

Direito Trabalhista e a “Pejotização”

O direito trabalhista no Brasil é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece uma série de garantias e direitos aos trabalhadores, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros. Contudo, algumas empresas têm buscado maneiras de driblar essas obrigações legais, sendo uma das práticas mais comuns a “pejotização”.

A “pejotização” é o termo usado para descrever a prática na qual uma empresa exige ou induz um trabalhador a constituir uma pessoa jurídica (PJ) para prestar serviços, os quais, na realidade, tem as características da relação de emprego. Dessa forma, a empresa contrata o trabalhador como se ele fosse um prestador de serviços autônomo, evitando assim as obrigações trabalhistas previstas na CLT.

Para entender a fraude na “pejotização”, é fundamental definir os elementos que caracterizam a relação de emprego segundo a CLT:

- **Pessoalidade:** o trabalho deve ser executado pelo próprio trabalhador contratado, sem possibilidade de substituição.
- **Onerosidade:** o trabalhador recebe remuneração pelo serviço prestado.
- **Não eventualidade:** o trabalho é prestado de forma contínua e regular.
- **Subordinação:** o trabalhador está sob o poder de direção do empregador, seguindo suas ordens e diretrizes.

Quando esses elementos estão presentes em concomitância, caracteriza-se o vínculo empregatício. No entanto, a “pejotização”, quando usada de forma fraudulenta, visa mascarar essa relação de emprego, prejudicando o trabalhador, que perde direitos garantidos pela CLT. Além disso, a “pejotização” transfere para o trabalhador responsabilidades fiscais e previdenciárias que, na verdade, deveriam ser arcadas pela empresa.

Neste sentido, se verificado o intuito de fraude, esta prática pode ser questionada judicialmente. Os tribunais trabalhistas têm sido rigorosos ao reconhecer o vínculo empregatício em casos de “pejotização”, desconsiderando a figura da pessoa jurídica quando evidentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Empresas que utilizam a “pejotização” de forma indevida podem enfrentar diversas consequências legais, como:

- **Recolhimento retroativo de encargos trabalhistas:** a empresa pode ser obrigada a pagar todos os direitos trabalhistas não concedidos durante o período de pejotização.
- **Multas e sanções administrativas:** os órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho, podem impor multas e outras sanções.
- **Danos morais e materiais:** o trabalhador pode requerer indenizações por danos morais e materiais decorrentes da fraude.

Para os trabalhadores, a “pejotização” representa uma perda significativa de direitos e proteção. Sem o amparo da CLT, os trabalhadores ficam vulneráveis a situações de exploração, precarização das condições de trabalho e instabilidade econômica. Além disso, a “pejotização” dificulta o acesso a benefícios previdenciários e de seguridade social.

No entanto, é importante observar que, nos últimos tempos, o Colendo STF tem modificado seu entendimento e reconhecido a validade de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT.

Já há precedentes do C. STF nesta linha, no julgado do Tema 725 de Repercussão Geral e da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, nos quais o órgão reconheceu a possibilidade de terceirização da atividade fim e aceitou a organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas também outras formas desenvolvidas por agentes econômicos.

Observa-se que, especialmente nos casos nos quais o prestador é hipersuficiente, ou seja, tem curso superior e percebe salário mensal igual ou maior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente R\$ 15.572,04), tem-se decisões judiciais reiteradas que essa pessoa é capaz de fazer uma decisão esclarecida sobre a sua contratação, de forma que é muito mais difícil desconstituir a relação firmada por contrato através de pessoa jurídica.

Porém, ainda que o entendimento jurisprudencial atual seja reconhecer a validade de outras formas de contratação que não o vínculo de emprego, essa validação não é absoluta, cabendo observar que, no cenário atual, ainda não há segurança jurídica suficiente para afirmar que o Egrégio STF considere lícita qualquer forma de contratação de prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica.

Dr. João Guilherme O. S. Albernaz
ADVOGADO