

O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” DO PONTO DE VISTA JURÍDICO APLICADO AO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL.

AYMME KATHERINE VIDOVIK:

Mestre em Ciências Empresariais pela Universidade Fernando Pessoa (UFP/PT). Master em Arquitetura e Iluminação pelo IPOG. Bacharel em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal do Tocantins (UFT).

LUCAS FERNANDES DE MORAIS VIDOVIK ¹

(Coautor)

RESUMO: O presente trabalho teve como objetivo apresentar as particularidades do fenômeno conhecido como “Pejotização” nas relações de trabalho, apresentando seus pontos positivos e também os pontos críticos em relação a esse fenômeno aplicado ao setor da construção civil. O trabalho buscou entender os prós e contras desse fenômeno, além de levantar as normas aplicadas atualmente pela justiça do trabalho, assim como a forma como está a ser cobrada das empresas, que veem na “Pejotização” uma forma de diminuir gastos com recursos humanos e evitar problemas com a justiça trabalhista. A pesquisa é uma revisão bibliográfica sobre as obras nessa área, apresentando também pontos exemplificativos de casos reais e atuais para demonstração do entendimento atual dos órgãos judiciários, assim como resumir as informações esparsas sobre o tema afim de demonstrar que há regras que devem ser seguidas para que o fenômeno não seja visto como fraude.

Palavras-chave: Pejotização; relações de trabalho; Fenômeno; Justiça trabalhista.

1.INTRODUÇÃO

Com a globalização e os avanços da tecnologia, houveram mudanças na forma de produção mundial, sendo necessárias adaptações nas relações de trabalho existentes com vista a acompanhar o dinamismo presente. O trabalhador qualificado passou a ser mais valorizado, assim como aqueles que se preocupam em especializar-se, e com isso, novas formas de contratação foram surgindo, escapando do conceito tradicional de contratação, com características de um maior dinamismo e flexibilidade. O direito do trabalho no Brasil teve que se adaptar às novas formas de contratação

¹Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS) em Palmas/TO. Bacharel em Engenharia Civil pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Servidor público efetivo do Município de Porto Nacional

que diferem da subordinação tradicional, surgindo os chamados trabalhadores autônomos e os conhecidos como parassubordinados. Essa migração para um modelo de contratação menos rígido do ponto de vista jurídico ocorre principalmente pelo sucesso da atividade desenvolvida ou por causa tributária, tendo em vista menos riscos para as empresas. Segundo Mazza (2017), as formas de modernização podem ser vistas como fraudes quando se observa o direito laboral, sendo as mais comuns nessa nova era as relações de estágio, a cooperativa intermediadora da mão de obra e a pejetização.

A modalidade que é o objeto de estudo desse trabalho é a "Pejetização", fenômeno este que se traduz na contratação de um funcionário sem o vínculo empregatício como pessoa física, ou seja, descaracterizando o vínculo empregatício. O que ocorre nesse fenômeno é uma fraude trabalhista, que dá-se pelo fato das empresas buscarem a diminuição dos seus custos operacionais, o que acaba ferindo os princípios trabalhistas. O trabalhador, como parte mais frágil desta relação, acaba sucumbindo muitas vezes a essas relações abusivas de privação de direitos. Diante disso, quais as verdadeiras intenções desse fenômeno e até que ponto esse mascaramento da relação existente é vantajoso para a contratante e ao mesmo tempo, se o trabalhador que se submete a esse tipo de contratação sabe os benefícios que estão sendo tirados? Além disso, qual a licitude da opção/imposição desse tipo de contratação tanto no ramo da construção civil (cada vez mais usual) quanto nos outros ramos de serviços? Esses e outros questionamentos que serão levantados ao longo do artigo, tendo em vista explicar esse fenômeno e suas implicações jurídicas, muitas vezes desconhecidas pelos gestores de empresas da construção civil. Segundo Duarte (2015), esse fenômeno da Pejetização, além de ser uma forma de tentar burlar o sistema protecionista laboral, é uma forma de exigir um menor intervencionismo por parte do estado na relação entre capital e trabalho. Porém, essa forma de contratação é, na mais simples análise, uma forma grosseira de fraude sobre relação de emprego que nitidamente vai em desacordo com o preconizado na Lei 11.196/2005, que sintetiza os direitos trabalhistas.

Dessa forma, o presente trabalho trata-se de uma revisão bibliográfica da literatura correlata, baseada principalmente na relação de emprego, ou seja, na forma de contratação e nos elementos necessários para que a relação de emprego seja lícita, evitando seus erros que se tornaram bastante comuns, e explicitando os princípios e leis que são contra e ajudam a identificar esse tipo de fraude, combatendo-a. Foram apresentados também os princípios do direito trabalhista que guiam os tribunais em litígios ao redor do Brasil, dentre eles o princípio da primazia da realidade, um dos mais importantes para a análise das relações de trabalho. Além disso, o que viria a ser a flexibilização dos contratos de trabalho em sua licitude, ou seja, sem estar sujeita a penalização por meio da justiça trabalhista e por fim como o fenômeno da pejetização se encaixa nas relações trabalhistas e como esse fenômeno é visto pelos tribunais ao

redor do país, assim como as jurisprudências que confirmam esses entendimentos acerca do tema tanto na construção civil como em outros setores da economia.

2.ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Antes de tratar da Pejotização em si, é importante apresentar os conceitos relacionados a esse tema. Dentre esses conceitos, o cerne da questão se volta para as relações de trabalho. De acordo com a concepção de Silva (2017), a relação de trabalho está intimamente ligado ao conceito de relação de emprego, que por sua vez é o vínculo contratual que faz o elo entre o empregador e o empregado, com características próprias, essenciais e também cumulativas, para diferenciá-las das demais relações de trabalho assim como para promover a proteção jurídica deste tipo de relação frente à justiça do trabalho em vista da CLT. De acordo com a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, em seu art. 3º, a relação de emprego é definida da seguinte forma:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Sobre relação de emprego, Martins (2002) cita que esta trata principalmente do trabalho do subordinado, ou seja da relação do empregado com seu empregador. Assim como o conceito de relação de emprego, é importante também destacar o conceito de empregador, que é assim dado pela CLT, no seu art. 2º:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

Com esses conceitos em pauta, pode-se partir para a relação de emprego e os seus requisitos em si, o que de acordo Simões (2015), são cinco, lembrando da sua necessária aplicação cumulativa e simultânea: i) a alteridade, ii) a subordinação, iii) a não eventualidade, iv) a onerosidade, e v) a pessoalidade.

A começar pela **Alteridade**, considerado por muitos doutrinadores, não um requisito essencial da relação de emprego, porém um princípio que determina que os riscos envolvidos na prestação do serviço são por conta e risco do empregador, ou seja, os frutos da prestação do serviço devem ser auferidos pelo empregador. As consequências desse princípio são as de que o empregado não deve assumir os riscos da atividade, sendo este o papel do empregador, tendo em caso de prejuízo,

responsabilidade do empregador, não podendo este eventual prejuízo ser repassado ao empregado. Outra implicação direta desse princípio é o exposto no art. 462 da CLT, que traz o seguinte:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Este artigo da CLT, vem a confirmar a aplicação do princípio da alteridade, tendo em vista que ele traz expressamente a impossibilidade do empregado suportar prejuízos que, mesmo culposamente, tenha dado causa, sem haver portanto disposição em seu contrato de trabalho, ou seja, expondo o risco ao empregador.

O segundo requisito da relação de emprego é a **subordinação**, que é definido como a relação em que o empregado acata ordens e as determinações impostas pelo empregador, tendo como requisito a estrita correlação aos instrumentos de trabalho ou que estejam diretamente ligados à atividade contratada. Ou seja, de acordo com Simões (2015), é a sujeição que faz o elo entre empregado e empregador. Vale lembrar que esta subordinação é a chamada subordinação jurídica, ou seja, é limitada pelas leis trabalhistas e principalmente pelo contrato de trabalho, não tendo relação com subordinação econômica, em relação à pessoa e nem mesmo subordinação técnica (pois muitas vezes os subordinados são mais qualificados que os empregadores, o que é comum na contratação de engenheiros por construtoras). Dessa forma, Júnior (2012) elenca que a subordinação não é medida pelo tempo que o trabalhador presta o serviço ou fica à disposição do empregador, mas sim da sua função frente aos processos produtivos da empresa ou serviços prestados.

Em relação à **não eventualidade** dos serviços prestados, está relacionada a habitualidade do serviço prestado, ou seja, requisita-se que este não seja em caráter esporádico ou mesmo momentâneo. De acordo com a definição de Martins (2012), o trabalho deve ser prestado de forma contínua, ou seja, em um trato sucessivo que perdura-se no tempo, sendo os prestadores de serviços eventuais não classificados na categoria de empregados.

Sobre a **onerosidade**, tem-se como definição a contraprestação de cunho econômico em relação ao serviço prestado pelo empregado, podendo essa contraprestação ser financeira ou mista, sendo a mista composta por uma parte em remuneração e outra parte pelos vale-alimentação, vale-transporte e os outros auxílios diversos. De acordo com Junior (2012), essa contraprestação é o que diferencia o emprego de trabalho voluntário, podendo ainda ser especificada por dois critérios, o objetivo (percepção do salário) e o critério subjetivo (relacionado ao *animus* do trabalhador em receber o salário). Ainda a respeito da onerosidade, Silva (2017) define esse conceito como a venda da mão de obra por uma prestação pecuniária, ou seja,

parcelas que são pagas ao empregado de forma mensal, quinzenal ou semanal a depender da contratação, em que pesam os critérios de proteção pelas leis trabalhistas.

O último dos requisitos é o da **personalidade**, que está atrelado ao *intuitu personae*, trazendo o conceito de execução da atividade pelo próprio empregado, impossibilitando este de mandar outra pessoa executar o seu serviço em seu lugar. Segundo Silva (2017), a personalidade é o vínculo empregatício com caráter pessoal, ocorrendo a substituição somente por vontade do empregador em virtude de fato alheio, ou seja, caso ocorra suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tendo portanto caráter infugível em relação à pessoa prestadora do serviço.

Abrindo um parênteses de importante relevância para o estudo da pejetização e relativamente ligado ao requisito da personalidade com outro viés, apresenta-se o requisito **da prestação do serviço por pessoa física**. Este requisito é acompanhado por divergências entre doutrinadores, pois é com base nesse princípio que a pejetização busca sua essência. A definição deste é a de que o serviço deva ser prestado por pessoa física, impossibilitando então a sua prestação com vínculo empregatício por pessoa jurídica. A CLT traz a definição do conceito de empregado a seguir no seu art. 3º:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Este requisito diverge em relação ao posicionamento da doutrina pois é com base nele que a pejetização se apoia, porém é possível verificar que o entendimento sobre sofreu modificações ao longo das mudanças laborais e as fraudes que estavam a ocorrer, o que será debatido no tema pejetização posteriormente. Mas o cerne desse requisito era o de que apenas pessoas físicas poderiam ter vínculo empregatício, estando todas as pessoas jurídicas excluídas dessa forma de vínculo, estando sujeitas assim às fraudes que ocorreram e continuam na tentativa de ocorrer tanto na construção civil quanto nos outros setores.

3.CONTRATO DE TRABALHO

Quando se trata da relação de emprego, como já visto nos requisitos deste, algumas restrições permitidas desde que de acordo com o contrato de trabalho firmado entra as partes, com isso é importante também definir o que vem a ser um contrato de trabalho. De acordo com Delegado (2012), o contrato pode ser definido como um acordo de vontades, firmados tácita ou expressamente, em que uma pessoa

física coloca seus serviços à disposição de outrem, com as características seguintes: personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. Desta forma, Delgado (2012), coloca o conceito de contrato empregatício como íntimo do conceito de relação de emprego, baseando-se nos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia. Desta forma, o contrato são os requisitos citados acrescidos do ajuste tácito ou expresso entre as partes. A CLT confirma o entendimento citado acima no seu art. 442, visto que traz o seguinte: "o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego."

Em respeito ao tema do estudo em questão é interessante discutir o conceito de responsabilidade contratual, o que de acordo com Diniz (2008), tem-se como responsabilidade civil contratual o fato de uma obrigação contratual ter sido descumprida, tendo sido esta anteriormente pactuada entre as partes. Com isso, a responsabilidade contratual ocorre todas as vezes em que haja o adimplemento ou a mora no cumprimento de qualquer obrigação pactuada. Para Chaves (2017), a pejetização e o instituto dos contratos estão intimamente ligados, tendo em vista que para que ocorra o fenômeno de pejetização é necessário saber da existência ou não de um contrato de trabalho para uma análise mais criteriosa dos pormenores.

A reforma trabalhista, mais especificamente trazida pela Lei 13.467/17 trouxe consigo um importante conceito sobre os contratos. No seu artigo 507-A, tendo em vista desafogar a estrutura da justiça do trabalho, foi autorizada a cláusula compromissária de arbitragem nos contratos de trabalho nos casos especificados em lei, que são os que seguem:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Com essa mudança na lei, visou-se diminuir a burocracia em litígios em que houvesse acordo entre as partes, facilitando os acordos nos casos em que a hipossuficiência do empregado não fosse tão evidente em relação ao empregador. Ou seja, a figura do contrato é essencial para litígios no ramo do direito do trabalho, sendo essencial para a análise do fenômeno da Pejetização. Além disso, a reforma trabalhista trouxe consigo formas de facilitar a resolução dos conflitos gerados.

4.FRAUDES TRABALHISTAS

De acordo com SILVA (1998), a fraude, ou em latim *Fraus* ou *Fraudis*, pode ser entendida como uma ação astuciosa ou também como um engano malicioso, eivados da característica de má-fé que tem como objetivo ocultar a verdade ou em outros casos a fuga do cumprimento de um dever. A fraude é, à primeira vista, um ato jurídico real, mas que na verdade, encobre um dano a terceiros ou a elidir uma proibição legal. Para Lima (1965), essa busca do homem por ferir ou buscar ferir os direitos de terceiros data dos primórdios da humanidade, tendo em vista a busca insaciável de proventos através de processos arditos. Quem fraudar o ordenamento trabalhista tem como característica a astúcia em relação aos procedimentos. Como já elencado, o fraudador faz com que o ato praticado seja válido na sua formação, ou seja, sobre o critério objetivo ou material, porém ao ser analisado do ponto de vista subjetivo, ou seja, em relação aos seus efeitos, contrapõem-se às regras jurídicas.

Maeda (2014) aponta que a fraude é um vício que pode assumir muitas faces, mas todas elas, independentemente da face utilizada, afrontam o direito. Sobre os tipos de fraude existentes no campo do direito do trabalho, as mais comuns são as que disfarçam o vínculo empregatício mediante a contratação fraudulenta. Esse tipo de contratação pode acontecer de diversas formas, e as mais usuais são as que seguem: Cooperativa, pessoa jurídica, estágio, terceirização ilícita, *Stock options* (que é a oferta de ações para os próprios funcionários) entre outros. Todos eles tem como objetivo comum tornar o contrato de trabalho algo mais precário, ou seja, burlando a legislação trabalhista e reduzindo os custos operacionais.

A conceituação de fraude é bastante importante para a finalidade deste trabalho, tendo em vista que o cerne deste diz respeito a uma fraude em específico, que é a pejetização. Para finalizar o estudo do conceito de fraude, Maeda (2014) traz em sua obra que a fraude pode ser estudada de acordo com duas teorias: A teoria objetiva e a teoria subjetiva. A teoria objetiva é que a preconiza o objeto material, ou seja, o resultado perseguido pelas partes, que pela objetividade deve ser o mesmo que é proibido pelas normas vigentes. Já a teoria subjetiva, coloca o fator psíquico da fraude em evidência, ou seja, deixa a compreensão material em escanteio, e parte para uma análise que inclui a vontade como principal ponto de análise com um resultado próximo ao que a lei proíbe.

O direito do trabalho está bastante sujeito à ocorrência de fraudes, até mesmo pelo fato de que neste ramo do direito a lei tem como princípio básico a proteção ao trabalhador e fiscalização das atitudes do empregador. No direito do trabalho, o princípio da boa-fé é mais do que essencial para as relações estabelecidas, visto que, neste ramo, mais do que em outros esse princípio é essencial pois o homem é a medida das coisas. Para o contrato de execução de uma obra, por exemplo, é importante que esteja presente tanto a vontade consciente da juridicidade e dos efeitos jurídicos do ato, assim como a vontade essencial advinda junto com a boa-fé o negócio.

5. PEJOTIZAÇÃO

Partiremos agora para um dos conceitos mais importantes para o entendimento deste trabalho, o conceito da Pejotização. Segundo Silva (2017), a pejotização é um neologismo que deriva da abreviação "PJ", referência à Pessoa jurídica. O conceito parte do fato da transformação de pessoa física em pessoa jurídica, fruto da imposição por parte do trabalhador, para manutenção do vínculo empregatício ou para início deste. A principal função deste fenômeno é a de afastar a relação de emprego existente com empregado pessoa física e com isso burlar as proteções e garantias existentes com o vínculo empregatício. Muitos trabalhadores de diferentes setores acabam se sujeitando a esse tipo de contratação com a promessa de aumentos de salário, agora possíveis pela diminuição de tributação sobre o salário anterior, e outros para manutenção do próprio posto ocupado, visto que alguns empregadores usam a prática como requisito para ocupação de funções em suas empresas. A seguir, o conceito de pejotização na visão da autora Cláudia Pereira:

É uma arbitrariedade imposta ao empregado a imprescindibilidade da

"pejotização", violando explicitamente a finalidade da lei, que foi protegê-lo

de possíveis desrespeitos a relação laboral. E esse desrespeito tem por escopo a busca por maiores lucros, preterindo-se direitos mínimos ao trabalhador. (MAGALHÃES. 2014. p 92)

Além disso, é importante verificar a presença desse fenômeno nos diversos setores da economia:

[...] a "pejotização" encontra-se presente em diversos setores econômicos e

procedimento fraudulento encontra-se amplamente empregado, como nas

áreas hospitalar, de informática, indústria de entretenimento e de veículos de

comunicação. Nas mais diversas empresas de comunicação, tornou-se a tônica a contratação de jornalistas, apresentadores de TV, artistas, por meio

de empresas individuais abertas somente para a apresentação dos respectivos serviços. (SILVA, 2017)

Com base nisto, pode-se perceber que este fenômeno está difundido, não só no setor da construção civil como no mais diversos setores. Mazza (2017) destaca que o termo pejetização é um termo provindo dos próprios tribunais do trabalho, tendo em vista o grande número de processos envolvendo este tipo de denúncia trabalhista. Por conta disso, uma das definições de pejetização é dada pelo próprio poder judiciário, por meio do seguinte:

PEJOTIZAÇÃO. EXIGÊNCIA DO EMPREGADOR PARA QUE O TRABALHADOR CONSTITUA PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVALIDADE. ARTIGO 9º, DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O sistema jurídico pátrio considera nulo o fenômeno hodiernamente denominado de "pejetização", neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho o que exige o reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT-2 - RO: 00016773120115020024 SP 00016773120115020024 A28, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 05/08/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 15/08/2014)

EMPRESA CONSTITUÍDA PARA FRAUDAR A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA - FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO. A pejetização é o fenômeno pelo qual a criação de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços com o propósito de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas. Contudo, vigora no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente. (TRT-3 - RO: 01706201011203000 0001706-18.2010.5.03.0112, Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa, Quinta Turma, Data de Publicação: 27/06/2011 24/06/2011. DEJT. Página 166. Boletim: Não.)

Além disso, Mazza (2017) apresenta que a pejetização pode ocorrer em duas formas diferentes, sendo elas:

- I) Para a contratação do empregado, o empregador exige que este constitua pessoa jurídica, condicionando o vínculo empregatício a essa constituição, ou seja, a chamada condição *Sine qua non* para sua admissão;

- II) Quando o funcionário já possui um vínculo empregatício com a empresa em questão, porém é imposto que este faça a migração para a prestação de serviços. Isso ocorre dando baixa no seu vínculo empregatício anterior, e realizando agora o contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica na forma do mesmo funcionário.

Os tribunais baseiam-se principalmente num dos principais princípios do direito do trabalho, que é o da primazia da realidade, ou seja, as fraudes tentadas por parte dos empregadores são analisadas caso a caso para que seja verificado com exatidão as reais condições de trabalho, ou como é apresentado por Mazza (2017) o contrato-real de trabalho, imperando ou não sobre o que foi contratado ou o que foi forjado. A primazia da realidade é importante, principalmente nos casos em que a pejetização obriga o “prestador de serviços” a realizar exatamente as mesmas atividades que faria como empregado comum, ou seja, realizando a mesma função só que sem os direitos trabalhistas adquiridos ao longo da história, como a exemplo FGTS, seguro desemprego, 13º salário e direito a férias remuneradas.

Os tribunais, ao analisarem litígios trabalhistas com essas alegações, partem das premissas da lei para seu parecer, aliados ao princípio da primazia da realidade. Sobre a legislação utilizada, o art. 3º da CLT traz os requisitos para que seja reconhecido o vínculo empregatício numa relação de trabalho, sendo necessária a cumulação destes para que o vínculo seja reconhecido. Os requisitos são os que seguem:

- **Subordinação:** É relação em que o empregado se submete às ordens do seu empregador, assim como suas determinações. As ordens e comandos devem ser cumpridos assim que haja um contrato de trabalho entre empregado e empregador. Vale ressaltar que a subordinação requisito do vínculo empregatício é restrita às atividades laborais, não se estendendo à subordinação econômica ou mesmo técnica (até porque em serviços técnicos como engenharia, é comum o corpo técnico estar mais bem preparado do que os empregadores). Dessa forma, a subordinação nas atividades vinculadas aos serviços da empresa dão ao empregador o poder de determinar o lugar, a forma, o modo e o tempo da execução da atividade.
- **Continuidade:** Também conhecido por alguns autores como a não eventualidade, a prestação do serviço é feita de forma contínua, que incorre o fato de que independente da periodicidade não se encaixa na categoria de eventual. A atividade para beneficiar o empregador é realizada com certa regularidade. Mesmo nos casos de obra certa, exige-se para esse requisito que sejam identificados a habitualidade, a continuidade e a permanência do vínculo.
- **Onerosidade:** É a contraprestação que o empregado recebe como compensação pelo seu trabalho em forma de salário/ remuneração. Ou seja, é a compensação pelos serviços prestados durante tempo determinado para certo empregador. Essa contraprestação pode ser tanto somente em dinheiro

quanto a compensação mista, que envolve uma parte em dinheiro e outra parte em forma de vale-transporte, vale-alimentação e outros possíveis auxílios diversos.

- **Imparcialidade:** Também conhecido por alguns autores por alteridade, a imparcialidade é o requisito que ao mesmo tempo é considerado princípio. A imparcialidade determina que os riscos da atividade do empregador correm por sua conta e risco, ou seja, retirando a possibilidade do empregado ser responsável por qualquer prejuízo que possa vir a ocorrer na empresa. Dele decorrer que o trabalhador não participa da má sorte que possa ocorrer, porém ele pode ter participação nos lucros caso o contrato assim o permita. Esse princípio é defendido pelo art. 2º da CLT.
- **Horário de trabalho:** Relacionado aos outros requisitos como a continuidade, e que tem como característica o controle dos horários do empregado em relação aos horários de entrada e de saída do turno de trabalho, assim como entrada e retorno do horário de almoço. Esse controle não depende do meio físico em que o trabalho é realizado, visto que pode ocorrer tanto dentro como fora da empresa.
- **Pessoalidade:** Não deve ser confundido por pessoa física. O trabalho deve ter como característica o *intuitu personae*, o que a grosso modo, tem como significado que o trabalho deve ser executado pela pessoa, e não por um terceiro em sua substituição. Ou seja, a personalidade é o requisito que torna intransferível a prestação assumida pelo empregado.
- **Trabalho prestado por pessoa física:** O requisito mais importante para o trabalho em questão, tendo em vista que a Pejotização baseia-se na falta dele para a quebra do requisito cumulativo do vínculo de emprego. Esse requisito exige que o trabalho, para ser reconhecido o vínculo de emprego, seja realizado por pessoa física, ou seja, não podendo ser prestado por pessoa jurídica. Para desmascarar as fraudes, ações judiciais são necessárias, sendo avaliadas de acordo com o princípio da primazia da realidade para averiguar os fatos ocorridos e se estão com todos os outros requisitos atendidos com intenção de se livrar dos encargos e direitos trabalhistas.

Silva (2017), aponta que o fenômeno da Pejotização é cada vez mais comum no cenário atual, mas que os tribunais do trabalho já tem suas formas de identificação com base nos requisitos citados. Além disso, é combatido principalmente com o uso dos princípios do direito do trabalho, dentre eles os principais são o princípio da proteção ao trabalhador, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

O princípio da proteção ao trabalhador é bastante criticado pelo princípio constitucional da igualdade, por estipular que a parte mais fraca deve ser tratada de forma diferenciada. Esse princípio preza que o trabalhador é a parte mais vulnerável

na relação trabalhista, e por esse motivo deve ser compensado com a criação de normas mais favoráveis ao seu lado, construindo, como menciona Silva (2017), uma barreira de proteção ao trabalhador. Além de proteger o trabalhador, é defendido também que esse princípio não só traz benefícios a este, mas também impõe algumas obrigações para tentar manter o viés de igualdade, como é apontado por Ruprecht (1995):

Não se deve ser dado um alcance excessivo ao princípio protetor, no sentido de que todo o Direito do Trabalho, protege o trabalhador. Entre suas normas figuram algumas que também lhe impõe e outorga direitos aos empregadores, embora, evidentemente, na sua maioria, tendem a proteger os trabalhadores (RUPRECHT. 1995. p. 9).

O princípio da primazia da realidade é o principal combatente da fraude da pejetização, e como já mencionado anteriormente, trata-se da busca pela verdade-real da relação de trabalho, indo além do que está constando no contrato de trabalho em litígios laborais. Além disso, este princípio é também conhecido como princípio do contrato realidade, que torna os fatos reais que acontecem na prática diária do trabalhador os mais importantes para julgar os litígios, mais importantes do que foi pactuado pelas partes formalmente.

De acordo com Silva (2017) este princípio é muito útil tendo em vista que ocorrem, rotineiramente, discrepâncias entre o que foi firmado em contrato e o que é realmente executado pelo funcionário, tanto pela falta da atualização do contrato de trabalho quanto também pelo não cumprimento dos requisitos formais do contrato. Muitas fraudes são julgadas com base nesse princípio, tendo em vista que as relações de trabalho são comumente forçadas, ocorrendo a existência do contrato real e também do contrato fictício, ou seja a dissimulação da relação existente.

Vólia Bonfim traz em sua obra uma definição interessante sobre o princípio em estudo:

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 empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se as ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade. (CASSAR. 2012. p 201).

Dessa forma, confirma-se a recomendação que o texto do contrato não deve ser interpretado como uma verdade incontestável, pois o trabalhador, como parte mais

frágil da relação não costuma se impor ao assinar o contrato de trabalho, sujeitando-se às condições do empregador. Sobre esse princípio, é interessante o que traz Maurício Godinho em sua obra:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o interprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substancia da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. (DELGADO. 2012. p 203)

Além dos dois princípios citados, outro também de extrema importância para o direito do trabalho é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Este princípio traz em sua definição, dada por Ruprecht (1995), que o trabalhador não pode renunciar aos seus direitos trabalhistas, mesmo que em contratos firmados, pois os direitos trabalhistas tratam-se de direitos coletivos de ordem pública, o que os torna indisponíveis e também inderrogáveis. Ou seja, esse princípio limita a autonomia das vontades tanto do empregador quanto do empregado, permitindo a estipulação do contrato, desde que não contrarie as normas vigentes sobre o assunto. Um posicionamento interessante sobre esse princípio é apresentado por Maurício Mascavo:

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante da sua alienação. (NASCIMENTO. 2011. p 455).

6. CONSEQUÊNCIAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Como já apresentado anteriormente, o fenômeno da pejetização é uma forma de fraude ao ordenamento jurídico trabalhista, visto que tenta, de certa forma, quebrar o vínculo trabalhista protegido pelo direito do trabalho de forma a evitar-se o pagamento de direitos trabalhistas e encargos existentes para pessoa física. Os encargos são reduzidos e o empregador, ao fazer a substituição do empregador pelo prestador de serviços, diminui consideravelmente as despesas relacionadas à manutenção do trabalho.

Na construção civil este fenômeno está bastante presente, tendo em vista a contratação de funcionários por tempo determinado como prestadores de serviço. O que os gestores da área muitas vezes não tomam conhecimento, é da existência dos outros requisitos existentes para determinar o vínculo empregatício, na maioria dos casos preenchidos, restando somente a falta de pessoa física, o que caracteriza de forma clara a pejetização. No setor da construção é bastante comum essa forma de fraude ocorrer com os trabalhadores menos instruídos como ajudantes de pedreiro, marceneiros e outras funções do setor, porém também é comum tentarem esse tipo de fraude para os outros funcionários como o caso de engenheiros. A seguir, tem-se um exemplo de condenação por conta de pejetização no setor da construção, em que uma construtora que contratou um engenheiro como Pessoa jurídica no período entre 2013 e 2017:



Construtora paraibana é condenada a indenizar engenheiro em R\$ 762 mil por “pejetização”

Figura 01: Julgado sobre pejetização na construção civil.

Fonte: <https://parlamentopb.com.br/construtora-paraibana-e-condenada-a-indenizar-engenheiro-em-r-762-mil-por-pejetizacao/>

No caso citado, o empregado autor da ação alegou que atuou sempre como pessoa jurídica, portanto nunca tendo recebido os benefícios trabalhistas devidos como décimo-terceiro salário, férias e o FGTS. Com base principalmente na primazia da realidade, a juíza do caso reconheceu os outros requisitos do vínculo empregatício e com isso a empresa foi condenada a pagar uma indenização no valor de R\$ 762.366,56 reais, que envolvia danos materiais (o que o empregado deixou de receber por direito) e os danos morais pela fraude.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a globalização e modernização das atividades laborais, o trabalho evoluiu muito ao longo dos tempos, tendo dentre suas características uma maior proteção ao trabalhador visto a crescente tendência a tentar cada vez mais torna-lo suscetível ao poder de uma relação desigual entre empregado e empregador, conhecida principalmente por suas características nada igualitárias. De um lado o empregador tem como objetivo da sua empresa aumentar seus lucros produzindo cada vez mais e diminuindo seus custos operacionais. De outro lado, o empregado busca garantir seu ganha pão para sustento da família, vendendo assim sua força de trabalho na busca de melhores condições de vida.

Com base nessa relação desigual de interesses, foram criadas ao longo da história direitos trabalhistas, direitos estes que visam proteger principalmente a figura mais suscetível, ou seja, o empregado. A CLT, consolidação dos direitos trabalhistas veio com o intuito de acabar com esse tratamento desigual, protegendo em muitos casos o empregado a ambição capitalista dos seus empregadores. Dessa forma, ela buscou em seu texto a igualdade formal, estabelecendo assim os direitos mínimos aos trabalhadores para que estes possam trabalhar com dignidade. Essa proteção ocorre pela imposição das obrigações e as regras a serem cumpridas pelas empresas ao contratar trabalhadores para sua equipe.

O presente trabalho, teve como objetivo apresentar um desses fenômenos que o empregador utiliza para tentar fraudar os direitos presentes na CLT. A pejetização, como cerne do trabalho, está cada vez mais presente nos litígios trabalhistas, o que pode ser observado facilmente nas jurisprudências sobre o tema ao redor do país. A pejetização, é simplesmente a forma que os empregadores encontraram de diminuir seus custos operacionais e com tributos, exigindo que seus, antes funcionários, desliguem-se da empresa para voltarem como prestadores de serviços (Pessoa jurídica) ou que os novos contratados já se enquadrem nesse tipo de contrato. Um tipo de fraude que aproveita da fragilidade do funcionário na relação de trabalho, muitas vezes prometendo melhoras na relação salarial, mas que ao mesmo tempo está cada vez mais reconhecida e defendida pelos tribunais ao redor do Brasil.

O que o trabalhador não percebe, ou muitas vezes até se dá conta, mas pela necessidade não se impõe, é que ser pejetizado acarreta inúmeras privações de direito em comparação ao vínculo tradicional de trabalho, o que ocorre como pessoa física. Dentre os direitos perdidos, estão aqueles, fruto de décadas de luta histórica para serem conseguidos, como a exemplo o décimo-terceiro salário, FGTS e direito a férias remuneradas com direito a adicional de férias. Esse fenômeno está cada vez mais comum nos diversos setores da economia, principalmente no setor da construção civil, por ter muitos funcionários com nível de instrução menor, e com características sazonais, ou seja, a contratação por vigência das obras em andamento. Cabe salientar ainda que não só os empregados com nível de instrução inferior sofrem essa fraude, como pode ser observado no julgado apresentado, em que o engenheiro de uma

construtora teve que acionar a justiça do trabalho para não sofrer mais perdas com esse tipo de fraude.

Indubitavelmente, a pejetização é um fenômeno que busca fraudar o sistema judiciário trabalhista, prejudicando assim o empregado, conhecido pela sua característica de fragilidade na relação trabalhista. Cabe ressaltar aos gestores de empresas, que esse tipo de fraude está cada vez mais reconhecida e ao mesmo tempo combatida pelo poder judiciário, tendo em vista os motivos apresentados no trabalho em questão. Todo esse esforço tem como finalidade principal, a proteção dos direitos adquiridos ao longo da história ao trabalhador, protegendo este da violação das normas e preceitos públicos vigentes, e evitando assim, a renúncia de algo que nunca deveria cogitar ser renunciado.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2ª Ed. Niterói -RJ. Editora Impetus Ltda: 2008.

CHAVES, Weslei. **Pejetização das relações trabalhistas**. Direito do trabalho. 2017. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/62866/pejetizacao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 22 de maio de 2019.

_____. **Decreto Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Leis das Consolidações do trabalho. Vade Mecum. 13ª Ed. São Paulo-S. Saraiva: 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 501

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008.

JÚNIOR. José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica: dignidade e fraude nas relações de trabalho**. 2014. 148 p. (Mestrado em direito do trabalho e seguridade social). Faculdade de direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. **Fenômeno da Pejetização na Legislação Trabalhista**. Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior. Juiz de Fora. 2014. Disponível em <<http://goo.gl/J1op9A>>. Acesso em 04 de Outubro de 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MAZZA, Sandra. Pejetização, espécie de fraude na relação trabalhista. **Revista da escola judiciária do Piauí**. Piauí, v. 01. n. 01. Pg. 212-227. 2017.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTr: 1976.

PIAUI e col. **Das formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas**. 2018. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI286862,41046-Das+formas+alternativas+de+solucao+de+conflitos+trabalhistas+ou+da>>. Acesso em: 23 de maio de 2019.

SILVA, Jacqueline Maria Ferreira. A fraude da pejetização e seus efeitos nas relações de emprego. **Revista IDEIA**. Uberlândia, v. 08. N. 2. 2017.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 15ª edição. Rio de Janeiro, 1998, p. 370.

SIMÕES, Alexandre Gazetta. **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego**. Direito trabalhista. 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 21 de Maio de 2019.

RUPRECHT. Alfredo J. **Os princípios do Direito do trabalho**. Única Ed. São Paulo-SP. Editora LTR. 1995.