**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**

**PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO**

**ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**BRUNNO BOTELHO DE SOUSA**

**Pejotização:** O fenômeno da fraude no âmbito trabalhista.

**GOIÂNIA**

**2020**

**Pejotização:** O fenômeno da fraude no âmbito trabalhista.

Brunno Botelho de Sousa

Ruzell Nogueira de Araújo

**RESUMO**: Este estudo tem por objetivo identificar os impactos da pejotização na relação trabalhista, que por sua vez tem o propósito de mascarar uma verdadeira relação de emprego, originando a fraude trabalhista, advinda da necessidade de flexibilização do contrato trabalhista ansiado pelo modelo neoliberal, e a necessidade maçante do empresário de diminuir seus custos e exponenciar os lucros. Neste artigo são apresentadas as características, as consequências e as razões pelas quais a pejotização vem se tornando cada mais presente no mercado de trabalho, ao forçar o empregado constituir uma pessoa jurídica para a manutenção ou contratação do emprego. A pesquisa manifesta aspectos bibliográficos, com a abordagem qualitativa e de natureza aplicada, apresentando objetivos de caráter descritivos. A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, reunindo as informações necessárias para a discussão do tema perante a legislação vigente. Este artigo utiliza como forma probatória da irregularidade da pejotização, a aplicação da legislação que circunda a relação trabalhista, princípios específicos do direito do trabalho e jurisprudências.

**PALAVRAS-CHAVE:** PEJOTIZAÇÃO, RELAÇÃO, TRABALHISTA, EMPREGADO, EMPREGADOR, TRABALHO.

**ABSTRACT:** This study aims to identify the impacts of pejotization on the labor relationship, which in turn has the purpose of masking a true employment relationship, originating a labor fraud, arising from the need to relax the labor contract sought by the neoliberal model, and the dull to do lower your costs and increase profits. In this article, it will be the characteristics, the consequences and the reasons why pejotização is becoming more and more present in the job market, by forcing the status of a legal person to maintain or hire the job. The research shows bibliographical aspects, with a qualitative and applied approach, descriptive objectives. Data collection was carried out through a bibliographic search, gathering the necessary information for the discussion of the theme under the current legislation. This article uses the application of the legislation that surrounds the labor relationship, specific principles of labor law and jurisprudence as evidence of the irregularity of pejotização.

**KEY WORDS:** PEJOTIZATION, RELATIONSHIP, LABOR, EMPLOYEE, EMPLOYER, WORK.

**1 INTRODUÇÃO**

Vivemos numa sociedade em constante evolução e mutação, e isso equivale a todos os aspectos que envolvam a vida em grupo. Um desses enfoques é o direito do trabalho, que surgiu durante a revolução industrial, como uma necessidade de garantir e preservar a dignidade humana que estava até então obstruída pela opressão econômica. Isso é apenas um dos fatores que deu origem a nossa CLT, que pode ser vista como a bíblia do direito do trabalho brasileiro, que foi criada em primeiro de maio 1943 através do decreto-lei nº 5.452.

De 1943 até 2020 vivenciamos a criação de diversas formas de trabalho, tanto lícitas quantos ilícitas. Essas oscilações comportamentais de ambos os lados da moeda, que seria o empregado e empregador são decorrentes de problemas sociais, tal como o desemprego, e a concorrência acirrada de mercado. Mas, esses não são os únicos motivos para a criação e adoção do modelo de trabalho discutido nesse trabalho. É plausível considerar a ânsia social por maior flexibilização de formas contratuais de trabalhos motivadas pelo modelo neoliberal e seus defensores.

Diante de diversos elementos, surge de forma trivial a pejotização, uma alternativa contratual completamente ilícita e incrivelmente atraente ao empresário e alguns momentos, para uma parcela de empregados interessados em uma maior remuneração em detrimento de menores descontos. Isto é, a pejotização, que ocorre na transformação da pessoa física em jurídica, ao qual o trabalhador é “forçado” a constituir uma pessoa jurídica para ser contratado

A pejotização assume uma cortina de fumaça com o objetivo de ludibriar o assalariado com as possíveis vantagens financeiras sob a forma padrão de contratação, o levando a desconsiderar toda a problemática envolvida nos seus direitos trabalhistas que são inexistentes nessa formulação. O empregado fica à mercê do seu contratante sem direito aos seus questionamentos em âmbito laboral por sua qualificação jurídica.

Como consequência dessa contextualização, pretende-se com esta pesquisa, aprofundar os pontos acima trazidos de forma que se possam elucidar os principais pontos dessa forma de contratação. Nessa direção, essa pesquisa é orientada pela questão: Qual a consequência para o empregado (contratado) e empregador (contratante) com a opção por essa modalidade de contratação? Endentada como objetivo geral identificar os impactos da pejotização na relação trabalhista.

Portanto, esse tema se mostra atual e recorrente nas empresas. Essa abordagem pode subsidiar empregados e empregadores, apoiando e descortinando as falácias do modelo de contratação. A investigação é oportuna e sagaz para os acadêmicos de ciências contábeis, administração e direito, considerando os pontos administrativos, previdenciários e trabalhistas. Assim, contribui para as discussões multidisciplinares sobre as relações do contrato de trabalho.

**2 REFERENCIAL TEÓRICO**

A fundamentação teórica deste estudo, foi segmentada em três tópicos. A primeira aborda a definição prática e legal do empregado em âmbito nacional. O segundo tópico retrata o conceito e características da pejotização. Por fim, o terceiro e último tópico refere-se às consequências relacionadas ao INSS.

2.1 O EMPREGADO

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. A Consolidação foi assinada pelo então presidente no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano. (Brasil, 2013)

O empregador é conceituado no Art. 2º da CLT:

 Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (Brasil, 1943, art. 2)

O empregado é conceituado no Art. 3º da CLT:

 Art. 3 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43 – Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil, 1943, art. 3)

Pode-se extrair dos conceitos de empregado e empregador apresentados pela legislação, os determinantes da relação empregatícia que é a existência da subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade (Pessoa física), e ressaltando a exigência do empregado ser pessoa física. A relação entre empregado e empregador não é homogênea, sendo o empregado a parte mais frágil. A importância da legislação trabalhista e sua aplicação é imensurável. Sendo assim, ao ser observado a existência de fatores que comungam contra a elegibilidade da lei, se conclui a desfiguração do empregado diante o social e a legislação.

A relação de emprego é constituída entre uma pessoa física e outrem de forma subordinada, não eventual e mediante salário, através do contrato de trabalho que se define de acordo com Delgado (1999) como uma negociação jurídica tácita ou expressa, ao qual uma pessoa física se compromete a prestação seus serviços de forma não eventual, subordinada mediante a salario a outra pessoa física, jurídica ou ente despersonificado.

De acordo com Oliveira (2013) o direito do trabalho abrange a pessoa física, além do fato de que o contrato de trabalho é personalíssimo, e não pode ser executado por pessoa diferente, o que acaba configurando como uma terceirização, um contrato de locação de serviços, trabalhador autônomo etc.

2.2 A PEJOTIZAÇÃO

De acordo com Marcondes e Akiyama (2015) o neologismo pejotização originou-se do termo pessoa jurídica junto a palavra transformação, que significa transformação em pessoa jurídica, com objetivo de camuflar a relação de emprego

A pejotização, se apresenta como uma alternativa de modalidade de trabalho mesmo que irregular e ilícita. Suijkerbuijk (2019) descreve a pejotização como uma prática utilizada por empregadores com a intenção de se exonerar do pagamento das verbas trabalhistas, mascarando a relação empregatícia e visando o lucro.

Essa modalidade de trabalho abre espaço para diversos abusos ao qual o empregado é protegido pela legislação trabalhista, tal como, o respeito a jornada de trabalho de 8h em carga horária de 44h semanais, o direito de gozo de férias assim como o adicional de 1/3 e as regras de concessão, o décimo terceiro, o FGTS, e num possível desligamento o empregado não terá direito as verbas rescisórias e nem o direito de rescisão indireta ao qual ocorre sobre faltas graves por parte do empregador.

Conforme Delgado (2008) a realidade concreta pode evidenciar o ato de eclipsar a relação empregatícia por meio da interposição de pessoa jurídica, dentro desse cabendo uma análise concreta da situação e consequentemente resultando na constatação de um elemento de relação empregatícia.

 A pejotização é entendida como uma fraude trabalhista, com o objetivo de mascarar o vínculo trabalhista entre empregado e empregador, conforme o 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. (Brasil, 1943, art. 9).

Em congruência ao exposto, é plausível a inserção do conceito do princípio da primazia da realidade, um dos princípios mais importantes do direito do trabalho, que segundo Rodriguez (2000) significa que em casos ao qual sejam encontradas circunstancias duvidosas que expressem confusão sobre situação especifica, deverá ser considerado a realidade, os fatos verídicos em detrimento das documentações apresentadas.

Em relação à pejotização o princípio da primazia da realidade demonstraria a verdadeira relação existente entre o pacto das duas pessoas jurídicas, um vínculo empregatício, com a existência de todos os preceitos que caracterizam o empregado e empregador diante a legislação, seria considerado os fatos ao invés dos documentos que comprovariam a inexistência do vínculo empregatício.

Contudo, como Picanço (2012) frisou em seu trabalho, devemos estar atentos que nem toda prestação de serviços via PJ pode ser considerada ilegal, exceto quando é utilizada propositalmente ao objetivo de ocultar o vínculo empregatício. Isto é, uma em empresa pode contratar para um serviço eventual, uma PJ, sanando uma necessidade específica e momentânea.

Segundo Duque, Damasceno (2020) A pejotização é um dos motivos para a recuperação do mercado de trabalho pós recessão. Para determinarem a situação os pesquisadores avaliaram com o decorrer do tempo os entrevistados pela Pnad. Ao analisar o período compreendido entre o quarto trimestre de 2015 e o de 2018, encontraram uma variação de 0,6% a 0,8% de transição de pessoas enquadradas pelo regime CLT para pessoa jurídica, isto é, do montante de pessoas que estavam sob carteira assinada no período anterior transitaram para pessoa jurídica no período seguinte.

Apesar de considerarem uma evolução pouco expressiva, destacaram que a pejotização está ligada as maiores faixas de renda, e que consequentemente traz preocupações sobre a arrecadação da previdência, que no caso é um dos agravantes da pejotização. Em relação à previdência, um dos pontos que deve ser destacado é o não recolhimento por parte do empregado e a obstrução de seus benefícios, e a impossibilidade do cálculo e recolhimento real do INSS patronal.

2.3 PREVIDÊNCIA SOCIAL

Atualmente a previdência social é gerida pelo INSS, que é o resultado da fusão a partir da do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), como autarquia vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social, atual Ministério da Previdência Social. Ao qual é resultado do Decreto n° 99.350 de 27 de junho de 1990, da administração Collor (Brasil, 2017)

O INSS é uma autarquia vinculada ao ministério da Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, responsável por operacionalizar o reconhecimento dos direitos dos segurados filiados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS). O RGPS está estruturado em regime financeiro de repartição simples, com caráter contributivo e filiação obrigatória. O RGPS corresponde à mais de 50 milhões de pessoas vinculadas, uma organização pública que presta serviços previdenciários à população. (Brasil, 2017)

A empresa é responsável pelo recolhimento e repasse das contribuições ao INSS de seus empregados, que corresponde à uma alíquota de 7,5% que varia até 14%, esse valor pago pelo trabalhador nutre seus direitos para qual envolvam os benefícios disponibilizados pela previdência, e o empregador fica a cargo do INSS patronal, que tem por objetivo financiar a seguridade social.

Empresas que recolhem e não repassam as contribuições ao INSS estão praticando apropriação indébita previdenciária, gerando pena de reclusão de 02 a 05 anos e multa ao empresário, conforme código penal, Lei 9.983/00 que discorre sobre crimes contra a previdência.

 De acordo com portaria SEPRT nº 3659, de 10 de fevereiro de 2020 as alíquotas do INSS para o empregado correspondem:

|  |  |
| --- | --- |
| SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R$) | ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS |
| até 1.045,00 | 7,5% |
| de 1.045,01 até 2.089,60 | 9% |
| de 2.089,61 até 3.134,40 | 12 % |
| de 3.134,41 até 6.101,06 | 14% |

O INSS patronal é calculado sobre a folha de pagamento, sendo 20% sob o total da folha. É destinado à seguridade social, que garante serviços básicos à população, conforme descrito na lei 8.212/91:

 Art. 1º A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

 Parágrafo único. A Seguridade Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

 a) universalidade da cobertura e do atendimento;

 b) uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

 c) seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

 d) irredutibilidade do valor dos benefícios;

 e) equidade na forma de participação no custeio;

 f) diversidade da base de financiamento;

 g) caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados. (Brasil, 91)

O INSS patronal é obrigatório, conforme descrito no art. 22 da lei 8.212/91:

 Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23.

O art. 23 da lei 8.212/91, dita:

 Art. 23 I – vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

O empregador tem a obrigação de contribuir com a seguridade social, sendo a pejotização um artifício para se eximir de tal responsabilidade. Ocorre que com uma maior quantidade de empregado em modalidade pejotização, ou os maiores salários, a empresa diminui o valor da folha, e consequentemente, recolhe um imposto abaixo do devido, fragilizando a previdência social e afetando todos os contribuintes do INSS. A empresa se coloca numa posição vantajosa em relação à suas concorrentes que cumprem as determinadas diretrizes da lei.

Enquanto o empregador se beneficia dos privilégios relacionados à pejotização, o empregado se coloca numa situação delicada entre as possíveis vantagens financeira e os seus direitos negligenciados, isto é, em relação ao INSS o empregado se abstém de direitos como auxílio doença, salário família, aposentadoria e suas modalidades, o deixando numa situação extremamente vulnerável à mercê do empregador.

O empregado logicamente pode se tornar um contribuinte avulso do INSS, entretanto, o objetivo é demonstrar as desvantagens inerentes ao processo de pejotização. Um dos aspectos relacionados ao contribuinte avulso condicionado à pejotização é a estabilidade inexistente em caso de um possível acidente de trabalho, podendo o empregador dispensar tal funcionário sem nenhum direito, sendo simplesmente descartado por não atender mais as necessidades da empresa.

**3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Esta pesquisa se classifica quanto a natureza como aplicada, pois, segundo Prodanov, Freitas (2013), objetiva em gerar conhecimentos para o emprego de soluções à problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais.

Além disso, este estudo se classifica como uma pesquisa qualitativa, em razão da interpretação dos fenômenos relacionados e a atribuição de significado, tendo o ambiente natural sua fonte de coleta de dados, Silva, Menezes (2015).

Com relação aos objetivos, este estudo se caracteriza como descritivo, pois de acordo com Gil (2008) pesquisas descritivas tem por objetivo descriminar características de determinada população ou fenômeno.

Por fim, esta pesquisa em seus procedimentos se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica, pois Segundo Fonseca (2002), a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, [artigos científicos](https://blog.mettzer.com/artigo-cientifico/), páginas de web sites.

3.1 COLETA DE DADOS

Esta pesquisa se utiliza de bibliografia e documental em sua coleta de dados, que consiste na pesquisa e leitura de artigos, teses, livros, e todo material documental disponível ao acesso e, que estejam condizentes com o proposto na pesquisa, selecionando os que mais se qualificam em relação ao tema, problema e objetivo.

**4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Evidentemente a relação de emprego é constituída pelas figuras do empregador e empregado. A [CLT](https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43) regulamenta e define ambos nos artigos [2º](https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634319/artigo-2-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943) e [3º](https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943), donde “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Brasil, 1943)

O empregador é quem admite seus empregados e instituem as suas funções, remunerando-o em troca da prestação de trabalho. Umas das principais características do empregador é o poder hierárquico ou coordenação, estabelecendo por meio de contrato de trabalho e previsto em Lei, dispõe também a autoridade diretiva, facultando o comando da força de trabalho à disposição.

O empregado é o indivíduo contratado para prestar serviços a um empregador, seguindo uma jornada de trabalho e assalariado. A atividade é subordinada, resguardando ao empregador o direito de gerência. Evidenciando, para caracterização da relação de emprego é necessária a convergência dos seguintes requisitos: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação.

O trabalho é o centro da relação estabelecida entre empregado e empregador, com o objetivo de obtenção de mão de obra e prestação de serviços respectivamente. Segundo Martinez (2011) o trabalho pode ser definido no sentindo técnico-jurídico como uma contraprestação pecuniária devido a percepção do trabalho ser uma virtude social que engrandece o homem.

Apesar do esforço de subjugar a relação empregatícia, a legislação permite a identificação dessa pessoa jurídica como um empregado, devido as suas características que podem ser extraídas do Art. 3º da CLT, como a subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. O empregado está diretamente ligado ao direito do trabalho que conforme Martinez (2011), o direito de trabalho foi primeiro dos direitos sociais a emergir, e por sua consistência e força induziu a constituição de outros direitos sociais.

De acordo com Barros (2011), o direito do trabalho surgiu devido aos abusos e as conseguias da liberdade econômica e liberalismo político, o maquinismo, a luta de classes, a alta concentração de pessoas e de capitais etc. Um direito constituído em volta de revoluções históricas e a dignificação do homem. Esse pequeno comentário sobre o direito do trabalho é necessário para demonstrar a gravidade dessa deturpação ao empregado, e consequentemente ao direito do trabalho e a sociedade em geral, um problema que se alastras por todas as camadas sociais e suas constituições.

A relação trabalhista surge da cooperação entre uma pessoa jurídica (empregador) e uma pessoa física (empregado), sendo a pessoa física a parte que oferece os seus serviços em contrapartida pecuniária e nessa relação é constituído o contrato de trabalho, que conforme Delgado (1999) é um acordo tácito ou expresso que uma pessoa natural que pode ser traduzido como pessoa física, se dispõe mediante salario, a prestação de seus serviços de forma não eventual e subordinada a outra pessoa natural jurídica ou ente despersonificado.

Segundo Marcondes, Akiyama (2015) os princípios do direito do trabalho inspiram a interpretações das normas trabalhistas, a regulamentação das relações de trabalho com o objetivo de circundar e proteger a parte mais frágil da relação, o empregado. Dentro dos princípios do direito do trabalho dois em específico são essenciais para a desmitificação da pejotização, que no caso são o princípio da primazia da realidade e princípio da irrenunciabilidade.

De acordo com Sussekind (2002), o princípio da primazia da realidade tem por apontar que a realidade dos fatos, o que realmente ocorre deve ser priorizada em detrimento das informações documentais da relação de trabalho, sempre em favor ao empregado. Isso ocorro para proteger o empregado de possíveis fraudes, o princípio tem por objetivo evidenciar a verdadeira situação, mesmo que exista documentos probatórios de outra situação.

O princípio da Irrenunciabilidade determina que o empregado não poderá renunciar de seus direitos e proteções jurídicas em nenhuma ocasião, mesmo que o faça de forma de troca por outros benefícios, tais como aumento salarial (Delgado, 2011).

Conforme Magno, Barbosa, Orbem (2015), a pejotização é uma forma de contrato atípica, não reconhecida juridicamente, desprovida de direitos laborais. Consiste que para contratação ou manutenção do emprego, o empregado devera constituir uma pessoa jurídica para prestação de seus serviços. A pejotização em uma análise superficial pode ser facilmente confundida com a terceirização, devido ao fato da legalidade de transferência das atividades meio e fim para empresas terceirizadas, e a característica de externalização de ambas.

Segundo Magno, Barbosa, Orbem (2015), a terceirização no entanto é uma relação triangular, que envolve a empresa contratante, a empresa interposta e o empregado terceirizado, ao qual seus direitos são garantidos e o mesmo continua sob o manto do direito do trabalho, enquanto, a pejotização é uma relação bilateral tendo a empresa contratando um trabalhador mascarado de pessoa jurídica. A pejotização pode ser encontrada em diversos processos existentes, devido ao seu constante crescimento. Em processo de 2004 julgado pelo da 5ª Região/Bahia – TRT da 5ª Região/BA em 2009, sobre um caso ocorrido entre 1983 e 1986, foi constatado a pejotização:

 PEJOTIZAÇÃO CONFIGURADA. UNICIDADE DE VÍNCULO RECONHECIDAA. O fenômeno da pejotização reconhecido nos presentes autos revela uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, micro-empresa ou cooperativa, em flagrante afronta aos princípios da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego e requer desta Especializada a adoção de uma postura mais consentânea com os princípios basilares que norteiam o direito do trabalho.

 (TRT-5 - RECORD: 492001120045050021 BA 0049200-11.2004.5.05.0021, Relator: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 19/11/2009)

A irregularidade da pejotização é percebida no o 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. (Brasil, 1943, art. 9).

A pejotização em suas características também pode ser julgada através do código penal,

especificamente no Art. 203:

 Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 1998)

Segue jurisprudência que utiliza da primazia da realidade para a comprovação por base nos fatos do vínculo empregatício:

 Vislumbra-se, pois, a prática de um procedimento fraudulento (‘pejotização’), mediante o qual o empregador exige que a contratação do trabalhador seja efetuada por meio de pessoa jurídica, com vistas a formalizar um suposto contrato de natureza comercial ou civil, não obstante a prestação de serviços tenha cunho tipicamente empregatício. Em casos tais, impõe-se, nos termos do já citado art. 9.º da CLT, o afastamento da fictícia autonomia e o reconhecimento do vínculo empregatício. Nem se argumente que o autor teria se sujeitado à referida situação ou mesmo tomado a iniciativa de constituir pessoa jurídica, pois tais fatos não têm o condão de modificar a realidade fática comprovada nos autos. Ademais, não se poderia exigir outra conduta do empregado, o qual depende dos frutos advindos do trabalho para subsistência própria e de sua família. Em segundo lugar, restou evidente nos autos a presença de todos os requisitos necessários à caracterização da relação de emprego, os quais não foram afastados pela recorrida, que se quedou inerte até mesmo na indicação de testemunhas ao Juízo. A ausência de eventualidade com que os serviços eram prestados e a onerosidade ficaram demonstradas à exaustão pelas notas fiscais acostadas (a fls. 52/114), as quais apontam prestação mensal dos serviços e a remuneração auferida. Demais disso, a testemunha do demandante confirmou o primeiro requisito ao afirmar que "o reclamante ia diariamente a Reclamada entre segundas e sextas feiras’ (fl. 314). Da mesma forma, a subordinação restou inconteste, ante as declarações da testemunha obreira, a qual esclareceu que "quando o Reclamante era produtor (...), subordinava-se ao (...) editor chefe do Programa Roda Viva (...); que como diretor, o Reclamante subordinava-se ao diretor de jornalismo e ao coordenador de jornalismo (...); que o Reclamante precisava justificar a chefia eventuais faltas (...); que o Reclamante não tinha liberdade de horário; que o Reclamante não podia indicar subordinados para a dispensa’ (fl. 314). Insta esclarecer que o fato de o autor ter desempenhado funções intelectuais (a fls. 373 verso) em nada altera a conclusão acima, vez que tal circunstância merece ser concatenada com as peculiaridades inerentes ao trabalho do jornalista, as quais, por certo, inviabilizam a fiscalização ostensiva do empregador, sem com isso desnaturar o principal traço delineador da relação empregatícia, qual seja, a subordinação jurídica. No que se refere à pessoalidade, a testemunha do autor também foi expressa no sentido de que o obreiro somente foi substituído quando se ‘afastou, por algum tempo, por motivo de doença grave’ (fl. 314). Oportuno ressaltar, ainda, que a atenta análise do conjunto probatório demonstra que a ré, ao contrário do que pretende fazer crer, não contratou uma empresa prestadora de serviços, mas sim, um profissional específico - pessoa física - para, inicialmente, exercer as funções de produtor do "Programa Roda Viva’. Frise-se, por fim, que o Direito do Trabalho é informado pelo princípio da primazia da realidade, segundo o qual as circunstâncias fáticas se sobrepõem ao formalismo. Assim, totalmente irrelevante o contrato levado a cabo entre a ré e a empresa do Recorrido, já que o acervo probatório não deixa dúvidas de que a demandada, por meio da propalada pactuação, teve em mira unicamente mascarar a verdadeira relação de emprego. Nesse contexto, e ante o teor do artigo 3.º da CLT, restou indiscutível ter o Reclamante prestado pessoalmente seus serviços, de forma subordinada, em benefício da Reclamada, de modo não eventual e mediante percepção de remuneração, motivo pelo qual mantenho incólume a sentença de origem, inclusive no tocante às verbas rescisórias, diferenças salariais e obrigações de fazer decorrentes do propalado vínculo. (Brasil, 2013.).

Ratifica-se que as particularidades da relação empregatícia estão previstas nos artigos 2º e 3º da CLT. Sendo assim, ainda que o contrato seja com pessoa jurídica, mas existindo pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação, esse não deixa de ser empregado.

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O modelo liberal tende a limitar o poder do estado nas relações trabalhistas, e estimula a liberdade jurídica e contratual para as empresas, congruente com o modelo social capitalista em que vivemos, as empresas procuram formas de diminuir os seus gastos e exponenciar os seus lucros, dentro desse espectro surge a pejotização.

Neste trabalho visualizamos a pejotização e como ela se comporta diante da relação trabalhista, senda ela uma alternativa ilícita de forma de contratação com o objetivo de redução de custos com a mão de obra e com os encargos trabalhistas originados da relação genuinamente trabalhista formada entre o empregado e empregador.

Como forma de amenizar a evolução desse fenômeno a jurisprudência se encontra com os princípios do direito de trabalho, um deles a primazia da realidade como forma de demonstrar a real situação ocorrida nessa relação, busca demonstrar que apesar de desfigurada todos os requisitos para a determinação do empregado estão presentes, constatando a fraude e buscando reestabelecer parte do que foi revogado no processo de pejotização.

Dentre os direitos que são destituídos do empregado, está o decimo terceiro salário, as férias remuneradas e o 1/3 concedido junto a elas, descano semanal remunerado, horas extras, adicional noturno, periculosidade, o salário família etc. Juntos a eles os direitos inerentes a seguridade social como o auxílio-doença.

O auxílio-doença garante ao empregado em possíveis acidentes trabalhistas suporte para que o mesmo possa arcar com suas despesas no período afastado, e junto a isso existe o período de proteção ao empregado, para que o mesmo não seja demitido de forma arbitraria decorrente da situação descrita.

Esse sistema é gerenciado pelo INSS, considerando o plano de benefícios do RGPS é financiado pelas contribuições oriundas do contrato de trabalho. Dessa relação o empregador se exonera da responsabilidade quanto ao INSS patronal e o recolhimento do INSS de seus funcionários, que agora são pessoas jurídicas, não existindo na folha de pagamento e sim nos fornecedores, prestadores de serviços ao qual a empresa só tem responsabilidade de pagamento do valor ali acordado.

O INSS patronal como foi descrito no trabalho, é financiador do RGPS, tendo o seu cálculo baseado na folha de pagamento empresa, isto é, com uma folha de pagamento menor devido aos seus contratos pejotizados a empresa recolhe tal valor abaixo do ideal, o que corresponde ao objetivo da pejotização, entretanto, tal atitude é prejudicial ao financiamento do RGPS, que busca fornecer serviços básicos para a população.

Sugere-se para pesquisas futuras, uma pesquisa de campo, visando elucidar na prática o processo de pejotização, considerando vantagens e desvantagens com o ilícito. Recomenda-se uma comparação.

**REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2011. 1104 p

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.938, de 16 de maio de 2019**. Contrato De Prestação De Serviços. Legalidade. 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2203680. Acesso em: 20 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região TRT-5. **Processo n o 0049200-11.2004.5.05.0021 RO, DJ 19.11.2009**, 5a Turma, TRT 5a Região. Rel. Des. Maria Adna Aguiar. Publicado em: 19/11/2009. Disponível em: < https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7786170/recurso-ordinario-record-492001120045050021-ba-0049200-1120045050021>. Acesso em: 10/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n**º TST-AIRR-1523- 81.2011.5.02.0066**. 4ª Turma. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing. Decidido em: 18/09/2013. Publicado em: 20/09/2013. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta= Consultar&conscsjt=&numeroTst=1523&digitoTst=81&anoTst=2011&orgaoTst=5&tri bunalTst=02&varaTst=0066>. Acesso em: 11/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**, item IV. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 5 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 7 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1. Acesso em: 5 maio 2020

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 7 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 2.848 Art. 203, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal - Frustração de direito assegurado por lei trabalhista. [*S. l.*], 7 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. [*S. l.*], 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em: 5 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. [*S. l.*], 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 3659, de 11 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. (Processo nº 10132.100009/2020-20). [*S. l.*], 11 fev. 2020. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-seprt-3659-2020.htm. Acesso em: 17 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de Trabalho: caracterização, distinções, efeitos**. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho**. Curso de Direito do Trabalho**, 7ª. ed. São Paulo: LTR, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e aum. São Paulo: LTR, 2017.

DUQUE, Daniel; DAMASCENO, Juliana. Pejotização: uma análise a partir de dados da PNADC. **Blog IBRE**, [s. l.], 28 mar. 2019. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/pejotizacao-uma-analise-partir-de-dados-da-pnadc. Acesso em: 4 maio 2020.

FONSECA, J. J. S. [Metodologia](https://blog.mettzer.com/metodologia-de-pesquisa/) da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Ediitora Atlas SA, 2008.

LEI nº 13.467 /17- Mudanças após a reforma trabalhista. [S. l.], 21 fev. 2018. Disponível em: https://jmnassessoria.jusbrasil.com.br/artigos/547096231/lei-n-13467-17-mudancas-apos-a-reforma-trabalhista. Acesso em: 1 abr. 2020.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz. O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista. **Revista Vianna Sapiens**, v. 5, n. 1, p. 28-28, 2014.

MAGNO, Attila; BARBOSA, Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015.

MAGNO, Attila; BARBOSA, Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015.

MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. O fenômeno da Pejotização e suas conseqüências nas relações de emprego. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 11, n. 11, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 736 p.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Pejotização e parassubordinação: o direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego**, 2013.

OLIVEIRA, Laura Machado. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Endereço para permuta**, v. 14, p. 25, 2013.

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Jurídica**, v. 18, n. 17, 2014.

PICANÇO, Victor. Pejotização do trabalhador: a ilegalidade da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica. **Âmbito Jurídico**. Trabalho. 2012. Disponível em: . Acesso em 13/05/2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito Empresarial Esquematizado**. 2. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Método, 2012

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável: modernidade e modismo**. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat**. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 2001.

SOUZA, Nívia Rodrigues. Pejotização Como Fraude À Relação De Emprego. **ANAIS ELETRÔNICO CIC**, v. 17, n. 17, 2019.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis. **O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis**, 2019. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalh**o. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. 631p.

VIEIRA, Iohanna Castro. **A Pejotização como instrumento de fraude ao regime de emprego**. Salvador, 2008.