

OS CONTORNOS DA PEJOTIZAÇÃO: APONTAMENTOS E TRAJETÓRIAS DE UMA VERTENTE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

THE CONTOURS OF PEJOTIZAÇÃO: NOTES AND TRAJECTORIES OF A STRAND OF WORK PRECARIZATION



LUCAS SOUZA¹

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar o fenômeno conhecido como Pejotização, e inseri-lo na atual dimensão de precarização do trabalho. Para isto, primeiramente buscaremos uma breve reflexão acerca da precarização na história do proletariado. Em seguida, a exposição seguirá sobretudo em definições e usos da Pejotização na Justiça do Trabalho. Posteriormente, a partir de fontes trabalhistas, procuraremos captar a experiência dos trabalhadores frente a este processo, a fim de captar na concretude os contornos da Pejotização, especialmente de sua face precária. Por fim, buscaremos fazer alguns apontamentos sobre como a utilização deste dispositivo patronal – contrato entre Pessoas Jurídicas em detrimento do registro em Carteira de Trabalho – acaba, por vezes, convergindo trabalhadores de diferentes origens e categorias em similar luta por direitos.

Palavras-chave: Pejotização. Precarização do Trabalho. Reestruturação produtiva.

Abstract

This article aims to analyze the phenomenon known as Pejotização, and insert it in the current dimension of precarious work. For this, we will first seek a brief reflection on the precariousness in the history of the proletariat. Then, the exhibition will continue mainly on definitions and uses of Pejotização in the Labor Court. Subsequently, from labor sources, we will seek to capture the experience of workers in this process, in order to capture in concrete the contours of Pejotização, especially its precarious face. Finally, we will seek to make some notes on how the use of this employer device – a contract between Legal Entities to the detriment of registration in a Work Card – sometimes ends up converging workers from different origins and categories in a similar struggle for rights.

Keywords: Pejotização. Precariousness of Work. Productive restructuring

Introdução

¹ Mestre em História pela Universidade Federal Fluminense (PPGH-UFF) e Doutorando em História pelo mesmo Programa. Este artigo contou com o apoio da FAPERJ. E-mail: santoslucassouza@gmail.com



O fenômeno conhecido como Pejotização continua sendo tema de discussão pública. Embora sua presença tenha sido maior durante o período que envolveu a reforma trabalhista (TEIXEIRA et al., 2017; GOBBO, 2017; SOUZA et al. 2016), ainda em meados de 2021 é possível encontrar notícias e reportagens que abordam a temática. Por exemplo, em 04 de maio de 2021, o então Ministro da Economia Paulo Guedes, em mais uma fala a favor dos interesses empresariais, foi a público defender a urgência das reformas tributária e administrativa. Segundo a reportagem, em sua fala, Guedes “disse apoiar o fim da ‘Pejotização’, classificando-a como uma forma ‘sofisticada’ de se pagar menos impostos” (PONTE, 2021).

Mas, afinal, do que se trata a Pejotização? É preciso compreender um pouco do real significado desta relação, para que seja possível enxergar de que modo ela está presente nas relações de trabalho no Brasil no período recente. Contudo, antes de explorar algumas das definições, cabe assinalar que, pelo menos a partir da reportagem citada acima, podemos notar uma das figuras que por diversos caminhos mantém uma agenda contrária aos interesses dos trabalhadores se posicionar contrário à prática. Há alguns anos atrás vimos o contrário: favoráveis ao empresariado fazendo uma apologia à Pejotização (SOUZA, 2019 p.58). Embora não seja o objetivo deste artigo discutir esta mudança de rumo nos discursos, cremos que a “nova” postura dos representantes dos interesses patronais tem relação, entre outros fatores, com: a) a resistência por parte dos trabalhadores, representações sindicais, parte do Ministério Público do Trabalho e mesmo magistrados que conseguiram demarcar a Pejotização como fraude trabalhista; b) dispositivos na reforma trabalhista que permitem na prática contar com um trabalho sem que seja necessário o registro na Carteira de Trabalho (BRITO, 2018).

Nesse sentido, procuraremos aqui compreender um pouco mais do que foi a Pejotização na década anterior à implementação da Reforma Trabalhista. Neste caminho, iremos tratar da sua origem jurídica e de algumas experiências de trabalhadores que vivenciaram esta fraude, com destaque à ação destes sujeitos que, na Justiça do Trabalho, procuraram o reconhecimento de seus direitos. Assim, através de registros trabalhistas, iremos expor neste texto algumas trajetórias “pejotizadas” e as reclamações na Justiça, a fim de observar como distintas origens acabaram por convergir na luta por direitos. Além disso, o foco é trazer à nossa vista formas concretas que esta burla à CLT pode assumir, atentando às estratégias patronais. Assim, gostaríamos de contribuir à compreensão histórica do mais recente movimento de precarização do trabalho que tem sido



comumente associado à reestruturação produtiva pós-crise do Welfare State (LINHART, 2014).

Alguns apontamentos sobre a precarização do trabalho e sua dimensão histórica

Não é nenhuma novidade falar que atual dinâmica do mundo do trabalho tem na precarização uma das suas mais significativas marcas (ANTUNES, 2018, p. 56). A discussão bibliográfica é extensa e perpassa por diferentes áreas do conhecimento. Ainda assim, embora possam haver divergências quanto o seu significado e impacto na classe trabalhadora (BRAGA, 2012, p. 17), é fundamental destacar sua atual evidência, seja no cotidiano do proletariado ou nas análises acadêmicas.

Neste sentido, se vamos procurar uma associação entre Pejotização e Precarização, é importante ao menos sinalizar alguns itens que delimitam o atual conteúdo desta. Devido ao amplo leque de estudos que abordam o tema, seria uma tarefa que extrapolaria os limites deste texto abordar com detalhes as principais discussões sobre a Precarização do trabalho. Ainda assim, apontaremos aqui alguns elementos mais gerais que nos auxiliam a pensar no seu conceito e sua utilização nas análises do atual mundo do trabalho.

Pode-se dizer que a precarização nos dias atuais tem um alcance global, e, além de baixos salários, possui um certo caráter de incerteza e imprevisibilidade (KALLENBERG, 2010, p. 49), o que significa dizer que, quando falamos de insegurança laboral – quanto a continuidade e remuneração, por exemplo –, podemos nos referir a traços da precariedade do trabalho. Também é essencial destacar que questões de gênero costumam influenciar na precarização, sendo possível afirmar que em atividades femininas ela aparece como um de seus elementos constituintes. (BETTI, 2016, p. 71). Aqui podemos inserir que o corte racial também influi na dinâmica de modo similar/complementar ao caráter de gênero (PRONI; GOMES, 2015, p. 144). Além disso, a precarização deve ser pensada em termos subjetivos e objetivos (BETTI, Idem. ibidem.). Em outras palavras, assim como a autopercepção dos sujeitos quanto as suas condições laborais deve ser considerada, o chamado “trabalho padrão” – e seu nível de estabilidade, acesso a direitos, etc. – deve ser um parâmetro para se pensar no seu oposto, o trabalho precário (VARELA, 2017, p. 117).

A relação da precarização com a falta de acesso a direitos também é uma das suas principais marcas (SOUZA, 2019, p. 41). Embora trabalho informal não seja sinônimo de trabalho precário, certamente a insegurança resultante da ausência de vínculos



trabalhistas - ao lado das terceirizações e outros modelos “flexíveis” de contratação - pode ser considerada como um fator de precariedade (DRUCK, 2013, p. 57). Em suma, trabalho precário tende a estar associado à: insegurança nos rendimentos, continuidade e expectativas; ausência de regulações e garantias sociais (no caso brasileiro, ao chamado trabalho informal ou “sem carteira assinada”); dificuldade de associação e, com isso, representação legal; ser historicamente constituído a partir de relações de gênero e raça.

Por fim, um adendo deve ser feito. No Brasil, o chamado “emprego padrão” protegido e regulado socialmente nunca foi a regra para a maior parte da população. Neste sentido, levando em conta o que foi trazido anteriormente, pensar no trabalho precário não pode ser propriamente uma novidade. Embora, utilizando as palavras de Ricardo Antunes, seja possível tratar de uma “nova morfologia do trabalho”, que possui a precarização como um dos seus elementos estruturantes, no Brasil, cuja “história é marcada pela existência do escravismo colonial, o proletariado floresceu a partir da abolição do trabalho escravo, de modo que sua condição de precariedade não é a exceção, mas um traço constante desde sua origem” (ANTUNES, 2019, p. 22).

Contudo, vale aqui frisar, falar que a precarização não é algo novo vale para todo o globo. Ao traçar a oposição entre “emprego-padrão” e “emprego atípico” de um ponto de vista histórico, por exemplo, Marcel van der Linden, nos mostra que a trajetória do chamado “emprego-padrão” (estável, com direitos, regulação, etc.) é recente se comparada com a norma do assalariamento, e tem suas raízes na organização dos trabalhadores frente a crescente proletarização e o desenvolvimento do capitalismo no século XIX: “O emprego padrão sob condições capitalistas é uma anomalia histórica”, sintetiza o historiador (LINDEN, 2017, p. 146). Assim sendo, é possível dizer que a precarização do trabalho pode possuir uma nova função na atual dinâmica de produção e reprodução do capital, embora não seja necessariamente uma novidade na história da classe trabalhadora.

Pejotização como uma vertente da atual precarização do trabalho

Tendo em vista estas considerações, vamos agora tratar do que consiste a chamada Pejotização, para pensar de que forma ela pode estar relacionada à nova dinâmica do mundo do trabalho. Neste caminho, para compreender um pouco da sua história, vejamos primeiro algumas análises acadêmicas que tiveram este mesmo objeto, a fim de perceber de que forma a Pejotização foi olhada através de investigações científicas. Com isto, será possível olhar para os casos tendo alguns parâmetros.



José Krein, em sua tese de doutorado, estudou as transformações do mercado de trabalho no Brasil entre 1990 e 2005, atentando às suas principais tendências. Um dos pontos mais interessantes à nossa análise trata da correlação entre Pejotização e reestruturação produtiva: o “avanço da contratação por PJ reflete as mudanças mais substantivas ocorridas na sociedade e o estreitamento do leque de opções presente no mercado de trabalho nos anos 90” (KREIN, 2007, p. 161). Também neste capítulo, intitulado “As formas de contratação flexível no Brasil”, há uma parte dedicada ao que o autor chamou de “relações de emprego disfarçadas”. É neste subtópico que são trazidas cinco formas de trabalho que se encaixam nesta delimitação: o trabalho-estágio, o trabalho de autônomo, o trabalho em domicílio e teletrabalho, as falsas cooperativas e a “contratação como Pessoa Jurídica”. É válido apontar que na tese de Krein, publicada em 2007, o termo “Pejotização” ainda não era utilizado com o significado alcançou mais recentemente. Assim, no texto, ao se referir sobre o objeto, o autor chama de “fraude da Pejotização”. Apontar a distinção entre estes dois usos indica interessantes pistas de análise, pois, conforme veremos mais a diante, nos documentos judiciais é utilizado apenas “Pejotização”, palavra que por si só já possui uma conotação de fraude.

Outro texto que cabe ser mencionado aqui é a dissertação apresentada na área de comunicação de Cláudio da Silva, intitulada “A Precarização da atividade Jornalística e o avanço da Pejotização”. Este trabalho possui um capítulo dedicado à investigação deste tipo de contratação a partir de entrevistas com profissionais da área mencionada, e as conclusões trazidas pelo autor também auxiliam no debate construído aqui. De início, é preciso destacar que Silva considera todos os Jornalistas que trabalham a partir de um CNPJ como Pejotizados. Assim, no texto, jornalistas PJ é sinônimo de jornalista Pejotizado. Segundo Silva, esta palavra não possui um conteúdo relacionado à ilegalidade: “na linguagem falada o uso do substantivo [PJ] deu lugar também a adjetivação do termo, surgindo aí um novo verbete, a ‘Pejotização’, que seria o próprio ato da instituição ou criação da Pessoa Jurídica” (SILVA, 2014, p. 63). Nesse sentido, o termo não é utilizado com a mesma conotação em que a Justiça do Trabalho costuma adotar. Isto pode resultar em certas situações embaçadas, pois substantivo foi criado no âmbito jurídico para representar um contrato civil fraudulento que mascara uma relação de emprego. O autor ainda destaca que “a prática do PJ no Brasil, apesar de não ser nova, começou a ganhar força nos anos de 1980, e até hoje continua sendo bastante difundida entre os principais veículos de comunicação do país” (SILVA, 2014, p. 62). Nesta obra,



é possível enxergar que a história da Pejotização aparenta não ser tão recente, e de certa forma faz parte da trajetória da categoria dos jornalistas.

Um outro texto relevante é “Pejotização programada - A naturalização da ideologia empreendedora entre os programadores de T.I. na cidade de São Paulo”, de Ednilson da Silva. No artigo em questão é destacado que a Pejotização pode parecer ser vantajosa às partes envolvidas, pois existe a possibilidade de maior remuneração dos trabalhadores que fazem parte deste processo (SILVA, 2018, p. 33). Ainda, após abordar diversos fatores acerca das transformações no mercado de trabalho no mundo e no Brasil, o autor, fundamentado em entrevistas com programadores de TI, afirma que “o discurso do empreendedorismo individual cria um mito da positividade sobre a Pejotização entre os trabalhadores e trabalhadoras desta área” (Idem, ibidem, p. 15). Este aspecto ressalta um ponto essencial: embora a Pejotização seja um fenômeno que abrange uma parcela ampla da classe trabalhadora, é preciso se atentar às particularidades de cada categoria. Mesmo assim, este fator ligado à “ideologia do empreendedorismo” parece não se restringir aos profissionais da área de TI (CARMO et al., 2021, p. 26).

Em síntese, estes trabalhos contribuem em pelo menos dois eixos distintos: primeiramente, todos demonstram algum esforço para contextualizar o avanço da fraude com o contexto econômico e as mudanças do mercado de trabalho nas últimas décadas; também aqueles que tratam de categorias específicas buscam mostrar as particularidades destes setores, tentando compreender de que forma a Pejotização afeta determinado grupo. Mas nenhum dos textos articula em momento algum a Justiça do Trabalho com a Pejotização. De modo complementar, não vemos ação de resistência por parte dos trabalhadores frente este processo de retirada de direitos.

Ao longo do que foi trazido até aqui, ainda não foi possível localizar no tempo com precisão algum período que sinalize o desenvolvimento da prática da Pejotização. E de fato seu início é de difícil constatação. Por se tratar de uma fraude, é comum não haver registros empresariais, por exemplo. Uma forma de conseguir acesso a casos deste tipo é através de documentos da Justiça do Trabalho. Entretanto, antes de atentar às ações trabalhistas, vejamos como a área do Direito olhou para o fenômeno, pois é possível afirmar que foi no âmbito jurídico que esta forma de burla à Legislação Trabalhista ganhou projeção (SOUZA, 2019, p. 29.).

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), fundada em 1976, foi, conforme descrito no próprio site oficial, resultado de um Congresso da área de direito no qual alguns Presidentes de Associações de Magistrados



decidiram criar uma entidade de âmbito nacional. Na segunda metade de 2008, a revista da **Anamatra** (edição nº 55) trouxe a seguinte reportagem de capa: “A Máscara da PJ – Contratar empregados como pessoa jurídica é uma forma de empresas fraudarem as obrigações trabalhistas previstas em lei” (MONTESSO, 2008, p. 3). Esta matéria deu “continuidade à série de combate à flexibilização das leis trabalhistas” (Idem, ibidem), e definiu a Pejotização como algo distinto da Prestação de Serviços como PJ. Em um trecho da reportagem, é dito que o “juiz Guilherme Feliciano acredita que, no caso da personificação de encomenda [outro nome até então utilizado], também chamada de Pejotização, os prejuízos para os trabalhadores envolvidos são evidentes” (TURCATO, 2008, p. 11). Esta reportagem buscou trazer um panorama do fenômeno e denunciar seu caráter ilegal:

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. (...) A crescente utilização desse artifício é considerada uma forma de mascarar a relação empregatícia e, por isso, é tida como fraude à legislação trabalhista”. (Idem, ibidem)

Desta forma, conseguimos ter alguma noção de temporalidade sobre o termo e seu significado. É provável que – conforme é possível perceber em pesquisa de mestrado já citada aqui – seja este o motivo das ações trabalhistas sobre casos de “Pejotização” apenas utilizarem esta nomenclatura em seu texto a partir de 2009 (SOUZA, 2019, p.15). Mas, antes de prosseguirmos com os casos, é de grande importância entender melhor a diferença entre a fraude e o contrato entre Pessoas Jurídicas operado de forma regular. Não é demais lembrar que estas definições têm por base textos jurídicos, por isto, iremos nos restringir a eles.

Um primeiro documento que é essencial à exposição é o Código Civil de 2002, que em seu artigo número 593 diferencia a prestação de serviços de atividades regidas pelas leis trabalhistas: “a prestação de serviços, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo” (BRASIL, 2002). Assim, é possível afirmar que a prestação de serviços não se confunde com as atividades regidas



pela CLT ou por leis especiais². Em outras palavras, um contrato de prestação de serviços não pode representar uma relação entre patrão e empregado: ele se refere à um acordo entre duas partes iguais, entre duas Pessoas Jurídicas que negociam a compra e venda de determinada atividade por um valor. Por não haver relação que tipifica trabalhador/empregador, não é concebível a nenhuma das partes qualquer direito trabalhista, e cabe às partes estipular o tempo de duração do contrato, eventuais afastamentos, etc. Ainda neste aspecto, cabe trazer o Artigo 600 do mesmo Código Civil: “Não se conta no prazo do contrato o tempo em que o prestador de serviço, por culpa sua, deixou de servir” (Idem, ibidem). Sendo assim, é possível supor que tende a existir vantagem financeira para um tomador de serviços não contar com empregados em sua empresa e apenas estabelecer contratos deste tipo para que suas atividades sejam realizadas. Mas esta hipótese não é tão simples assim de ser realizada na prática. Há distinções entre a contratação de um determinado serviço e a contratação de um empregado. Para compreender melhor essas nuances, vejamos o que caracteriza a contratação de um trabalhador para que possa ficar mais nítida a diferença entre os dois.

Partindo de um documento basilar, podemos trazer os trechos da CLT que fazem referência à caracterização de uma relação de emprego. Em seu artigo 3º, consta que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). É a partir desta definição que o Direito do Trabalho busca conceituar o que seria uma situação de emprego, o tipo de relação entre duas pessoas que deve ser regido pelas Leis Trabalhistas. É com este entendimento que foram estipulados quatro requisitos principais que, quando encontrados ao mesmo tempo, caracterizam a relação de emprego: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Vejamos o que cada um deles significa.

A pessoalidade é a referência ao caráter individual do empregado. Isto indica a não possibilidade de substituição deste trabalhador sob o risco de quebra de contrato Celetista (BARROSO, 2016). No tema em questão, este elemento é fundamental, pois, a princípio, numa prestação de serviços regular, qualquer pessoa ligada a empresa prestadora pode executar a atividade. Ou seja, se estiver corretamente seguindo o contrato civil entre Pessoas Jurídicas, para uma empresa que contrata outra a fim de fornecer o transporte de um produto, por exemplo, não deve importar qual motorista estará dirigindo

² Por Leis especiais entende-se outras formas de prestação de serviços regidas por regulamentos específicos, como o trabalho por empreitada, estágios, associação de cooperativas, etc.



o veículo. Já no caso de um entregador de *delivery* pejotizado, para seguirmos no caso dos transportadores, teria que ser comprovado que a empresa contratante exigia o trabalho especificamente deste indivíduo, não tendo ele autonomia para enviar um substituto.

Já a habitualidade tem relação com a rotina de trabalho. Para que o vínculo de emprego esteja presente, é preciso que seja comprovada que determinada atividade era prestada seguindo uma continuidade. Por conta de a CLT não determinar um espaçamento mínimo entre a realização da atividade, os serviços podem “ser prestados todos os dias da semana, como também de forma semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade” (BARROSO, 2016).

A onerosidade é referente ao recebimento de algum valor pela prestação do serviço. Não há muito o que explicar sobre este item, pois apenas coloca em questão a relação de troca de um serviço por uma quantia de dinheiro. Completamente diferente é o caso da subordinação. Este tende a ser o “elemento de maior querela entre as partes, pois existe um entendimento de subordinação mais restrito, que parece ser mais consolidado no direito trabalhista” (SOUZA, 2019, p. 64). O item refere-se à submissão do empregado às ordens do empregador. E isto pode ocorrer de várias formas: desde o estabelecimento de um local de trabalho, a maneira de se executar a função, um horário a ser cumprido, comparecimento a reuniões, entre outros. Assim, a subordinação se entrelaça com outros requisitos, como a habitualidade, por exemplo. Mas este conceito também possui uma noção ampliada, que parece ter ganhado espaço na última década nos Tribunais Trabalhistas (Idem, *ibidem*). Esta percepção mais alargada compreende que se o empregado se insere de forma fundamental no funcionamento da empresa, ele está subordinado a estrutura dela, ainda que não possa ser evidenciado que está sob ordens diretas de alguém. Continuando em nosso exemplo, se um motorista trabalhar sob um contrato de prestação de serviços em uma empresa da área de entrega e logística, mesmo que ele não receba diretamente ordens de outrem, a subordinação está presente. Uma empresa deste tipo tem em sua atividade fim o transporte, o que torna a atividade de um motorista elemento essencial ao seu funcionamento.

Seguindo, é preciso lembrar que para caracterizar o vínculo empregatício – ou seja, a relação de emprego – todos *os quatro elementos precisam estar presentes concomitantemente*. Se um deles não for confirmado a relação de emprego não está tipificada. Por outro lado, na contratação de uma determinada atividade, para que ela possa ser enquadrada como uma prestação de serviços – e, assim, ser regida pelo Código Civil –, em nenhuma hipótese podem ser encontradas simultaneamente a onerosidade, a



personalidade, a não-eventualidade e a subordinação. Caso estejam presentes estes quatro itens ao mesmo tempo, estaremos diante de um caso de Pejotização, ou seja, a tentativa de burlar a Legislação Trabalhista. Pois, no caso fraudulento, um empregador contratou um *trabalhador* via um contrato entre PJs, e não pela CLT. Nesse sentido, a Pejotização se enquadra como uma relação de emprego disfarçada. Por este motivo a Justiça do Trabalho considera esta atividade uma fraude, e existem recursos legais que possibilitam a anulação do Contrato Civil e a substituição deste por um de natureza trabalhista. Podemos aqui trazer uma definição de Pejotização de Rodrigo Carelli, procurador do Ministério Público do Trabalho, frequentemente utilizada pelos juristas em processos trabalhistas (SOUZA, 2019, 65):

Muito em voga no momento, principalmente na área de informática e jornalística, é a contratação de trabalhadores por “pessoa jurídica”. A empresa, ao contratar determinado trabalhador, exige que o mesmo, caso ainda não tenha, monte uma empresa (daí advindo o nome “pessoa jurídica”), com a qual será realizado um contrato como se fosse de natureza comercial. Tal atitude é flagrantemente ilegal, pois além de trazer prejuízos aos trabalhadores, os traz também para o Estado, na medida em que se pagará menos imposto de renda e contribuição previdenciária. Caso o trabalhador preste seus serviços de forma pessoal, com chefia e obrigação de prestar contas de suas atividades no seu dia-a-dia, clara estará a burla, de nada valendo a formação desse contrato ou a criação da “pessoa jurídica”. (CARELLI, 2013, p. 3)

Em suma, o que diferencia a Pejotização da prestação de serviços via PJ é a forma como os agentes envolvidos se relacionam. Aqui é válido trazer uma colocação de Orlando Gomes, a qual afirma que os contratos de prestação de serviços se referem aos casos em que: “uma pessoa prestar um serviço à outra, eventualmente, em troca de determinada remuneração, executando-os com independência técnica e sem subordinação” (GOMES, 2007, p. 354). Não se trata, portanto, de uma relação na qual estejam presentes as características da relação de emprego sob um contrato civil, o que não tipificaria a Pejotização. Por outro lado, quando existe um contrato de Prestação de Serviço, mas os envolvidos se relacionam com a simultaneidade dos quatro quesitos que caracterizam uma relação de emprego, estamos diante de um caso de fraude.

Mas por qual motivo os empregadores – e aqui estamos nos referindo tanto a pequenas empresas quanto gigantes, como Rede Globo, SBT, Santander, Petrobrás, entre outras (SOUZA, 2019, p. 164) – optariam por correr os riscos praticar esta fraude? Apenas se restringindo a questões financeiras – deixando de lado toda a pressão colocada sobre o trabalhador quando o contrato pode ser encerrado sem direito a FGTS, seguro



desemprego, etc. – já se encontra um bom palpite. Para trazermos algumas considerações mais concretas, em termos práticos, segundo Krein, através da Pejotização,

as empresas economizam em torno de 60%, considerando as contribuições sociais e os direitos trabalhistas (incluindo o salário indireto e deferido). Os custos das diversas contribuições previdenciárias de um PJ, fora do sistema do Super-simples, cai de 27,5% (assalariado com carteira assinada) para 12% a 15%. Ao mesmo tempo, o “empresário” tem espaço para reduzir a sua própria carga de impostos com o lucro presumido, Pis/Cofins cumulativo e isenção de IR na distribuição de lucros, o que significa redução de custos e comprometimento da arrecadação tributária, especialmente das fontes de financiamento da seguridade social. (KREIN, 2007, p. 161)

Mas, pelo lado do trabalhador, quais os motivos que o levam a escolher este tipo de contrato em detrimento do registro em Carteira de Trabalho? Vejamos um pouco de casos concretos de Pejotização para tentar compreender de modo mais vertical como são constituídas estas relações.

Os caminhos da Pejotização: análise de casos

Sabendo agora da distinção entre Contrato Civil, Contrato Celetista e Pejotização, podemos aprofundar nossa investigação a partir de alguns registros de casos em que a fraude existiu. Para isso, foram utilizados documentos da Justiça do Trabalho, fundamentalmente quatro Recursos Ordinários (R.O.s) encontrados no Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro da 1ª Região (TRT-1) entre os anos de 2012 e 2015. Os R.O.s são equivalentes aos documentos de 2ª Instância, ou seja, o resultado após uma das partes pedir recurso. Por já terem tramitado em Vara Trabalhista, cremos que este tipo de fonte judicial tem a vantagem de possuir a versão dos fatos de ambas as partes, acusação, defesa e recurso, além da decisão de magistrados de 1ª e 2ª instância. Nesse sentido, é possível captar mais eventos e visões acerca do ocorrido. Desta forma, através destes registros, cremos ser possível reconstituir os distintos contornos que a Pejotização assumiu na prática. Estes quatro foram selecionados por representarem casos típicos das variadas estratégias patronais, de um universo de 283 R.O.s expedidos pelo TRT-1 (RJ) entre os anos de 2009-2015 utilizados em minha dissertação (SOUZA, 2019).

Vejamos de início o caso de Bruno da Fonseca, técnico em exames, que foi obrigado a se tornar sócio da empresa *Tecnorad Tecnologia em Radiodiagnóstico Ltda.* para que pudesse trabalhar por mais de quatro anos no *Centro Ortopédico Traumatológico e Fisioterápico*, localizado em Duque de Caxias (TRT-1, 2012). Este



caso é bastante emblemático, seja por que se trata da área de Saúde – setor com bastante relevância na fraude (SOUZA, 2019, p. 99) – ou porque envolve duas empresas. A primeira, *Tecnorad*, mantinha um contrato de prestação de serviços com o *Centro Ortopédico*, e oferecia seus serviços através dos “sócios”. Assim, o hospital não tinha funcionários atuando nesta área, mas sócios de uma empresa na qual ele firmou um contrato civil exercendo a função prescrita no acordo. Bruno conseguiu vitória em ambas as instâncias. Pela decisão judicial, a primeira empresa, *Tecnorad*, foi obrigada a fazer o registro em sua carteira por todo o período em que trabalhou no Hospital e a pagar todos os direitos trabalhistas de modo retrativo.

Conforme Carelli indicou em texto citado anteriormente, não existe, entretanto, somente uma forma de “Pejotizar” (CARELLI, 2013). O caso de Bruno – no qual o trabalhador é obrigado a se tornar sócio de uma empresa já existente e que pertence a terceiros – é apenas uma destas. A mais comum delas ocorre quando o empregado é obrigado a criar uma empresa própria para poder iniciar suas atividades. Foi este o caso de Pejotização que envolveu Thiago Amaral da Silva e a empresa *Zamboni Comercial S.A* (TRT-1, 2015a). Segundo Dalva Amélia de Oliveira – desembargadora responsável por este caso – o relato de uma testemunha ouvida na Reclamação Trabalhista

revela ser uma exigência da ré a constituição de Pessoa Jurídica para a celebração de contrato de representação, o que, em conjunto com os demais elementos, demonstra a prática de uma fraude por parte da demandada, a denominada Pejotização. (Idem, *Ibidem*, p. 6).

Assim, na época de sua admissão como vendedor, em 01/02/2009, a empresa *Zamboni Comercial*, ao invés de buscar celebrar um contrato via CLT com Thiago, afirmou que apenas poderia admiti-lo em sua função como representante comercial a partir de um contrato de prestação de serviços, obrigando o trabalhador a criar um CNPJ. O recurso foi interposto pela reclamada, pois o vínculo foi reconhecido na 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro pela Juíza Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva. Apesar do esforço dos empregadores, este recurso foi negado, com o vínculo de Thiago da Silva sendo mantido.

Mas ainda podemos citar aqui outra possibilidade de Pejotização, como a que ocorreu com Joaquim da Silva. Contratado inicialmente em 1992 na função de vendedor, “em 20/10/2000 foi exigido a constituição de uma firma para exercer as atividades” (TRT-1, 2015b, p. 9), que durou até 2010. Na versão da empregadora, *Industria e Comércio Copas S/A*, Joaquim era representante de vendas, e “todos os representantes são pessoa



jurídicas; (...) [e] era obrigatório a constituição de pessoa jurídica para poder trabalhar como representante comercial” (Idem, *ibidem*, p.4). Contudo, como ficou claro ao longo dos depoimentos, “o reclamante foi obrigado a constituir empresa (já depois de anos de trabalho) para a prestação de serviços na atividade-fim da reclamada (...) [e] que vendedores e representantes faziam o mesmo serviço na reclamada” (Idem, *ibidem*, p.12), deixando clara a fraude ao findar o contrato celetista e estabelecer o civil no ano de 2000. Joaquim também conseguiu alcançar suas demandas (vínculo na carteira de trabalho e as verbas daí correspondentes) na Vara e no Tribunal Regional.

Ainda podemos trazer aqui o caso do ator Roberto Pirillo, que entrou na justiça contra a emissora *Record*, após ter mantido contrato entre os anos de 2006 e 2011. Em seguida da derrota em 1ª instância, a empresa impôs recurso argumentando que

o recorrido é profissional atuante e experiente no mercado artístico, tanto como ator, quanto como empresário. (...) Que o reclamante, em seu depoimento de fl. 672, confessou que fazia parte do quadro societário da empresa *R.P. Produções Teatrais e Artísticas Ltda.*, desde 1979, ‘sempre percebendo alto valor pela prestação dos seus serviços’, valor de aproximadamente R\$ 20.000,00.” (TRT-1, 2013, p. 3).

Cabe aqui destacar que o ator já era sócio da empresa na qual estabeleceu contrato (*R.P Produções Teatrais*) bem antes do ano de 2006. Aliás, este fato é um frequentemente utilizado como argumento na defesa dos réus, mas que não parece ser suficiente para comprovar a licitude do contrato entre CNPJs. Roberto Pirillo conseguiu manter a determinação também no Tribunal Regional.

Assim, é possível extrair dos casos concretos analisados de Pejotização nesta parte que os empregadores utilizam ao menos três – que podem ser desdobradas em quatro, se considerarmos as consequências deste último caso citado – formas para firmar a fraude:

- 1) O empregado é obrigado a criar empresa para começar a exercer a atividade (O caso de Roberto Pirillo pode ser encaixado aqui, mas vale ressaltar que neste exemplo o empregado já possui uma firma, o que pode trazer significativas diferenças ao longo do processo na Justiça);
- 2) O empregado é obrigado a entrar como sócio de uma empresa de terceiros – que por vezes é indicada pelos patrões – para iniciar na função;
- 3) O empregado já trabalha regularmente na empresa, contudo é obrigado a possuir um CNPJ para ser demitido e passar a trabalhar, geralmente na mesma função, sob um contrato de prestação de serviços.

Em suma, através dos eventos narrados nos R.O.s, vimos como a Pejotização de fato busca disfarçar uma relação de emprego com um contrato de prestação de serviços,



e isto pode ocorrer de formas distintas. O percurso seguido pelos Magistrados nestes processos trabalhistas é quase sempre similar, principalmente no que tange à confirmação do vínculo empregatício – já às outras verbas reclamadas como danos morais o tratamento nem sempre é o mesmo. Conforme enunciado anteriormente, a Justiça do Trabalho busca comprovar a existência simultânea entre trabalhador e empregador dos seguintes requisitos: 1) Pessoalidade, 2) Onerosidade, 3) Não-eventualidade, 4) subordinação. Assim, através da ação na Justiça, juridicamente o trabalhador tem a possibilidade de ser reconhecido enquanto tal, e não como empresa (Pessoa Jurídica), o que lhe assegura os direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Considerações finais

Procuramos aqui refletir e investigar sobre a chamada Pejotização. A partir deste esforço, foi possível observar que existem distintos caminhos adotados pelos empregadores a fim de reduzir custos operacionais. Pelo lado dos trabalhadores, isto pode significar o nascimento, aumento, ou reformulação da histórica precarização que os acompanha – com maior ou menor proximidade. É válido ainda citar que a Reforma Trabalhista de 2017 criou dispositivos legais para que estas vantagens patronais sejam alcançadas sem o risco de futuras reclamações na Justiça do Trabalho, como a categoria de Autônomo Exclusivo (BRASIL, 2017) – mais um episódio do processo de tensões acerca da regulação do trabalho. Assim, resgatar historicamente os caminhos concretos da luta de classes através das transformações e (re)criações no mundo do trabalho nos parece ser fundamental para a escrita da história – e futuro – do proletariado.

Desta forma, o objetivo deste texto foi mostrar de modo mais vertical um dos recentes capítulos desta longa história da precarização que acompanha o proletariado brasileiro, a partir de um entendimento de disputas jurídicas e das próprias experiências dos trabalhadores. Como já sinalizado anteriormente, se a precarização não é novidade à classe trabalhadora, seus contornos e funcionalidade com a produção e reprodução do capital sofrem transformações ao longo do tempo. O esforço analítico aqui proposto – de olhar à uma das distintas faces que este processo possui – tem por finalidade também contribuir na criação de alternativas reais de enfrentamento por melhores condições de vida e trabalho, desvelando algumas das condições de degradação da precariedade que os trabalhadores estão sujeitos.

Contudo, ao mesmo tempo em que os contornos da precarização significam uma ofensiva do capital ao trabalho, a agência do proletariado pode confluir lutas. Neste artigo,



trouxemos o exemplo dos pejetizados que, por exemplo, a despeito de toda força da ideologia do empreendedorismo possui nas últimas décadas, convergiram suas diferentes trajetórias na luta por reconhecimento do vínculo empregatício, ou seja, no seu reconhecimento enquanto trabalhadores. Neste mesmo processo pós-crise de 2008 de aprofundamento da reestruturação produtiva, vemos a chamada *Uberização* como um dos mais importantes instrumentos de retirada de direitos e aumento dos lucros por parte do empresariado (FONTES, 2017, p. 54). Ao mesmo tempo em que é possível observar o crescimento desta forma de trabalho precário, movimentos de resistência como a recente greve geral do dia 1º de julho de 2020 aparecem, e, também, propostas de paralisações internacionais vem conseguindo expressivas adesões (CASAGRANDE et al., 2020, p. 6). No atual momento de expansão do capital, os novos horizontes das disputas políticas e econômicas por vezes podem parecer difíceis. Mas, como tentou-se expor aqui, ao olhar a dinâmica da classe trabalhadora é sempre possível enxergar, ao mesmo tempo, a ofensiva do capital ao lado das plurais formas de resistência por parte do proletariado.

Data de Submissão: 07/07/2021

Data de Aceite: 23/08/2021

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. “Proletariado digital, de serviços e valor” In: ANTUNES, R. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: Trabalho Digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019;

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018;

BARROSO, S. L. **Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício?** 2016. Disponível em: <https://sergioluizbarroso.jusbrasil.com.br/artigos/363586235/quais-sao-os-requisitos-para-formacao-do-vinculo-empregaticio..> Acesso em 24/05/2021;

BETTI, E. “Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism”. In: **International Labor and Working Class History**, n. 89, 2016;

BRAGA, Ruy. **A política do Precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012;



BRASIL, **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 21/05/2021;

_____. **LEI N.º 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm Acesso em 24/05/2021;

_____. **LEI N.º 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 24/05/2021.

BRITO, M. F. **‘Pejotização’ e a reforma trabalhista: ainda uma prática fraudulenta**. Jota - Pensando Direito. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/pejotizacao-e-a-reforma-trabalhista-ainda-uma-pratica-fraudulenta-06122018>. Acesso em 21/05/2021;

CARELLI, R. **Fraudes na Relação de Emprego**, 2015, Disponível em: <http://www.cis.puc-rio.br/cis/cedes/PDF/cidadaniatrabalho/fraude.pdf>. Acesso em 24/05/2021.

CARMO, L. et ali. “O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal”. In: **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, nº 1, p. 18-31, 2021;

CASAGRANDE, L; Zamora, M. A. M., & Oviedo, C. F. T. (2021). “Motorista de Uber não é empreendedor”. In: **Revista de Administração Mackenzie**, v.22 n.2. p. 1-24, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/xm94xnh5ygKkkLxYDr8t4ck/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24/05/2021;

DRUCK, G. “A precarização social do trabalho no Brasil” In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013;

FONTES, V. “Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho”. In: **Marx e o Marxismo**, v.5, n.8, p. 45-67, 2017;

GOBBO, I. **Os impactos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na terceirização do trabalho**. Revista [eletrônica] Ambito Jurídico, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/os-impactos-da-reforma-trabalhista-lei-n-13-467-2017-na-terceirizacao-do-trabalho/>. Acesso em 24/05/2021;

GOMES, O. **Contratos**. São Paulo: Forense, 2007;

KALLENBERG, Arne. “O trabalho precário nos Estados Unidos”. In OLIVEIRA, F.; BRAGA, R.; RIZEK, C. **Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira**. São Paulo: Boitempo, 2010;



KREIN, J. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990:2005**. Tese (Doutorado) Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2007;

LINDEN, Van der. “São Precário: uma nova inspiração para historiadores do trabalho”. In: MATTOS, M.; TERRA, P.; VARELA, R. **História das relações de trabalho: Brasil e Portugal e perspectiva global**. Rio de Janeiro: Consequência, 2017;

LINHART, D. “Modernização e precarização da vida no trabalho”. In: ANTUNES, R. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MONTESSO, Cláudio. “Carta ao Leitor”. In: **Revista ANAMATRA**. v.17, nº 55, p. 3, 2008. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>. Acesso em 23/05/2021;

PONTE, G. **Reformas tributária e administrativa são prioridades, diz Guedes**. Reuters. 04/05/2021. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/macro-guedes-reformas-idBRKBN2CL211-OBRS>. Acesso em 25/05/2021. Acesso em 24/05/2021;

PRONI, M.; GOMES, D. “Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça” In: **Estudos Avançados**, v.85 nº 29, 2015;

SILVA, C. **A Precarização da atividade Jornalística e o avanço da Pejotização**. 2014. 215 f. Dissertação (Mestrado) Faculdade de Jornalismo e Sociedade, Universidade de Brasília, Brasília, 2014;

SILVA, E. “Pejotização programada. A naturalização da ideologia empreendedora entre os programadores de T.I. na cidade de São Paulo” In: **Anais do Seminário FESPSP Cidades conectadas: os desafios sociais na era das redes**. Disponível em https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisV/GT14/Pejotizacaoprogramada_EdnilsonToledo.pdf. Acesso em 24/05/2021;

SOUZA H., MENDES A. “terceirização e o “desmonte” do emprego estável em hospitais”. In: **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. v.2 nº 50, p. 284-291, 2016;

SOUZA, L. **Os Caminhos da Pejotização: Análise de uma face da precarização (Rio de Janeiro: 2009-2016)**. 2019. 164 f. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense, Niterói: 2019;

TEIXEIRA, M. et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017;

TRT-1. **RO: 1165006120095010009 RJ**, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 06/06/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 26/06/2012;

_____. **ED: 00004181620125010049 RJ**, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 12/11/2013, Nona Turma, Data de Publicação: 22/11/2013;

_____. **RO: 0000042-66.2013.5.01.0058 RJ**, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 10/02/2015, Sexta Turma, Data de Publicação: 26/03/2015;



_____.RO: 00002582220115010341 RJ, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, data de Julgamento: 08/12/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: 14/12/2015;

TST. **Com falsa expectativa de vantagens, “pejotização” prejudica o trabalhador**, Jusbrasil - Tribunal Superior do Trabalho. 2015. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/229898395/com-falsa-expectativa-de-vantagens-pejotizacao-prejudica-o-trabalhador> . Acesso em 24/05/2021;

TURCATO, S. e RODRIGUÊS, R. “PJ é artifício parasonegação de direitos”. In: **Revista ANAMATRA**. v.17, nº 55,p. 11-15, 2008. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>. Acesso em 23/05/2021;

VARELA, Raquel. “Restauração produtiva e relações de trabalho na Europa”. In: MATTOS; M.; TERRA, P.; VARELA, R.**História das relações de trabalho: Brasil e Portugal e perspectiva global**. Rio de Janeiro: Consequência, 2017.