XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

VANESSA VIEIRA PESSANHA

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;
Coordenadoras: Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2016.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalaho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXV Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” oportuniza reflexões muito interessantes.

"Labor em Hannah Arendt e a atividade humana do trabalho na sociedade capitalista globalizada: uma visão acerca do trabalho, sua dignidade e direitos", de autoria de Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Mariana Farias Santos, bem como "Os efeitos da globalização sobre o Direito do Trabalho na obra de Zygmunt Bauman, 'Globalização: as consequências humanas'”, de autoria de Rodrigo Lychowski, são artigos que evidenciam a relação tão próxima existente entre o Direito do Trabalho, a Filosofia e Sociologia, de maneira a aprofundar reflexões de suma importância para a compreensão e a aplicação do Direito, como as implicações jurídicas da globalização na seara trabalhista em diferentes perspectivas.

A abordagem principiológica desse ramo jurídico também se faz presente no GT, por meio do texto de Nilson Feliciano de Araújo e Márcia Coser Petri, intitulado "Os princípios jurídicos do Estado Democrático de Direito e o princípio trabalhista da proteção: uma análise das funções informativa, normativa e interpretativa do princípio da proteção". Dessa forma, resgata-se a essência do Direito do Trabalho e seu direcionamento natural, que deve nortear seu entendimento e sua concretização.

A globalização e a precarização do trabalho são tema de mais dois artigos, cada um analisando suas consequências em diferentes contextos. Da autora Camila Pinheiro Bergenthal, com uma abordagem voltada para os trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo no segmento têxtil, tem-se "Reflexos da estratégia econômica de

globalização: a precarização do trabalho e os abusos dos direitos humanos dos trabalhadores da indústria têxtil". Do autor Emerson Victor Hugo Costa de Sá, uma análise da questão da terceirização no contexto complexo da atualidade, com o texto "Sociedade de consumo, globalização e precarização das relações laborais na terceirização".

Sob o prisma do trabalho digno, inicialmente, no artigo "Análise do trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal", escrito por Vanessa Vieira Pessanha, são apresentados aspectos basilares de observação do instituto jurídico em comento, procurando desvendar as palavras-chave que compõem o conceito, observar a adequação nominal e os diplomas legais envolvidos nessa questão tão relevante. Em seguida, "O trabalho digno como meio de inclusão social no ordenamento jurídico brasileiro", de Max Emiliano da Silva Sena, objetiva demonstrar a abrangência do tema na perspectiva social, revelando seu caráter intrínseco à essência humana e ao que se espera da atuação laboral.

Um estudo de caso é apresentado pelas autoras Maria Teresa Fonseca Dias e Nayara Campos Catizani Quintão – "Estratégias jurídicas das empresas do segmento minerário para reduzir os impactos da terceirização no setor: estudo de caso do Projeto Minas-Rio" –, tendo como escopo propor alternativas para resolução da demanda, com indicativo especial baseado na "compliance" e seus benefícios dentro desse contexto.

Acerca de meio ambiente do trabalho, há o texto dos autores Renan Fernandes Duarte e Marcel Britto, "O meio ambiente do trabalho saudável enquanto direito fundamental: a negligência do estado quanto aos riscos psicossociais" – abordagem de grande abrangência e relevância, especialmente levando em consideração o crescimento da ocorrência de doenças de ordem psicológica e seus inevitáveis reflexos juslaborais" –, e o texto das autoras Maria Helena Ferreira Dourado e Vladia Maria de Moura Soares, "Meio ambiente do trabalho rural à luz dos princípios constitucionais" – amparado no contexto de grande biodiversidade e na vulnerabilidade do trabalhador, que habitualmente é potencializada na zona rural.

A saúde do trabalhador também é objeto central de dois textos nesse GT: "Proteção à saúde do trabalhador, monetarização dos riscos e o Novo Código de Processo Civil", de autoria de Thiago Ribeiro de Carvalho e Judith Aparecida de Souza Bedê (avaliando as tutelas de urgência previstas no Novo Código de Processo Civil e sua aplicação com o intuito de fazer valer a necessária proteção da saúde do trabalhador); e "A necessidade de aplicação do exame ocupacional odontológico como meio de garantir a proteção à saúde do trabalhador", de autoria de Walter Gustavo da Silva Lemos e Andreia Regina Boff Lemos (por meio do qual os autores demonstram o papel dos cuidados odontológicos na saúde e qualidade de vida do trabalho, razão pela qual defendem sua participação obrigatória nos exames laborais).

"O teletrabalho na era digital: a erosão do Direito do Trabalho clássico diante da flexibilidade global", do autor Gustavo Henrique da Silva, tem como fio condutor do texto a evolução tecnológica e as novas formas de organização da sociedade, que impulsionaram o chamado teletrabalho, cada vez mais presente, e vêm criando situações precariedade de regulamentação dessa modalidade de prestação de serviço.

No artigo "O uso do whatsapp e os limites de duração razoável do trabalho como proteção do direito humano fundamental ao trabalho digno", de Andrea Antico Soares e Edinilson Donisete Machado, os autores tratam também da tecnologia no mundo do trabalho, sob o prisma do trabalhador em comunicação permanente com a empresa mediante o uso com o whatsapp, tendo em vista a violação sistemática de direitos fundamentais, dentre os quais destacam o trabalho digno.

"Assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador com deficiência: o alcance do dever jurídico de cumprimento das quotas do artigo 93 da Lei 8.213/91", das autoras Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Amarilis Rocha Nunes Jorge, tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, bem como analisar o dever jurídico do empregador de adotar medidas para evitar a referida prática em relação ao trabalhador com deficiência.

Em "Imigrantes indocumentados e a inefetividade de seus direitos fundamentais trabalhistas", de Daniela Wernecke Padovani e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, a discussão proposta envolve a questão da efetividade dos direitos dos trabalhadores imigrantes, passando pelo reconhecimento de tais direitos pelo ordenamento jurídico brasileiro e tratando, em especial, dos trabalhadores fronteiriços bolivianos indocumentados, que se encontram em território nacional em situação irregular.

O artigo "A pejotização na relação de trabalho", de Carla Regiane Balensiefer Bernardo, trata do fenômeno que vem ocorrendo, geralmente em atividades intelectuais, como forma de tentar camuflar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, valendo ressaltar a vulnerabilidade do trabalhador como elemento a ser considerado na aceitação dessas situações.

Da autora Lizziane Penha Veloso, "A responsabilidade do sócio retirante pelos créditos trabalhistas" aborda a responsabilidade na qual incorre o sócio retirante que encontra, além do limite temporal, da atuação com desvio de finalidade, fraude ou má administração, outros limites. O sócio retirante possui responsabilidade subsidiária com relação ao passivo da sociedade da qual se retirou e caberá responsabilização dessa natureza se beneficiado da prestação de serviços do funcionário reclamante à época em que fazia parte da sociedade.

No que tange a assuntos de Direito Coletivo do trabalho, são três os artigos dentre os que compõem esse GT: "Atuação político-partidária sindical e os direitos de personalidade da classe representada", de Leda Maria Messias da Silva e Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira (trazendo a problemática da unicidade sindical na sua faceta de efetivação dos direitos de personalidade e representação imparcial); "O uso das redes sociais para fins de mobilização de greve", de Raquel de Souza Felício e Rodrigo Goldschmidt (analisando as mudanças promovidas na relação entre sindicato e categoria representada, em virtude do novo formato implementado a partir do uso das redes sociais como instrumento de divulgação, orientação e mobilização nas greves); e "Proposições metodológicas da representação sindical na terceirização", de Amanda Maira Rodrigues e Dalvaney Aparecida de Araújo (verificando a necessidade de tratamento dos trabalhadores terceirizados por sindicados de cada categoria, e não por um específico de trabalhadores terceirizados, especialmente em virtude das crises de representação e da situação econômica do país).

Observa-se, assim, que os artigos versam sobre assuntos caros à sociedade, demonstrando a importância das produções científicas aqui apresentadas e, sobretudo, do debate acerca de demandas diretamente relacionadas à vida humana, em seu desdobramento de ordem laboral.

Desejamos uma ótima leitura a todos/as!

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo Misailidis - PUC/SP

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UFBA

A PEJOTIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO.

THE 'PEJOTIZAÇÃO' ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP.

Carla Regiane Balensiefer Bernardo

Resumo

Será demonstrado o conceito, o neologismo do termo pejotização e sua implicação na relação laboral. Pretende-se, também, verificar e tomar os parâmetros da relação laboral material, em razão da precarização de contratos de trabalho, a forma de desvirtuamento aliado a pretensão de empregadores de que trabalhadores se tornem pessoas jurídicas a fim de prestar labor junto a empresa, diversamente da qualidade de pessoas físicas e empregados. O presente trabalho possui a pretensão de realizar o cotejo em face de aplicação ou inaplicabilidade de princípios do direito do trabalho em razão da pejotização aliado a julgados junto a Tribunais Superiores.

Palavras-chave: Princípios do direito do trabalho, Relação laboral, Pejotização

Abstract/Resumen/Résumé

The concept will be demonstrated, the “pejotização” term neologism and their involvement in the employment relationship. It is intended, also check and take of the employment relationship of the parameters material, because of the precariousness of employment contracts, the form of distortion ally claim to employers that workers become legal entities in order to provide labor with the company, unlike the quality of physical and employed people. This work has the intention to perform the comparison under face or unenforceability of principles of labor law because of ‘pejotização’ ally judged along the High Courts.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Principles of labor law, Employment relationship, ‘pejotização’

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo demonstrar o que vem a ser o instituto da ‘Pejotização’, a conceituação adotada e suas implicações na relação laboral.

Empregadores inclinam-se a prática do neologismo da ‘pejotização’, pois reduzem encargos sociais e, talvez sem a análise pormenorizada da matéria, podem estar descerrando um passivo trabalhista em outra vertente.

Assim, pretende-se trazer conceitos, implicações, a análise de fundamentais princípios do direito do trabalho aplicado à matéria em especial e, por fim, o entendimento jurisprudencial visa demonstrar as decisões que vêm sendo adotadas no âmbito de nossos Tribunais Superiores.

2 PEJOTIZAÇÃO

Trazemos o tema ‘Pejotização’ ao presente artigo como forma de demonstrar as proposições práticas no mundo dos fatos. Sem qualquer possibilidade de esgotar o assunto, procura-se demonstrar o flagrante desvirtuamento de contrato de emprego, pois se propõe afastar o trabalhador de sua qualidade de empregado, com as garantias mínimas existentes para então, submetê-lo a ser contratado na qualidade de prestador de serviços.

A proposta é a transformação de pessoa física em pessoa jurídica e o cumprimento de labor, na qualidade de prestador de serviços e, na maioria das vezes, sem vantagem e ou garantia.

Assim, traremos conceitos e implicações do instituto “Pejotização’ na relação de trabalho, enumeraremos princípios aplicáveis, bem como, o entendimento jurisprudencial em torno da matéria, o pensamento de julgadores de Tribunais Superiores em torno da proposta.

2.1 CONCEITO

A Pejotização e ou o neologismo da pejotização surge de ‘PJ’ – pessoa jurídica – a qual se trata de desvirtuamento de contrato de trabalho realizado entre partes, pessoa física / empregador, com intuito diferenciado daquele proposto pelo direito do trabalho através de normativos legais, legislação aplicável a contratação laboral.

A pessoa física, subordinada, que labora mediante salário, de forma não eventual é considerada empregado, consoante disposto no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ocorre que determinadas práticas adotadas no mundo dos fatos, proposições diferenciadas de prestação de serviço, de prática laboral prestadas pelo empregado, na maioria das vezes, propostas pelos empregadores aos trabalhadores, com intuito único de se liberar de encargos sociais, desvirtuam e precarizam a relação de emprego.

A Pejotização é fenômeno que vem ocorrendo, tomando parte nas empresas, geralmente em atividades intelectuais como forma de camuflar, disfarçar relação laboral, vínculo empregatício entre empregado / empregador, tornando-se por sua vez o trabalhador, prestador de serviços.

Leone Pereira (2013, p.77), nos traz o seguinte conceito de Pejotização: "a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual."

Na maioria das vezes, o trabalhador / empregado não possui outra condição senão de aceitar a imposição do empregador, quanto à formação da pessoa jurídica e prosseguir prestando serviço, sem possibilidade de opção, sem alternativa, senão a de constituir pessoa jurídica e laborar através de contrato de prestação de serviços, contrato de índole comercial, regido por normas de direito civil.

A partir de então, a insegurança na relação de emprego, a subtração de direitos trabalhistas e garantias constitucionais, tornando-se o empregado responsável por obrigações sociais decorrente da constituição da pessoa jurídica, de empresa formalizada, transformando-se e ou sujeitando-se assim a ser um 'pejotizado'.

Embora, em algumas circunstâncias, tais como, não haver obrigatoriedade de cumprimento de horário, subordinação a empregador, não restar exclusivamente prestando serviços de modo personalíssimo a empresa, possa parecer favorável ao trabalhador que se tornou proprietário, dono de empresa, não é o que vem ocorrendo no mundo dos fatos.

Na maioria das vezes, o trabalhador realiza serviços junto à empresa, prossegue em efetivo vínculo laboral e esta (a empresa) lhe propõe a abertura de pessoa jurídica (PJ) com fins de redução de custos, redução de encargos trabalhistas, furtando o trabalhador de salário mínimo, direito a repouso semanal remunerado, a férias, gratificação anual, depósito de FGTS, segurança e medicina do trabalho e, por conseguinte, verbas rescisórias e seguro desemprego,

Além do mais, os prestadores de serviços – pejotizados - encontrarão enormes dificuldades de união entre os colegas e, por derradeiro, a própria sindicalização restará prejudicada, ensejando efetiva subtração quanto a reivindicar os próprios direitos e impossibilitados de obstar abusos de contratantes.

Trazemos alguns conceitos em razão da terminologia Pejotização, consoante segue:

> [...], nesse contexto, uma forma de contratação pela qual o tomador de serviços determina que o trabalhador constitua pessoa jurídica, descaracterizando a relação de emprego. Trata-se do fenômeno da pejotização, assim denominado em alusão à conhecida abreviação "PJ", utilizada para designar "pessoa jurídica (AMATRA 21, 2015).

> A pejotização é uma fraude a relação trabalhista, ocorre quando o empregador obriga o empregado a se torna pessoa jurídica, afim de que o mesmo possa continuar prestando serviços a empresa. Como vimos acima, não é possível uma pessoa jurídica ser empregado, vez que o trabalho é desenvolvido por uma pessoa física (MORAES, 2015).

Podemos, portanto, resumir a Pejotização em contrato laboral de afronta a normativos legais aplicáveis a contratos de emprego, havendo rescisão de relação laboral e subtração de todos os direitos atinentes ao empregado, em contrapartida a pessoa jurídica, empresa constituída sob a responsabilidade do empregado, o qual assume encargos sociais e obrigações correspondentes a prestação de serviços daquele empregador, o qual se desvincula de obrigações sociais e trabalhistas, em efetivo desvirtuamento de relação de emprego e extinção de vínculo empregatício.

2.2 IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO LABORAL

Podemos nos reportar há, no mínimo, duas implicações básicas na relação laboral quando surge a Pejotização, quer para o empregado, quer para o empregador, pois sendo tendenciosa a disseminação deverá adquirir novos contornos frente a legislação, diante de precariedade prática de relação laboral adotada, atualmente.

No âmbito da relação laboral, em análise da prática para o empregado, podemos vislumbrar perdas na sua garantia de emprego. Incialmente, porque proposta a abertura de pessoa jurídica, esse empregado assumirá encargos sociais pertinentes a responsabilidade, na qualidade de empresário, subtraído, por sua vez, de ter direitos e garantias pertinentes a relação de emprego, que lhe confere a norma em vigor.

Na qualidade de empregado, a Constituição Federal/88 apresenta um rol de garantias aliado a dignidade da pessoa humana – princípio constitucional – (art. 1º, III) que foram adquiridos pelos empregados no decorrer de longa data, sendo efetivamente elencados quer na carta cidadã, quer na legislação esparsa.

Nesse contexto, há implicação diretamente relacionada a salário mínimo, férias, fundo de garantia por tempo de serviço, repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário,

gratificações, aviso prévio, seguro desemprego, os quais deixa de perceber aquele trabalhador, diante de relação de emprego descontratada, rescindida.

A implicação na relação laboral pode ensejar a flexibilização, permitir postura diversa entre empregado / empregador, sendo equacionada a relação de emprego numa relação de trabalho, a qual desencadeará a 'pejotização', sendo que pode não representar em vantagem ao empregado e, no entanto, muitas vezes concluir-se na relação de trabalho material.

Podemos, por analogia, trazer à colação o seguinte ensinamento, de Pedro Paulo Teixeira Manus (2012, p.115):

> [...] a redução de custos deve ser feita de forma lícita, isto é, buscando reduzir despesas possíveis de se evitar, sob pena de infringir a lei. Nesse sentido é que se condena a terceirização, quando se busca utilizá-la de forma ilícita, precarizando as condições de trabalho. É possível terceirizar quando a empresa que passa a prestar aqueles serviços tem condições de fazê-lo de forma melhor que a tomadora de serviços por conta própria. Mas tal modificação encontra óbice quando as condições contratuais dos novos trabalhadores passam a ser desvantajosas em relação aos contratos mantidos pela tomadora de serviços.

De outro lado, encontra-se o empregador sem a responsabilidade perante o empregado que se tornou 'PJ' (pessoa jurídica), muitas vezes por imposição do empresário, com fim único de reduzir encargos sociais e liberar-se de obrigação obreira, em efetiva precarização da relação de emprego.

A relação de emprego, a relação laboral está alicerçada na índole personalíssima, subordinada, onerosa e de forma habitual e, por conseguinte, decorre a natureza empregatícia, impondo o reconhecimento do vínculo e a garantia de direitos.

Entretanto, embora não se possa confundir a pejotização com a flexibilização da relação de emprego, possível seria para a pejotização, de forma sistemática, adotar o termo – flexibilizar – o qual, segundo Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 32), assim prescreve:

> Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite da manutenção da empresa e dos empregados. Através de uma visão pós-positivista dos princípios, como espécie do gênero norma constitucional, necessário é localizar alguma solução no Direito do Trabalho que sirva de ponto de equilíbrio entre o princípio de proteção ao trabalhador, implícito ou explícito em diversas normas imperativas de ordem pública, os direitos garantidores da dignidade humana e a necessidade atual de manutenção da saúde da empresa.

Em resumo, consoante a mesma autora, “[...], a flexibilização deve ser um mecanismo utilizados apenas quando os reais interesses entre empregados e empregadores, em cada caso concreto, forem convergenentes.” (2015, p.33)

No entanto, a pejotização tem se apresentado como forma de precarizar esta relação. Os autores atribuem a precarização do emprego a diversos fatores, dentre elas a globalização, induzida pela revolução tecnológica.

Além da precarização, a prática tem sido considerada um crime contra a organização do trabalho, pois decorre a fraude adotada nas relações laborais, nos termos do artigo 203, do Código Penal, que dispõe o que segue: “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. ”

Outrossim, a flexibilização não se confunde com a Pejotização, sendo que sua aplicação por via sistêmica poderia trazer interesses convergentes entre empregado e empregador aliado a cenário econômico brasileiro. Pois, enquanto a flexibilização busca amenizar algumas normas trabalhistas, possuir intuito de menor rigor, a Pejotização descaracteriza a relação de emprego, retira a aplicabilidade de normativos legais em razão do empregado/trabalhador.

Para Leone Pereira (2013, p.90) flexibilização e precarização assim se distingue:

> [...] a flexibilização da precarização do trabalho. Nesta, há o trabalho incerto, instável e indefinido, a regulamentação insuficiente do trabalho, ou não existe qualquer regulamentação, ficando o trabalhador marginalizado. Na flexibilização deve haver a manutenção de um nível mínimo de legislação, com garantias básicas ao trabalhador, e o restante seria estabelecido mediante negociação coletiva.
> Na flexibilização, há a adaptação a um novo contexto econômico.
> 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.

Constata-se, portanto, que diante de aplicabilidade da Pejotização há subtração de direitos e proteção trabalhista àquele empregado que restou submetido a obrigatoriedade de abertura de pessoa jurídica a fim de se manter no mercado de trabalho. Diversamente, da qualidade de empregado com garantias e normativos legais, passou a responder por obrigações e contribuições sociais em face de constituição de empresa, de pessoa jurídica.

3 RELAÇÃO DE PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO E PEJOTIZAÇÃO

Poderíamos nos reportar a inúmeros princípios do direito do trabalho, pois todos possuem uma gama de aprendizado e aplicação técnica e prática na relação laboral. No entanto,

em torno da Pejotização elegemos proposições / princípios norteadores de aplicação na matéria mais especificadamente e, nesse sentido, abordaremos o princípio da imperatividade de norma do direito do trabalho, princípio da irrenunciabilidade do direito do trabalho e o princípio da primazia da realidade.

3.1 PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DE NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO

Nos termos do vocabulário jurídico imperativo na significação jurídica "é sempre uma determinação de caráter legal ou de autoridade. E daí por que não pode ser transgredida qualquer ordem ou determinação que tenha o seu caráter" (SILVA, 2010, p.471).

Embora a Constituição Federal/88 elenca formas de negociação quanto a relação laboral, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, as normas do direito do trabalho são imperativas, irrenunciáveis pelo trabalhador, independem de vontade, normas cogentes, de ordem pública.

De se perceber que a Constituição Federal/88 enumerou direitos e garantias aos trabalhadores, bem como, fundamentou o Estado Democrático de Direito em valores sociais do trabalho (art. 1º, IV). Ademais, através do art. 7º do texto constitucional enumera direitos de trabalhadores urbanos e rurais visando a melhoria de condição social.

O ensinamento doutrinário nos traz o seguinte:

> À luz deste princípio, portanto, o trabalhador não pode excluir a proteção que lhe é conferida pelo arcabouço normativo do Direito do Trabalho, razão pela qual há a incidência das suas normas ainda que o obreiro se manifeste em contrário. No caso da pejotização, esta imperatividade invalida eventual opção do trabalhador pela inaplicabilidade da legislação trabalhista. Assim, a pactuação de um contrato de natureza civil não pode inibir a aplicação dos diplomas trabalhistas àquela relação, desde que presentes os requisitos para sua aplicabilidade (AMANTRA 21, 2015).

E, nesse sentido a imperatividade da norma, eis que a Constituição Federal/88, bem como, normas laborais e legislação esparsa buscam resguardar o trabalhador diante da indisponibilidade de direitos, visando a não abdicação de garantias assecuratórias em face de relação trabalhista, em face de contrato de emprego.

Por conseguinte, diante da imperatividade de normas de direito do trabalho decorre a nulidade de constituição de pessoa jurídica imposta a trabalhador, eis que há indisponibilidade de negociação de direitos e garantias assegurados aos empregados, sujeito de relação contratual, ensejando verdadeira precariedade e nulidade a relação laboral, empregado/empregador transformada em prestador de serviços.

3.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO

O princípio da irrenunciabilidade do direito do trabalho ou indisponibilidade está diretamente relacionado a não dispor o trabalhador de direitos e garantias que lhe são assegurados, quer por normativo constitucional, quer através de normas infraconstitucionais. Não possui o trabalhador livre disponibilidade de renunciar direitos diante de contrato de emprego.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p.99) nos traz o seguinte ensinamento em torno da indisponibilidade ou irrenunciabilidade do direito material do trabalho:

> Justifica-se a peculiaridade do princípio da indisponibilidade nos sítios do processo do trabalho, pela considerável gama de normas de ordem pública do direito material do trabalho, o que implica a existência de um interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo na efetivação dos direitos sociais trabalhistas e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional especializada. Numa palavra, o processo do trabalho tem uma função precípua: a efetiva realização dos direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores.

Nesse sentido, a forma de contratação adotada através do neologismo da pejotização não encontra guarida no direito material do trabalho, eis que o trabalhador necessita renunciar a direitos e garantias que lhe são assegurados, muitas vezes, compelido a prática diante de necessidade do mercado.

Não encontra sustentação legal a prática da pejotização em razão do princípio da irrenunciabilidade do direito do trabalho.

Outrossim, a doutrina nos traz a violabilidade desse princípio diante da pejotização, diante de fraude à relação de emprego no seguinte sentido, por Laura Machado de Oliveira (apud MAGALHAES, 2015):

> à natureza jurídica do contrato de emprego é dado o nome de contrato realidade, e as normas trabalhistas, como são de natureza cogente, isto é, vinculada, são de aplicação obrigatória, portanto não cabem às partes do contrato – empregador e empregado – escolher qual será a natureza do contrato celebrado. A pejotização encontra o obstáculo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais foram adquiridos ao longo de anos e não poderão ser suprimidos ou reduzidos por simples vontade dos contratantes; o que poderá ser feito pelas partes é apenas a sua ampliação.

Tratando-se, portanto, de norma cogente resta prejudicada irrenunciabilidade do direito material do trabalho, pois o trabalhador não detém ampla liberdade de negociação em razão de contrato de trabalho, diante de normas de ordem pública, vinculada e de aplicação obrigatória a empregado e empregador.

3.3 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

No campo processual, podemos dizer que o princípio da primazia da realidade possui relação direta com o princípio da busca da verdade real, cedendo espaço a prova testemunhal em razão de prova documental, quando verificada a idoneidade e segurança da testemunha.

No entanto, a jurisprudência nos traz referido princípio sob a roupagem do princípio da primazia da realidade, senão vejamos:

> SALÁRIO EXTRA FOLHA. INVALIDADE DA PROVA DOCUMENTAL. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. No processo do trabalho vigora o princípio da primazia da realidade, que invalida os recibos de pagamento formais, quando estes são desconstituídos pelo restante da prova dos autos. Demonstrado, pela prova testemunhal, firma e idônea, o pagamento de prêmios e dinheiro não contabilizados com o salário mensal, são devidas as diferenças correspondentes à integração dos primeiros na remuneração do autor, porque evidenciada a quitação de salário extra folha (RO 7025/03, 2º Turma do TRT da 3º Região, Sabará, Rel. Alice Monteiro de Barros, j. 24-6-2006, unânime, DJMG 2-7-2003). (LEITE, 2015, p.98)

Havendo vínculo empregatício, subordinação, não eventualidade e onerosidade estamos diante de relação de emprego, embora o trabalhador tenha constituído pessoa jurídica para fins de prestação de serviços, o fenômeno da Pejotização. A descaracterização da pessoa jurídica através de prova testemunhal idônea enfatiza, corrobora a relação de emprego, descaracterizando a Pejotização, criando-se vínculo laboral diretamente empregado / empregador.

Prevalece a primazia dos fatos, a prova testemunhal torna precária prova documental, afastando conteúdo formal, recibos e contrato de prestação de serviços.

Pereira (2013, p.95) assim nos ensina: “A configuração do vínculo rege-se não pelo aspecto formal, mas pela realidade dos fatos, em obediência ao princípio da primazia da realidade, que acarreta a descaracterização de uma relação civil de prestação de serviços, quando presentes os requisitos da relação de emprego.”

Por sua vez, Barros (2013, p.97), nos traz o seguinte ensinamento em torno da matéria:

> O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviço, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego.

Para Vólia Bomfim Cassar (2015, p.187):

> O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obriga-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregador se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade.

Assim, independentemente de ficção jurídica, o princípio da primazia da realidade está diretamente vinculado aos fatos, a realidade, deixando o trabalhador de estar sujeito a contrato de prestação de serviços, sob a roupagem da 'pejotização' mas sim, conclui-se pelo vínculo laboral, eis que absorvido pela subordinação, não eventualidade e onerosidade, devendo ser garantido direitos trabalhistas em toda a extensão.

Resulta, portanto, que independentemente de provas documentais, recibos e contratos formais que se apresentem, prevalecerá a realidade dos fatos, diante de prova idônea aliada a constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços, quando em verdade, decorre efetiva relação de emprego.

3.4 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Trata-se o princípio da norma mais favorável de desdobramento do princípio da proteção ao trabalhador, o qual se apresenta sob três aspectos: prevalência da norma mais favorável, condição mais benéfica e *in dubio pro operário.*

O princípio protetor, consoante doutrina de Plá Rodriguez (apud NASCIMENTO, 2009, p.389) assim se apresenta: "[...], a prevalência da norma favorável ao trabalhador, é princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso concreto quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador."

É cediço que a norma geral, havendo conflito de normas, deve-se aplicar àquela de grau superior e dentre as de igual hierarquia, aquela promulgada mais recentemente. Entretanto, referida norma é o diferencial no direito do trabalho, pois quando há divergência de aplicação da norma; para este (direito trabalho) será norteado pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, deixando de haver um respeito à hierarquia formal da norma, mas sim a mais benéfica ao empregado.

Nesse sentido, a concepção da norma mais favorável possui o sentido de interpretação mais conveniente, oportuna ao trabalhador, visando a proteção, o amparo do obreiro. Sendo assim, sempre que houver mais de uma norma a ser aplicada ao caso concreto, a relação jurídica, ao contrato de trabalho, deve-se optar para a proteção do trabalhador.

Outrossim, a aplicabilidade da norma mais favorável pressupõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar por sua aplicação em três dimensões distintas, ou seja, no instante da elaboração da regra; no contexto de confronto de regras concorrentes e, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas, atuando de modo tríplice: informador, interpretativo e hierarquizante.

Com a aplicação dos princípios do direito do trabalho, portanto, decorre a segurança jurídica do obreiro, pois a precarização da relação laboral ensejará aplicação de norma mais favorável e, sendo compelido o trabalhador a constituir pessoa jurídica a fim de prestar serviços sucederá a nulidade de vínculo diverso de relação jurídica contratual entre empregado / empregador, nos termos dos artigos 2º e 3º da Consolidação da Leis do Trabalho.

Para Couto Filho e Renault (2015) o princípio assim se apresenta:

> O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente.
> O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é o objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia.

Imprescindível, portanto, a observância de princípios doutrinários do direito do trabalho aliado a realidade fática a fim de resguardar a proteção jurídica do trabalhador, bem como a dignidade da pessoa humana. Por conseguinte, a norma mais favorável é ordem pública, apresentando-se imperativa a relação laboral a fim de corrigir desigualdades em face de condição de hipossuficiência do trabalhador.

Necessária, portanto, a observância de princípios e regras inerentes ao direito do trabalho, com intuito único de prevalecer a justiça social, garantir as conquistas alicerçadas na lei maior e, por conseguinte, combater o desvirtuamento de relação de emprego, afastar a precarização da relação laboral.

4 JULGAMENTOS DOS TRIBUNAIS EM TORNO DA MATÉRIA.

Os Tribunais Superiores vêm se manifestando em torno da matéria no sentido de declarar a nulidade de contrato de prestação de serviços, constituição de pessoa jurídica – pejotização – com intuito de afastar garantias laborais, reconhecendo, por sua vez, vínculo empregatício entre empregado / empregador em razão de estar configurado na relação jurídica

os elementos caracterizadores de relação de emprego, tais como a subordinação, a não eventualidade, a onerosidade e a pessoalidade.

Nesse sentido, trazemos algumas Ementas de diversos tribunais, eis que corroboram a matéria, nos termos que seguem:

> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA 0001044-05.2010.5.24.0004. 2º Turma. Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta. Diário Eletrônico Justiça Trabalho, 15 de maio de 2015. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DEVOLUÇÃO DE DESPESAS COM A CONSTITUIÇÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. PEJOTIZAÇÃO. ATO ILÍCITO. AUSÊNCIA DE APRECIAÇÃO DA EXISTÊNCIA OU NÃO DE COMPROVAÇÃO NOS AUTOS DOS VALORES GASTOS.** A contratação irregular de trabalhadores por intermédio da constituição de pessoa jurídica é denominada pela doutrina trabalhista de pejotização, que constitui um neologismo originado da sigla PJ, a qual é utilizada para designar a expressão pessoa jurídica. Por meio do processo de pejotização, o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, encobrindo, assim, a prestação efetiva de serviços pela pessoa física e descaracterizando a relação de emprego existente a fim de desonerar-se de encargos sociais e direitos trabalhistas. Na hipótese, infere-se que o Regional, na decisão recorrida, embora tenha reconhecido que a contratação da reclamante condicionada à constituição de pessoa jurídica constituiu fraude às normas trabalhistas e tenha mantido a declaração de existência de relação de emprego com o primeiro reclamado, Bradesco Vida Previdência S.A., entendeu que essa condição exigida à reclamante não configurou ato ilícito nem exercício abusivo do direito, motivo pelo qual indeferiu o pagamento da indenização por danos materiais. Contudo, evidenciada a fraude à aplicação das normas trabalhistas, é nula, de pleno direito, a forma de contratação formalizada pelas partes, por se tratar de prática ilegal e ilícita, nos termos dos artigos 9º da CLT e 187 do CCB. Por outro lado, para que haja a condenação dos reclamados ao pagamento de indenização por danos materiais, decorrentes da constituição e manutenção da pessoa jurídica, é imprescindível a comprovação dos prejuízos patrimoniais alegados pela reclamante, nos termos do artigo 333, I, do CPC, visto que os danos materiais, ao contrário dos danos morais, não são presumíveis. No caso dos autos, o Tribunal Regional não se pronunciou sobre a existência ou não de comprovação nos autos dos valores gastos com a abertura, manutenção e encerramento da pessoa jurídica, visto que entendeu ser indevido o pagamento dos danos materiais, por não estar configurado ato ilícito do reclamado, o que não subsiste, conforme ora fundamentado. Dessa forma, torna-se necessário que o Tribunal a quo se manifeste sobre esse aspecto, tendo em vista a limitação da cognição extraordinária aos fatos já consignados na decisão regional, em estrita obediência ao disposto na Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido para determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho de origem para que examine o recurso ordinário da reclamante à luz da existência ou não de comprovação nos autos dos valores gastos, a título de danos materiais, com a abertura, manutenção e encerramento da empresa, à luz das regras de distribuição do ônus da prova a esse respeito. Sobrestada a análise dos demais temas do recurso de revista. (LEXMAGISTER, 2015)

> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10º REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO 0001138-41.2013.5.10.0002. 1º Turma. Rel. Juiz João Luís Rocha Sampaio. Distrito Federal, 08 de maio de 2015. **VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO.** Hipótese em que a relação firmada pelas partes encerra pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, tudo a configurar o contrato de trabalho, tal como definido nos arts. 2º e 3º da CLT. Acrescente-se que o reclamante desempenhava função para o sucesso das atividades da primeira demandada, instalando-se mesmo nos seus fins normais. Considerado o princípio da primazia da

realidade e aquele ínsito no art. 9º da CLT, não há que se falar em boa-fé objetiva na celebração do contrato entre a reclamada e a pessoa jurídica aberta pelo autor. (LEXMAGISTER, 2015)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17º REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO 0002297-60.2014.5.17.0011. Tribunal Pleno. Rel. Des. Gerson Fernando da Sylveira Novais. Diário Oficial Espírito Santo, 14 de maio de 2015. **VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. INTERMEDIAÇÃO POR PESSOA JURÍDICA INTERPOSTA. PEJOTIZAÇÃO.** Evidencia-se o vínculo de emprego quando mascarado por suposto contrato de prestação de serviços entre o empregador e pessoa jurídica, configurando o fenômeno chamado de pejotização, principalmente quando presente a subordinação estrutural, que se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica da atividade econômica da empresa, ainda que não receba ordens diretas dela ou de seus prepostos. (LEXMAGISTER, 2015)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2º REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO 0000007-58.2010.5.02.0002. Ac. 2015/0340456. 6º Turma. Rel. Des. Fed. Valdir Florindo. DJESP, 07 de maio de 2015. **QUARTEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DAS RÉS.** Inegável que a terceirização é um fenômeno da era moderna, cuja dificuldade no controle do cumprimento das obrigações trabalhistas se faz patente, diante dos inúmeros processos trabalhistas que hoje permeiam nossos Tribunais e que apontam para a disseminação desta nova prática empresarial e que indistintamente e sem qualquer controle acaba sendo utilizada para verdadeira terceirização de suas atividades fins, o que é vedado por nosso ordenamento jurídico. Ocorre, no entanto, que a hipótese dos autos aponta para a ocorrência de um fenômeno até mais recente e, sem dúvida, ainda mais nefasto para a segurança e respeito aos direitos dos trabalhadores, vez que fora promovida uma "quarteirização" destes serviços prestados. A ocorrência dos autos nos permite afirmar que a 2ª ré (SENAI), mediante processo licitatório, promoveu a contratação da 1ª ré (Ctis) para a prática de desenvolvimento de sistemas. Contudo a contratada (Ctis), não possuindo pessoal adequado/qualificado ao serviço, ao invés de promover a inclusão deste pessoal em seus quadros, mediante a contratação com o devido registro em carteira destes trabalhadores de forma a atender a necessidade da tomadora de serviços (2ª ré), optou por quarteirizar tal prestação de serviços para a empresa constituída pelo autor ("pejotização"), visando, assim, burlar a legislação trabalhista hoje vigente. Vínculo que deve ser reconhecido diretamente com a 1ª ré (real empregadora) em face da fraudulenta contratação do autor via pessoa jurídica e diante da terceirização de sua atividade fim, com a responsabilização subsidiária da 2ª ré (Tomadora), nos moldes da Súmula nº 331 do C.TST, frente a impossibilidade da *reformatio in pejus*. (TRT 4º. REGIÃO, 2015)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14º REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO 0010422-65.2013.5.14.0001. 1º Turma. Relª Desª Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria. DJERO 06 de maio de 2015. **PEDIDO DE DECLARAÇÃO DE NULIDADE CONTRATUAL. PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO PARA CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA E SUPERVENIENTE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO A ENTE PÚBLICO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. INDEFERIMENTO.** Conquanto a legalidade do contrato de prestação de serviços odontológicos fosse questionada perante o ministério público de contas em conjunto com o tce/ro, por se tratarem de serviços terceirizados relacionados à atividade-fim da autarquia municipal, não se verifica a presença do fenômeno da pejotização entre o contratante e o ente público capazes de surtirem efeitos na seara trabalhista, sobretudo em razão da ausência de vício de consentimento na constituição da pessoa jurídica que posteriormente sagrou-se vencedora em procedimento licitatório e em virtude da ausência de subordinação do reclamante na condução da atividade contratada. Recurso improvido. (TRT 4º. REGIÃO, 2015)

> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4º REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO 0020492-77.2014.5.04.0004. 7º Turma. Rel. Manuel Cid Jardon. PJe 10 de setembro de 2015. **VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO.** Há elementos de prova nos autos no sentido de que o reclamante teria sido compelido pela reclamada a constituir uma pessoa jurídica no período posterior ao término do contrato de trabalho que durou de 2-1-1991 à 16-7-2007, o que evidenciaria a prática da dita "pejotização", como forma de fraude e sonegação de direitos trabalhistas. No caso, a prova oral é farta ao comprovar a existência dos requisitos do art. 3º da CLT. Nego provimento ao recurso. (TRT 4º. REGIÃO, 2015)

Denota-se, portanto, através de Ementas colacionadas que há um efetivo desvirtuamento de contratos de trabalho, sob a égide da legislação trabalhista. Ratificam os julgados diversas tratativas em razão de constituição de pessoa jurídica, o neologismo da Pejotização adotada na realidade dos fatos, prejudicando sobremaneira o trabalhador, além de ser subtraído de direitos e garantias sociais.

Segundo a lição de Rodrigo Garcia Schwarz (apud Tribunal Regional do Trabalho 4º Região, 2015) a pejotização é:

> A pejotização consiste na simulação, praticada com o objetivo de reduzir custos trabalhistas, em fraude à aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista, de contratação de uma pessoa jurídica na prestação de serviços à empresa, em substituição à pessoa física do trabalhador empregado. Trata-se de instituto similar à marchandage, ou locação de mão de obra, que se caracteriza pela contratação do trabalhador por pessoa interposta. No entanto, a pejotização, normalmente a pessoa interposta é constituída, como mera 'fachada', pelo próprio trabalhador, por determinação do tomador de serviços, de forma que o próprio trabalhador traveste-se de pessoa jurídica, seja na condição formal de titular de uma firma individual, seja na condição formal de sócio de uma sociedade empresarial.

Nesse sentido, estamos diante de verdadeira precarização da relação de emprego, quando em verdade as condições de mercado impõem ao trabalhador o cumprimento de ‘determinação’ do empregador quanto a efetivação de pessoa jurídica para prosseguir no mercado de trabalho e perceber verba remuneratória, ora sob a forma de prestação de serviço.

No entanto, prosseguir adotando a prática – pejotização - ensejará objeto de estudo aprofundado com requisitos específicos a fim de resguardar o trabalhador de prejuízos inerentes a esta prestação de serviço. Procurar regularizar a relação jurídica de forma igualitária ou paritária a ambas as partes, contratante / contratado quando não manter a relação laboral a fim de afastar a precarização do vínculo laboral.

Por ora, mantendo-se os requisitos de relação de emprego, o neologismo da Pejotização enseja nulidade de contrato de prestação de serviços, diante de prática simulada, eis que presentes os elementos da subordinação, onerosidade, não eventualidade e, em especial a pessoalidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos finalizar o Artigo, referindo-se a “Pejotização” como a prática perquirida e ora adotada por empregadores, tão somente com intuito de se desvincular de obrigações sociais, desvirtuando a relação de emprego, eis que presentes os requisitos da subordinação, pessoalidade, onerações e não eventualidade na relação jurídica contratada.

De igual forma, podemos concluir o afastamento, a inobservância de princípios essenciais a relação laboral, pois o trabalhador possui conquistas históricas que hodiernamente lhe são asseguradas, quer através de princípios, quer constitucionalmente, quer por normativos esparsos.

Assim, a prática da “Pejotização” pode vir a ser adotada como normativo legal, no entanto, não é o que se apresenta atualmente. Necessária regularização da prestação do labor, de relação de trabalho nesta modalidade.

Outrossim, merece análise a posição do empregado na relação contratual, eis que muitas vezes, na iminência de ser retirado do mercado, na condição de empregado, hipossuficiente, sujeita-se a prática pejotizada.

Por sua vez, embora se trate de instituto distinto, a flexibilização de normativo legais através de aplicação sistemática e interesses convergentes ensejaria a continuidade da relação de trabalho, em diferenciais que guardaria consonância a direitos conquistados por trabalhadores.

Em verificação a entendimentos majoritários de Tribunais Superiores há contratações irregulares, ensejando ato ilícito, ensejando a nulidade de contratação através de constituição de pessoa jurídica e supressão de direitos trabalhistas e, por conseguinte, a indenização ao trabalhador de despesas com a constituição e manutenção da pessoa jurídica, resgatando o vínculo empregatício.

Portanto, em que pese a prática adotada se mostrar inicialmente prejudicial ao empregado / trabalhador, alicerçado na definição contida na lei trabalhista pode, num futuro, vir a ser normatizado o instituto da ‘pejotização’, desde que, flexibilizada a norma e não desregulamentada, precarizada em face de conquistas efetivas dos trabalhadores, por longo período da história.

De igual forma, poderíamos enfatizar que a prática da flexibilização, embora distinta da ‘pejotização’ através de aplicação sistêmica e interesses convergentes entre empregado e empregador se pode chegar a solução de controvérsias e aplicação de normativos legais que

ensejarão a normalidade, a regularidade de contratos de trabalho, de relação laboral visando um fim comum e interesses sociais em benefício de toda a coletividade.

Porquanto, hodiernamente, a prática se apresenta, ora precarizada, quanto à relação de emprego e, bastam as decisões proferidas corroborando o entendimento majoritário. Por outro lado, a flexibilização de normas em face da Pejotização mostra-se adequada, diante do cenário econômico, a fim de manter o profissional no mercado de trabalho, visando uma prospecção para a atualidade e a redução de economia informal.

REFERÊNCIAS

AMATRA 21. **O fenômeno da pejotização à luz dos princípios trabalhistas no atual contexto da flexibilização**. Disponível em: <http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f16_69d48b25d008b11ecf7c95c38ab6c6db.doc.>. Acesso em: 8 jun. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

COUTO FILHO, Eduardo Soares de. RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A 'Pejotização e a Precarização das Relações de Trabalho no Brasil**. Disponível em:<http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf>. Acesso em: 7 out 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LEXMAGISTER. **Exclusividade magister:** repositório autorizado on-line do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009. Disponível em:<http://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0> Acesso em: 8 out 2015

MAGALHÃES, Claudia Pereira Vaz de. **O Fenômeno da Pejotização no Âmbito Trabalhista**. Disponível em:<http://www.viannajr.edu.br/files/uploads/20140903_102723.pdf>. Acesso em: 06 out. 2015.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 14º ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES, Vinicius Costa de. Pejotização trabalhista: o caso dos empreendedores individuais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, a. 19, n. 4109, 1 out. 2014. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/29735>. Acesso em: 5 jun. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p.389.

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

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico Conciso.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

TRT 4º REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO 0020492-77.2014.5.04.0004. 7º Turma. Rel. Manuel Cid Jardon. PJe 10 de setembro de 2015.