

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE FRAUDE À RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NA INDÚSTRIA 4.0

THE PHENOMENON OF "PEJOTIZAÇÃO" AS A FORM OF
FRAUD AGAINST THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN
INDUSTRY 4.0

¹ Amanda Cristina
dos Reis Silva 

² Carlos José Pacheco 

RESUMO | O objetivo da presente monografia é discutir sobre o fenômeno da pejotização na atual indústria 4.0, em que o empregador impõe a contratação do empregado por meio de pessoa jurídica, com o objetivo de diminuir o custo das despesas deste empregado, indo contra os direitos trabalhistas. Busca analisar de forma preliminar os principais princípios do direito do trabalho que regem a temática abordada, visando trazer os princípios que visam a proteção jurídica, amparando o empregado que é de fato a parte mais vulnerável nesta situação. Discute sobre o tipo de prestação de serviço e relações de trabalho, analisando seus principais pontos. Após, procura analisar a origem e as determinadas consequências deste fato, seguido por estudo de jurisprudências e doutrinas sobre esse tema na indústria 4.0. Trata-se de pesquisa bibliográfica e descritiva.

Palavras-chave: Pejotização, Indústria 4.0, Princípios, Emprego, Fraude

1 Aluna do Curso de Direito do Centro
Universitário de Volta Redonda – Uni-
FOA.

2 Advogado e Professor do Curso de Di-
reito do Centro Universitário de Volta
Redonda - UniFOA

ABSTRACT: *This monograph aims to discuss the phenomenon of *pejotização*—the practice where an employer mandates that a worker be hired as a legal entity rather than an individual employee—within the context of Industry 4.0. This practice is driven by the goal of reducing labor-related costs, often at the expense of established labor rights. The study provides a preliminary analysis of the key labor law principles governing this issue, focusing on those that ensure legal protection for the worker, who is inherently the more vulnerable party in this arrangement. It examines the nature of the services provided and the resulting employment relationships, analyzing their key aspects. Subsequently, the work explores the origins and consequences of this practice, supported by an analysis of relevant case law and legal doctrine within the Industry 4.0 landscape. The study employs a descriptive, bibliographic research methodology.*

Keywords: *Pejotização, Industry 4.0, Principles, Employment, Fraud*

INTRODUÇÃO

O direito trabalhista nasceu com o intuito de proteger a parte mais vulnerável da relação de emprego, qual seja, o trabalhador. Entretanto, por mais que existam normas para a devida proteção, certos empregadores obtêm tentativas constantes de se furtar dos encargos trabalhistas, criando, desta forma, maneiras de fraudar a relação empregatícia. Esta prática ilícita vem causando diversos conflitos em diversos âmbitos, principalmente no atual cenário, onde figuram novas profissões nesta indústria 4.0. Ainda assim, além das leis que garante os direitos do empregado, os princípios trabalhistas são preceitos básicos criados para assegurar os empregados, trazendo diversos preceitos importantes principalmente nestes casos em que o empregador omite suas obrigações na relação de emprego.

A constatação de relação empregatícia ocorre através do cumprimento dos requisitos estipulados em lei, quais sejam, subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade. O empregador ao utilizar esta via mais econômica, porém inapropriada, com o objetivo fático de diminuir seus gastos opta por cometer este ato ilícito correndo o risco de responder não somente através da esfera trabalhista, como também criminalmente.

Importante destacar que conforme pesquisas jurisprudenciais, foi analisado um aumento gradativo de casos com o objetivo de reconhecimento de vínculo empregatício, principalmente de profissões que se enquadram no atual cenário da indústria 4.0. Posto isto, o objetivo da presente pesquisa é dissertar e discutir acerca dos principais pontos deste fenômeno denominado pejetização e em decorrência discutir as consequências relevantes deste ato.

1 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS ATÉ A INDÚSTRIA 4.0

As revoluções das indústrias e da humanidade geram reflexos até os dias atuais no mercado de trabalho. Sabe-se que desde a antiguidade, as pessoas criaram ferramentas e técnicas para melhorar sua produção e aumentar a eficiência do trabalho. Com a transição do modo de produção, os períodos sofreram intensas mudanças na história da indústria e da humanidade. Até o momento aconteceram quatro evoluções industriais. Ademais, por consequência da revolução, atualmente vivemos em um mundo com mudança constante, impulsionado pela tecnologia e inovação.

Neste viés, a indústria foi o fator mais relevante de aceleração com relação ao crescimento econômico. No entanto, ao longo dos anos, a indústria passou por mudanças devido às constantes inovações tecnológicas, mudando a forma que a sociedade se desenvolveu. A adaptação do ser humano a essas evoluções industriais é um processo complexo e contínuo, principalmente no mercado de trabalho, onde os empregados precisam cada vez mais estarem capacitados. Com a automação, a robótica, a inteligência artificial e outras tecnologias avançadas, muitos empregos foram automatizados ou substituídos por máquinas. Entretanto, novas profissões também surgem a todo momento, muitas delas impulsionadas pelas inovações tecnológicas.

Importante mencionar que é fundamental a adaptação da sociedade a essa realidade, pois ela está em constante evolução, inclusive a adaptação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para garantir os direitos dos Empregados das novas profissões.

1.1 Primeira Revolução Industrial

A primeira Revolução Industrial, que ocorreu no ano de 1.760, se originou na Inglaterra no final do século XVIII e início do século XIX e depois se estendeu para outros países. Esta revolução teve como

principal característica a transição da produção manual para a mecanizada / industrializada, impulsionada pela máquina a vapor.

O Taylorismo, criado por Fred W. Taylor durante a primeira revolução, foi de grande importância, tendo como objetivo a forma de organização com diversas técnicas para o aproveitamento da mão de obra, verificando as aptidões de cada trabalhador para aperfeiçoar o trabalho e assim trazer mais eficiência a produção. (SOUZA, 2023).

A Revolução Industrial foi marcada por intervenções importantes que apoiaram o setor produtivo e de transporte. Durante esse período, a ciência descobriu a utilidade do carvão como fonte de energia, além da invenção da máquina a vapor e da locomotiva. (VENTURELLI, 2017)

Além dos apoios, também ocorreu movimentos operários, principalmente na Inglaterra, como o Ludismo e Cartismo. O Ludismo foi um movimento sindical e político que se manifestou diante das diversas mudanças na maneira que os trabalhadores eram empregados e remunerados. Já o Cartismo foi um movimento político e social que teve origem no Reino Unido, onde os manifestantes buscavam reformas para melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Nesta Revolução destacou a invenção da máquina a vapor, já que antes tudo era produzido manualmente, obtendo pequenas produções. Permitindo o uso de máquinas, houve um aumento na produção de bens, em especial têxteis, havendo também avanços na produção de ferro e aço.

1. 2 Segunda Revolução Industrial

A Segunda Revolução Industrial ocorreu no final do século XIX e início do século XX, e foi marcada pela introdução de novas tecnologias, como a energia da eletricidade e da produção em massa.

Deste modo, o modelo industrial sofreu muitas mudanças e diversos desenvolvimentos. Novas máquinas e tecnologias foram desenvolvidas, como as linhas de montagem, que permitiram produzir em larga escala e com maior eficiência. A invenção do motor a combustão e a popularização do automóvel também foram marcos dessa época.

O uso de novas fontes de energia permitiu a expansão da indústria para novos setores, como o de produtos químicos e de materiais sintéticos, com o desenvolvimento de novos setores como a indústria automotiva. Além disso, a comunicação também evoluiu, sendo incorporado o telégrafo e o telefone, facilitando as transações comerciais e os negócios internacionais.

Nesta indústria nasceu o chamado Fordismo, desenvolvido por Henry Ford, adaptando a ideia do Taylorismo, referente a utilização de inovações tecnológicas para produção em massa. Sendo de fato co-nivente com o consumo, assim ocorre a produção em massa, porém, houve uma crise de superprodução, enchendo os estoques das fábricas (BOETTCHER, 2015).

Assim, diante dessas novas invenções, as indústrias, principalmente as automobilísticas revolucionaram o mercado alcançando altos lucros e gerando novos empregos. Porém, apesar de terem impulsionado o desenvolvimento industrial e aumento dos lucros e da produtividade, gerou bastante desemprego, empobrecendo a classe trabalhadora.

1. 3 Terceira Revolução Industrial

Esta Revolução teve início no ano de 1.960, conhecida como revolução técnico-científica e informacional. Foi marcada pela automação, informatização da produção, tendo proporcionado a alteração no sistema de produção que vinha sendo adotado.

Importante aduzir que houve o surgimento de tecnologias como os computadores, a robótica e a automação de processos. Além disso, houve avanços nas áreas de telecomunicações e informática, o que permitiu a criação de novos produtos e serviços. (BOETTCHER, 2015)

A descentralização industrial foi também um ponto de destaque nesta indústria, que se originou por conta das inovações técnicas de comunicação e transporte, como, por exemplo, a internet e o avião, permitindo assim a fácil migração industrial para obter condições mais favoráveis para a produção. Em comparação às revoluções anteriores, na terceira revolução essa situação ganhou novas proporções, uma vez que a informática passou também a atuar, substituindo não apenas a mecânica, mas também o trabalho humano.

1. 4 Quarta Revolução Industrial

O governo Alemão criou um plano de ação utilizando investimento em inovações tecnológicas. Ocorreu a partir de 2010, também conhecida como Indústria 4.0. É marcada pela integração entre tecnologias digitais e físicas, como a internet das coisas (IoT), a inteligência artificial (IA) e a robótica avançada. Essa revolução visa criar fábricas inteligentes, em que todos os processos são conectados e otimizados por meio da coleta e análise de dados em tempo real. Aliás, é utilizado a internet para gerar uma relação entre o mundo físico e virtual, conectando de forma ampla os fornecedores, alterando as operações de produção.

Silveira(2017), aduz que o fundamento da Indústria 4.0 é de que ao conectar as máquinas, as empresas podem elaborar redes e desta forma, controlar as produções de maneira autônoma.

Para Richard Sennett (2005, p.54), as configurações do capitalismo flexível é “reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível da produção e concentração de poder sem centralização”. Produz uma falsa ideia de dissolução de hierarquias em favor do trabalho online, quando na realidade o que acontece é que agora todo o tempo é tempo de responder a mensagens e estar disponível.

A Indústria 4.0. também busca criar modelos de negócios e de promoção mais flexíveis e personalizados, além de novas oportunidades para economia e para a sociedade. Neste sentido, entende Moraes:

À medida que as transformações digitais aumentam e se tornam muito mais viáveis, elas criam novos modelos de negócios. Ao interagir com outros fatores socioeconômicos, mudanças significativas nos modelos de negócios desencadeiam interrupções nos mercados de trabalho, criando novas descrições de cargos e novas ocupações. Algumas possíveis novas ocupações do futuro incluem: coordenador de robô, gerente de produto digital, desenvolvedor de negócios digitais, diretor de proteção de dados, gerente de projetos web, planejador de comunicações digitais, redator digital, designer de experiência do usuário, facilitador de inovação de público, gerente de mídia social, entre outras. (MORAES, 2020, p.120)

A quarta revolução é uma abordagem revolucionária para a fabricação. Utiliza tecnologias avançadas e representa uma nova fase na evolução da indústria, onde as máquinas são conectadas e se comunicam entre si para otimizar a produção e minimizar os erros. Com essa abordagem, é possível alcançar

uma produção mais inteligente e integrada, reduzir os custos e aumentar também a eficiência em todas as etapas do processo produtivo.

É importante destacar como a indústria 4.0 trouxe novas profissões para o mercado de trabalho. Com a evolução tecnológica, novas demandas surgirão e novas profissões serão criadas para atender às necessidades do mercado. No Brasil muitas empresas ainda não se adaptaram e ainda não alcançaram a manufatura digital. (ZANCUL, 2016)

Diante das diversas profissões tecnológicas, tem aumentado os casos em que o empregador ao contratar estes profissionais impõe a necessidade deste profissional ser PJ (pessoa jurídica). O grande problema é quando a pejetização não é uma terceirização legítima, mas tão somente um mecanismo para contornar a legislação trabalhista, havendo caracterização de relação empregatícia e este profissional não faz jus a seus direitos legais.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo será abordado os princípios contudentes para os casos de pejetização ilegal, uma vez que são orientações e preceitos com função informadora, interpretativa e normativa, que de certa forma auxiliam e inspiram a criação e a análise de leis. Importante destacar que a “pejetização” refere-se a uma prática em que uma pessoa física é contratada por uma empresa como pessoa jurídica (PJ) em vez de ser contratada como funcionário, geralmente com o objetivo de reduzir custos trabalhistas e previdenciários. Essa prática é comum em alguns setores e pode ser considerada uma fraude na relação de emprego quando não cumprem requisitos previstos em lei.

A legislação trabalhista em muitos países define critérios para distinguir a relação de emprego da prestação de serviços como pessoa jurídica. Esses critérios podem incluir a subordinação, ou seja, a relação hierárquica entre o contratante e o contratado, a habitualidade do trabalho, a onerosidade e a pessoalidade. Se uma pessoa é tratada como um funcionário na prática, mas é contratada como PJ apenas para evitar as obrigações trabalhistas, em regra resta caracterizada a fraude. Importante mencionar que nem toda contratação como PJ é ilegal ou fraudulenta. Em alguns casos, profissionais autônomos ou prestadores de serviços especializados podem ser contratados como pessoas jurídicas de maneira legítima. No entanto, existe a pejetização como forma de burlar direitos trabalhistas e reduzir custos. É uma prática condenável e pode resultar em ações judiciais e penalidades para as empresas envolvidas.

Além de utilizar os princípios que são comuns ao Direito em geral, os princípios constitucionais, como princípio da dignidade da pessoa humana (princípio constitucional e fundamentado na Declaração Universal dos Direitos Humanos), do enriquecimento sem causa, do *pacta sunt servanda* e do *exceptio non adimplenti contractus*, o Direito do Trabalho utiliza princípios específicos deste ramo jurídico que servem para justificar sua autonomia e peculiaridade.

2.1 Princípio da proteção do trabalhador

O Direito do Trabalho nasceu por conta da hipossuficiência do empregado diante do empregador, razão pela qual a justiça do trabalho tenta igualar as condições do trabalhador, para assim evitar explorações do obreiro. O legislador observou a desproporção acarretada e com o intuito de compensar esta desigualdade econômica, criou uma proteção jurídica. Deste modo, surge o direito do trabalho e nasce em conjunto com o princípio da proteção:

Sustentam que no direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante de sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de sua subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal. (NASCIMENTO 2009, p.388)

O referido princípio é de fato para equiparar e harmonizar ambos os lados, se subdividindo em três princípios, sendo princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio do in dubio pro misero. O Princípio da norma mais favorável fixa aplicação da norma mais favorável ao empregado, quando ocorrer casos, onde dois ordenamentos jurídicos tutelam sobre a mesma relação, aplica-se aquela que for mais benéfica.

Ademais, há exceções que modificam o cenário exposto, são elas: norma de ordem pública; prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, conforme artigo 620 da CLT, onde as condições estabelecidas em acordo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva; e por fim a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme artigo 611-A da CLT quando a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.

Quando duas normas tutelam no mesmo caso precisa de muita diligência para decidir qual é a mais benéfica, pois ambas podem ser favoráveis, porém por percepções divergentes. Neste caso, temos a teoria conglobante e a teoria da acumulação. A teoria conglobante estabelece que seja aplicada apenas uma norma baseada em estudo, a mais favorável, já a teoria da acumulação você extrai o melhor de cada norma, entretanto a teoria prevalecente é a teoria do conglobamento pois é mais exata.

Em sequência temos o princípio da condição mais benéfica que estabelece que o empregado deva prevalecer com os benefícios que obteve desde a admissão no trabalho, ou seja, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para piorar a situação do empregado, conforme o artigo 468 da CLT, não possuindo aplicação no Direito coletivo. Para solucionar conflitos nasceu este princípio, visto que, o indivíduo que possui anos em um estabelecimento e tem suas cláusulas alteradas com o passar do tempo, por este motivo pode ser alterada somente se for para mais benéfica, sendo determinado assim a prevalência das condições mais vantajosas sem prejudicar o trabalhador.

Neste sentido, a prática da pejetização viola o princípio da proteção do trabalhador, já que retira alguns dos seus direitos legais e sociais que lhes são conferidos, buscando apenas reduzir os custos para o empregador. Sendo assim, na realidade, a proteção do trabalhador não é efetivada e ele acaba ficando vulnerável em relação à segurança financeira e possíveis irregularidades trabalhistas.

2.2 Princípio da Indisponibilidade de Direitos

É previsto que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Significa que o trabalhador não pode dispor das condições e normas favoráveis a ele para sua proteção. Há de certa forma, uma limitação da autonomia de vontade das partes na celebração do contrato de trabalho pelo princípio da indisponibilidade, para evitar que o empregado renuncie de direitos por certa imposição do empregador.

A CLT veda com base no princípio indicado, qualquer ato de transação ou renúncia conforme os artigos 9º: 444 e 468, veja-se: “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”. (BRASIL, 1943).

Pode-se observar que o art. 444 e seguintes também compartilham do mesmo entendimento. *In casu*, o parágrafo único do artigo 444 da CLT trouxe em seu dispositivo previsão legal neste sentido, como sua devida exceção:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Art. 611-A - desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943)

Ademais, conforme exposto no parágrafo único, a exceção à regra é o empregado enquadrado no artigo 611-A, ou seja, a negociação feita por esse empregado portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do regime geral de previdência social, onde entende que este funcionário equipara-se ao empregador, agindo como se fosse um sindicato. Deste modo, prevalece sobre a lei e sobre as negociações coletivas em consequência da reforma trabalhista. Posto isto, a pejetização infringe claramente este princípio, tendo em vista que são normas de caráter imperativo, ou seja, não podem ser objeto de negociação entre as partes envolvidas. Isso significa que não há autonomia de vontade das partes em relação aos direitos trabalhistas e o empregador não pode negociar ou reduzir os direitos do empregado. Neste sentido entende o Tribunal do Trabalho da 1ª Região, veja-se:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. PREENCHIDOS. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NULIDADE. “PEJOTIZAÇÃO”. Do conjunto fático-probatório, verifica-se a presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, restando configurada a relação de emprego. O caso concreto revela, portanto, a ocorrência da chamada “pejetização”, isto é, os empregados constituem pessoas jurídicas por força da imposição das empresas contratantes para obterem emprego. Nesse esquema, o trabalhador é um prestador de serviços aparente, pois, na prática, ostenta o perfil de um verdadeiro empregado, exercendo as atividades inerentes da empresa, com todos os elementos do vínculo empregatício, contudo sem os direitos trabalhistas reconhecidos. A “pejetização” é uma via totalmente anômala para contratação de pessoal, cuja prática ofende valores fundamentais do Direito do Trabalho, tais como o princípio da primazia da realidade, da proteção, da imperatividade e indisponibilidade das normas trabalhistas e da norma mais favorável. Observa-se que há nos contratos de prestação de serviços firmados entre as partes clara fraude às normas trabalhistas, mascarando a relação de emprego subjacente e, portanto, nos termos do artigo 9º da CLT, são nulos de pleno direito. [...] 01005224320165010027 [...] (MORAES et al, 2020)

Conforme a jurisprudência acima, havendo clara fraude às normas trabalhistas, mascarando a relação empregatícia são nulos os contratos de prestação de serviço, nos termos do artigo 9º. Sendo assim, revela clara afronta ao princípio mencionado, tendo em vista que cuja prática ofende valores fundamentais do direito do trabalho, onde realização negociações entre as partes envolvidas, retirando os direitos que fazem jus.

2. 3 Princípio da Primazia da Realidade

Esse princípio consiste na prevalência da realidade sobre as formas, ou seja, o que de fato importa é o que acontece na realidade e não o que está escrito no contrato, para assim impedir eventuais abusos por parte do empregador. Deste modo, o referido princípio ordena que a realidade prevaleça sobre os documentos, havendo registro formal declarando, deve ser desconsiderado se caso houver comprovado a inverossimilhança entre ele e as circunstâncias. Neste viés, entende-se Maurício Delgado:

Tal princípio amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal pelo qual transpareceu a vontade (art. 112, CCB/2002; art. 85, CCB/1916). No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). (DELGADO, 2010. p. 14)

Muitas vezes o trabalhador é contratado para uma função, porém a prática é divergente do acordado entre as partes. Por este motivo nasce este princípio com a finalidade de proteger o trabalhador deste tipo de fraude. Está presente em diversas formas, como o registro de função oposta a que de fato exerce, neste termo, prevalece a função exercida de fato e não a que é descrita na carteira de trabalho. Quando o empregado recebe um valor estipulado na carteira de trabalho e outro valor distinto “por fora” (extrafolha), considera o salário integral recebido. No mesmo sentido, é o entendimento dos tribunais:

VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS REQUISITOS FÁTICOS E JURÍDICOS (ART. 3º DA CLT). CONFIGURAÇÃO. PRIMAZIA DA REALIDADE. O contrato de trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, sendo inócuas manobras intentadas com o intuito de ocultar a verdadeira essência dos préstimos laborais. A “pejetização”, como forma de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas (naturais), com prestação de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, mascarando o vínculo de emprego, tem por escopo fraudar a legislação trabalhista, e, por força do princípio da primazia da realidade, não obsta o pronunciamento do vínculo empregatício. Comprovada a presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, imperioso o reconhecimento do vínculo de emprego. Sentença mantida (SCHWARZ et al, 2022)

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 9º DA CLT. NULIDADE. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Constatado que o trabalhador foi submetido à pejetização como condição de garantia de trabalho, sendo obrigado a constituir uma pessoa jurídica para poder continuar prestando serviços para reclamada, exercendo atividades integradas à dinâmica empresarial, com o fito de fraudar a legislação trabalhista, porque, na realidade, a prestação de serviços ocorria de modo pessoal, com subordinação, onerosidade e não eventualidade, impõe-se a nulidade do contrato de prestação de serviços e o reconhecimento do vínculo empregatício, diante do disposto no art. 9º da CLT e da prevalência do princípio da primazia da realidade sobre a forma, que rege o Direito do Trabalho. (LIMA et al, 2019)

O princípio da primazia da realidade foi aplicado nos casos em análise, visto que é ônus do empregador documentar corretamente toda relação empregatícia para que não ocorra ilegalidade e/ou prejuízos ao obreiro. Este princípio é de extrema importância, principalmente nestes casos em que foi constatado a pejetização fraudulenta. Conforme o artigo 9º da CLT os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na consolidação serão nulos e engloba todos os meios de fraude. Incumbe ao juiz analisar a forma que se desenvolveu e não só pelo contrato firmado entre as partes.

São inócuas as manobras com a finalidade de mascarar a relação de emprego, quando, na pejetização, há a contratação de pessoa física, prestando serviço conforme os requisitos expostos no artigo 2º e 3º da CLT, ou seja, havendo subordinação, não eventualidade e onerosidade, há uma fraude na relação empregatícia.

2.4 Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade pressupõe que o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, ou seja, a relação de trabalho não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, sendo que o contrato terá validade por prazo incerto e indeterminado. Em regra, o empregado não possui interesse de dar fim ao contrato por ser o meio de sustento para sua família, sendo objetivo do referido princípio dar continuidade no vínculo empregatício e assegurar maior amplitude para a permanência do emprego, sendo ônus do empregador demonstrar que o contrato terminou.

Assim, veja-se a sumula 212 do TST: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Em tese o contrato só termina quando o empregado recebe a comunicação de dispensa, sendo a forma que o empregador tem de comprovar o encerramento do contrato de trabalho, salvo exceções, como o contrato de trabalho por prazo determinado, o contrato de experiência e o contrato temporário. Por serem exceções, deve constar expressamente no contrato quando termina este contrato de trabalho. Na pejetização não há esta garantia e o empregado pode ser dispensado a qualquer momento sem quaisquer amparos legais. É o entendimento jurisprudencial:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONTRAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA. PEJOTIZAÇÃO. SIMULAÇÃO. Dispensado o empregado e imediatamente recontratado como pessoa jurídica, sem qualquer alteração das condições de trabalho, autoriza-se, em observância ao princípio da primazia da realidade, a descaracterização da relação contratual autônoma e o reconhecimento da continuidade da prestação laboral sob liame empregatício, sobretudo quando mantida a subordinação jurídica inerente ao vínculo de emprego, traço distintivo da relação de trabalho autônoma. (PINTO et al, 2017)

Resta evidente a importância dos princípios para assegurar os direitos trabalhistas que entram em forte contradição nos casos em que há pejetização utilizada para mascarar a relação empregatícia, quando presentes os requisitos legais. Diante desta fraude a jurisprudência reconhece a violação que a pejetização traz de fato aos princípios citados, ocorrendo de forma recorrente.

3 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Neste capítulo será abordado sobre a pejetização, a qual refere-se à prática fraudulenta de empresas contratarem profissionais como pessoas jurídicas (PJ), em vez de como funcionários CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Dessa forma, as empresas evitam gastos com encargos trabalhistas, como férias, 13º salário e INSS. Em alguns casos não precisam arcar com os custos de infraestrutura e equipamentos necessários para a realização das atividades, que ficam a cargo do profissional contratado como PJ. No entanto, essa prática tem sido utilizada de forma indevida por empresas. Assim:

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego. Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia (PERES, 2008, p.17)

Deste modo, para constatar a existência de um vínculo empregatício é preciso levar em consideração os elementos que envolvem uma relação de emprego, dispostas nos artigos 2º e 3º da CLT. A pejetização fere os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores. Isso significa que, na prática, os trabalhadores são empregados da empresa, mas não têm acesso aos direitos garantidos pela legislação trabalhista, como férias, FGTS, entre outros.

Para o Estado e a sociedade, a pejetização resulta em perda de arrecadação de impostos e contribuições previdenciárias. Pode gerar concorrência desleal entre empresas que seguem a legislação trabalhista e aquelas que adotam a pejetização como forma de reduzir custos. A decisão do STF teve impacto em diversas áreas, especialmente no setor de tecnologia, que a utilizam para contratar programadores, desenvolvedores e outros.

Portanto, é importante que os empregadores evitem a pejetização em casos de prestação de serviços de forma subordinada, para evitar problemas com a Justiça do Trabalho e garantir os direitos dos trabalhadores. No que diz respeito ao Código Penal brasileiro, a pejetização pode se configurar como um crime de sonegação fiscal ou de fraude trabalhista, conforme às circunstâncias do caso. O artigo 1º da Lei 8.137/1990 prevê que é crime contra a ordem tributária fraudar a fiscalização tributária, deixar de recolher tributos ou utilizar documentos falsos ou ideologicamente falsos para fins fiscais:

Art. 1º Constitui crime contra a ordem tributária suprimir ou reduzir tributo, ou contribuição social e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas: I - omitir informação, ou prestar declaração falsa às autoridades fazendárias; II - fraudar a fiscalização tributária, inserindo elementos inexatos, ou omitindo operação de qualquer natureza, em documento ou livro exigido pela lei fiscal; III - falsificar ou alterar nota fiscal, fatura, duplicata, nota de venda, ou qualquer outro documento relativo à operação tributável; IV - elaborar, distribuir, fornecer, emitir ou utilizar documento que saiba ou deva saber falso ou inexato; V - negar ou deixar de fornecer, quando obrigatório, nota fiscal ou documento equivalente, relativa a venda de mercadoria ou prestação de serviço, efetivamente realizada, ou fornecê-la em desacordo com a legislação. Pena - reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. (Brasil, 1990)

Já o artigo 203 do Código Penal prevê que é crime deixar de fornecer a um empregado, quando do término do contrato de trabalho, documentos que comprovem a sua relação de emprego, veja-se: “Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência”. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 1998)

In casu, se uma empresa pejetiza um trabalhador com o objetivo de sonegar tributos ou de fraudar a fiscalização, ela pode ser acusada de crime contra a ordem tributária. Da mesma forma, se a empresa pejetiza um trabalhador para evitar o cumprimento das obrigações trabalhistas, como o pagamento de verbas rescisórias e a concessão de direitos trabalhistas, ela pode ser acusada de fraude trabalhista. Em ambos os casos, a empresa pode ser punida com multas e outras sanções previstas na legislação.

3.1 Formas Lícitas de Pejetização

Após a elaboração da Lei nº 11.196/2005, a pejetização tornou-se uma prática viável disposta no art. 129, veja-se:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil. (BRASIL, 2005)

Um ponto deste tema que merece destaque é em relação as profissões que possuem autorização a utilizar esta contratação por meio de Pessoa Jurídica, sem a ocorrência de fraude, qual seja, os profissionais liberais. Neste caso, o STF tem adotado a licitude da terceirização por pejetização de profissionais liberais, para a prestação de serviços na atividade-fim.

A tese foi firmada pela 1ª turma quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), onde houve um julgamento, no qual, a Reclamada recorreu a uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu a ilegalidade da terceirização de médicos que foi reformado pelo STF, que declarou a legalidade. Neste viés, tem decidido o STF, veja-se:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. 2. **A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejetização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante.** (ROCHA et al, 2022)

Resta claro, que na contratação de PJ formado por profissional liberal na prestação de serviços de atividade-fim, para o STF não há meios de comprovar irregularidade. O entendimento do STF sobre a pejetização de profissionais liberais é controverso e não autoriza o uso indiscriminado desse recurso. Reconhece que a pejetização pode ser lícita em certas situações, porém ressalta que é necessário analisar caso a caso para verificar a eventual ocorrência de fraude trabalhista.

3.2 As Modalidades de Fraude

A pejetização como já vimos é uma prática que consiste em contratar uma pessoa física como Pessoa Jurídica (PJ) para prestar serviços a uma empresa, com o objetivo de reduzir custos trabalhistas e tributários. Embora a pejetização em si não seja ilegal, existem modalidades de fraude que podem ocorrer nessa prática. Algumas dessas modalidades são:

1. **Fraude trabalhista:** quando a empresa contrata um trabalhador como PJ, mas na prática ele realiza as mesmas atividades de um empregado comum, sem autonomia para gerenciar seu trabalho e sem liberdade para escolher seus horários, por exemplo. Nesse caso, a empresa pode estar sujeita a processos trabalhistas e a ter que arcar com verbas trabalhistas, como férias, décimo terceiro salário e FGTS.
2. **Sonegação fiscal:** quando a empresa utiliza a pejetização para deixar de pagar encargos trabalhistas e tributários, como INSS, ISS e Imposto de Renda, por exemplo. Essa prática pode levar a multas e até mesmo a processos criminais por sonegação fiscal.
3. **Evasão de encargos previdenciários:** quando a empresa contrata um trabalhador como PJ, mas não recolhe a contribuição previdenciária patronal sobre a remuneração paga ao trabalhador, o que pode gerar prejuízos para a Previdência Social.
4. **Fraude à legislação trabalhista e previdenciária:** quando a empresa contrata um trabalhador como PJ, mas não observa as normas trabalhistas e previdenciárias que se aplicam a esse tipo de contra-

tação, como a obrigação de emitir nota fiscal, manter contratos de prestação de serviços e cumprir prazos para pagamento.

É importante lembrar que a pejetização não é ilegal, mas que a sua utilização para fraudar a legislação trabalhista e previdenciária pode gerar sérios prejuízos para os trabalhadores, para a Previdência Social e para a sociedade como um todo. Por isso, é fundamental que as empresas observem as normas aplicáveis a esse tipo de contratação e que os trabalhadores busquem orientação jurídica para garantir seus direitos.

4 A PEJOTIZAÇÃO NA VISÃO DO EMPREGADOR

Na visão do empregador, a pejetização pode trazer alguns benefícios, visto que há altos encargos a serem pagos, além dos trabalhistas e previdenciários, também há os tributários totalizando um alto custo com o empregador. Sendo assim, é fato que há uma redução de custos quando o empregador opta pela pejetização. Fica claro que o custo alto é um dificultador para o empresário pensar em investir em pessoal e contratar, já que os encargos são grandes e o gasto com mão de obra é muito alto.

Além do custo benefício, o empregador pode contratar o trabalhador como PJ por um período determinado, sem a necessidade de fazer um contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo também um dos principais motivos para os empresários irem por este caminho.

Ademais, importante destacar que a pejetização também pode ter alguns pontos negativos para o empregador, não só pelo fato de ser considerada prática ilegal, como também por tem um rodízio muito grande de profissionais na maioria das vezes bem capacitados.

5 CONSEQUENCIAS DA PEJOTIZAÇÃO NA INDUSTRIA 4.0

A problemática do tema está em como esses profissionais são tratados pelos seus empregadores, profissionais estes que cumprem com suas devidas obrigações. Esta situação está nitidamente ligada a grande taxa de desemprego no Brasil, onde o empregado aceita qualquer condição para ter um trabalho, mesmo que precise renunciar aos benefícios.

Isso tem se tornado cada vez mais comum na indústria 4.0 devido às características dessa nova era da indústria, que é marcada pela digitalização e automação dos processos produtivos. Muitos trabalhos passaram a ser realizados de forma remota e pontual, o que dificulta ainda mais a comunicação com o empregador. A falta de garantias trabalhistas, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e licença-maternidade, permite que o empregador tenha a liberdade de criar muita rotatividade de profissionais, o que afeta de forma agressiva o trabalhador com as decorrentes faltas de garantias.

Para o Estado e a sociedade, a pejetização como fraude na relação de emprego resulta em perda de arrecadação de impostos e contribuições previdenciárias. Além disso, pode gerar concorrência desleal entre empresas que seguem a legislação trabalhista e aquelas que adotam a pejetização como forma de reduzir custos. Além disso, a pejetização pode levar a uma situação precária, sem benefícios e com remuneração abaixo do que receberiam como empregados com carteira assinada e até mesmo no ato da rescisão não possuir direito de pagamento das verbas rescisórias.

Em resumo, a pejetização na indústria 4.0 possui a particularidade das atuais profissões mais tecnológicas, porém o problema permanece o mesmo, empregados sendo lesados sem fazer jus aos benefícios devidos.

CONCLUSÃO

Através do estudo, foi possível identificar a importância da revolução industrial para a evolução do ser humano e como atualmente a indústria 4.0, com as novas tecnologias transformaram a forma como as empresas se relacionam com seus funcionários, que atualmente são profissionais que trabalham com tecnologia sendo esta profissão uma das mais pejetizadas atualmente. A pejetização, portanto, se consagrou como uma das formas clássicas de afastamento da regra do Direito do Trabalho, especialmente como medida de caráter econômico e de redução de gastos.

Foi evidenciada a importância dos princípios da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, os quais desempenham um papel fundamental na determinação do vínculo empregatício. O princípio da continuidade presume que o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, cabendo ao empregador comprovar o término da relação de trabalho. Por sua vez, o princípio da primazia da realidade dá prioridade aos fatos reais em detrimento da forma documental.

Esses princípios são instrumentos valiosos para reconhecer a existência do vínculo empregatício entre as partes e considerar nulo o contrato civil de prestação de serviços por pessoa jurídica. Eles permitem uma análise mais profunda da situação real vivenciada pelos trabalhadores, independentemente das formalidades contratuais, a fim de evitar a utilização de artifícios para mascarar uma relação de emprego. A pejetização por si só, é uma prática neutra. Porém, o empregador afim de ter empregados com baixos custos de produção escolhe esta via fraudulenta, onde, ele contrata pessoa física cumprindo os requisitos do art. 2º e 3º da CLT, a relação de trabalho é instável e o empregado vulnerável que necessita de emprego aceita qualquer condição.

No entanto, a conduta de pejetização pode configurar uma tentativa de burlar os requisitos legais da relação de emprego, como a pessoalidade e a subordinação, com o objetivo de descaracterizar o vínculo empregatício. Restará claro, que a fraude mencionada costuma ocorrer concomitantemente, do contrário a fraude ficaria por demais evidente.

Constatou-se, nesta monografia, que os Tribunais se deparam continuamente com as mais diversas e inovadoras formas de fraude na relação de trabalho. Como nos casos citados ao longo do projeto que de fato ferem os princípios também abordados, mas como estudado há casos em que não há reconhecimento de relação empregatícia. É fato que não é visto com bons olhos o empregado que usa a camuflagem como pessoa jurídica ciente do seu ato ilícito, porém como foi discutido o desemprego é o maior fato gerador desta situação.

Perante o exposto, é necessário implementar não só medidas de proteção para o empregado, como forma de alcançar a equidade, como também deve haver uma diminuição nos encargos suportados pelo empregador. Deste modo, alcançaria o almejado levando em conta que diminuiria a desigualdade existente entre empregado e empregador, tendo a garantia da existência do equilíbrio social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

_____. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

_____. **Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre os crimes contra a ordem tributária. Brasília, DF: 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm. Acesso em: 14 de agosto de 2022.

_____. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Consolida os incentivos fiscais que as pessoas jurídicas podem usufruir de forma automática. Brasília, DF: 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acessado em: 15 de abril de 2023

BOETTCHER, M. **Revolução Industrial - Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0**. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>. Acesso em: 20 de abril de 2023

CONJUR. **STF começa a admitir pejetização de profissionais liberais**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-nov-05/stf-comeca-admitir-pejetizacao-profissionais-liberais>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 14.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Rodrigo Bombonati de S. **Indústria 4.0: impactos sociais e profissionais**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Blucher, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PERES, Celia Mara. A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício. In: **Temas em direito do trabalho**, LTr, 2008, p. 17, v. I.

PEREIRA, Leone. **Pejetização**. 1ª.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PROJURIS. **Princípios do direito do trabalho**. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/principios-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 20 de março de 2023.

SAKURAI, R.; ZUCHI, J. D. **As revoluções industriais até a indústria 4.0**. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 480–491, 2018. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386>. Acesso em: 18 abril 2023.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. São Paulo: Record, 2005.

SILVEIRA, C. B. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. Citisystems. 2017. Disponível em: <https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>. Acesso em: 21 de abril de 2023.

SOUZA, Rafaela. **Taylorismo - Mundo Educação**. Disponível em: Acesso em: 30 de abril de 2023.

TRT-1. **Recurso Ordinário nº 01005224320165010027**. Rel. Ana Maria Soares de Moraes. 18jul.2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1111736372>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2023.

TRT-2. **Recurso Ordinário nº 10000544520205020202**. Rel. Ana Maria Soares de Moraes. 11mai.2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1498695373>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2023.

TRT-14. **Recurso Ordinário nº 00008070920175140002**. Rel. Maria Cesari Neide de Souza Lima. 11 jun.2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/721891905>. Acesso em: 23 de março de 2023.

TRT-24. **Recurso Ordinário nº 00244293220165240081**. Rel. Amaury Rodrigues Pinto Junior. 15 fev. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-24/663155866>. Acesso em: 23 de março de 2023.

VENTURELLI, Márcio. **Utilização de Big Data da Indústria 4.0**. Automação Industrial, 2021. Disponível em: Acesso em: 30 de abril de 2023.

ZANCUL, E. de S. **O Brasil está pronto para a Indústria 4.0?** Exame. São Paulo, maio. 2016. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/o-brasil-esta-pronto-para-a-industria-4-0/>. Acesso em: 21 de abril de 2023.