

A EXPANSÃO DO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO COMO MEIO DE AFASTAMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SUA INCOMPATIBILIDADE COM AS GARANTIAS TRABALHISTAS

Isadora Fernanda Latini¹
Nelson Pereira da Costa Filho²

Resumo: Neste resumo expandido buscar-se-á uma análise sobre o fenômeno da pejotização, sobretudo diante da Reforma Trabalhista, lei nº 13.467/2017. A princípio, será elencado o conceito, características do fenômeno, assim como vantagens e desvantagens sobre a ótica do empregador e do empregado. Após isso, será feita uma investigação quanto à compatibilidade da pejotização com alguns dispositivos normativos que integram o ordenamento jurídico brasileiro. Observa-se uma provável conivência do legislativo com o retrocesso dos direitos trabalhistas, aumento do emprego informal e marginalização dos trabalhadores ativos. Será usada doutrina, legislação e o método dedutivo argumentativo para exposição desta pesquisa científica.

Palavras-chaves: Lei nº 13.467/2017; pejotização; retrocesso trabalhista; vínculo empregatício.

1. INTRODUÇÃO

Diante do crescimento dos contratos de emprego por meio de contratação do tipo “pessoa jurídica” será feita uma breve análise sobre essa transformação na vida laborativa dos brasileiros. A robotização e informatização atualmente são usadas pelos empregadores como via de auferirem maiores lucros, com a substituição do homem pela máquina houve um aumento no número de desempregos estruturais, a desvalorização da mão de obra humana e a tentativa de afastar os encargos trabalhistas por meio da pejotização diante do grande número de candidatos às vagas de emprego.

O fenômeno da pejotização argumenta que o não pagamento de encargos trabalhistas é mais vantajoso tanto para o empregado quanto para o empregador. Todavia, não há uma ponderação de vantagens entre ambas às partes, afinal, o empregador acaba ficando a mercê de uma prestação de serviços sem nenhuma garantia de continuidade, férias, auxílios em caso de doença e muito menos às verbas rescisórias e a proteção da Justiça do Trabalho.

Percebe-se a necessidade do Estado posicionar-se em relação a essa rota de fuga que vem cada vez mais sendo escolhida pelos empregadores brasileiros.

¹ Discente do 5º termo do curso de Direito do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente/SP, e-mail: isadora7fl@gmail.com

² Discente do 9º termo do curso de Direito do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente/SP, e-mail: nelsonFilho_12@outlook.com

2. PEJOTIZAÇÃO E SUPRESSÃO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS

Para a caracterização do vínculo empregatício a doutrina elenca a necessária presença de cinco requisitos, quais sejam: habitualidade, onerosidade, subordinação, alteridade e pessoalidade. Com a crise econômica e política brasileira que se arrasta desde o começo da segunda década do século XXI, os empregados – pessoas físicas que pouco podem individualmente alterar esse cenário – estão sendo os mais prejudicados. Com os diversos encargos trabalhistas que o empregador deve prover aos seus empregados, surgiu o fenômeno da “pejotização”, o qual vem sendo amplamente usado como meio de escapatória das exigências que o vínculo empregatício impõe. Segundo Gisele de Almeida Weitzel, a pejotização consiste em:

Contratar funcionários (pessoas físicas) por meio da constituição de pessoa jurídica para prestar serviços, camuflando uma relação de emprego especialmente pela presença da subordinação e com a finalidade singular de afastar o dever de pagamento das verbas e dos encargos trabalhistas e previdenciários. (MIGALHAS, 2018, s.p. recurso online)

Diante do conceito trazido pela doutrinadora Weitzel é extraído que realizar a contratação da pessoa física como pessoa jurídica prestadora de serviços, indubitavelmente, deixa o empregado em condição de vulnerabilidade e total ausência de garantias trabalhistas.. Diante da crise econômica, a robotização de alguns empregos, o desemprego estrutural e o grande contingente de mão de obra disponível, têm sido comuns às pessoas que se subordinam a pejotização sem questionamentos. Tal fenômeno tem sido notado em todos os tipos de serviços, desde os que exigem menos qualificação, quanto nas vagas que exigem alta escolaridade.

A pejotização se caracteriza como uma espécie de “vínculo empregatício impróprio”, no qual são subtraídos todos os direitos que a Consolidação das Leis do Trabalho concede a pessoa física que pactua um contrato de emprego. Portanto, um “PJ” preenche as cinco condições do vínculo empregatício, mas terá os direitos de uma pessoa jurídica, logo não tem direito ao salário mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Trabalho, licença maternidade, desconto em folha da previdência social, entre outros. Diante disso, a pejotização se mostra como uma prestação de serviço desvantajoso para o empregado e vantajoso ao empregador.

A ausência de fiscalização e a não existência de um ordenamento que proíba expressamente esse fenômeno no mercado de trabalho têm fornecido liberdade aos patrões que diante da não pacificação jurídica sobre o fenômeno fazem uso das benesses que a pejotização traz para sua categoria. Todavia, a tentativa de ocultação do vínculo é vedada pelo artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (SENADO, 1943)

Nota-se a importância do supracitado artigo na aplicação ao caso concreto, pois ele prega a nulidade dos atos objetivados a fraudar a lei laborativa. Portanto, no caso da pejotização há uma grande possibilidade dos magistrados declarar o reconhecimento

do vínculo empregatício e o pagamento das verbas devidas cabendo, por conseguinte, às pessoas sujeitas a pejotização ingressarem com ação no judiciário.

O entendimento que prevalece na Justiça do Trabalho é a de que a constituição de pessoa jurídica para dar ares de relação interempresarial lícita é uma afronta aos direitos trabalhistas. Encobrir o liame empregatício e desviar-se do cumprimento de encargos legais gerando a vulneração aos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana suprime as garantias dispostas no artigo 7º da Carta Magna:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DA REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO – atento a correta distribuição do ônus da prova, concluiu, com base no exame dos elementos de prova, em especial o depoimento testemunhal e as provas documentais, pela existência dos requisitos caracterizados na relação de emprego, conforme prescrevem os artigos 2º e 3º da CLT, razão pela qual manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. O Colegiado de origem acresceu, ainda, que restou caracterizado, na hipótese, **o fenômeno da “pejotização”, instrumento de precarização do patamar mínimo dos direitos sociais.** Nesse contexto, para se chegar à conclusão pretendida pela reclamada, de que inexistiu relação de emprego nos moldes do artigo 3 da CLT, ou ainda, que não houve fraude à legislação trabalhista, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que impossibilita o processamento da revista, ante o óbice da Súmula nº 126 desta Corte Superior, a pretexto da alegada violação dos dispositivos apontados. Agravo não provido

(TST- Tribunal Superior do Trabalho; Agravo de Instrumento 11169-84.2015.5.03.0022; Relator (a): Breno Medeiros; Órgão Julgador: 5ª Turma; Data do Julgamento 23/11/2018).

Logo, conforme julgado, a tentativa de mascarar o vínculo empregatício por meio da constituição de pessoa física como requisito para a contratação é passível, em âmbito judicial, de reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, de sentença que fixe o pagamento das verbas trabalhistas. A Declaração Universal de Direitos Humanos criada pela ONU em 1948, do qual o Brasil é um estado-membro, ressalta em seu artigo 23, inciso I:

Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (ONU, 1948, recurso online, s.p.)

O crescimento das pejetizações e a leniência do Estado diante do fato é uma situação ensejadora do descumprimento deste supramencionado artigo. A livre escolha de emprego é uma garantia que o país atualmente não possui condições econômicas de ofertar. Afinal, pelo fato da quantidade de vagas serem menores do que a mão de obra disponível ocorreu uma supressão, salvo raríssimas exceções, da possibilidade dos cidadãos terem a liberalidade de optar dentre diversas vagas de emprego, restando abraçar as vagas que surgem para que assim não fiquem em condições de miserabilidade ou dependência de terceiros. Quanto às condições justas e favoráveis, percebe-se a necessidade de um controle de convencionalidade da Declaração Universal com alguns artigos da CLT modificados pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17. É preciso uma checagem da compatibilidade de normas entre os diplomas nacionais e internacionais que o Brasil assinou e se comprometeu a cumprir.

3. RESULTADO E DISCUSSÃO

Ainda que haja o argumento de que a pejetização reduz os encargos da relação de emprego e os tributos, ocasionando um montante líquido em pecúnia maior para o empregado que se “fantasia” de prestador de serviços, a longo prazo haverão consequências nefastas. Afinal de contas, a pejetização ocasiona a perda de direitos trabalhistas que foram conquistados depois de séculos de lutas sociais históricas. A pessoa que se submete a essa situação não apenas perde sua dignidade trabalhista, como deverá por conta própria subtrair uma parcela da remuneração para pagar a previdência do INSS ou previdência privada. Conviver com a insegurança quanto à continuação do serviço e a certeza de não ter direito a verbas rescisórias são também questões que atormentam os pejetizados.

Ainda que a pejetização traga a ausência de descontos diretos na folha e o pagamento de outros tributos- como o IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte), o argumento de que a pessoa irá receber uma remuneração maior não prospera. Afinal, no caso de eventual acidente de trabalho, necessidade de licença para tratar da saúde ou em caso de gravidez, tais situações esporádicas podem fazer com que o empregador dispense o prestador de serviços (que na verdade é um empregado) sem necessidade de justificar ou sofrer sanções. Verifica-se que a informalidade, a perda de vínculo obrigatório com a Previdência Social e a continua insegurança dos pejetizados na sequencia de serviços, sobre uma visão coletiva, levarão a uma queda no consumo, na qualidade de vida, na segurança da estabilidade econômica dos cidadãos e, conseqüentemente, retrocesso da economia brasileira.

4. CONCLUSÕES

Conclui-se que a pejetização tornou mais tênue e turbulenta a ligação que correlaciona o patrão e o empregado, pois a subordinação será ainda maior devido à insegurança da continuidade de prestação de serviço disponível ao empregado fantasiado de pessoa jurídica. Este se submeterá a condições mais degradantes para não perder a remuneração que essa prestação de serviços lhe traz, de modo que não poderá exigir

direitos trabalhistas mesmo realizando um serviço com todas as características de um vínculo empregatício.

A leniência do Estado diante dessa informalização do trabalho é prova cabal de que há uma despreocupação das autoridades públicas em de fato proteger a parte mais hipossuficiente na relação empregatícia. Percebe-se, indiretamente, que há algum interesse estatal em favorecer o empregador, em especial as grandes empresas e indústrias, visando o crescimento econômico do país ainda que para tanto extrapole as leis que o próprio Estado criou. Diante do apresentado, conclui-se que há um grande abismo entre as leis positivadas no Brasil e sua efetiva aplicação e fiscalização na prática.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova York, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf> . Acesso em: 30 abr. 2019

SENADO. **Consolidação das Leis do Trabalho, 1943**. Bauru: Editora Edipro de Bolso, 2017.

SENADO. **Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/17**. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 abr. 2019

WEITZEL, Gisele de Almeida, **Terceirização x Pejotização**. Migalhas, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI289995,91041-Terceirizacao+x+pejotizacao>. Acesso em: 30 abr. 2019