

O fenômeno da "pejotização" e a consequente precarização das relações de emprego

Bárbara Benato Pontalti e Isabella Paganella Pelissari
Prof. Orientador: Me. José Antônio Reich

Fundação Escola Superior do Ministério Público

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo demonstrar que o fenômeno denominado *pejotização*, no qual a criação de Pessoa Jurídica é utilizada para encobrir verdadeira relação empregatícia, tem como consequência elementar a precarização das relações de emprego. Para isso, faz-se necessário, primeiramente, a observância dos requisitos que compõem a relação de emprego e que são unanimemente consideradas pela doutrina e pela jurisprudência. Nesse sentido, deve-se constatar, nos casos concretos, a presença da continuidade, da subordinação, da onerosidade e da pessoalidade. Presentes estes pressupostos, torna-se imperial o reconhecimento, ante o princípio da primazia da realidade, da existência de relação empregatícia. Não obstante entenda-se que no âmbito da Justiça do Trabalho o magistrado deve analisar, *a priori*, os fatos realmente ocorridos e não um documento formalmente estabelecido, ocorre que, muitas vezes, a vulnerabilidade e a insegurança do empregado ante o empregador o impede de buscar seus direitos. Entende-se, ao fim, que a fraude utilizada pelo empregador para a supressão dos direitos e obrigações trabalhistas é consequência de ideais e estruturas neoliberais e resulta, incontestavelmente, na supressão de direitos intrínsecos ao trabalhador.

IDEIAS CENTRAIS

Preambularmente, afere-se que, embora encontramo-nos em outro momento histórico no âmbito trabalhista, permanece relevante a observância, através de uma perspectiva histórica, do período liberal do Século XVIII, no qual pregava-se que o cidadão livre era aquele que podia exercer a profissão que considerasse conveniente, sem a intervenção do Estado. Não obstante o Estado tenha se tornado mais intervencionista, interferindo nas relações de trabalho, e que tenham surgidos movimentos proletários a partir da Revolução Industrial, o ideário neoliberal surgido após a 2ª Guerra Mundial tem reflexos nas relações trabalhistas atuais.

De fato, as consequências do ideal neoliberal na América Latina e no Brasil influenciam a desregulamentação do Direito do Trabalho e prejudicam, incontestavelmente, o trabalhador, que se encontra em um cenário no qual seus direitos são flexibilizados e relativizados.

Dito isso, importa salientar que o empregado, muitas vezes médico, professor docente, jornalista ou de qualquer outra categoria profissional, é comumente persuadido pelo empregador a submeter-se à criação de Pessoa Jurídica sob a falsa promessa de que os resultados percebidos serão maiores. Ocorre que, na prática, seus direitos são retirados, vez que o Direito do Trabalho não tutela a Pessoa Jurídica, somente o empregado/pessoa física. Nesse sentido, ao ser exposto a esta técnica fraudulenta, o empregado não tem direito ao décimo terceiro salário, às horas extras, às verbas rescisórias, aos direitos previdenciários, aos intervalos remunerados e outros direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além de estar vulnerável e desprotegido, reitera-se que a criação de Pessoa Jurídica gera obrigações ao seu criador, como o pagamento de impostos e de demais contribuições.

A legislação trabalhista (CLT), em seu art. 9º, estabelece que são nulos de pleno os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Lei.

Entende-se, portanto, que através da observância do princípio da primazia da realidade, o Magistrado deve observar o caso em apreço, observando se estão presentes os requisitos ensejadores da relação empregatícia e, em caso positivo, reconhecer a relação de emprego e os consequentes direitos anteriormente eximidos.

Para um maior entendimento acerca do assunto, imprescindível a caracterização, mesmo que breve, dos requisitos necessários para a uma relação empregatícia. Em relação à continuidade, importa reiterar, inicialmente, que este pressuposto deve ser caracterizado à vista da teoria do fim do empreendimento, a qual preceitua que suposta não eventualidade deve ser observada tendo em vista os fins normais da empresa. Isso significa dizer, portanto, que embora algumas atividades laborais exijam o desempenho do empregado apenas em determinados dias da semana, por exemplo, não há a descaracterização da continuidade.

A subordinação, por sua vez, é caracterizada quando o empregado exerce sua atividade de maneira dependente ao empregador, sendo a ele dirigido. Nesse sentido, importa salientar que algumas funções exercidas por determinados profissionais são altamente técnicas, como no caso de médicos, e, conseqüentemente, não demandam grande grau de subordinação. Todavia, reitera-se que a diferença entre o empregado e trabalhador verdadeiramente autônomo não está na sua autonomia técnica e intelectual, mas na existência, ou não, de independência e liberdade plena.

Em relação à onerosidade, tem-se que o empregado deve receber um salário pelos serviços prestados, diferenciando-se, portanto, de serviços voluntários que são não onerosos e que não geram nenhum vínculo empregatício.

A característica da pessoalidade na relação de emprego indica que o trabalho deve ser realizado de maneira *intui personae*, ou seja, por pessoa certa e determinada. A interpretação proveniente do princípio da pessoalidade é a de que o empregado deve ser pessoa física, e não Pessoa Jurídica, reiterando a impossibilidade da *pejotização* nos casos em que há a caracterização do vínculo empregatício.

Dessa forma, havendo a identificação dos supracitados requisitos, há que ser reconhecido, ante o princípio da primazia da realidade, o vínculo empregatício, independentemente da existência de documentos ou contratos que formalizem entendimento contrário.

Como aduzido anteriormente, o fenômeno da *pejotização* tem como principal consequência a fragilização do empregado que, embora faça jus aos benefícios e direitos previstos na CLT, é submetido a uma relação fraudulenta que beneficia tão somente o contratante.

Dessa forma, ante o exposto, entende-se como essencial a fortificação e a manutenção dos direitos conferidos ao trabalhador que, infelizmente, acaba sendo vítima desta fraude.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 5.452. 01 de Maio de 1943. Dispõe sobre consolidação da Lei do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 17 set 2021

JUNIOR, Beches Vieira. AS TRANSFORMAÇÕES DO (DIREITO DO) TRABALHO SOB A ÓTICA DO ESTADO LIBERAL E O ESTADO NEOLIBERAL / THE CHANGES OF THE (RIGHTS FOR) WORK UNDER THE SIGHT OF THE LIBERAL AND NEOLIBERAL. RFD- Revista da Faculdade de Direito da UERJ, [S.l.], n. 26, p. 56-73, dez. 2014. ISSN 2236-3475. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/11612>>. Acesso em: 17 set. 2021. doi:<https://doi.org/10.12957/rfd.2014.11612>.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, ed. 35. São Paulo: Saraiva Educação, 2016. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf> Acesso em: 17 set 2021

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