

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DA RELATIVIZAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO INTELECTUAL

Priscila Coelho Erlacher¹
Amaurilson Alves de Oliveira²

RESUMO

A pejetização, que é a utilização de trabalhadores subordinados por meio de pessoa jurídica, para a realização de serviços pessoais, vem se tornando muito corriqueira, principalmente na contratação de trabalhadores intelectuais. A prática tem por objetivo a redução dos custos empresariais com mão de obra, uma vez que, não sendo empregado, o contratante encontra-se dispensado das obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias relativas a este trabalhador. Todavia, ainda que possa, à primeira vista, parecer vantajosa para o obreiro, visto que receberá um valor bruto maior, o trabalhador submetido à pejetização encontra-se à margem da legislação trabalhista e, conseqüentemente, não tem nenhum direito laboral assegurado. Assim, objetiva-se, no presente estudo, demonstrar de que forma a pejetização desvirtua o contrato de trabalho e, conseqüentemente, precariza as relações de emprego.

PALAVRAS-CHAVE: pejetização; subordinação; precarização; desvirtuamento; contrato de trabalho.

ABSTRACT

The “pejetização”, which is the hiring employees free of labor rights, is the use of subordinate workers through legal entities to perform personal services. It has been widely used, especially in hiring knowledge workers. The practice aims to reduce labor costs, since, not being employed, the employer is exempted from labor obligations, taxes and social security obligations related to this employee. However, it may at first appears advantageous to the employee, because he receive a higher gross amount, the worker submitted to “pejetização” is on the margins of the labor legislation and, consequently, they have no labor law assured. Thus, the objective is, in the present study demonstrate how the “pejetização” distorts the employment contract and consequently it makes employment relationship precarious.

KEYWORDS: pejetização; subordination; precariousness; distortion; employment contract.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 2.2 TRABALHO PRESTADO POR PESSOA FÍSICA. 2.2 PESSOALIDADE. 2.3 NÃO EVENTUALIDADE. 2.4 ONEROSIDADE. 2.5 SUBORDINAÇÃO. 3 CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO E REFLEXÃO ACERCA

¹ Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (FADIVALE).

² Pós-graduado em Direito Civil, Direito Processual Civil e Direito Tributário pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (FADIVALE). Mestre em Gestão Integrada do Território pela Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE).

DE SUA RELEITURA. 3.1 PARASSUBORDINAÇÃO. 4 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHADOR INTELLECTUAL E SUA NÃO EXCLUSÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO. 5 FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO, COM ÊNFASE NA PEJOTIZAÇÃO. 5.1 TERCEIRIZAÇÃO. 5.2 INFORMALIDADE. 5.3 COOPERATIVAS. 5.4 PEJOTIZAÇÃO. 6 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO. 7 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho contempla o tema pejetização, de forma delimitada, abordando-se os aspectos gerais e jurídicos que envolvem o assunto.

A pejetização é a contratação de um trabalhador na condição de pessoa jurídica, mais comumente empregada na prestação de trabalho intelectual. Utiliza-se de tal forma de contratação para se mascarar a relação de emprego e, subjugando-se direitos do trabalhador, reduzem-se os custos do empregador, que visa à aferição de lucros cada vez maiores.

Nesse contexto, a questão problema que orienta a pesquisa é a seguinte: de que forma a pejetização contribui para o desvirtuamento do contrato de trabalho e para a precarização do trabalho intelectual?

O estudo trabalha com a hipótese de que a pejetização é um instrumento de desvirtuamento do contrato de trabalho intelectual forjado sobre a relativização, ao largo da lei, do conceito de subordinação.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é demonstrar de que forma a pejetização contribui para o desvirtuamento do contrato de trabalho e para a precarização do trabalho intelectual. Especificamente, pretende-se apresentar os elementos característicos do contrato de trabalho; delimitar o conceito de subordinação e refletir acerca de sua releitura; caracterizar o trabalhador intelectual e demonstrar sua não exclusão do conceito de subordinação; identificar as formas de precarização do emprego; e apresentar as consequências da pejetização.

A importância do tema se justifica em razão de a pejetização parecer, à primeira vista, vantajosa tanto para o empregado quanto para o empregador, tendo em vista que, no momento da negociação, é ofertada ao trabalhador pecúnia maior sob a alegação de que o empregador, por não ter que arcar com encargos trabalhistas, pode proporcionar melhor remuneração ao obreiro. Todavia, tal

proposta pode não ser assim tão benéfica, considerando que o trabalhador, além de não fazer jus a nenhuma garantia trabalhista e previdenciária, ainda terá que arcar com os custos de abertura e manutenção da pessoa jurídica, bem como com os tributos pertinentes à empresa. Assim, discutir a forma com que a pejetização desvirtua o contrato de trabalho e, conseqüentemente, precariza as relações de emprego é fundamental para que se tornem conhecidas tanto essa nova forma de burla à legislação quanto as conseqüências negativas que tal fraude pode trazer para a classe obreira.

Como procedimento metodológico, utilizou-se pesquisa bibliográfica com a finalidade de proporcionar melhores e mais precisas informações sobre o tema.

O texto está dividido em seis partes, além desta introdução. O capítulo dois apresenta os elementos característicos do contrato de trabalho. O terceiro delimita o conceito de subordinação e faz uma reflexão acerca da sua releitura. O capítulo seguinte caracteriza o trabalhador intelectual e demonstra sua não exclusão do conceito de subordinação. O quinto, por sua vez, demonstra as conseqüências advindas da pejetização. Finalmente, as conclusões são feitas no capítulo seis.

2 ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os direitos do trabalhador vêm sendo rigorosamente regulados pelo legislador brasileiro, ao longo da história, principalmente por se tratar de relação jurídica em que se verifica discrepante desigualdade na capacidade de negociar os termos do contrato, visto que uma das partes possui os instrumentos de trabalho e *knowhow* (conhecimento especializado), enquanto a outra dispõe unicamente de sua força de trabalho, havendo, via de regra, considerável desigualdade econômica. Assim, as normas trabalhistas, cogentes e de observância obrigatória, não permitem que sejam livremente negociadas as cláusulas contratuais, havendo direitos mínimos que devem ser respeitados em um contrato de trabalho.

Inobstante, a limitação à liberdade de ajustar das partes não desconfigura o contrato, uma vez que a vontade, elemento indispensável à sua constituição, se faz presente quando o empregado, aceitando as condições impostas pelo empregador, expressa sua vontade. Ademais, é possível que sejam ajustados benefícios que

superem aqueles minimamente estabelecidos.

Nos termos do art. 442 da CLT, “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 2015a, p. 919).

Resende (2014, p. 284), conjugando o supracitado dispositivo com os artigos 2º e 3º da CLT, define contrato de trabalho como sendo o

acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados.

A Consolidação Trabalhista considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço; e empregado, toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 2015a).

Extraí-se, portanto, de tais dispositivos que os elementos característicos da relação de emprego são cinco: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Abaixo será exposto, de forma sucinta, cada um destes elementos.

2.1 TRABALHO PRESTADO POR PESSOA FÍSICA

O primeiro requisito para a caracterização da relação de emprego é a prestação de serviços por pessoa física. Somente uma pessoa física pode ser empregada, ou seja, ainda que se contrate uma empresa (pessoa jurídica) para a realização de determinado trabalho, este sempre será efetuado por meio da força humana. Por essa razão é que Delgado (2013, p. 283) afirma que “a pactuação – e efetiva concretização – de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito trabalhista”.

Resende (2014) ressalta que este requisito não é exclusivo da relação de emprego, uma vez que, nas demais relações de trabalho, o serviço também é realizado por pessoa física.

2.2 PESSOALIDADE

A relação de emprego se dá pela prestação de serviços por pessoa certa e determinada, selecionada pelo empregador a partir de características pessoais e/ou qualificações técnicas. Assim, não pode o empregado fazer-se substituir por outro qualquer, de maneira indiscriminada, à sua escolha. A pessoalidade ou caráter *intuitu personae* denota que o serviço deve ser prestado exclusivamente pela pessoa contratada, em razão de ser o contrato intransmissível. A prestação do trabalho, pela pessoa natural, deve ter caráter de infungibilidade no que tange ao trabalhador (DELGADO, 2013).

Todavia, ressalta Cassar (2014, p. 292) que

a pessoalidade não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele empregado, e nenhum outro. Na verdade, o empregador poderá trocar de empregado, seja para substituí-lo no posto de trabalho, seja para cobrir suas faltas, férias ou atrasos. Isto significa que o obreiro pode ser trocado por outro empregado, por escolha do empregador ou com o consentimento deste, mas não pode se fazer substituir livremente por alguém da sua própria escolha, estranho aos quadros da empresa e sem o consentimento do patrão.

Assim, sempre que uma atividade puder ser livremente executada ora por um trabalhador ora por outro, podendo ser o obreiro contratualmente substituído ou se fazer substituir, não restará presente uma relação de emprego.

2.3 NÃO EVENTUALIDADE

A não eventualidade ou habitualidade, como preferem alguns autores, exprime a ideia de permanência. Tal concepção deve ser analisada sob a ótica do tomador, ou seja, a necessidade daquele serviço pelo empregador deve ser permanente e não acidental ou esporádico.

Não obstante, a prestação do trabalho poderá se dar de forma contínua ou intermitente. Logo, mesmo que descontínuo, o serviço executado pelo empregado será não eventual se o empregador necessitar permanentemente daquela mão de obra. Segundo Resende (2014, p. 103),

a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços para que possa ser considerada não eventual.

Ressalta-se que, para se configurar a não eventualidade, é irrelevante que a prestação de serviço se dêna atividade-fim ou na atividade-meio da empresa.

A título de exemplo, pense-se em uma faxineira contratada para executar semanalmente a limpeza de determinada empresa. A prestação é descontínua, por não se dar todos os dias, mas pressupõe a repetição do serviço toda semana, não se inserindo, todavia, na atividade-fim da corporação. Contudo, ainda assim será de natureza não eventual.

2.4 ONEROSIDADE

Característica comum dos contratos, o caráter sinalagmático do contrato de trabalho pressupõe, de um lado, a prestação de um serviço pelo empregado, e, de outro, a contraprestação pecuniária por parte do empregador. Assim, o empregador recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento. A onerosidade do contrato de trabalho é evidenciada pelo pagamento do salário em pecúnia ou *in natura*, não havendo, portanto, contrato de trabalho gratuito.

Não se olvide que a prestação de serviço a título gratuito é uma relação de

trabalho, muito embora não se trate de relação de emprego. A própria Lei nº 9.608/1998, que regula o trabalho voluntário, dispõe que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, sendo exercido mediante termo de adesão (BRASIL, 2015b).

Ressalta-se que, para a caracterização da onerosidade, basta a intenção onerosa. “O não recebimento dos salários por mora ou inadimplemento do empregador não descaracteriza o caráter oneroso do ajuste, pois presente a intenção econômica ou onerosa” (RESENDE, 2014, p. 105).

2.5 SUBORDINAÇÃO

“Em seu conceito clássico, a subordinação é a obrigação que tem o empregado de prestar serviços sob as ordens do empregador, em decorrência do contrato de trabalho firmado entre eles” (BERNARDES, 2015, p. 61).

Por se tratar do principal requisito característico da relação de emprego, conforme entende a maioria dos doutrinadores, a subordinação será exposta de modo mais detalhado no próximo capítulo.

3 CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO E REFLEXÃO ACERCA DE SUA RELEITURA

Etimologicamente, subordinar (sub + ordinare) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. Subordinação, que é o quinto quesito característico da relação empregatícia, traduz, então, a ideia de sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.

Delgado (2013) entende tratar-se do principal pressuposto a caracterizar uma relação de emprego por se destacar como a diferença preponderante no que tange às modalidades de relação de produção anteriormente existentes (servidão e escravidão). Para Resende (2014), constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável

importância na fixação do vínculo empregatício. Evidencia-se na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo), determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado (MARTINEZ, 2015).

Atualmente, prevalece a teoria da subordinação jurídica, dado que decorre do contrato de trabalho, não obstante controvérsia anteriormente existente acerca da natureza da subordinação. É que, pelo fato de o empregador normalmente possuir capacidade econômico-financeira superior à do obreiro, a doutrina entendia que se tratava de subordinação (ou dependência) econômica. Todavia, hipóteses há em que o empregado não depende economicamente do trabalho para a sua sobrevivência – como no caso de famosos jogadores de futebol, por exemplo – e, portanto, não existe, entre patrão e empregado, subordinação econômica, ainda que persista a relação de emprego. Assim, tal critério de classificação perdeu prestígio.

Da mesma forma não se sustenta mais como parâmetro a subordinação técnica, que parte da premissa de que o empresário detém total domínio da técnica da produção ou do serviço. Segundo Cassar (2014) é possível que o empregado detenha maior conhecimento técnico que o empregador e, por isso, tenha ampla liberdade na execução de suas tarefas, razão pela qual tal critério é insuficiente para explicar a relação de emprego.

Não obstante a subordinação esteja sempre presente na relação de emprego, a intensidade com que ela se apresenta pode variar, haja vista que, quanto maior a escala hierárquica de um empregado, mais atenuada ela se torna. É o que se apresenta com os altos empregados ou empregados de confiança, que são aqueles que detêm poderes delegados pelo empregador para agir em seu nome, tais como os chefes de departamento, de filial ou de setor, coordenadores, superintendentes, gerentes e diretores.

Assim, surgiu a noção de subordinação objetiva, que se apresenta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento tomador de serviços. “Neste caso, o que interessa é a integração do trabalhador aos objetivos empresariais, e não sujeição a ordens relativas ao modo de prestação de serviços” (RESENDE, 2014, p. 107).

Tem-se, ainda, a subordinação estrutural, que, segundo Delgado (2013, p. 296), “se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas

acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Desta feita, não importa se o trabalhador recebe ou não ordens diretas do empregador, bem como se está ou não integrado aos objetivos do empreendimento. O fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica da atividade empresarial.

3.1 PARASSUBORDINAÇÃO

A parassubordinação é um novo conceito, criado pelo Direito Italiano para definir as “relações de coordenação que, embora executem trabalho pessoal, mediante paga, têm uma subordinação tênue, mais frágil” (CASSAR, 2014, p. 298). Neste caso, os trabalhadores não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos *civis* ou *mercantis* (BARROS, 2011).

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado.

A construção teórica da figura do trabalho parassubordinado teria alguma utilidade para o direito do trabalho se tivesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa o trabalho autônomo e o subordinado, mas essa regulamentação não existe, e o problema da extensão dos direitos do empregado subordinado ao parassubordinado não está resolvido nem mesmo na Itália, onde a jurisprudência é oscilante.

Quando o trabalho parassubordinado tiver características preponderantes de subordinação, mais simples será enquadrá-lo como tal (trabalho subordinado), para o efeito de aplicação da legislação pertinente, salvo se elaborada uma normativa própria, sem o que não será de grande utilidade no Brasil (NASCIMENTO, 2011, p. 560).

No Brasil, a figura do trabalhador parassubordinado não se encontra

tipificada, apesar de já ser uma realidade na prática trabalhista. Ressalta Machado (2016), todavia, que, devido ao princípio constitucional da segurança jurídica, impõe-se que se tenha uma posição definitiva quanto a este tema, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, dado que esta imprecisão pode fazer com que os trabalhadores que se encontram nesta zona gris sejam excluídos da tutela trabalhista.

Lado outro, conforme preleciona o art. 140 do Novo Código de Processo Civil (BRASIL, 2016c), não pode o juiz se eximir de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico, razão pela qual deve o Poder Judiciário dar aos trabalhadores parassubordinados a prestação jurisdicional devida, ainda que não exista normatização para tal. E, como se trata de relação de trabalho, cabe à Justiça do Trabalho julgar os casos de parassubordinação— aqueles em que há a alegação do empregador no sentido de se tratar de relação de parassubordinação e não de subordinação. Isso porque a EC 45/2004 ampliou a competência material desta justiça especializada, que passou, então, a processar e julgar não apenas as relações de emprego, mas toda aquela decorrente da relação de trabalho.

Veja-se elucidativo julgado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA- PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – [...] **As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º, da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços.** Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. **Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado.** Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de

necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. **Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato.** (TRT-3 - RO: 1408405 00073-2005-103-03-00-5, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 01/10/2005 DJMG. Página 12. Boletim: Sim.) (MINAS GERAIS, 2016, p. 1, grifo nosso)

Note-se que a jurisprudência pátria vem entendendo que a parassubordinação advém de um alargamento do conceito de subordinação, que, como visto, é um dos requisitos característicos da relação de emprego. Desta feita, encontram-se os trabalhadores parassubordinados bem próximos da guarida do ordenamento trabalhista, devendo o tema, portanto, ser debatido sob a égide dos princípios do Direito do Trabalho.

4 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHADOR INTELECTUAL E SUA NÃO EXCLUSÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

Trabalhador intelectual é aquele cujo trabalho pressupõe uma cultura científica ou artística, tal como médico, advogado, dentista, engenheiro etc., podendo atuar como empregado ou autônomo, a depender do desenvolvimento do contrato. Distingue-se daqueles que exercem serviços manuais ou meramente técnicos por dois motivos: desenvolve trabalhos intelectuais ou artísticos e possui grau de dependência e subordinação mais tênue (CASSAR, 2014). Assim, por normalmente dispor de alto grau de especialização, apresenta um nível de autonomia maior na execução de suas atividades.

A verificação desta autonomia, contudo, tem importância fundamental, juntamente com os demais elementos da relação empregatícia, vez que poderá determinar se se trata de empregado ou se o trabalhador se enquadra nas exceções legais. Assim, na hipótese de o trabalhador dever observar as ordens emanadas de superior hierárquico, não tendo, portanto, o poder de decidir, por si só, tempo e modo de execução de seu trabalho, possivelmente tratar-se-á de empregado.

Cuida-se de uma possibilidade, dado que, como dito acima, deve-se analisar

a autonomia concedida ao trabalhador intelectual como complemento à verificação dos demais elementos do contrato de trabalho. Desta feita, prestando serviço pessoal, onerosa, não eventual e subordinadamente, ainda que mitigadas sejam as ordens emanadas do empregador, indubitavelmente será considerado empregado o trabalhador intelectual.

Vale destacar a irretocável lição de Barros (2011, p. 225):

A sujeição ao poder diretivo e disciplinar poderá apresentar-se atenuada, como no caso do serviço de caráter intelectual, havendo a tentação de rotulá-lo como trabalho autônomo. Em tais hipóteses, a doutrina italiana assevera que deverá o Juiz recorrer a critérios complementares considerados idôneos para aferir os elementos essenciais da subordinação, entre eles: se a atividade laboral poderá ser objeto do contrato de trabalho, independentemente do resultado dela consequente; se a atividade prevalentemente pessoal é executada com instrumentos de trabalho e matéria-prima da empresa; se a empresa assume substancialmente os riscos do negócio; se a retribuição é fixada em razão do tempo do trabalho subordinado, pois, se ela é comensurada em função do resultado da atividade produtiva, tende à subsistência de um trabalho autônomo, embora essa forma de retribuição seja compatível com o trabalho a domicílio subordinado; a presença de um horário fixo é também indicativa de trabalho subordinado, o mesmo ocorrendo se a prestação de serviço é de caráter contínuo.

Ressalta-se ainda que o art. 7º, inciso XXXII, da Constituição da República veda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Na mesma toada o art. 3º, parágrafo único, da CLT, que proíbe distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador e/ou entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 2015a). Segundo Resende (2014), os supracitados dispositivos visam garantir a igualdade de tratamento entre todos os trabalhadores, independentemente das atividades exercidas.

5 FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO, COM ÊNFASE NA PEJOTIZAÇÃO

O Fordismo, modo de produção que predominou na indústria capitalista ao longo do século XX, baseava-se em linha de montagem automatizada para a

fabricação em série de produtos homogêneos. As funções exercidas pelos operários eram fragmentadas, padronizadas e executadas por meio de gestos repetitivos, o que reduzia os custos e aumentava a produção. O trabalho rotinizado, disciplinado e repetitivo, realizado ao longo de jornadas de trabalho extenuantes, exigia dos trabalhadores pouca (ou nenhuma) qualificação, bem como retirava, do processo de trabalho, o saber do indivíduo e impedia qualquer crescimento intelectual (PEDROSO, 2004).

A partir da década de 1970, após um monumental ciclo de greves e lutas sociais que, juntamente com a redução da taxa de lucro – resultante do excesso de produção – culminou com o esgotamento do padrão fordista, iniciou-se um processo de reestruturação do capital em escala global. Foi neste contexto que o modelo japonês de produção, o Toyotismo, se espalhou pelo mundo. O padrão *just-in-time* implantado por este processo estruturava a produção a partir da demanda, minimizando, assim, os gastos com gerenciamento de estoques e evitando perda de lucro pelo excesso de oferta. Esse modelo de acumulação flexível, que se apoia na flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho, além dos produtos e padrões de consumo, prima pela utilização de mão-de-obra multifuncional e bem qualificada de trabalhadores que conhecem todo o processo de produção e que podem atuar em várias áreas do sistema produtivo. Desta forma, necessitava-se de um contingente menor de força de trabalho, dado que um mesmo trabalhador poderia realizar diversas funções, o que contribuiu sobremaneira para o aumento do desemprego.

Algumas das repercussões destas mutações no processo produtivo têm resultados imediatos no mundo do trabalho: desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em praticamente todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria, ou mesmo em um "sindicalismo de empresa" (ANTUNES, 2002, p. 7).

Não obstante tenha surgido com os ideais de trabalho em equipe, multifuncionalidade, flexibilização e qualificação do trabalhador, o Toyotismo oculta, em seu íntimo, a exploração, a intensificação e a precarização do trabalho

resultantes da perquirição incessante ao lucro.

Pinto (2009, p. 36) define a precarização como sendo o

resultado da perda da durabilidade da relação jurídica de emprego, em face de alterações induzidas pelo progresso tecnológico na capacitação do trabalhador e na reengenharia da empresa para tornar mais conveniente a contratação do trabalho com duração instável na organização, ou o terceirizar.

Assim sendo, seguem abaixo as principais formas de precarização da relação de emprego.

5.1 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização – também chamada de desverticalização, exteriorização, subcontratação, colocação de mão de obra, intermediação de mão de obra ou contratação de trabalhador por interposta pessoa – se dá quando o obreiro, que é empregado da empresa terceirizante, presta serviços a outra empresa, que, no caso, é a tomadora de serviços. Trata-se de verdadeira exceção à relação bilateral que se estabelece no modelo empregatício tradicional, por constituir uma relação trilateral entre obreiro, empresa tomadora e empresa terceirizante. Entre o trabalhador e a tomadora, institui-se uma relação de natureza civil, cujo objeto é a prestação do serviço. Já entre a empresa terceirizante e o obreiro há um contrato de trabalho, ou seja, uma relação de emprego. Todavia, a maioria dos trabalhadores terceirizados são verdadeiros empregados das empresas tomadoras, disfarçados por contratos simulados.

Conforme expressamente determinado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, somente atividades-meio da empresa podem ser terceirizadas – tais como serviços de vigilância e de conservação e limpeza –, sendo ilícita a terceirização de qualquer função ligada à sua atividade-fim. Entende-se como atividade-meio “aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador, sendo atividade-fim, portanto,

aquela que a compõe” (GARCIA, 2015, p. 180).

Para a empresa tomadora, há algumas vantagens na utilização de trabalhadores terceirizados. É que, mantendo para com estes apenas relação contratual civil, a organização consegue reduzir seus custos, vez que não tem que arcar com os encargos trabalhistas e previdenciários dos terceirizados. Ademais, concentrando seus esforços somente na otimização de sua atividade-fim, a empresa consegue melhorar a qualidade de seus produtos e serviços, aumentando, assim, sua competitividade no mercado.

Há para a tomadora também desvantagens na contratação de terceirizados, tais como a falta de controle direto sobre a qualidade do serviço prestado, bem como a responsabilidade subsidiária acerca do inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizante. Todavia, a maior parte das consequências negativas da terceirização recai sobre o trabalhador terceirizado.

Por se tratarem, em sua maioria, de empresas menores e menos visíveis, as terceirizantes têm maior facilidade na sonegação dos direitos dos trabalhadores, submetendo-os, com frequência, a jornadas extensas e a condições precárias de saúde e segurança do trabalho, estando estes, por consequência, mais sujeitos a doenças e acidentes laborais. Além disso, por não terem vínculo direto com a tomadora, estão os terceirizados mais suscetíveis à rotatividade de mão-de-obra, o que gera para eles maior insegurança e vulnerabilidade, e faz com que se submetam a salários aviltantes.

Como, em regra, o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados se dá pela atividade preponderante de seu empregador, acontece o enfraquecimento dos sindicatos, haja vista que a pulverização dos trabalhadores em diversas empresas, com datas-bases diferentes, fragmenta as negociações coletivas e frustra as reivindicações legítimas da categoria.

Não obstante divergência doutrinária encabeçada por Maurício Godinho Delgado, a corrente majoritária entende que a lei não exige isonomia de tratamento entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora, salvo em se tratando de trabalhador temporário, quanto à remuneração. Assim sendo, é possível que os empregados de determinada tomadora tenham carga horária de seis horas, enquanto seus terceirizados trabalhem, na mesma função e na mesma localidade, por oito horas (CASSAR, 2014).

5.2 INFORMALIDADE

A partir da década de 70, devido ao acelerado crescimento geográfico urbano e à impossibilidade de se integrar todos os trabalhadores à economia dita formal, estes se viram obrigados a buscar outros meios de sobrevivência, mormente em atividades produtivas menos importantes.

Ainda que não se tenha uma definição precisa de trabalho informal, este é caracterizado pela prática de determinada atividade econômica sem que haja registros formais, como a assinatura da carteira de trabalho, a emissão de notas fiscais ou a constituição de uma empresa.

Atualmente, a informalidade tem como principais causas a burocracia para a abertura de empresa, a falta de postos formais de trabalho, bem como a alta carga tributária, previdenciária e trabalhista, resultando em grandes perdas de receitas para o Estado, dado que não há arrecadação de tributos por parte destes trabalhadores.

Muitos optam pela informalidade, por terem a liberdade de determinar tempo e modo de execução de seu trabalho, bem como de flexibilizar sua jornada de trabalho. Contudo, a maioria trabalha informalmente não por opção, mas pela falta dela, vez que não consegue colocação no mercado formal de trabalho, seja pela falta de qualificação profissional ou de vagas disponíveis. Isso quando não são pressionados, pelo empregador, a trabalhar sem registro da CTPS, a fim de reduzir os custos operacionais da empresa.

Atuando na informalidade, entretanto, o trabalhador encontra-se à margem da legislação trabalhista, não fazendo jus, sequer, ao mais básico dos direitos de um obreiro, qual seja, férias. Assim, coloca em risco sua saúde, sendo obrigado, muitas vezes, a desenvolver longas e exaustivas jornadas de trabalho, estando, ainda, à mercê das intempéries da vida.

5.3 COOPERATIVAS

Cooperativa é “a associação voluntária de pessoas que contribuem com seu esforço pessoal ou suas economias, a fim de obter para si, as vantagens que o agrupamento possa propiciar” (CARRION, 1999, p. 167).

Cooperativa de trabalho, segundo o mesmo autor, é

a constituída por trabalhadores autônomos, com liberdade de contratação e sem subordinação, que oferecem os serviços profissionais do grupo ou de seus membros isoladamente, de forma variada e em sistema rodízio informal, com igualdade de condições, sem exclusividade, a terceiros interessados nestes mesmos serviços. Os rendimentos são distribuídos ao grupo de forma proporcional ao esforço de cada um. (CARRION, 1999, p. 167)

As cooperativas foram pensadas com o objetivo de melhorar a renda de seus associados, por meio de melhores negociações e valorização do trabalho. Ademais, sendo empresários e tendo direitos garantidos pelo estatuto, os associados têm melhora nas condições de trabalho, vez que são gestores das próprias atividades.

Todavia, não obstante primorosa aspiração, na maioria das vezes as cooperativas são constituídas unicamente para se fraudar o contrato de emprego. Comumente são utilizadas por empregadores apenas como artifício para a redução dos custos das empresas, eliminando problemas como a despedida sem justa causa e os encargos sociais (NASCIMENTO, 2011).

Isso porque o parágrafo único do art. 442 da CLT determina que, independentemente do ramo de atividade da cooperativa, não há vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços, razão pela qual muitas empresas obrigam seus empregados a aderirem a uma cooperativa, somente para sonegar os direitos trabalhistas.

Vale ressaltar, entretanto, que o entendimento jurisprudencial consolidado é no sentido de que o supracitado dispositivo não elide a declaração do vínculo de emprego com o tomador, quando a cooperativa é utilizada para desvirtuamento do contrato de trabalho, nos termos do art. 9º da CLT.

5.4 PEJOTIZAÇÃO

A designação “pejotização” deriva-se da sigla de pessoa jurídica – PJ, sendo um subterfúgio utilizado com o fim de se mascarar uma autêntica relação de emprego. Segundo Moreira (2013, p. 22), a pejotização é o “meio atualmente utilizado para se praticar uma ilegalidade na medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a criação regular de uma empresa”. A ilegalidade consiste em mascarar o vínculo empregatício utilizando-se de uma pessoa jurídica, uma vez que, ausente o requisito “trabalho realizado por pessoa física”, transmutada está, pelo menos a princípio, tal relação trabalhista em uma situação jurídica de natureza civil.

A prática, que vem se tornando corriqueira no direito trabalhista, tem por objetivo a redução de custos do empregador, visto que, ausente a relação de emprego, não há que se falar em pagamento de obrigações trabalhistas, previdenciárias ou tributárias. Desta forma, o contratante pode oferecer uma remuneração mais alta ao trabalhador, levando-o

a acreditar que a oferta é recompensadora, mas, na verdade, ao empregado não será assegurado pela lei o direito ao décimo terceiro salário, às horas extras, às verbas rescisórias, os direitos previdenciários (e conseqüentemente à licença maternidade, auxílio-reclusão, auxílio-doença, etc.), ao salário-mínimo, ao labor extraordinário, aos intervalos remunerados (descanso semanal remunerado e férias com adicional constitucional de um terço), aos direitos concernentes na ocorrência do acidente de trabalho, entre outros direitos garantidos pela lei ou em acordos e convenções coletivas, além de trazer muita insegurança ao empregado, que labora em tais condições, sem nenhuma garantia. (OLIVEIRA, 2013, p. 38)

Assim, inicialmente pode o trabalhador ter a falsa percepção de que está diante de proposta extremamente lucrativa, haja vista o montante oferecido pelo empregador para contratar, por meio de pessoa jurídica, ser bem maior. Porém, uma reflexão um pouco mais cautelosa demonstrará, de plano, a principal desvantagem da pejotização para o trabalhador: a ausência de qualquer garantia trabalhista. Só a título de exemplo, o obreiro sequer fará jus a férias, direito que é básico e fundamental à proteção da saúde de qualquer trabalhador. Ademais, o contratado terá ainda que arcar com todos os custos de abertura e manutenção da pessoa jurídica, bem como com os tributos atinentes à sua empresa.

Em muitas empresas, é condição *sinequa non* para a admissão do trabalhador que, sob pressão, aceita constituir uma empresa e ser contratado como um prestador de serviços, regido, então, pelo Código Civil. Todavia, para a existência de uma verdadeira pessoa jurídica é necessário que se tenha a intenção de assumir o risco do negócio, bem como a vontade livre e desimpedida de se fundar uma empresa.

O princípio da primazia da realidade, um dos pilares do Direito do Trabalho, estabelece que “prevalecem os fatos reais sobre as formas. O que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito” (RESENDE, 2014, p. 232). No contexto da pejetização, tal princípio é de fundamental relevância, porquanto permite que seja valorada a situação que de fato se apresenta em face do que formalmente está expresso em documentos, sendo possível a desconsideração da personalidade jurídica, a declaração de nulidade da contratação da pessoa jurídica e, por consequência, a proclamação da configuração do vínculo empregatício. Assim, presentes os requisitos característicos, ainda que camuflada esteja a relação de emprego, autoriza o princípio da primazia da realidade o reconhecimento do vínculo, dado que o contrato de trabalho se configura não pelo aspecto formal, mas pela realidade dos fatos (PEREIRA, 2013).

Ademais, o art. 9º da CLT considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação, razão pela qual a pejetização é considerada fraude às relações trabalhistas.

É o que tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho:

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. PERÍODO ANTERIOR À CONTRATAÇÃO DO RECLAMANTE COMO EMPREGADO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE. SÚMULA Nº 126 DO TST. In casu, o Regional registrou que "A prova oral demonstrou, de forma inequívoca, que o autor sempre foi efetivamente empregado da empresa", mesmo no período anterior a as contratação como empregado, de modo que se verificou nos autos a hipótese da figura conhecida como **pejetização, fenômeno em que, na realidade, existe a contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoa natural, mediante subordinação, de forma não eventual e onerosa, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de mascarar a efetiva relação de emprego, com o intuito de burlar os direitos trabalhistas.** A Corte de origem foi expressa ao consignar que, a partir da análise das provas produzidas, concluiu-se que "o autor era o editor do site da ré, subordinado à diretoria da ré" e "que não houve

alterações no sistema de subordinação durante todo o período, inclusive o anteriormente à contratação efetiva". Ademais, segundo o Tribunal Regional, "os depoimentos das testemunhas confirmaram que o autor sempre se reportou aos diretores da ré, sempre laborou nas dependências da ré, nas mesmas funções, com subordinação e pessoalidade". Nesse contexto, a Corte a quo concluiu que **"a constituição de empresa pelo autor ocorreu com a única intenção de ocultar a relação empregatícia havida" e que, ao contrário do que alega a recorrente, foi comprovado o preenchimento dos "requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT", anulando-se, por conseguinte, o contrato civil de prestação de serviços, ante o exposto no artigo 9º da CLT.** Para se chegar à conclusão diversa, no sentido de que era válido o contrato de prestação de serviços pactuado entre as partes e de que não foram preenchidos os requisitos da relação de emprego, seria necessário revolver o conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado nesta instância recursal extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST - RR: 6141220115090012, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 06/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015) (BRASIL, 2016b, p. 1, grifo nosso)

Ressalta-se que a Lei nº 11.196/2005, que é uma norma fiscal, de certa forma incentivou a pejetização, por prescrever, em seu art. 129 que

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 ao disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil. (BRASIL, 2016a, p. 53)

Todavia, o supracitado dispositivo, muito criticado por doutrinadores, tem gerado interpretações equivocadas. Segundo Oliveira (2013), o que a legislação passou a permitir foi a utilização da pessoa jurídica somente para a prestação de serviços não habituais e/ou sem subordinação, ou seja, de caráter temporário ou esporádico. Tratando-se de prestação de serviços de forma habitual, não há autorização legislativa para a utilização de pessoa jurídica, devendo o trabalhador ser contratado conforme as prerrogativas da legislação trabalhista.

Não obstante esteja presente em diversos tipos de atividade, a ocorrência da pejetização é mais comum em alguns setores, tais como nas áreas médicas, de informática, indústria de entretenimento e veículos de comunicação. O fato de o trabalho executado ser intelectual, porém, não descaracteriza o liame empregatício,

pois ele consistirá sempre na exteriorização e no desenvolvimento da atividade de uma pessoa em favor de outrem.

Vale ressaltar ainda que a pejetização pode trazer consequências negativas não só para o contratado, mas também para o empregador. É que, sendo reconhecido o vínculo empregatício, o que se dá pela via judicial, a empresa terá que arcar com todas as verbas previstas na legislação trabalhista, previdenciária e tributária, gerando um grande passivo, em razão de a condenação se dar sobre a remuneração recebida como pessoa jurídica.

6 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

O desvirtuamento do contrato de trabalho e, via de consequência, da relação jurídica fática que o sustenta (a relação de emprego), traz prejuízos ao trabalhador e à sociedade.

Para a sociedade, destaca-se a evasão fiscal, objeto de grande preocupação dos economistas. É que o aumento do número de trabalhadores PJ pode trazer sérios prejuízos à previdência, pois a fuga do Direito do Trabalho implica em fuga no pagamento de impostos e, conseqüentemente, na contribuição ao sistema republicano de financiamento social. De acordo com Otta (2016), em reportagem com o economista José Roberto Afonso, do Ibre-FGV, o artifício da pejetização era utilizado, até então, somente na contratação de profissionais de salários, tais como artistas e jogadores de futebol. Entretanto, o emprego de tal expediente tem crescido, objetivando a redução no pagamento de encargos e de contribuições previdenciárias – o que é um atrativo especial no Brasil, onde se cobra a segunda maior contribuição para programas sociais das Américas, perdendo apenas para a Colômbia. Assim, conclui o supracitado autor, reforçam-se as preocupações com o futuro da previdência, haja vista o conjunto de contribuintes estar cada vez mais restrito à base da pirâmide social.

Para o obreiro, que normalmente é remunerado por hora trabalhada, tem-se a submissão a exaustivas jornadas de trabalho, muito além das 44 horas semanais estabelecidas pela CLT. Na prática, este trabalhador chega a laborar, com regularidade, entre 12 e 13 horas diárias, sem contar os finais de semana. Isso

porque, primeiramente, não tem a real percepção das consequências nefastas que tão prolongada jornada pode ocasionar à sua saúde. Depois, se vê obrigado a trabalhar em demasia a fim de compor reserva financeira para eventuais adversidades, haja vista estar totalmente desamparado pela legislação trabalhista. Como se não bastasse, ainda arca sozinho com os custos de manutenção da pessoa jurídica, que vão desde os encargos tributários e previdenciários, às despesas com o contador que dá suporte à empresa.

Do ponto de vista do contratante, o prolongamento da jornada é extremamente lucrativo. Posto que não paga horas extras ao trabalhador PJ – hora extra é um direito do empregado regido pela CLT –, devendo-lhe somente o valor, previamente acordado, de sua hora de trabalho, o empregador impõe ao obreiro excessiva carga trabalhista, exigindo deste produtividade e resultado sobre-humanos. E o trabalhador, por necessitar daquele ofício para sua subsistência, cede à pressão do contratante e acaba por desempenhar longas jornadas para cumprir o que lhe foi demandado. Desta maneira, é obrigado a abdicar de momentos de lazer e de descanso, o que afeta a saúde física e mental do trabalhador.

Outro grande problema enfrentado pelo PJ é o desamparo em que se encontra frente à legislação trabalhista. Por ter com o contratante, relação estabelecida pelo Direito Civil, os direitos e garantias trabalhistas não se aplicam a ele, não fazendo jus, portanto, a férias, 13º salário, FGTS, descanso semanal remunerado, seguro desemprego etc. Desta forma, é muito comum que trabalhadores PJ emendem vários anos consecutivos de trabalho sem descanso relativo a férias. É que, como têm o salário calculado por hora, se ficarem muitos dias sem trabalhar, não terão condições de arcar com suas despesas pessoais no final do mês.

Como se não bastasse, o trabalhador PJ é ainda vítima de discriminação e constrangimento por parte da empresa contratante. Não raro, a contratante concede benefícios a seus empregados, excluindo, todavia, os trabalhadores PJ. É o que ocorre principalmente nos festejos de final de ano, quando a empresa promove confraternizações e/ou fornece cesta natalina aos empregados, excluindo os trabalhadores PJ. Estes, que na maioria das vezes, são grandes geradores de lucros para a empresa, pois, como dito alhures, realizam longas jornadas sem sequer receber horas extras, sentem-se diminuídos e preteridos ante tamanha discriminação.

7 CONCLUSÃO

Conforme se constatou no decorrer deste trabalho, exigem-se determinados requisitos para a configuração de uma relação de emprego, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Não obstante seja necessária a reunião de todos estes pressupostos, uma vez que a ausência de um, a *priori*, descaracteriza a relação empregatícia, verificou-se que a subordinação tem especial relevo, por ser elemento capaz de determinar se se trata de relação de emprego ou de trabalho autônomo.

Observou-se, ainda, que prevalece o entendimento acerca da teoria da subordinação jurídica por derivado contrato de trabalho. Da mesma forma, entende-se que a subordinação tem dimensão estrutural, haja vista ser necessária apenas a inserção do trabalhador na dinâmica do empregador, independentemente de receber suas ordens diretas, desde que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica de funcionamento da empresa. Desta maneira, não obstante esteja sempre presente na relação empregatícia, a intensidade com que se apresenta a subordinação pode variar, como no caso dos altos empregados. Da mesma forma os trabalhadores intelectuais que, por disporem de alto grau de especialização, possuem grau de dependência e subordinação mais atenuado. Todavia, quando exercem atividade de forma pessoal, onerosa e não eventual, ainda que não recebam ordens diretas do empregador ou estas se apresentem de forma mitigada, os trabalhadores intelectuais serão considerados empregados.

Verificou-se também que a precarização do trabalho há muito vem ocorrendo, notadamente a partir do Fordismo e do Toyotismo, modelos de produção que, objetivando a maximização de lucros, exploravam ao máximo o trabalhador. Atualmente, destacam-se como principais formas de precarização da relação de emprego a terceirização, a informalidade, as cooperativas e a pejetização, que é o tema central deste trabalho.

A pejetização, na maioria das vezes, é a utilização de uma pessoa jurídica com o fim de se mascarar uma autêntica relação de emprego, dado que, ausente o requisito “trabalho realizado por pessoa física”, descaracterizado está o contrato de trabalho. Assim, inexistindo vínculo empregatício, o empregador encontra-se dispensado das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, razão pela qual

pode oferecer ao trabalhador remuneração mais alta. Contudo, o subterfúgio da pejetização, que vem se tornando cada vez mais comum no mundo trabalhista, pode se tornar, na verdade, um grande imbróglio para o obreiro. É que este trabalhador, por não ter vínculo trabalhista com seu contratante, encontra-se desamparado pela legislação obreira, não tendo assegurados nem os mais básicos direitos, tais como férias, 13º salário e seguro desemprego, ou garantias, tal como a limitação de sua jornada de trabalho. Desta forma, frequentemente se vê obrigado a longas e exaustivas jornadas – sem sequer fazer jus ao recebimento de horas extras –, o que compromete sobremaneira sua saúde física e mental e ainda o priva de horas de lazer e de convívio social.

Não obstante o princípio da primazia da realidade, um dos mais basilares do Direito do Trabalho, proporcione que seja valorada a situação que de fato se apresenta em face do que formalmente está expresso, permitindo que seja reconhecida a relação empregatícia existente, indubitavelmente a pejetização tem sido um corriqueiro instrumento de desvirtuamento do contrato de trabalho que, conseqüentemente, precariza a relação de emprego.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Revista Caderno CRH**, Salvador, 2002, v. 15, n. 37. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=128>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

BERNARDES, Simone Soares. **Direito do trabalho**. Coleção resumos para concursos. Organizadores: Frederico Amado e Lucas Pavione. Salvador: Editora Juspodivm, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. In **VadeMecumSaraiva**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015a.

_____. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. In: **VadeMecumSaraiva**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015b.

_____. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; [...]; e dá outras providências. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm>. Acesso em: 12 abr. 2016a.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista.** Vínculo de emprego. Pejotização. (...) Recurso de Revista nº 6141220115090012 da 2ª Câmara, Rel. José Roberto Freire Pimenta, Brasília, 06 maio 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/188928089/recurso-de-revista-rr-6141220115090012>>. Acesso em: 10 abr. 2016b.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de processo civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 10 abr. 2016c.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 3. **Recurso Ordinário.** Parassubordinação - Jornalista correspondente. [...] Recurso Ordinário nº 1408405 00073-2005-103-03-00-5, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, Quarta Turma, Belo Horizonte, 01. out. 2005. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129339441/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1408405-00073-2005-103-03-00-5>>. Acesso em: 08 maio 2016.

CARRION, Valentim. Cooperativas de trabalho: autenticidade e falsidade. **Revista LTr**, São Paulo, v. 63, n. 2, p. 167-169, fev. 1999.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho.** 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2015.

MACHADO, Paulo Correa. Competência da justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação. **DireitoNet.** 22 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao>>. Acesso em: 01 maio 2016.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 291, p. 9-35, set. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OTTA, Lu Aiko. Crescimento do numero de 'PJs' ameaça previdência. **Estado**. 21 jun. 2014. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,crescimento-do-numero-de-pjs-ameaca-previdencia,1515625>>. Acesso em: 01 maio 2016.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 291, p. 36-46, set. 2013.

PEDROSO, Márcia NairCerdote. A crise do modelo de produção taylorista/fordista e a emergência do toyotismo. In: **Pós-modernidade, política e educação**. Departamento de Ciências Sociais. Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/marcia.html>>. Acesso em 12 abr. 2016.

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

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade e precarização do emprego. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 17, p. 34-47, 2009.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.