ainda que indireto, é o próprio empregado que procura inserir-se no mercado de trabalho, em ocupações menos qualificadas. Daí surge o trabalho informal, o qual, conforme explanação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na 15ª Conferência Internacional realizada em 1993, caracteriza-se por unidades engajadas na produção de bens e serviços, com o objetivo principal de gerar emprego e

renda para as pessoas envolvidas<sup>5</sup>. Essas unidades operam tipicamente com um nível baixo de organização e em pequena escala, com pouca ou nenhuma divisão entre trabalho e capital como fatores de produção. As relações de trabalho – onde existem – são baseadas principalmente no emprego eventual, parentesco e relações sociais, em vez de contratos com garantias formais.

Observa-se que enfraquecer o mercado de trabalho, flexibilizando-o, tornou-se a principal meta alçada pelas empresas com intuito de diminuir os custos de produção à custa da proteção social proporcionada pelo emprego formal. A partir do reconhecimento de que a informalidade está consolidada no meio social, deve-se procurar combater os consequentes empregos de baixa qualidade, produtividade e remuneração, que são protegidos pela legislação e que, por isso, não garantem os direitos trabalhistas aos trabalhadores informais, privando-os de proteção.

O atual mercado de trabalho utiliza-se do setor informal de duas maneiras: nos períodos de expansão da economia, a informalidade atua como uma espécie de reserva de trabalhadores e, nos períodos de retração, serve para absorver a mão de obra não aproveitável. Consequentemente, as medidas de privatização, de terceirização e de pejotização - este especificamente objeto de estudo deste trabalho - a autonomia dos trabalhadores tem sido predominante, e a demissão dos trabalhadores, um resultado lógico.

## 4 Pejotização

### 4.1 Conceito

Conceitualmente a *pejotização* se define como uma repressão realizada pelos empregadores, com o fim de não cumprir a ordem legal trabalhista elencada nos arts. 2º e 3º, da CLT, os quais trazem os requisitos legais necessários à constituição de uma relação empregatícia.

O não cumprimento da contratação mediante observância dos elementos, tal como a pessoalidade, gera fraude no vínculo empregatício, desembocando no surgimento do fenômeno supracitado que, sumariamente, consiste na contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica,

---

<sup>5</sup>PEREIRA, op. cit., p. 69



para prestação de serviço intelectual.

A criação da pessoa jurídica procedeu de um desenvolvimento histórico, diante das necessidades emergentes de se criar um sistema normativo regulador das atividades empresariais coletivas. A pessoa jurídica pode ser definida como um conjunto de pessoas ou de bens arrecadados, que adquirem personalidade jurídica própria, por ficção legal<sup>6</sup>. O nosso ordenamento jurídico reconhece a pessoa jurídica como sujeito de direitos e deveres na ordem civil, em conformidade com o que prevê o art. 1º do CC/2002<sup>7</sup>.

A existência da pessoa jurídica de direito privado começa a partir da inscrição do seu ato constitutivo no respectivo registro, sendo eventualmente necessária a aprovação pelo Poder Executivo - art. 45, CC<sup>8</sup>. A pessoa jurídica deve ser representada por uma pessoa natural de forma ativa ou passiva, manifestando a sua vontade, nos atos judiciais ou extrajudiciais.

Com a introdução da Lei n. 11.196/2005 no ordenamento brasileiro, a pejetização tornou-se uma prática viabilizada pelo art. 129, *in verbis*:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei n. 10.046, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

Devido à crise financeira mundial, causada, principalmente, pela globalização, bem como a previsão legal anteriormente citada, diversos empregadores passaram a contratar mão de obra para a prestação de serviços intelectuais, sob a “máscara” da pessoa jurídica, sem relação de emprego.

---

<sup>6</sup>TARTUCE, Flávio. *Direito civil*: parte geral, lei de introdução. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2010. p.233.

<sup>7</sup>Cf. Art. 1º, Código Civil de 2002. Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil

<sup>8</sup>Cf. Art. 45, Código Civil de 2002. Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo.

Quando isso acontece, é certa a configuração de violação das garantias, tais como salário-mínimo, férias, gratificações natalinas, segurança e medicina do trabalho, limitação da jornada de trabalho, etc.

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho, pois coloca em questão a violação de um direito fundamental, qual seja o direito social do trabalhador.

Diante da contratação como prestador de serviços, o objeto do contrato será regulado pelo Código Civil de 2002, mais especificadamente pelos arts. 593 a 609, e não regido pela CLT, o que já afasta imediatamente a proteção ao trabalhador.

#### 4.2 Causas da precarização do emprego

Conforme já explanado, a precarização do trabalho é fruto direto da globalização, a qual contribuiu para a perda da durabilidade da relação jurídica de emprego, em face de alterações induzidas pelo processo tecnológico na capacitação do trabalhador e na reengenharia da empresa para tornar mais conveniente a contratação do trabalho com duração instável na organização.

Há dois subefeitos da globalização: a terceirização, baseada na substituição da fase fordista pela toyotista, pela reengenharia gerencial fundada na troca da verticalidade pela horizontalidade e descentralização da atividade econômica, como fatores de diminuição de custos; e a flexibilização normativa, que diminui a proteção do trabalhador.

Outro fator que auxiliou nesse processo é oriundo da crise econômica, ocorrida no período pós-revolução industrial, em que houve a quebra das instituições financeiras e consequente baixa dos lucros. Para diminuir, então, os custos de produção, optaram pela demissão em massa de empregados.

Na crise, uma das medidas adotadas é a redução do salário do trabalhador mediante acordos coletivos. O art. 503, da CLT<sup>9</sup> permite, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados pela empresa, a

---

<sup>9</sup>Cf. Art. 503, da CLT. É lícita em casos de prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário-mínimo da região.

redução do salário em índice nunca superior a 25% e desde que se observe a redução da jornada na mesma proporção. Ao mesmo tempo, a Constituição Federal, no art. 7º, VI, prevê a hipótese de redução salarial, desde que fixada em convenção ou acordo coletivo. O ajuste entre as partes objetiva a valorização do trabalho humano, a função social da empresa e a busca do pleno emprego.

Em meio a essa perspectiva e na tentativa de não deixar os empregados mais desamparados; de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico é que outro fenômeno toma força: a flexibilização.

No entendimento de Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>10</sup>

é o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Para estabelecer o equilíbrio entre os interesses empresariais com as necessidades profissionais, justifica-se a flexibilização de determinados preceitos rígidos e a manutenção da saúde empresa e da fonte de emprego. É importante encontrar uma solução no Direito do Trabalho que harmonize os princípios da proteção ao trabalhador e os direitos garantidores da dignidade da pessoa humana com a necessidade de manutenção da saúde da empresa.

A flexibilização é um direito do empregador, previsto na Constituição Federal, mas deve ser utilizada com muita cautela e apenas em casos de real e comprovada necessidade, e sempre sob a tutela do sindicato, responsável por zelar os direitos dos empregados.

O Tribunal Superior do Trabalho tem aceitado a flexibilização das

---

<sup>10</sup>PEREIRA, op. cit., p.87.

normas, desde que não restrinja certos direitos assegurados aos trabalhadores, ou seja, direitos irrenunciáveis, de indisponibilidade absoluta.

### 4.3 Consequências da pejotização

A exigência da contratação do empregado mediante constituição da pessoa jurídica, em regra, atrai o trabalhador sob a ilusão de que com a redução do pagamento dos impostos, o salário será maior.

Acontece que esse modelo de pacto infringe diretamente os direitos trabalhistas, já que, nessas condições, o empregado não terá assegurado pela legislação civil o décimo terceiro salário, as horas extras, as verbas rescisórias, o salário-mínimo, o descanso semanal remunerado, as férias com adicional constitucional de 1/3, os direitos previdenciários - licença maternidade, auxílio reclusão, auxílio doença, etc. -, os direitos concernentes na ocorrência de acidente de trabalho, entre outros garantidos pela lei ou em acordos e convenções coletivas.

Como se não bastasse a supressão de tais direitos, o empregado ainda terá que arcar com as despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não têm razão de existir.

Em contrapartida, e daí tem-se a violação direta à hipossuficiência do empregado, o empregador se beneficia pela desoneração de uma série de responsabilidades como as supracitadas, além da carga tributária reduzida, contando com a prestação de serviços ininterruptos pelos doze meses do ano, visto que a empresa contratada não tem direito de usufruir as férias. Acrescente-se que o contratante é liberado do pagamento do INSS de 20% sobre a folha a título de contribuição previdenciária, assim como da contribuição para o sistema S sobre prestador de serviço; não precisará pagar alíquota de 8% referente ao FGTS, indenização de 40% sobre este montante, nem aviso prévio.

Conclui-se que o empregador que contrata alguém para prestar os serviços, em tais condições, mesmo estando presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego - pessoalidade, onerosidade,

subordinação, pessoa física, alteridade, não eventualidade - com o intuito de se desincumbir dos encargos sociais, está fraudando inequivocamente os preceitos trabalhistas.

De acordo com o artigo 9º da CLT<sup>11</sup>, o instituto é considerado fraude nas relações trabalhistas, devendo ser considerada nula a prestação de serviços mediante a pejotização.

Também é considerado crime de frustração de direito trabalhista, conforme mencionado no título dedicado aos Crimes contra a Organização do Trabalho, disposto no artigo 203 do Código Penal, que assim disciplina<sup>12</sup>.

#### 4.4 A pejotização a luz das categorias profissionais

A pejotização atinge não apenas os trabalhadores intelectuais, mas aqueles submetidos a outros contratos de trabalho. Para tanto, destaca-se um caso, objeto de análise em julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho<sup>13</sup>

:

Uma jornalista contratada como pessoa jurídica para prestar serviços à TV Globo conseguiu o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o agravo de instrumento da emissora, entendendo haver evidências de fraude à legislação trabalhista nos contratos de locação de serviços. O ministro Horácio Senna Pires, relator do agravo, concluiu que o esquema “se tratava de típica fraude à legislação trabalhista nos contratos de trabalho, caracterizada pela imposição feita pela Globo para que a jornalista constituísse pessoa jurídica com o objetivo de burlar a relação de emprego”. A Sexta Turma manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), que condenou a TV Globo à anotação da carteira de trabalho da jornalista no período de maio de 1989 a março de 2001, com o salário de R\$ 10.250,00. Ao avaliar a prova pericial e depoimentos, o TRT constatou a presença dos elementos do

<sup>11</sup>Cf. 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.

<sup>12</sup>Cf. Art. 203, do Código Penal. Frustrar mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da correspondente à violência.

<sup>13</sup>PEREIRA, op. cit., p.113.

art. 3º da CLT – onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação -, que caracterizam o vínculo de emprego entre as partes. Assim, segundo o Regional, prevalece o que efetivamente ocorreu na execução prática do contrato, pouco importando a forma como se deu a prestação dos serviços, ou seja, o princípio da primazia da realidade do Direito do Trabalho. De 1989 a 2001, a jornalista trabalhou como repórter e apresentadora de telejornais e programas da Globo, como Jornal Nacional, Bom Dia Rio, Jornal Hoje, RJ TV e Fantástico. No entanto, nunca teve sua carteira de trabalho assinada, pois, segundo informou, a emissora condicionou a prestação de serviços à formação de uma empresa pela qual a jornalista forneceria a sua própria mão de obra. Para isso, ela então criou a C3 Produções Artísticas e Jornalísticas Ltda., que realizou sucessivos contratos denominados “locação de serviços e outras avenças”. Em julho de 2000, a repórter foi informada de que seu contrato não seria renovado. Isso, segundo ela, depois de ter adquirido uma doença ocupacional: após exames detectarem um pólipso em sua faringe, ela foi submetida a tratamento fonoaudiológico pago pela Globo. No entanto, após a dispensa, teve que arcar com as custas desse tratamento e cirurgia para retirada do pólipso. Na ação trabalhista, além de vínculo de emprego, ela pleiteou, entre outros itens, o ressarcimento das despesas e indenização por danos morais, indeferido pela 51ª Vara do trabalho do Rio de Janeiro. A jornalista recorreu, e o TRT da 1ª Região alterou a sentença quanto ao vínculo. Em um dos depoimentos utilizados pelo Regional para concluir pela existência da relação de emprego, um ex-diretor de jornalismo, a quem a autora foi subordinada, relatou que ela tinha que obedecer às determinações da empresa em relação a maquiagem, tipo de cabelo e roupas usadas durante a apresentação. Afirmou também que suas matérias eram determinadas pela emissora, e que eventualmente ela podia sugerir uma pauta e a ideia ser ou não acatada pela direção. Disse, ainda, ser ele, diretor, quem determinava o horário em que a jornalista tinha que estar diariamente na empresa.

Além disso, o TRT da 1ª Região verificou que, nos contratos de prestação de serviços, apesar de haver a previsão de inexistência de vínculo de emprego, algumas parcelas tipicamente trabalhistas foram pactuadas, como o pagamento de “uma quantia adicional correspondente à remuneração que estivesse percebendo” nos meses de dezembro. O Regional entendeu que esse adicional era uma verdadeira gratificação natalina. ‘Nesse contexto, concluiu que se tratava de típica fraude ao contrato de trabalho’, afirmou o relator do agravo no TST (AIRR 1313/2001-051-01-40.6).

Outros casos que podem ser citados, a título de exemplos de grave irregularidade, é a contratação de médicos, seja pelos órgãos públicos, seja por hospitais e clínicas particulares, obrigando-os a constituir pessoa jurídica para que tal pacto se formalize; a contratação pelas instituições financeiras de funcionários que são obrigados a abrir empresas de fachada, mesclando a atuação de um bancário e de um vendedor de seguros.

Merece destaque também aqueles professores de cursos preparatórios para concursos públicos, que são contratados na condição de autônomos, mas que, muitas vezes, por optarem por dedicar-se em caráter total ou exclusivo ao magistério, acabam criando pessoa jurídica, por ser o sistema tributário SIMPLES consideravelmente menor que aquele aplicado ao trabalhador autônomo.

## 5 Considerações Finais

Conforme novo olhar do Direito do Trabalho, a imposição feita pelo empregador para que o empregado constitua pessoa jurídica, com objetivo de burlar a relação de emprego havida entre as partes, configura prática ilegal e ilícita.

Destarte, os tribunais têm reconhecido tais hipóteses como fraude trabalhista, a qual ofende diretamente o princípio da dignidade humana, os direitos fundamentais expressos na CF/88, bem como alguns princípios basilares do Direito do Trabalho, tais como, princípio da proteção; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da continuidade da relação de emprego.

Muitas empresas justificam a utilização das pessoas jurídicas, interpretando equivocadamente o art. 129, Lei 11.196/2005, anteriormente citado. Deve-se ter em mente que o uso da pessoa jurídica poderá ocorrer no momento da prestação de serviços *não habituais e/ou sem subordinação*, apenas para suprir alguma demanda específica, isto é, de caráter temporário ou esporádico.

Além de que, a CLT veda expressamente, no P.U., art. 3º, que haja distinções entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Logo, é indefensável que lei ordinária estabeleça qualquer diferenciação entre classes. Estando a relação de trabalho revestida das características de uma relação de emprego,

os preceitos empregatícios deverão estar presentes, não havendo margem para interpretações errôneas.

Uma forma de solucionar a dúvida sobre a aplicação do art. 129 é utilizar-se do fundamento do princípio da norma mais favorável, basilar inserido no princípio da proteção. Aquele autoriza a aplicação da norma mais favorável ao empregado, sempre que houver controvérsia entre duas normas.

Com efeito, o princípio protetor também deve ser observado, pois, como o empregado é a parte mais fraca no plano dos fatos (hipossuficiente), o Direito Laboral tem por escopo assegurar uma superioridade jurídica àquele, garantindo-lhe direitos trabalhistas mínimos, por meio de normas imperativas, cogentes, de ordem pública ou estatal.

Procura-se resolver uma desigualdade, criando-se outra desigualdade (princípio constitucional da isonomia ou paridade de armas). Da mesma forma, as ideias da dignidade da pessoa do trabalhador, dos valores sociais do trabalho e da iniciativa, da proibição da discriminação, do direito do trabalho como um direito social e da vedação ao retrocesso social dão margem a uma nova ciência.

Nesse diapasão, percebe-se um diálogo das fontes cada vez mais intenso entre o Direito do Trabalho, o Direito Constitucional e os Direitos Fundamentais.

A pejotização é uma realidade que merece regulamentação específica do ordenamento jurídico vigente, o que vai contribuir, e muito, com a proteção mitigada do trabalhador, a redução da informalidade e o aumento da oferta de trabalho.

O papel da fiscalização dessas novas relações de trabalho deve ser exercido efetivamente pelos operadores do direito, para que os direitos fundamentais trabalhistas sejam protegidos, assegurando-se uma condição digna de trabalhador. Não obstante, cabe ao Estado a aplicação correta dos volumosos recursos oriundos da alta carga tributária e previdenciária, a fim de melhorar a condição social do cidadão.

Por fim, frise-se que é natural que haja a transformação de pessoa física em jurídica, diante do surgimento de empresários individuais. Contudo, essa alteração deve vir fundamentada na finalidade de constituir uma atividade tipicamente empresária, alheia a vontade de camuflar uma típica relação de emprego.



## Referências

BRASIL. *Código civil*: vade mecum saraiva. 15. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. *Consolidação das leis trabalhistas*: vade mecum saraiva. 15. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. *Constituição Federal (1988)*: vade mecum saraiva. 15. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. *Lei nº ,11.196, de 21 de novembro de 2005*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/11196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11196.htm)>. Acesso em: 19 jun. 2013.

FILHO, Cláudio Arêdes Rodrigues. A responsabilidade baseada na conexão social. In: OLIVEIRA, J. A. (Org.). *Cultura e prática dos direitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2010.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2010.

MARGARIDA, Silvânia Mendonça Almeida. O direito do trabalho e o fenômeno da pejotização em sua origem, contextualização e consequências. *Revista Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XIV, n.84, jan 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8824](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8824)>. Acesso em: 19 jun. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. 2ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade*: estudos de direito constitucional. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Celso Bastos Editos, 1999.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

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

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3501, 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/23588>>. Acesso em: 20 jun. 2013.