



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

A PEJOTIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS
FORMA DE TERCEIRIZAÇÃO E FRAUDE – UMA VISÃO DOS TRIBUNAIS

ORIENTANDO (A): GUSTAVO ROMEIRO DOS SANTOS
ORIENTADORA: PROF^a: MA. TATIANA DE OLIVEIRA TAKEDA

GOIÂNIA-GO
2023

GUSTAVO ROMEIRO DOS SANTOS

A PEJOTIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS
FORMA DE TERCEIRIZAÇÃO E FRAUDE – UMA VISÃO DOS TRIBUNAIS

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Prof^a. Orientadora: MA. Tatiana de Oliveira Takeda.

GOIÂNIA-GO

2023

GUSTAVO ROMEIRO DOS SANTOS

A PEJOTIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS
FORMA DE TERCEIRIZAÇÃO E FRAUDE – UMA VISÃO DOS TRIBUNAIS

Data da Defesa: 03 de Junho de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a: MA. Tatiana de Oliveira Takeda

Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Me. Frederico Luis D. Bitencourt

Nota

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Vaneuza dos Santos Ferreira Moreira e Adriano Romeiro Moreira que sempre acreditaram nos meus sonhos e me proporcionaram meios para alcançá-los.

À minha namorada, Júlia Gabrielly Pereira de Jesus Rodrigues por ser minha companheira independente do momento estando sempre ao meu lado ajudando, acreditando e motivando para alcançar todos os objetivos sonhados.

Ao meu irmão, Lucas Romeiro dos Santos que proporciona momentos de descontração que me fazem desconectar de todos os dilemas.

Aos meus amigos que fazem o dia ficar mais leve com todas as conversas, brincadeiras e companheirismo que existe entre todos nós.

Por fim, aos meus professores que fizeram parte da minha formação, em especial a professora Tatiana de Oliveira Takeda que me orientou de forma excepcional durante a elaboração do presente artigo e ao professor Frederico Luis D. Bitencourt que me ensinou de maneira extraordinária durante a minha graduação.

A PEJOTIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS

FORMA DE TERCEIRIZAÇÃO E FRAUDE – UMA VISÃO DOS TRIBUNAIS

Gustavo Romeiro dos Santos¹

RESUMO

O presente estudo destacou pontos ligados ao cotidiano de inúmeros trabalhadores, procedeu-se à apresentação sintética da evolução histórica dos profissionais liberais e abordou-se as modalidades de terceirização e fraude que podem vir a burlar a legislação vigente. Ocorre que existem trabalhadores que podem ser enganados ao crer na lucratividade da prestação de serviço como profissionais liberais e submeterem-se aos requisitos de trabalhador celetista de maneira fraudulenta e sem seus direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas. O principal objetivo deste artigo científico foi apresentar para a sociedade sobre o descumprimento da norma e os respectivos efeitos aos trabalhadores, além disso apresentar o entendimento do Tribunal Regional do alho da 18ª Região sobre a pejotização e as respectivas possibilidades de burlar a Consolidação das Leis Trabalhistas. Utilizou-se do método indutivo, tendo em vista as constatações particulares e, a pesquisa é bibliográfica, limitada aos objetivos, problemas e hipóteses levantados

Palavras-chave: Pejotização. Profissionais. Liberais. Fraude.

¹Gustavo Romeiro dos Santos
Graduando em Direito
E-mail: gustavoromeiro01@gmail.com

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
SUMÁRIO.....	6
INTRODUÇÃO.....	7
1 DA PEJOTIZAÇÃO.....	8
1.1 DO BREVE HISTÓRICO.....	8
2. DA NATUREZA JURÍDICA.....	9
3. DO CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO.....	12
2 DA TERCEIRIZAÇÃO E FRAUDE JUNTO AOS PROFISSIONAIS LIBERAIS.....	13
2.1 DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS.....	13
2.2 DA TERCEIRIZAÇÃO JUNTO À JUSTIÇA DO TRABALHO.....	14
2.3 DA POSSIBILIDADE DE FRAUDE.....	15
3 DO ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES SOBRE A PEJOTIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS.....	16
3.1 DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	16
3.2 DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	24

INTRODUÇÃO

A pejetização é conceituada basicamente pela fraude quando o empregador solicita ao empregado a inscrição na Junta Comercial para firmar um contrato de prestação de serviço com a ilusão de lucros maiores, pois há redução das despesas e gastos pela contratante.

Isso porque, ao contratar um trabalhador nos moldes da Consolidação das Leis Trabalhistas é necessário efetuar o pagamento referente as verbas previstas na CLT e ainda na Constituição Federal de 1988.

No entanto, o empregador é omissos quanto a lesividade dos direitos celetistas que é ceifado com a utilização do labor nos moldes de empregado, nos termos do artigo 3º da CLT. Desta maneira, o empregado teoricamente presta serviços utilizando a pessoa jurídica e tacitamente sendo lesado de seus direitos, pois ao constatar a presença de requisitos da relação de emprego insculpidos nos artigos 2º e 3º da CLT, assim a modalidade de emprego típico que a pejetização camufla.

Basicamente, o termo pejetização refere-se ao ato ilícito de firmar um contrato de trabalho nos moldes celetistas mascarado como trabalhador liberal, pois desvincula o empregado dos direitos celetistas mediante a caracterização da pessoa jurídica e mesmo assim exercendo atividade de empregado nos termos da legislação celetista e, conseqüentemente, lesando o trabalhador financeiramente.

Desta maneira, o principal objetivo deste artigo é demonstrar para a sociedade a extensão do dano gerado aos trabalhadores pela pejetização. Com isso, apresentar aos trabalhadores os direitos que podem ser reconhecidos na justiça do trabalho e determinado a indenização pelo juízo.

A Seção 1 disporá sobre o conceito do termo pejetização e sua aplicabilidade, apresentará o contexto histórico e a natureza jurídica do assunto ora estudado.

Por sua vez, a Seção 2 trará disposições sobre a terceirização e a eventual fraude praticadas pelos contratantes dos profissionais liberais. Por fim, a Seção 3 apresentará a visão dos tribunais superiores sobre a pejetização dos profissionais liberais, destacando o entendimento e aplicabilidade do Direito nos casos concretos atuais.

1 – DA PEJOTIZAÇÃO

1.1 – DA BREVE HISTÓRICO

A priori, deve-se salientar sobre o surgimento da relação de emprego em razão da Revolução Industrial da Inglaterra, pois com o crescimento gradual das indústrias inglesas aumentava a necessidade de mão de obra para elevar a produção das indústrias.

No entanto, a classe trabalhadora vivia diariamente com situações precárias por ausência de legislação para proteger o trabalho das ordens arbitrárias do empregador. Deste modo, Pinheiro (2014) dispõe que “no final do século 18, com a duração frequente de 18 horas diárias, eram comuns mutilações e mortes de operários que desmaiavam ou dormiam sobre as máquinas”.

No entanto, durante toda a Revolução Industrial, em razão da situação mundial com o surgimento das máquinas e energia elétrica que auxiliavam na produção, diariamente inúmeros casos de desemprego por substituição da mão de obra primária com as máquinas que auxiliavam na produção de mercadoria. Desta maneira, os empregados ficavam dependendo do emprego independente de atos abusivos por parte do empregador.

Deve-se salientar ainda sobre o fato que o empregado durante toda a história do direito do trabalho sempre foi a parte hipossuficiente da relação de emprego, pois deve considerar os princípios do reconhecimento da vulnerabilidade técnica, fática e econômica do empregado em equiparação ao empregador.

Desta maneira, os trabalhadores diariamente eram explorados por horas em troca de salários baixos e péssimas condições de trabalho. Em razão disso, surgiram os primeiros movimentos sindicais para lutar contra as condições de trabalho impostas pelos donos das empresas.

Já na sociedade brasileira, com a Lei Áurea vigente trouxe para a sociedade novas necessidades trabalhistas e econômicas para ambas as partes da relação de emprego. Logo, tornou-se necessário o surgimento de garantias aos

trabalhadores, devendo frisar o fato que em qualquer relação de emprego na sociedade o empregador é o polo possuidor de poder.

No Brasil, buscando garantia de direito aos trabalhadores, por tratar-se do polo hipossuficiente da relação de emprego, surgiu o Conselho Nacional do Trabalho e agregado houve o surgimento da Comissão Mista de Conciliação para solucionar as lides que existiam antes da criação da Justiça do Trabalho.

Somente com a Constituição de 1934 que define as primeiras fagulhas de direito do trabalho na sociedade brasileira, concretizada com o decreto do presidente Getúlio Vargas em 1943, que fez surgir a Consolidação das Leis Trabalhistas.

É de suma importância salientar que durante toda a história mundial do direito do trabalho, os trabalhadores sempre lutaram contra abusos, necessidades básicas de trabalho e principalmente buscando ter relações de emprego justas e honestas.

Não é diferente atualmente, pois está presente atos como a pejetização. De forma que, o empregador aproveita o fato de ser o polo potente e resistente da relação e ilude os trabalhadores com estimativas de lucros gerados pela falsa prestação de serviço.

2 –DA NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica que rege a terceirização é a Lei nº 6.019/1974, nos termos do artigo 4º. Contudo, em 2017 tornou-se vigente a Lei nº 13.429/2017 que passou a reconhecer a prestação de serviço a terceiros como pessoa jurídica destinada a prestar serviços determinados e específicos.

A empresa prestadora de serviço é responsável apenas por efetuar o serviço contratado ou ainda subcontratar outras empresas para realizar os serviços. Desta forma, inexistente vínculo empregatício entre os trabalhadores e contratantes do respectivo serviço que deve ser efetuado.

Nos termos do artigo 4º-B da Lei 13.429/2017:

São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

(CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (...).

Desta forma, são redigidas as relações de trabalho terceirizadas de acordo com a legislação. Em razão disso, a possibilidade de terceirização veio tomando força nas relações de emprego perante a sociedade, pois há facilidade e poucos requisitos para formalizar um contrato de terceirização.

Há diversos acordos de terceirização de trabalho que não cumprem o objetivo legal da Lei nº 13.429/2017, em razão que é celebrado um acordo entre o suposto prestador de serviço e a empresa contratante. No entanto, os empregadores utilizam da flexibilidade da lei e o interesse em lucratividade alta para eximir das responsabilidades previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Sobre o ordenamento jurídico e os principais direitos e classificação dos trabalhadores celetistas, deve observar os requisitos para caracterizar trabalhador celetista. Pois, entendendo a classificação do trabalhador celetista é possível constatar a lesividade da pejetização.

Todos os requisitos necessários são regidos pelos termos dos artigos 2º, *caput*, e 3º da CLT ao dispor que “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 empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Destaca-se, assim, as características do empregado é ser a pessoa física, que presta serviço na modalidade não eventual, tendo como contraprestação do serviço prestado a remuneração mediante salário. Sendo assim, destaca que qualquer trabalhador que labora com Subordinação, Pessoalidade, Onerosidade e Não-eventualidade.

a) Subordinação:

Os trabalhadores celetistas possuem em todo contrato de trabalho a subordinação, como jornada de trabalho previamente determinada, bem como seguimento de ordens e ausência de autonomia em todos os aspectos laborativos.

Não há como se falar em uma pessoa jurídica, supostamente prestar serviço na modalidade autônoma ou eventual e ter em seu período laborativo o controle de jornada, pagamento de salário, submissão para execução de tarefas, ou seja, todas as características opostas do contrato de prestação autônoma.

No contrato de autônomo, como o próprio nome sugere, é fundamental a presença do aspecto autonomia, qualidade caracterizada pela independência do trabalhador. Com isso, a autonomia por apresentar quesitos de subordinação, é totalmente contraditório e fraudulento qualquer relação de trabalho que apresenta essas características.

Em um contrato de emprego típico, a autonomia para contratação é exclusiva do empregador, o que é diferente na prestação de serviço autônoma.

b) Pessoaalidade:

No ambiente laboral, é necessário durante a jornada de trabalho a presença da pessoa física, sendo inaceitável a prestação de serviços por terceiro. Além disso, deve-se destacar que durante toda a relação de trabalho é obrigatória a justificativa por faltas e ainda havia punições para eventuais faltas.

Novamente, as relações de trabalho que burlam o artigo 2º e 3º da CLT para eximir o empregador de indenizar direitos trabalhistas está contrariando as qualificações básicas da prestação de serviço, sendo assim sempre busca fraudar o trabalhador celetista que labora irregularmente e sendo diariamente lesado.

c) Onerosidade:

Da mesma forma que preenche os tópicos anteriormente aludidos, é típico dos casos reais de fraude aos direitos do obreiro, pois há onerosidade, já que sempre há pagamentos previamente combinados e classificados como salários nos termos previsto na CLT.

d) Não eventualidade:

Neste requisito da relação de emprego é mais frequente nas relações de emprego do trabalhador irregular, pois é comum ter a presença no vínculo trabalhista de todo o período. Inegavelmente, sempre é exigida a presença do trabalhador mediante jornada de trabalho na modalidade habitual.

No entanto, o fato gerador da “pejotização” fraudulenta da pessoa física, é o empregador forçar o empregado a realizar registro perante a Junta Comercial, com a falsa esperança e possibilidades de ganhos momentâneos e rasos. No entanto, ao consentir com a prestação está sendo desqualificado como empregador e predominando o caráter eventual, sem pessoalidade e ausente a subordinação.

Porém, deve-se salientar que há utilização recorrente da pessoa jurídica para laborar nos moldes do artigo 3º da CLT. No entanto, esta prestação de serviço é apenas para burlar os direitos trabalhistas e majorar os lucros do empregador.

Isso porque, são incompatíveis o labor na modalidade de pessoa jurídica com autonomia e eventualidade com o labor nos termos do artigo 3º da CLT.

3 – DO CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

O termo pejotização possui a nomenclatura diretamente ligada à definição de pessoa jurídica, pois origina-se principalmente da abreviação utilizada no cotidiano para se referir a pessoa jurídica, sendo “PJ”. Contudo, somente aplica-se em casos que haja ocorrência de fraude na contratação e utilizada a pessoa jurídica para mascarar uma relação de emprego.

Souza (2019, p. 9) conceitua a “pejotização” da seguinte forma:

A origem do termo pejotização é derivada da abreviação (PJ), de Pessoa Jurídica Empresarial, o termo vem sendo utilizado pela doutrina e pelos tribunais para denominar a fraude ao contrato de emprego. A pejotização é um fenômeno frequente no século XXI nas relações entre empregador e empregado. Assim, o tomador exige do seu empregado, que constitua uma pessoa jurídica como exigência para ingresso no emprego o objetivo de prestar seu trabalho, ou faz o seu desligamento da empresa, para recontratá-lo como pessoa jurídica, o empregador contrata com uma pessoa jurídica assegurando os mesmos serviços prestados por uma pessoa física, entretanto, sem o vínculo de empregatício.

Em virtude disso, os doutrinadores e a Justiça do Trabalho classificam conforme supracitado, bem como, o doutrinador Leone Pereira que dispõe da classificação como “o fenômeno da “pejotização”, que é o comportamento patronal que exige do trabalhador a criação de pessoa jurídica como condição para a prestação dos serviços” (PEREIRA, 2019, p.6).

Uma breve síntese do conceito de pejotização é a relação de trabalho que há fraude, pois são contratadas pessoas jurídicas para laborar como pessoa física nos moldes da Consolidação das Leis Trabalhistas e conseqüentemente os direitos e garantias da CLT são burlados.

Deve-se pontuar que o artigo 9º da CLT determina que todos os atos que buscam “desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT” serão nulos. Desta forma, comprovada perante a Justiça do Trabalho a pejotização será nula e aplicará os direitos trabalhistas e suas respectivas indenizações.

2 – DA TERCEIRIZAÇÃO E FRAUDE JUNTO AOS PROFISSIONAIS LIBERAIS

2.1 – DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS

A priori, deve-se classificar os trabalhadores que se enquadram em profissionais liberais, pois há abrangência no termo e classificação. Destaca-se pelo fato que o profissional liberal tem como principal característica na relação de emprego como a autonomia em sua profissão, sendo assim desqualifica os termos do artigo 3º da CLT, pois contradita o requisito de subordinação.

A Confederação Nacional das Profissões Liberais (2023) conceitua os profissionais liberais como sendo:

Áqueles profissionais, trabalhadores, que podem exercer com liberdade e autonomia a sua profissão, decorrente de formação técnica ou superior específica, legalmente reconhecida, formação essa advinda de estudos e de conhecimentos técnicos e científicos. O exercício de sua profissão pode ser dado com ou sem vínculo empregatício específico, mas sempre regulamentado por organismos fiscalizadores do exercício profissional.

Destaca-se o fato que os profissionais liberais sem vínculo empregatício não possuem uma relação de trabalho que em tese exclui os termos do artigo 3º da CLT, bem como as garantias celetistas. Contudo, seguindo da premissa que a Justiça do Trabalho aplica o princípio da primazia da realidade para tomada de qualquer decisão.

Isso porque, o direito à Justiça do Trabalho tem cunho de utilizar a realidade e fatos ocorridos na relação de emprego como comprovação em relação a prova documental apresentada.

O Tribunal Superior do Trabalho define o Princípio da Primazia da Realidade como sendo “uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário. Assim, vale mais a realidade, do que o que está formalizado no contrato” (CHIAPPA, 2019).

Desta forma, em eventual relação de trabalho que comprovar requisitos de empregado nos termos celetista, tendo presente a subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade será reconhecido o vínculo empregatício perante a justiça do trabalho, em razão disso, o trabalhador em tese liberal terá direito a todas as verbas e garantias celetistas.

2.2 – DA TERCEIRIZAÇÃO JUNTO À JUSTIÇA DO TRABALHO

A terceirização destaca-se, principalmente, em relação aos requisitos necessários nos casos reais, pois como supramencionado é necessário que haja terceirização de serviço entre pessoas jurídicas, vigorando a autonomia, independência e principalmente o fato da possibilidade de firmar contratos em outros domadores de serviços.

No entanto, a Justiça do Trabalho recorrentemente apresenta diversos casos concretos que mascaram relações de emprego com a falsa terceirização, classificando assim como pejetização. Isso porque, os empregadores firmam o contrato de terceirização para lesar o trabalhador e poupar gastos com verbas celetistas.

Os contratos firmados com essa finalidade apresentam contradição com os requisitos do contrato de terceirização, pois há subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade. Com isso, se caracteriza empregado nos termos do artigo 3º da CLT e conseqüentemente aplica-se os artigos que regem as relações de emprego nos moldes celetistas.

2.3 – DA POSSIBILIDADE DE FRAUDE

É de suma importância destacar que a possibilidade ilícita de burlar a legislação trabalhista com o profissional liberal e a terceirização é em razão que em ambos o caso está sendo utilizado habitualmente sem conhecimento dos trabalhadores. Isso porque, o empregador poderá ludibriar o empregado com a ilusão de lucratividade com a relação de emprego como profissional liberal ou terceirização do serviço.

Desta forma, o empregado continua laborando com subordinação, onerosidade, não-eventualidade e pessoalidade. Desta forma, para o empregador a produção ou prosseguimento do trabalho segue habitualmente e possui redução de gastos financeiros com a redução das garantias e deveres celetistas.

Isso porque, a relação de emprego na modalidade de terceirização ou profissional liberal não se aplica à Consolidação das Leis Trabalhistas.

No entanto, para o empregado há grandes prejuízos financeiros e de garantias do trabalhador, como: jornada de trabalho; hora extra; intervalos intrajornada e entre jornadas; licença maternidade e paternidade; seguro desemprego; vale-transporte; adicional de insalubridade e periculosidade; aviso prévio; descanso semanal remunerado; salário-Mínimo; férias; décimo terceiro salário; estabilidade gestacional ou acidental e FGTS.

Desta forma, o empregado fica totalmente à mercê do empregador por ausência de elementos que garantem os direitos celetistas. Isso porque, a lei de terceirização foi feita para estabelecer contratos entre as empresas com CNPJ registrado que distanciam os requisitos do artigo 3º da CLT.

Pontua-se ainda, que o profissional liberal detém nas suas relações de trabalho o caráter de autonomia e conseqüentemente confronta os termos do artigo 3º da CLT. Isso porque, determina que deverá existir subordinação entre empregado e empregador e com sua ausência inexistente vínculo empregatício.

Em eventual relação de trabalho fraudulento, com a contratação do profissional liberal ou terceirizado que tem labor nos moldes celetistas poderá a Justiça do Trabalho ser acionada mediante *jus postulandi* para reconhecer o vínculo empregatício e determinar a indenização dos direitos trabalhistas que não foram adimplidos durante toda a relação de trabalho.

3 – DO ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES SOBRE A PEJOTIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS

3.1 – DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Com base em toda a possibilidade de fraude nas relações de emprego, principalmente sobre a utilização da pessoa jurídica para mascarar o vínculo empregatício e os respectivos direitos do trabalhador. Desta maneira, os casos concretos presentes na justiça do trabalho apresentam recorrências, gerando assim julgamentos que destacam a pejotização.

Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho decidiu sobre o tema da seguinte forma:

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A LEI Nº 13.105/2014. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE CARGA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ARTIGOS 3º E 9º DA CLT. FRAUDE NA CARACTERIZAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE TRANSPORTE. O Tribunal Regional, analisando as provas dos autos, reformou a sentença e declarou a inexistência de fraude na contratação dos serviços de transporte prestados pelo autor. Ocorre que, não obstante o Tribunal Regional tenha concluído pela caracterização da prestação de serviço de transporte pelo autor, consignou no acórdão elementos que demonstram a fraude, em virtude da exigência pejotização e o preenchimento de todos os requisitos da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade). Consta do acórdão regional que: " a reclamada pediu que o

reclamante abrisse a sua própria firma " (pessoa física); que o reclamante " não podia recusar o serviço ", nem se fazer substituir (pessoalidade); que os serviços eram prestados de forma habitual, de " 3 a 5 vezes por semana ", (não eventualidade), exclusivamente para a reclamada; que a reclamada " determinava quais cargas o reclamante iria entregar " e " ligava para perguntar quais entregas já tinham sido feitas ", que o " reclamante usava uniforme " e " participava das reuniões " (subordinação). Encontra-se consignado ainda que, em relação à onerosidade, o Tribunal Regional descarta o vínculo empregatício pela simples constatação de que os valores percebidos pelo reclamante eram maiores que aos pagos aos empregados da empresa. Tal observação não descaracteriza a existência do vínculo, uma vez que como também restou consignado, a reclamada, empresa de laticínios, não possuía motoristas empregados, o que afasta qualquer parâmetro de salário a ser utilizado. Diante da delimitação fática do acórdão regional, especialmente pela exigência para criação de pessoa jurídica pelo reclamante, bem como pela presença de todos os requisitos do vínculo de emprego, não é possível concluir pela inexistência da relação empregatícia por afronta direta aos arts. 3º e 9º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido " (TST, RR-11715-20.2015.5.03.0094, 2ª Turma, Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 04/11/2022).

O mesmo Tribunal também entende que:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. INEXISTÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Esta Corte Superior possui entendimento no sentido de que o contrato de representação comercial não se confunde com prestação de serviços, nos moldes da Súmula 331, IV, não ensejando, portanto, a responsabilidade subsidiária da empresa representada. Precedentes. Ressalte-se que a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, seja na modalidade de contrato de prestação de serviços ou de representação comercial, ficará caracterizada se existentes os elementos característicos da relação de emprego, ainda que a contratação seja feita de uma pessoa jurídica para outra, fraude conhecida como "pejotização". Assim, o contrato de representação comercial somente pode ser descaracterizado se houver comprovação de que as empresas pretendem mascarar uma relação de emprego. Sendo certo que o trabalhador execute suas atividades de forma não- eventual e onerosa, alguns pontos podem servir como parâmetro para diferenciar o contrato de prestação de serviços do contrato de representação comercial. O relevante é examinar se há no suposto contrato de representação comercial elementos que o desvirtuem, tais como a pessoalidade na execução dos serviços e a subordinação direta do trabalhador à empresa representada. Podem ser considerados indícios de fraude trabalhista fatos como o representante não ter sede social própria, a inexistência de uma equipe própria da representada (somente o representante executa os trabalhos), o representante não cumprir disposições contratuais, mas executar ordens de um preposto da empresa representada, a realização de atividades na sede física da empresa representada, entre outros. Desde que o vínculo entre as empresas seja estritamente dentro da previsão contratual, com a delimitação da área de atuação, das condições de representação e vendas dos produtos, inexistente subordinação e pessoalidade, não se pode dizer que a representação comercial é inválida. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional concluiu, com base nas provas produzidas nos autos, que não havia qualquer ingerência por parte da segunda reclamada nos serviços desenvolvidos pelo

reclamante, bem como que em razão de não se tratar de terceirização de mão de obra, não há falar em responsabilidade solidária ou subsidiária. As premissas fáticas descritas no acórdão, portanto, não permitem afastar a validade do contrato de representação comercial existente entre as empresas, nem demonstra que havia terceirização de serviços. Assim, a Corte Regional, ao afastar a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, quando o contrato celebrado entre as empresas é de representação comercial, proferiu decisão de acordo com a jurisprudência desta Corte Superior, sedimentada na Súmula 331, IV. Destarte, estando à decisão recorrida em consonância com a jurisprudência deste colendo Tribunal Superior do Trabalho, o processamento do recurso de revista esbarra no óbice disposto no artigo 896, § 7º, da CLT e na Súmula nº 333. Nesse contexto, a incidência do referido óbice processual é suficiente para afastar a transcendência da causa, uma vez que inviabilizará a aferição da existência de eventual questão controvertida no recurso de revista, e, por conseguinte, não serão produzidos os reflexos gerais, nos termos previstos no § 1º do artigo 896-A da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-551-02.2021.5.08.0129, 8ª Turma, Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 27/03/2023).

Outro julgado de destaque é o seguinte:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA ATIVA DISTRIBUIÇÃO E LOGÍSTICA (RECLAMADA). RECURSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014 VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. INEXISTÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE DE CARGAS POR MEIO DE RELAÇÃO DE TRABALHO ATÔNOMO. 1. A reclamada renova a discussão sobre o reconhecimento de vínculo de emprego declarado em sentença e mantido em 2.ª instância. Afirma que o reclamante foi contratado como motrista autônomo, na qualidade de transportador autônomo de carga (TAC), nos termos das Leis 11.442/2007 e 7.290/84. Requer o reconhecimento de que a relação jurídica existente entre as partes era de natureza comercial e não trabalhista. Sucessivamente, requer que, no mínimo, sejam cassados os atos decisórios proferidos nesta Justiça Especializada, determinando-se a remessa dos autos à Justiça Comum. 2. O Colegiado registrou a ocorrência dos requisitos exigidos pelos arts. 2.º e 3.º da CLT para a configuração do vínculo empregatício, assestando que, para se eximir das obrigações trabalhistas daí decorrentes, a ré recrutou mão de obra por meio do sistema de cooperativa e pelo fenômeno da pejetização. Entendimento contrário demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária pela Súmula 126 do TST. De acordo com trecho da sentença transcrita pelo Tribunal Regional, "[...] havia clara necessidade de mão-de-obra empregatícia, já que a Ré possuía 'cerca de cinquenta/setenta motoristas', tendo, no entanto, procedido à assinatura da CTPS de, tão somente, 10 (dez) empregados, o que evidencia que eles nada tinham de autônomos e que ela deveria sim ter admitido maior número de empregados, não o fazendo apenas para o fim de fraudar os direitos trabalhistas do autor (art. 9º da CLT)". 3. Não há, pois, nos autos, comprovação de prestação de serviços por parte do reclamante como motorista autônomo, mas fraude trabalhista perpetrada pela reclamada. Nesse contexto, afastam-se as alegações invocadas, mantendo-se a decisão monocrática agravada. Agravo não provido" (Ag- AIRR-101629-56.2016.5.01.0049, 8ª Turma, Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 27/03/2023).

O Tribunal Superior do Trabalho para classificar a existência de pejetização em uma relação de trabalho apoia-se nos requisitos do artigo 3º da CLT, em razão que deverá está presente subordinação, não-eventualidade, onerosidade e pessoalidade.

No caso supracitados, observa-se que há os requisitos para reconhecer o vínculo empregatício e conseqüentemente determina a indenização dos direitos do trabalhador nos moldes da CLT.

Constata-se assim que o TST segue os requisitos supramencionados para reconhecer o vínculo empregatício e classificar com pejetização a relação de trabalho de carácter fraudulento. Desta forma, deve-se o empregador indenizar as verbas pleiteadas por ter reconhecido o vínculo empregatício.

3.1.1 – DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

É de suma importância destacar também o entendimento do Supremo Tribunal Federal, pois segundo o Ministro Ricardo Lewandowski poderá existir terceirização sem configurar vínculo de emprego e conseqüentemente não terá indenização de verbas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Contudo, destaca a existência da pejetização, sendo a contratação de pessoa física mascarando a relação de emprego e conseqüentemente terá a necessidade de indenizar. Segue entendimento supracitado:

AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TRABALHISTA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ALEGAÇÃO DE AFRONTA À AUTORIDADE DA DECISÃO PROFERIDA POR ESTA SUPREMA CORTE NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324/DF. TRIBUNAL RECLAMADO RECONHECEU A OCORRÊNCIA DO INSTITUTO CHAMADO “PEJOTIZAÇÃO”. AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA ENTRE A DECISÃO RECLAMADA E O PARADIGMA INVOCADO. AGRAVO REGIMENTAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO. I - No julgamento da ADPF 324/DF, o Plenário do Supremo Tribunal Federal firmou a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”. II- **Na espécie, o Tribunal de origem reconheceu tratar-se de hipótese de “pejetização” (contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas para mascarar a relação de emprego).** III – A aderência estrita do objeto do ato reclamado ao conteúdo da decisão paradigma é requisito de admissibilidade da reclamação constitucional. IV - Dessa forma, não deve prosperar a alegação de

descumprimento do que decidido na ADPF 324/DF, de relatoria do Ministro Roberto Barroso. V - Agravo regimental a que se nega provimento. (STF, Segunda Turma; Relator Min. Ricardo Lewandowski; Julgamento: 20/10/2020; Publicação: 04/11/2020)

Também há de se destacar o seguinte julgado:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA ÀS DECISÕES PROFERIDAS NA ADPF 324, NO RE 958.252, NA ADC 48, NA ADI 3.961 E NA ADI 5.625. LICITUDE DE OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DE PACTUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO. 1. Agravo interno interposto contra decisão monocrática pela qual se julgou procedente o pedido formulado na reclamação, para cassar decisão de Tribunal Regional do Trabalho que afastou contrato de sociedade, reconhecendo a existência de relação de emprego entre as partes. 2. Ofensa ao decidido nos paradigmas invocados (ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725 RG), na ADC 48 e na ADIs 3.961 e 5.625), nos quais se reconheceu a licitude de outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho. 3. O contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho, pois um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. 4. **São lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real; isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.** 5. Caso em que o reclamante não se trata de trabalhador hipossuficiente, sendo capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação. Inexistente, na decisão reclamada, qualquer elemento concreto de que tenha havido coação na contratação celebrada. 6. Agravo interno a que se nega provimento. Órgão julgador: Primeira Turma; Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO; Julgamento: 27/03/2023; Publicação: 30/03/2023.

Destaca-se na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal a classificação da pejotização como a contratação de pessoa física como pessoa jurídica para mascarar relação de emprego. Desta forma o Ministro Ricardo Lewandowski manteve a decisão do agravo regimental pois há pejotização na relação de trabalho analisada no caso em tela.

Desta forma, reitera a recorrência da pejotização em diversas relações de emprego que mascaram o vínculo empregatício, pois a realidade da relação é a fraude que é totalmente prejudicial ao empregado por descumprimento das normas do trabalho e conseqüentemente o emprego será lesado financeiramente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os doutrinadores e a Justiça do Trabalho conceituam a pejetização como as relações de emprego que são mascaradas por contrato de terceirização ou contratação como profissional liberal, porém está presente todas as características de empregado de acordo com o artigo 3º da CLT.

Sendo assim, o empregado que possui pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação está laborando nos moldes da Consolidação das Leis Trabalhistas e conseqüentemente tem direito a todas as verbas e garantias que regem a legislação, pois há proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego.

Com este ato fraudulento o empregador está descumprindo os termos do artigo 9º da CLT, pois garante que são nulos quaisquer atos que culminem em fraude de direitos trabalhistas prevista na CLT. Além disso, nos casos de pejetização os empregados ficam submissos às escolhas do empregador, pois não há garantia trabalhistas que protegem a parte hipossuficiente da relação de emprego.

Desta maneira, observa-se que extensão do prejuízo para o empregado não é apenas financeiro, pois com a inexistência de garantias o empregador possui autonomia para determinar salário ou até mesmo sem quaisquer pagamentos de caráter rescisório poderá afastar quando preferir e for conveniente.

Em razão de que a justiça do trabalho rege o princípio da primazia da realidade, aplica-se aos fatos verdadeiros e diários da relação de emprego. Desta forma, o contrato fraudulento ou até mesmo ausência de contrato poderá ser comprovada mediante testemunhas ou provas documentais que comprovam os requisitos do artigo 3º da CLT e conseqüentemente reconhecendo o vínculo empregatício e as respectivas verbas que deve ser indenizada.

Desta maneira, o Tribunal Regional do Trabalho em diversas regiões recebe inúmeras reclamações trabalhistas que apresentam a tentativa de reconhecimento de vínculo empregatício em casos que denunciam a ocorrência da pejetização.

As decisões dos Tribunais em todas as instâncias são recorrentes, em razão disso diversos empregadores que tentaram fraudar a legislação trabalhista estão sendo condenados a indenizar as verbas que o empregado faz jus.

Desta maneira, a sociedade deve ter acesso aos prejuízos financeiro e de garantias nos casos que submetem a relações de emprego que em tese é de terceirização ou nos moldes de trabalhador liberal. No entanto, trata-se de ato fraudulento, conforme supramencionado o ato é extremamente lesivo ao empregado.

Com a pesquisa em jurisprudência, doutrina e contexto histórico constatou-se que o fenômeno da pejetização existe a diversos anos na legislação brasileira e sendo sempre lesivo ao trabalhador. Desta maneira, até o presente momento encontra-se como objeto de debate nos tribunais trabalhistas.

É de suma importância o conhecimento sobre o assunto para que os empregadores se recusem a laborarem assim, pois assim terá a valorização da classe trabalhadora e conseqüentemente terá melhores condições de trabalho e benefícios para os trabalhadores. Além disso, com o conhecimento deverá estimular os indivíduos que laboram nessas condições buscarem a justiça do trabalho para determinar a indenização de todos os direitos que fazem jus.

Desta maneira, os trabalhadores não podem firmar essa modalidade de relação de emprego, pois há possibilidade de fraude. Bem como, deverá exigir uma relação de emprego nos moldes previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas e em casos que já ocorre a pejetização, o trabalhador deverá apresentar a reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

**THE PEJOTIZATION OF LIBERAL PROFESSIONALS
FORM OF OUTSOURCING AND FRAUD – A VIEW FROM THE COURTS**

ABSTRACT

The present study highlighted points related to the daily lives of countless workers, proceeded to a brief presentation of the historical evolution of self-employed professionals and addressed the types of outsourcing and fraud that may circumvent current legislation. It turns out that there are workers who can be deceived into believing in the profitability of providing services as self-employed professionals and submitting themselves to the requirements of a CLT worker fraudulently and without their rights provided for in the Consolidation of Labor Laws. The main objective of this scientific article was to present to society about non-compliance with the norm and its effects on workers, in addition to presenting the understanding of the Regional Labor Court on pejotization and the respective possibilities of circumventing the Consolidation of Labor Laws. The inductive method was used, in view of the particular findings and, the research is bibliographical, limited to the objectives, problems and hypotheses raised.

Keywords: Pejotização. Profissionais. Liberais. Fraude.

REFERÊNCIAS

BERNARDINI, Marina. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 01 de março de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 de março de 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 21 de março de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 21 de março de 2023.

CHIAPPA, Michelle. **Direito Garantido: primazia da realidade, Trabalho e Justiça**, 2019. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-primazia-da-realidade/exclusive. Acesso em: 08 de março de 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS. **O profissional liberal**. Disponível em: <https://www.cnpl.org.br/o-profissional-liberal/>. Acesso em: 08 de março de 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em 21 de março de 2023.

PINHEIRO, Walter. **Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada**. Senado Notícias, 2014. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada/#>. Acesso em: 08 de março de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>. Acesso em 21 de março de 2023.
