

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

A PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEO

VINÍCIUS GABRIEL NUNES FONSECA

Rio de Janeiro

2020

VINÍCIUS GABRIEL NUNES FONSECA

A PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro

2020

FF676p Fonseca, Vinícius Gabriel Nunes
A pejotização no mercado de trabalho contemporâneo
/ Vinícius Gabriel Nunes Fonseca. -- Rio de Janeiro,
2020.
69 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2020.

1. Pejotização. 2. Fraude trabalhista. 3.
Precarização do trabalho. 4. Reestruturação
produtiva. 5. Reconhecimento de vínculo de emprego.
I. de Lacerda Carelli, Rodrigo, orient. II. Título.

VINÍCIUS GABRIEL NUNES FONSECA

A PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2020

RESUMO

A presente monografia visa abordar o fenômeno da pejetização, cada vez mais comum no mercado de trabalho, que consiste na contratação de trabalhadores para prestação de serviços na forma de pessoa jurídica, embora realizem suas atividades como reais empregados, nos termos da legislação em vigor, com o objetivo de fraudar a aplicação das normas trabalhistas. Primeiramente, pretende-se analisar a história do Direito do Trabalho para entender como eram as condições laborais antes de seu advento, de que maneira ele surgiu, com qual propósito e como ele evoluiu e se consolidou enquanto ramo jurídico especializado, assim como o processo de crise pelo qual vem passando há algumas décadas, a nível global e nacional. Em seguida, o intuito é discorrer sobre os diferentes modos de organização do trabalho ao longo do tempo e relacionar a reestruturação produtiva, que transformou a indústria, à demanda por novas modalidades de contrato, mais flexíveis. Logo após, serão explicados em detalhes os aspectos concernentes à pejetização propriamente dita, tanto os conceituais e jurídicos quanto os sociais e econômicos. Por fim, será apresentado um estudo de julgados a respeito do tema, com o propósito de descobrir qual é o entendimento da jurisprudência sobre esta prática.

Palavras-chave: pejetização; contratação de trabalhador como pessoa jurídica; fraude trabalhista; precarização do trabalho; reestruturação produtiva; reconhecimento de vínculo de emprego.

ABSTRACT

This monograph aims to address the phenomenon of misclassification, which is increasingly common in the job market and consists of hiring workers to provide services as independent contractors, although they perform their tasks as real employees, under the terms of the legislation in force, in order to defraud the application of labor standards. Firstly, the intention is to analyze the history of Labor Law to understand what the working conditions were like before its advent, how it came about, with what purpose and how it evolved and consolidated itself as a specialized legal branch, as well as the process of crisis that it has been going through for some decades, at global and national level. Then, the objective is to broach the different ways of organizing work over time and relate the productive redesign, which transformed the industry, to the demand for new, more flexible contract modalities. Soon after, the aspects concerning misclassification itself, both conceptual and legal as well as social and economic, will be explained in detail. Finally, a study of court decisions on the subject will be presented, with the purpose of discovering what the comprehension of the jurisprudence on this practice is.

Keywords: misclassification; classification of workers as independent contractors; employment fraud; job insecurity; productive redesign; recognition of employment relationship.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 DIREITO DO TRABALHO: SURGIMENTO E CRISE.....	11
1.1 O SURGIMENTO E OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	11
1.2 CRISE DO DIREITO DO TRABALHO	18
1.2.1 A NÍVEL MUNDIAL.....	18
1.2.2 A NÍVEL NACIONAL.....	22
2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A PEJOTIZAÇÃO.....	28
2.1 OS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	28
2.1.1 TAYLORISMO.....	30
2.1.2 FORDISMO.....	32
2.1.3 TOYOTISMO.....	34
2.1.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	36
2.2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO	40
2.2.1 CONCEITO.....	41
2.2.2 LEGISLAÇÃO.....	43
2.2.3 CONTEXTO SOCIAL E ECONÔMICO.....	48
2.2.4 EFEITOS.....	50
2.2.4.1 NA ESFERA TRABALHISTA.....	50
2.2.4.2 NAS DEMAIS ESFERAS.....	51
3 O FENÔMENO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA.....	52
3.1 DECISÕES DO TRT DA 1ª REGIÃO - PROCEDÊNCIA.....	54
3.2 DECISÕES DO TRT DA 1ª REGIÃO - IMPROCEDÊNCIA.....	60
CONCLUSÃO.....	63
REFERÊNCIAS.....	68

INTRODUÇÃO

Vive-se hoje uma modernidade líquida, nas palavras do sociólogo polonês Zygmunt Bauman. O conceito foi desenvolvido para descrever um mundo globalizado em que as relações sociais e econômicas são breves, efêmeras, frágeis e voláteis, assim como os líquidos, que mudam de forma e se adaptam rapidamente ao recipiente em que se encontram. Nada é pensado para durar por muito tempo, apenas de maneira provisória e superficial, sem apegos.

Essa característica perpassa diversas esferas da sociedade e, certamente, tem sido muito visível no mundo do trabalho. Uma das demonstrações dessa transformação pode ser vista nas mudanças da própria legislação trabalhista, ainda no século XX: a título de ilustração, cita-se a estabilidade decenal, prevista no art. 492 da CLT, que era a regra nos contratos da época de sua promulgação, em 1943. O empregado adquiria-a após 10 anos de serviços prestados ao mesmo empregador, entendendo-se que a duração prolongada era suficiente para consolidar a relação de tal modo que esta não poderia ser desfeita sem justo motivo, seja uma falta grave ou circunstância de força maior.

Em 1966, foi editada a Lei 5.107, criando o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que oferecia a possibilidade de recolhimento mensal de 8% sobre o salário do trabalhador, valor a ser depositado em conta vinculada, em troca de sua estabilidade. O objetivo dessa medida era compensar a perda da garantia do emprego com uma espécie de poupança forçada, sem depender da iniciativa do funcionário, que, no entanto, poderia ser útil a ele em momentos de necessidade financeira, como a aposentadoria.

Inicialmente, os dois regimes coexistiram e eram possíveis de ser escolhidos, mas os empregadores pressionavam para que o empregado abrisse mão da estabilidade, já que isso representaria um encargo inconveniente a ser suportado por eles. A partir da Constituição Federal de 1988, foi abolida a estabilidade decenal e passou a existir somente o FGTS, salvo para aqueles trabalhadores que tinham direito adquirido. A facilitação da dispensa arbitrária de forma institucional pelo Estado é por si só um indício da tendência de relativização de um preceito basilar do Direito do Trabalho, a saber, o princípio da continuidade da relação de emprego.

Outra demonstração dessa mudança de valores está na realidade contemporânea do mercado de trabalho, em comparação com épocas passadas. Outrora, era muito comum ver pessoas que ingressavam novas em determinada organização, permaneciam e cresciam nela, ascendendo profissionalmente, até se aposentarem com 20, 30 ou 40 anos de serviços realizados.

Atualmente, observam-se pelo menos dois fenômenos: para aqueles que estão inseridos no mercado, a rotatividade é extremamente alta, de modo que a pessoa não é capaz de fazer o planejamento de seu futuro a médio e longo prazo, em alguns casos, mudando de empresa várias vezes em curto espaço de tempo, sem se firmar em nenhuma, visto que os vínculos laborais são fugazes, incertos e facilmente rompidos; para os desempregados, a situação é ainda pior, porque não conseguem se alocar e construir uma carreira, enviam currículos para inúmeros locais, mas não são convocados e vivem à margem da economia em busca de sua sobrevivência, ocupando, no máximo, subempregos ou bicos, de renda totalmente instável.

Nesse sentido, percebe-se que, guardadas as devidas proporções, a mesma lógica de instantaneidade e descarte que tem sido aplicada em diferentes áreas da vida, como por exemplo, serviço de alimentação *fast-food*, tecnologia, relacionamentos, seja de amizade ou de amor, sobretudo em redes sociais, também está presente no mundo do trabalho, com as suas peculiaridades.

Assim, tal como o telefone celular de última geração que deixa de ser interessante quando surge um aparelho mais novo, se o obreiro não acompanhar as demandas velozes do mercado a contento, cumprindo o ritmo insano e as exigências impostas por este, ele passa a ser inútil, irrelevante e obsoleto para o seu patrão e, por isso, se torna simplesmente substituível.

É nesse contexto em que o empresariado requer cada vez mais a modernização das relações de trabalho, de modo a atender seus interesses mesquinhos de enriquecimento à custa da exploração e do sofrimento alheios e, infelizmente, aparecem novas modalidades de trabalho, adequadas aos ditames vigentes de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, num movimento contínuo de mitigação dos direitos da classe trabalhadora.

Nessa tendência, podem ser mencionadas as seguintes formas de trabalho, típicas dessa realidade que se apresenta há algum tempo: o contrato por prazo determinado, o

trabalho de jornada 12x36, o contrato intermitente, o trabalho temporário, o contrato por tempo parcial, o trabalho uberizado (intermediado por aplicativos tecnológicos), o trabalho remoto (*home office*), a terceirização e, por fim, a pejetização, que será o objeto de estudo desta monografia.

As modalidades acima simbolizam a completa precarização do trabalho, uma vez que, cada uma à sua maneira, prejudicam a qualidade de vida do trabalhador e afrontam a sua condição de pessoa humana, dotada de dignidade e direitos. Enquanto algumas delas sequer são regulamentadas pelo Estado e não possuem nenhum respaldo, a maior parte já está prevista na legislação.

Todas promovem, necessariamente, pelo menos um desses efeitos: a intensificação do trabalho a níveis exacerbados, que ultrapassam com frequência os limites legais e causam danos à saúde e ao bem-estar do obreiro, e a insegurança financeira acerca do rendimento oriundo dos serviços prestados, que pode ser insuficiente para o sustento, ter curta duração ou grande imprevisibilidade.

Nessa linha de desvirtuamento da proteção trabalhista, é curioso notar, ainda, que por vezes isso ocorre até mesmo na semântica, ou seja, no uso e na colocação de certas palavras, de maneira muito sutil. Além da suposta modernização das relações laborais, apregoada por alguns, as organizações empresariais têm se referido aos seus empregados como colaboradores, denominação aparentemente neutra que, porém, pode camuflar a real situação dos trabalhadores.

Tal fato se verifica especialmente na pejetização porque, como se verá adiante, ela visa ocultar a condição de empregado, contratando a pessoa sob o manto de pessoa jurídica para afastar os direitos trabalhistas. Em determinados casos, ao ser perguntado sobre o que faz, quais atividades desempenha e onde exerce o trabalho, o próprio trabalhador diz laborar por conta própria, de modo autônomo, e se identifica como um prestador de serviços, embora satisfaça todos os requisitos previstos em lei para a configuração do vínculo de emprego.

Faz-se necessário, portanto, que este tema seja abordado e debatido, para que a sociedade reflita se deseja seguir em frente ao lado do capital no cruel desmonte de todas as garantias conquistadas pela classe trabalhadora, que vem acontecendo das mais variadas formas, ou se, ao invés disso, deseja preservar o paradigma de proteção que o Direito do Trabalho é capaz de proporcionar.

1. DIREITO DO TRABALHO: SURGIMENTO E CRISE

1.1 O SURGIMENTO E OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para cumprir o propósito deste trabalho acadêmico, primeiramente, é necessário fazer uma abordagem histórica do surgimento do Direito do Trabalho, englobando como eram as relações de trabalho antes de sua existência, quais são seus fundamentos, como aconteceu seu desenvolvimento, até chegar à sua fase atual de crise e questionamentos acerca de sua legitimidade enquanto ramo jurídico autônomo.

O trabalho sempre fez parte de qualquer sociedade e é inerente ao ser humano, que precisa realizá-lo mesmo que seja para a sua própria sobrevivência. Ou seja, desde os tempos primitivos, para suprir uma necessidade fisiológica essencial das pessoas como a de alimentar-se para absorver nutrientes de modo a manter o normal funcionamento de seu corpo, algum esforço humano é necessário para retirar de uma determinada fonte da natureza uma substância que possa servir de comida ou bebida. Obviamente, esse esforço varia muito, podendo ser maior ou menor de acordo com a época, as técnicas e tecnologias disponíveis, mas ele existe, de uma forma ou de outra.

Na verdade, o significado e a conotação de trabalho passaram por várias mudanças ao longo do tempo, o que reflete aspectos que cada época conferiu a esta definição, a qual pode ser objeto de estudo e investigação por vários campos do conhecimento, a saber, a História, a Sociologia, a Antropologia, a Filosofia, a Economia, a Administração, a Ciência Política e o Direito.

Em uma análise histórica e etimológica da palavra, o trabalho estaria ligado a uma concepção bastante negativa de punição, tortura, dor e sofrimento, isto é, algo penoso de ser realizado. A sua origem vem do termo em latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento composto por três estacas no qual se prendiam indivíduos para serem torturados, por exemplo, os escravos. As pessoas de condição social elevada, tais como nobres e senhores feudais, não trabalhavam, uma vez que o trabalho era visto como uma forma de castigo. O

mesmo ocorria em relação a vencedores de uma determinada batalha, que sujeitavam os perdedores a trabalhos forçados para servi-los. Nesse sentido, trabalhar significava padecer, sofrer, esgotar-se, um fardo destinado aos condenados a cumprir essa tarefa.

A noção de trabalho como uma pena, algo que é pesado e causa fadiga perdurou durante muito tempo, tanto na Antiguidade quanto na Idade Média, de modo que, em meados da Idade Moderna, gradualmente passou a ter um significado diferente, mais neutro e indolor, de toda e qualquer atividade feita pelo homem, seja ela manual, técnica ou intelectual, que tenha uma finalidade produtiva. Em outras palavras, é uma ação, um gasto de energia humana, física e mental, com o propósito de alcançar algum resultado.

Cumprе ressaltar que essa mudança conceitual não aconteceu por acaso, mas possui relação com a ascensão da visão de mundo da burguesia, que valoriza o trabalho visto que ele é uma fonte de riqueza, e também com a queda dos modelos econômicos baseados numa lógica servil. Numa ótica mais crítica, é possível enxergar que o surgimento da aceção positiva de trabalho enquanto atividade que enobrece e dignifica o homem foi conveniente e serviu aos objetivos dessa classe que passou a ser protagonista na organização da sociedade moderna capitalista, em especial por ser a detentora dos meios de produção. Não lhe era favorável, portanto, que o trabalho fosse visto como uma forma de exploração da mão de obra.

Assim, pode-se pontuar que, historicamente, o trabalho assumiu múltiplas vertentes, a depender do modo econômico de produção de bens e serviços vigente, quais sejam: a servidão, a escravidão, as corporações, etc. Na atualidade, o seu conceito adquiriu uma roupagem mais ampla, que engloba muitos tipos de atividade humana produtiva.

Todavia, não é qualquer trabalho que constitui o objeto de estudo e investigação do Direito do Trabalho, enquanto ramo autônomo e especializado da Ciência Jurídica. Ele não se ocupa da energia despendida por uma pessoa para si mesma, mas a princípio lhe interessa apenas a atividade realizada em favor de terceiros dentro de circunstâncias bastante próprias.

Desta maneira, para fins da análise aqui feita, o que realmente importa é uma modalidade específica de trabalho, a saber, o trabalho subordinado, assalariado e consubstanciado numa relação de emprego em que há dependência econômica, o qual representa uma realidade relativamente recente em termos de história mundial. Pode-se dizer que esta modalidade surge somente após o advento da Revolução Industrial, processo

histórico marcado pelo avanço das técnicas, da ciência e do uso das máquinas na produção em larga escala, que alterou significativamente o modo de prestação de serviços que vigorava até então.

Logo, pode-se afirmar que a categoria central do Direito do Trabalho, sem a qual ele não existiria, é o trabalho subordinado no contexto da relação de emprego. Esta é a sua essência e o seu núcleo fundamental, visto que a partir dela são desenvolvidos todos os institutos, princípios e regras específicas desse ramo jurídico. O trabalho juridicamente livre é condição necessária para a origem do trabalho subordinado e da relação de emprego, uma vez que estes não predominam historicamente antes de haver uma grande oferta de trabalho livre na sociedade e no mercado.

Do ponto de vista jurídico, a subordinação corresponde a um dos elementos e requisitos principais da relação de emprego, que consiste na condição derivada do contrato de trabalho em que o empregado deve acatar o modo de realizar a prestação de serviços determinado pelo empregador. Isto decorre do exercício do poder de direção por parte do empregador, que o detém em razão de sua posição e de seu papel nesta relação jurídica. A subordinação é abordada em uma perspectiva bastante objetiva, porque diz respeito à forma de prestação dos serviços e não à pessoa do empregado.

Difere esta situação, portanto, da sujeição anteriormente existente nos sistemas de escravidão e servidão, nos quais o senhor possuía o escravo ou servo sob seu jugo, compreendendo até mesmo a liberdade pessoal deste. O momento histórico em que essa mudança de paradigma acontece se dá a partir da Revolução Industrial nos séculos XVII e XVIII, acompanhada do movimento crescente de migração do campo para as cidades e da maior urbanização. A partir disso, a relação de emprego passa a ser o principal modelo de vinculação do trabalhador ao sistema de produção e, junto a ela, desenvolve-se o Direito do Trabalho.

A massificação dessa modalidade de trabalho só ocorre ao longo do século XIX, por estar intimamente ligada ao avanço do sistema industrial na Europa e nos Estados Unidos da América. Assim, tal ramo jurídico autônomo e especializado é produto da cultura desse tempo e resultado direto de sua conjuntura política, social e econômica, com todas as suas características e transformações. Ele surge do trabalho majoritariamente proletário que ganha força e espaço nessa sociedade.

Vale destacar, ainda, que o contexto laboral antes da existência concreta do Direito do Trabalho era completamente caótico. Conforme aduzem os estudos históricos sobre o final do século XVIII e todo o século XIX, o que vigorava era a exploração do trabalhador e a utilização de sua força de trabalho em níveis extremos, isto é, as jornadas de trabalho eram excessivamente longas, alcançando em média de 12 a 14 horas por dia, chegando por vezes a 16 ou 18, sem um descanso diário, semanal ou anual bem definido.

Além disso, as condições do meio ambiente de trabalho eram perigosas e insalubres, havendo total exposição do operário às máquinas, sem qualquer proteção, e ocasionando, portanto, inúmeros acidentes no desempenho de suas atividades. Para piorar, os salários eram, em sua maioria, baixos e grupos como mulheres e menores de idade eram ainda mais penalizados, por serem considerados a mão de obra mais barata. Havia também grande insegurança quanto ao futuro e quanto aos momentos em que eles não poderiam mais trabalhar por limitações físicas. Pode-se concluir que a realidade do proletariado naquela época era bastante dura e indigna.

Tudo isso era permitido e legitimado pela ampla liberdade econômica que o mercado, na figura dos empregadores, possuía no tocante aos contratos de trabalho, de maneira que as cláusulas eram estipuladas para lhes propiciar maiores lucros, numa suposta igualdade de forças, de acordo com os princípios de Direito Civil, a qual não se verificava na prática, uma vez que o trabalhador não dispõe das mesmas armas que o seu patrão para negociar de forma livre e independente.

Outro fator agravante era o fato de que, em razão da mecanização do trabalho, o aprendizado em um ofício ou profissão não era mais exigido, de modo que qualquer obreiro estaria apto para o serviço, logo, a moeda de troca que lhe restava era sua força de trabalho, além do seu poder de barganha, em meio a diversos operários que procuravam uma colocação no mercado de trabalho, o qual era muito reduzido e limitado naquele tempo.

O empregador podia impor as condições de trabalho que seriam cumpridas por seus empregados, já que não havia qualquer norma jurídica para regular aquela questão. Muito embora o contrato de trabalho pudesse emanar do livre acordo das partes, na realidade quem determinava as regras era o patrão, por ocupar uma posição privilegiada de poder nessas circunstâncias.

Considerando a inexistência de disposições contratuais escritas, ele podia modificar os termos da relação sem restrições, bem como encerrar o vínculo a qualquer tempo e ao seu alvedrio. Some-se a isso a busca dos empresários em melhorar de vida, no contexto já mencionado de ascensão e protagonismo da burguesia e valorização do capital e dos meios de produção.

Ao longo dos anos, começou-se a perceber essa situação degradante e os trabalhadores passaram a se organizar em grupos para reivindicar condições minimamente civilizatórias em suas atividades, formando os que hoje são conhecidos como sindicatos, viabilizando a negociação de regras trabalhistas com os empregadores e constituindo normas autônomas para reger suas relações.

O Estado também passou a intervir por meio de legislações que assegurassem tais condições mais favoráveis aos operários, com a limitação de jornadas, as garantias de descanso, a proteção de uma remuneração mínima, etc. E assim surge o Direito do Trabalho. Tal conjuntura é confirmada pelas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 24): ele nasce como reação da classe trabalhadora ao cenário oriundo da Revolução Industrial no século XIX, em que a utilização desumana do trabalho crescia sem limites e de maneira incontrolável.

O Direito comum, de natureza civil, e suas regras privadas não atendiam mais aos anseios dos obreiros, oprimidos diante da explosão do mercado de trabalho que aconteceu a partir da invenção da luz e das máquinas a vapor e de tear, as quais transformaram o mundo da indústria. Nesse sentido, a máxima civilista de que “o contrato faz lei entre as partes” punha o trabalhador em posição inferior e vulnerável de negociação, de modo que só lhe restava aceitar toda e qualquer espécie de cláusula contratual, submetendo-se a condições ultrajantes.

Passa a existir a necessidade de um novo sistema legislativo, que é protecionista e intervencionista, no qual o Estado deixa de ser naturalmente inerte e apático e assume função mais paternalista, em uma acepção positiva de amparo e cuidado, com o propósito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma cruel.

O Direito do Trabalho vem, então, como ramo autônomo da Ciência Jurídica, com a missão de minorar a desigualdade de forças inerente à relação de emprego e assegurar a melhora da condição social dos trabalhadores. De acordo com Evaristo de Moraes Filho

(1993, p. 51-52), num Estado Democrático de Direito, sua tarefa de suma relevância é a obtenção da paz social, em prol de uma sociedade menos injusta, na qual tanto empregados quanto empregadores sejam de fato colaboradores e beneficiários da atividade empresarial e do desenvolvimento proporcionado por esta.

Assim, é uma esfera especializada que visa uma civilização em mudança e representa um ponto avançado da democratização econômica do Direito. Não há em nenhuma área jurídica, a não ser esta, as características de transição, transação, compromisso e mediação entre duas classes em confronto, a saber, uma que detém os meios de produção e outra que coloca a sua força de trabalho à disposição daquela e sob suas ordens para sobreviver. Cabe a ela realizar a revolução branca e a reforma social sem surpresas, tumultos, agitações, violências ou alterações bruscas e repentinas do *status quo*, ou seja, as posições atuais de cada grupo na organização que está posta.

Nesse contexto, é válido mencionar um documento histórico que data de 1891, época em que o Direito do Trabalho estava aos poucos se consolidando, chamado “*Rerum Novarum*: sobre a condição dos operários”. Trata-se de uma encíclica escrita pelo Papa Leão XIII, na qual são abordados vários temas, dentre eles, as condições das classes trabalhadoras e a importância de se conferir a elas proteção especial para o bem-estar de uma sociedade.

Também segundo Evaristo de Moraes Filho (1993, p. 62-64), o texto papal é veemente ao ressaltar a necessidade do amparo de tal ramo aos operários: ele afirma que o trabalho é tão fértil e eficaz que, realmente, é a única fonte de onde procede a riqueza das nações. Conforme os preceitos da equidade, o Estado deve se preocupar com os trabalhadores e possibilitar que eles tenham uma parte razoável de todos os bens que produzem para a sociedade e vivam à custa de menos privações.

Logo, o Poder Público precisa favorecer tudo aquilo que, em alguma medida, possa melhorar as suas condições de vida. Ao invés de serem prejudiciais, essa atenção e consideração trazem, na realidade, vantagens a todos, porque é de interesse primordial da nação que seus cidadãos não lidem permanentemente com os horrores da miséria.

Este campo jurídico está alicerçado no reconhecimento do trabalhador enquanto pessoa humana, dotada de dignidade e direitos. Seu nobre intuito é resguardar esse conjunto de homens e mulheres tão essenciais para o funcionamento de qualquer instituição, mas que por vezes não são valorizados, havendo, ainda, muito que evoluir.

Cumprir destacar, ainda, um aspecto fundamental: percebe-se que o advento do Direito do Trabalho, da maneira como o conhecemos, está necessariamente atrelado a um sistema capitalista de produção, no qual as pessoas podem ser remuneradas pelos serviços prestados de acordo com os critérios fixados pelo mercado e também pela legislação, a saber, a função que desempenham, a qualificação que possuem e a quantidade que produzem, sendo este, portanto, o modo de distribuição de riquezas.

Este ramo vem para equilibrar esta distribuição para que se alcance maior justiça social e, inclusive, acaba por fomentar o próprio estilo de vida capitalista, visto que, a partir do momento em que o trabalhador dispõe de recursos para gastar na compra de produtos e mercadorias, é a própria economia que é aquecida e movimentada, gerando maior desenvolvimento.

Na verdade, pode-se dizer que, conquanto seja produto da evolução do capitalismo e potencialize a ampliação deste, o Direito do Trabalho corrige distorções sociais e econômicas geradas por esse sistema na esfera das relações laborais, de modo a civilizar as disputas de poder entre patrão e empregado, que são fontes de inúmeros conflitos. Ele constitui, portanto, um contraponto à dinâmica capitalista selvagem, à medida que traz controles e limites a serem observados pelas empresas e visa erradicar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

Com o passar dos anos, o Direito do Trabalho evolui, amadurece e se desenvolve, o que se nota a partir de certos acontecimentos históricos, a saber, no âmbito internacional, a progressista Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 na Alemanha, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também em 1919, a *Carta del Lavoro* de 1927 na Itália, a ascensão do Estado de Bem-Estar Social em especial a partir dos anos 1930 (após a crise econômica de 1929) e o maior intervencionismo estatal para regular a economia.

No âmbito nacional, a criação da Justiça do Trabalho, em 1939, e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, ambas no governo de Getúlio Vargas, bem como a constitucionalização dos direitos trabalhistas nas Cartas Magnas de 1934, 1946 e 1988, em especial nesta última, são marcos que consolidam este ramo.

1.2 CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

1.2.1 A NÍVEL MUNDIAL

Até aqui, foi abordado todo o contexto histórico que deu origem ao Direito do Trabalho e lhe conferiu emancipação e protagonismo enquanto ramo autônomo da Ciência Jurídica. É nítido o fato de que toda essa proteção dada aos trabalhadores e todas as conquistas alcançadas por eles não surgiram simplesmente de uma hora para a outra, nem da noite para o dia. Do contrário, foram inúmeras as lutas, revoltas, manifestações e greves, que ocasionaram até mesmo a morte de vários trabalhadores, os quais se sacrificaram em prol de uma causa maior para toda uma classe, e que posteriormente resultaram no reconhecimento de diversos direitos.

Todavia, tudo que foi construído no âmbito deste ramo jurídico ao longo de várias décadas e até mesmo séculos está em xeque já faz algum tempo, em especial desde os anos 1970/1980, na esfera internacional (principalmente nos países ocidentais desenvolvidos), e desde os anos 1990, na esfera nacional.

Fala-se em uma fase de crise e transição do Direito do Trabalho, que abrange o final do século XX e as primeiras décadas do século XXI. Essa crise está diretamente ligada a uma crise maior que abala a sociedade como um todo, o que causa reflexos jurídicos, porque o Direito é uma Ciência Social. Vale ressaltar que é uma questão bastante complexa de entender, uma vez que são muitos os fatores que contribuem para isto.

Pode-se citar como marco do questionamento do papel do Estado na economia em geral (incluindo-se aí as normas estatais trabalhistas) a crise econômica relacionada ao petróleo, que se iniciou em meados da década de 1970, não recebeu uma resposta rápida e eficaz por parte dos governantes da época e causou um déficit fiscal em razão da menor arrecadação, propiciando um pensamento de que não cabe ao Estado ser um provedor de políticas sociais intensas e gerais e intervir economicamente de forma ampla como outrora, mas no máximo regular o mercado, cumprindo um papel mínimo.

Nesse mesmo sentido, o movimento de globalização, que tem estreita relação com o neoliberalismo e defende a integração entre as economias mundiais, acaba por enfraquecer as fronteiras entre os Estados e também o papel econômico destes em relação aos mercados, com o objetivo de reduzir burocracias, entraves e obstáculos ao desenvolvimento econômico das

nações. As barreiras do espaço e do tempo que antes eram impermeáveis passam a não existir mais, o que potencializa muito a competição capitalista em diversas regiões do globo.

Os profundos avanços tecnológicos presentes na 3ª (e se fala até mesmo em 4ª) Revolução Industrial, com mudanças oriundas das telecomunicações, da eletrônica, da robotização e da informática, por exemplo, provocaram significativas mudanças no modo de estruturação da produção, visto que se passou a utilizar ainda mais máquinas e aparelhos, criando novas formas de prestação de serviços como o teletrabalho (também conhecido como *home office* ou escritório em casa), mas ao mesmo tempo descartando a mão de obra humana e resultando num grande desemprego estrutural.

Isto porque, se por um lado, devido a vários motivos, a população mundial vem crescendo exponencialmente nas últimas décadas, por outro, a oferta de empregos não cresce na mesma proporção; antes, acaba por diminuir frente ao crescimento da automação e menos pessoas conseguem entrar no mercado de trabalho.

O acirramento dessa concorrência na luta por uma colocação profissional leva muitos a acreditarem que, uma vez que não há mais espaço para todos e a capacidade econômica das empresas é limitada para arcar com tantos custos, só há solução para os altos índices de desemprego se ela for acompanhada de redução dos direitos trabalhistas.

O fenômeno do desemprego estrutural possui diversas causas e, num primeiro momento, foi mais visível em países desenvolvidos da América do Norte e da Europa, por estes possuírem maior tecnologia. No entanto, já começou a causar impacto há algum tempo também em países periféricos e em desenvolvimento. Ele afeta a sociedade colocando à prova princípios tradicionalmente consagrados, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a redução das desigualdades sociais e a eliminação da pobreza e da miséria.

Trata-se de uma questão social totalmente nova, que começa por volta da década de 1970, que advém da perda de postos de trabalho devido à automação sem possibilidades de reaproveitamento do empregado. Nota-se que, ao mesmo tempo em que o avanço tecnológico traz várias facilidades e comodidades para o homem, ele também gera efeitos deletérios em razão da substituição dos trabalhadores por máquinas inteligentes e softwares, do aumento da produção das empresas que fazem uso da tecnologia em detrimento das pessoas e da gradativa falta de necessidade de um grande número de funcionários. Isso se verifica em muitas

atribuições que antes eram executadas apenas por seres humanos e está presente em diversos setores da economia, como o comércio, a indústria e a agricultura, por exemplo.

Nesse sentido, as ocupações deixam de existir e poucos desempregados conseguem acompanhar as inovações e realizar a reciclagem profissional para exercer novas funções. O mercado passa a perceber que a tecnologia diminui seus custos e torna sua produção bem mais barata, o que se mostra uma vantagem em termos de competição internacional.

Assim, além de ocasionar várias mazelas para a classe trabalhadora e prejudicar suas condições de trabalho, o desemprego permanente suscita discussões a respeito dos objetivos do Direito do Trabalho, isto é, se compete a este ramo jurídico apenas trazer garantias ao empregado ou se ele também deve estar atento às diretrizes do desenvolvimento econômico e do atual modo de produção de bens e serviços.

Conforme aponta Maurício Godinho Delgado (2019, p. 111-112), o estopim dessa mudança de paradigmas é a crise iniciada em 1973 e 1974, relacionada ao petróleo, que abalou a firmeza do sistema econômico, gerou o crescimento da inflação e intensificou a concorrência entre as empresas e as taxas de desocupação no mercado de trabalho. A redução de postos foi acentuada pelos avanços tecnológicos em vários setores da economia, sobretudo na indústria, o que fez alguns pensarem que, dentro de pouco tempo, a sociedade não teria mais trabalho.

No decorrer desse quadro, a reestruturação de modelos e estratégias tradicionais de gestão empresarial que serviram de base para as normas trabalhistas adquire influência e notoriedade. São defendidas a descentralização administrativa e a divisão profunda de competências interempresariais, repartindo raízes clássicas do Direito do Trabalho. Um dos exemplos mais visíveis disso é a difusão da terceirização, que sempre representou um árduo desafio para a atuação deste campo jurídico.

O cenário internacional expõe sérios problemas que atingiram diversas sociedades capitalistas a nível mundial: a diminuição dos empregos no seu sentido tradicional, o aumento de outras formas de trabalho sem vínculo de emprego (como a pejetização, que será o tema deste trabalho acadêmico), os impactos trazidos pela informática e pela robótica e a decrescente oferta de trabalho, visto que as empresas passam a produzir mais com menos mão de obra. Passa a vigorar, então, uma tendência de flexibilização da legislação trabalhista, acompanhada de novas formas de contratação.

Essa realidade é demonstrada por um dado: de acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 69), no início da década de 1990, nos Estados Unidos, aproximadamente 27% das mulheres e 11% dos homens já trabalhavam em regime de tempo parcial. Somam-se a isso os efeitos de uma profunda crise econômica em 2008, que se originou da inadimplência no setor imobiliário, desacelerou a economia e aumentou os índices de desemprego.

As consequências dessa instabilidade para os trabalhadores são problemáticas: as jornadas de trabalho e os salários foram reduzidos como alternativa às demissões em massa; o mercado começou a exigir mais qualificação dos profissionais, acirrando a competição e a concorrência; as empresas começaram a colocar maior pressão nos governos para diminuir os encargos sociais nos gastos com seus funcionários, sob pena de estagnação; a terceirização se intensificou; os níveis de desigualdade social cresceram; muitos passaram a estar excluídos da economia formal e da rede de proteção da previdência social e houve uma completa e nefasta precarização do trabalho.

Pode-se concluir que existem novas tendências no Direito do Trabalho, que têm sido cada vez mais visíveis. Nessa esteira, este ramo jurídico, ao se deparar com esse quadro de muitas mudanças na contemporaneidade, ainda conserva a sua ideia inicial e a sua essência de tutela do trabalhador. Todavia, em razão das circunstâncias, acaba por alterar o centro das discussões.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 70), atualmente ele busca não impedir o avanço da tecnologia e as diretrizes do desenvolvimento econômico, flexibilizando e relativizando determinados institutos. Com o aumento das negociações coletivas, permite que os diferentes atores sociais possam compor de maneira direta os seus interesses no caso concreto, como julgarem mais adequado naquele momento e sem a interferência estatal. Desta forma, a meta principal do Direito do Trabalho passa a ser a defesa do emprego e não mais a ampliação de direitos trabalhistas.

1.2.2 A NÍVEL NACIONAL

Todos os fatores e mudanças apresentados até agora afetaram, em maior ou menor grau, praticamente todo o planeta. Especificamente, no tocante ao Brasil, após um período de predominância da ideologia neoliberal na década de 1990, com a adoção de algumas medidas que reduzem o papel interventor do Estado na economia, no entanto, de forma ainda contida no campo do trabalho, seguiram-se governos que colocavam em sua pauta política a preservação dos direitos dos trabalhadores, ao menos como um ideal.

Contudo, em especial a partir de 2016, com o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, processo político recheado de polêmicas, e a assunção do governo pelo vice Michel Temer, ocorre um novo fortalecimento da ideologia neoliberal, desta vez com mais força, agravado pela recessão econômica presente desde meados de 2014 e 2015.

Num momento de crise em vários aspectos, seja orçamentário, econômico ou estatal, passou-se a questionar a suposta proteção excessiva conferida pela legislação aos trabalhadores e como isso estava impedindo qualquer tentativa do país de voltar a crescer, visto que tal aspecto estaria engessando muito a economia e o mercado e seria, inclusive, um dos motivos para os altos índices de desemprego a nível nacional.

Assim, seria necessário alterar essa estrutura, sob a justificativa de que o mercado de trabalho brasileiro precisava se modernizar, de modo a gerar mais empregos e oportunidades, ainda que com a mitigação de certos direitos. A demanda pelos fenômenos da flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas cresceu intensamente, termos que serão explicados a seguir.

Pode-se conceituar a flexibilização trabalhista como a possibilidade prevista juridicamente, isto é, estabelecida por norma estatal ou por norma de negociação coletiva, de limitação da força de império das normas que compõem o Direito do Trabalho, com o propósito de reduzir a abrangência de suas determinações ou de critérios para a sua aplicação.

Em outras palavras, em consonância com permissão definida por norma heterônoma (produzida pelo Estado, seja constitucional ou legal) ou por norma autônoma (negociação coletiva, que pode se dar em sede de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), a imperatividade de regras e princípios jus trabalhistas passa a ser mais atenuada e restrita em alguns pontos.

Por sua vez, a desregulamentação trabalhista equivale à exclusão de uma determinada relação socioeconômica de trabalho do alcance do arcabouço jurídico trabalhista, geralmente por intermédio de lei, de modo a admitir o domínio de outro conjunto normativo. É um fenômeno que segue na contramão da tendência histórica de expansão do Direito do Trabalho, que foi a regra ao longo do tempo.

Visa, portanto, ampliar espaços para novas soluções jurídicas que tenham como objetivo reger as relações laborais, de maneira menos protecionista e interventiva em comparação com as normas trabalhistas oriundas do Estado, consideradas paternalistas demais por alguns, sobretudo os adeptos do neoliberalismo econômico.

É possível concluir que a desregulamentação é uma medida mais extrema que a flexibilização, visto que busca remover algumas relações de trabalho do âmbito de incidência do Direito do Trabalho e da clássica imperatividade de suas normas. Isso ocorre, por exemplo, na relação entre uma sociedade cooperativa (independente do ramo de sua atividade) e seus associados, a qual não gera vínculo empregatício, nos termos do art. 442, parágrafo único da CLT. Com base nessa lógica, o art. 442-B do mesmo diploma, dispositivo inserido recentemente em 2017, também visa afastar o autônomo da qualidade de empregado, o que em tese pode ser aplicado à pejotização, que será o tema estudado neste trabalho acadêmico.

Nota-se, ainda, outro elemento social que potencializa o desmonte da legislação trabalhista: a fragmentação da classe trabalhadora. Enquanto na origem deste ramo jurídico, esta possuía diversas características em comum, a saber, atuavam majoritariamente no meio urbano, em fábricas, prestavam serviços aos mesmos empregadores, exerciam atividades parecidas e viviam numa situação laboral sem grandes variações, desde então o cenário se alterou drasticamente.

Pode-se dizer que a similaridade das condições de trabalho daquele tempo propiciou a comunhão de interesses e a união dos operários na luta por direitos, inspirados pelas ideias marxistas. A consciência de classe estava mais presente, ou seja, os trabalhadores se entendiam como participantes de uma mesma causa, visto que estavam sujeitos à mesma exploração, logo, buscavam conquistas que, uma vez alcançadas, pertenceriam a todos que faziam parte daquela categoria tão ampla.

Todavia, o mundo mudou bastante desde aquela época até a atualidade, em inúmeros aspectos. Ele se tornou muito mais complexo, de modo que a diversidade de atividades

econômicas, funções e regimes nos quais a pessoa em tese pode trabalhar é bem maior hoje em dia. Isso leva a uma realidade inexorável: o Direito do Trabalho acaba não sendo o Direito de muitos trabalhadores, como outrora.

Obviamente, tal fenômeno repercute na estima e importância sociais que são dadas a esse ramo jurídico, de modo que o sentimento de identidade e pertencimento do indivíduo à classe trabalhadora é cada vez mais esvaziado. Especificamente no Brasil, diferente de outros países, em que pese haja registros históricos de greves, revoltas e levantes populares, esse engajamento parece ter se perdido em algum momento da história e não são mais vistas com tanta frequência manifestações nesses moldes. Some-se a isso o fato de que, a nível nacional, boa parte da construção do universo trabalhista que temos hoje, como a criação da Justiça do Trabalho e a promulgação da CLT, ocorreu nos tempos da ditadura do Estado Novo, isto é, em uma época de autoritarismo, sem muita participação popular, que seria o ideal.

Portanto, ao menos atualmente, não se vislumbra no Brasil uma cultura de reivindicação de direitos, o que está relacionado à heterogeneidade da classe trabalhadora. Além disso, predomina o pensamento moderno individualista e autossuficiente, segundo o qual a integração do sujeito com a sociedade em que ele está inserido passa a não ser mais uma prioridade, mas sim a procura por sua realização pessoal, independente do mundo à sua volta.

Esse raciocínio quebra um dos pilares do Direito do Trabalho, que é a consciência coletiva, também compreendida como a percepção de que os direitos não existem para satisfazer o interesse de uma só pessoa, mas sim de um grupo muito maior, é por este motivo que eles são, via de regra, irrenunciáveis e não algo de que se possa abrir mão.

Ao final, a exclusão de diversos grupos da aplicação desse ramo jurídico, que não recebem a sua proteção, leva-os a pensarem que, na verdade, seus direitos e garantias constituem privilégios de uma categoria que não se justificam e causam desemprego por custarem caro às empresas, de forma que não são todos que possuem acesso a esse regime legal. Logo, para essas pessoas, essa estrutura deve ser repensada e relativizada.

Nesse contexto de questionamento da legitimidade e necessidade do Direito do Trabalho, surge o ambiente favorável para uma reforma trabalhista. Ela começou em 22 de dezembro de 2016 com o envio do Projeto de Lei nº 6.787/2016 por parte do então Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados. Na ocasião, o referido governante fez

um discurso no qual disse que estava encaminhando uma proposta de mudança proveniente de ampla discussão do Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, com os representantes das empresas e dos empregados.

Vale ressaltar que, em sua redação original, o projeto de lei trazia novidades em apenas 7 dispositivos da CLT, a saber, os artigos 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775. Dentre estes, talvez o mais inusitado fosse o art. 611-A, que estabelece a lógica de que o negociado prevalece sobre o legislado em matérias específicas da relação de emprego, ou seja, busca empoderar as normas que derivam de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Muito embora de início o projeto de lei previsse somente essas alterações no diploma trabalhista, ele foi modificado de forma bastante significativa pelo Substitutivo apresentado por seu relator, o Deputado Federal Rogério Marinho (PSDB-RN), num gesto no mínimo arbitrário, abusivo, obscuro e suspeito. Passou a inserir ou alterar mais de 100 artigos da CLT, além de dispositivos de leis especiais: 5 artigos da Lei 6.019/74, 1 artigo da Lei 8.036/90, 1 artigo da Lei 8.212/91 e 1 artigo da MP 2.226/2001. A sua tramitação ocorreu muito rapidamente, levando menos de 7 meses da proposição à promulgação.

Percebe-se, portanto, a enorme ampliação dessas mudanças. Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 44) explicita tais diretrizes ao afirmar que a proposta legislativa de reforma trabalhista não teve apenas o condão de alterar o texto da CLT. Na realidade, se valendo do argumento de que era necessário modernizar as relações trabalhistas, ela instituiu 3 princípios que protegem o capital, quais sejam, a simplificação, a liberdade e a segurança jurídica, que invertem completamente as regras, os princípios e os valores de proteção ao trabalhador, consagrados e reconhecidos de maneira clara por inúmeras normas constitucionais e internacionais.

Desta forma, o paradigma de proteção do Direito do Trabalho sofreu profundo impacto desde 2017, com a entrada em vigor da reforma trabalhista, ocasionando um cenário de muitas inseguranças jurídicas. A falta de legitimidade de seu processo legislativo, sobretudo em meio a um governo que não foi democraticamente eleito para ser titular do Poder Executivo federal, causou várias incertezas desde o início. Associações de trabalhadores e centrais sindicais, por exemplo, se insurgiram veementemente contra ela e juízes do trabalho chegaram a dizer que não a aplicariam nos processos de sua competência.

O que agrava a situação é o fato de que foram feitas diversas mudanças, muitas delas de constitucionalidade ou mesmo convencionalidade questionáveis, mas ainda não há consenso sobre como aplicar e interpretar várias normas, em especial as mais polêmicas e problemáticas, questão que afeta inclusive o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que se encontra bastante dividido em sua composição e ainda não pacificou entendimentos sobre vários dispositivos acrescentados ou alterados pela reforma, mesmo após 3 anos de sua vigência.

É preciso destacar que certos objetivos pretendidos pelo governo com a Lei 13.467/17 não foram verificados na prática. Nas palavras de Vanessa Patriota da Fonseca (2019, p. 5), os arautos da reforma trabalhista espalhavam a mensagem de que havia uma suposta obsolescência da CLT, que ela estava ultrapassada e, portanto, tinha de ser modificada com profundidade. Repetiam insistentemente que, para gerar empregos, é preciso flexibilizar a legislação trabalhista, ideia que fascina o Congresso Nacional há muito tempo. Em meio a essa empreitada, lutavam de modo ferrenho, como em uma guerra, pela redução de custos do empresariado.

Nessa linha, são criadas ou potencializadas formas atípicas de contratação, que passam a ser incentivadas, a saber, o trabalho em tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, a terceirização de atividade-fim e sem limites, o autônomo exclusivo e a contratação de trabalhador como pessoa jurídica (fenômeno também chamado de pejetização, que será o objeto de estudo deste trabalho acadêmico).

Essas modalidades não parecem contribuir de fato para a geração de empregos, como justificado pelos neoliberais, mas somente possibilitam a substituição de relações empregatícias realmente protegidas pela lei por postos de trabalho precários, considerados “bicos” ou subempregos. Por isso, faz-se necessário analisar se as mudanças normativas referentes à contratação do obreiro constituem novas configurações laborais ou se servem apenas de manto para encobrir reais relações de emprego, prática bastante comum no mercado de trabalho brasileiro.

É importante dizer que o governo que comanda o país desde o início de 2019 segue o mesmo discurso que legitimou a reforma, sendo, na verdade, ainda mais radical em relação a certos aspectos da legislação. Por exemplo, já nos primeiros meses de mandato, o Presidente da República editou a Medida Provisória 881, que foi convertida na Lei 13.874/2019 e ficou conhecida como a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, documento

ideologicamente alinhado aos interesses dos empresários que fez alterações em diversas normas, dentre elas, as trabalhistas.

O governo federal editou também a Medida Provisória 905 em novembro de 2019, que trouxe ainda mais mudanças à legislação trabalhista, destacando-se a novidade do Contrato Verde e Amarelo, uma de suas promessas de campanha, que visou atenuar a questão dos altos índices de desemprego entre os jovens, criando uma nova modalidade de contratação destinada a esse grupo, com direitos limitados, mas favorável à redução de custos por parte das empresas. Ela não vingou, porque o Congresso Nacional não a apreciou dentro do prazo constitucional adequado e o Presidente da República a revogou, mas cogitando a possibilidade de propor novamente suas alterações, tão logo seja juridicamente possível.

Por fim, no corrente ano de 2020, o mundo inteiro passou a lidar com um problema sério e inédito nas últimas décadas na área da saúde pública: o novo coronavírus, causador da doença Covid-19, que colapsou o sistema de saúde. Sem tratamento ou vacina eficazes, foi necessário aderir ao isolamento social, única medida capaz de controlar o problema. Obviamente, isso afetou vários aspectos da vida em sociedade, em especial o mercado de trabalho, devido à proibição abrupta de realizar atividades presenciais, exceto nos serviços essenciais, para conter a disseminação do patógeno. O trabalho remoto passou a ser utilizado, porém, não é viável em todas as funções. As empresas e seus funcionários precisaram, então, após a passagem do período mais crítico da pandemia, adaptar seus ambientes de trabalho às novas recomendações das autoridades sanitárias.

Em resposta aos efeitos do coronavírus no mundo do trabalho, o governo federal editou pelo menos duas Medidas Provisórias principais. A MP 927 dispôs sobre as medidas que as empresas poderiam adotar nesse caos para manter suas atividades e seu quadro de pessoal, dentre elas, a antecipação de feriados, a concessão de férias coletivas e a postergação do recolhimento do FGTS, numa visão bastante voltada aos interesses dos empresários. Ela perdeu sua vigência por não ter sido convertida em lei tempestivamente, mas gerou seus efeitos. Por sua vez, a MP 936 se tornou a Lei 14.020/2020 e permanece em vigor. Prevê possibilidades temporárias como a suspensão do contrato de trabalho e a redução da jornada e do salário do empregado, que tem a renda complementada com o seguro-desemprego. Segundo o governo, isso evitou o pior cenário econômico, que seriam as demissões em massa, contudo, ainda assim, estas não deixaram de acontecer.

2. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A PEJOTIZAÇÃO

2.1 OS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Após apresentar a história do Direito do Trabalho de forma ampla, demonstrando como esse ramo jurídico passou por muitas mudanças ao longo do tempo, é necessário analisar de maneira mais precisa o contexto social e econômico que foi favorável para o surgimento de diversas formas de flexibilização do trabalho nas últimas décadas, dentre elas, a pejotização, objeto deste trabalho acadêmico.

Para entender melhor essa questão, serão abordados os diferentes modelos de organização do trabalho que foram desenvolvidos historicamente para regular o modo de prestação dos serviços por parte dos operários, em especial no meio industrial e fabril. Vale ressaltar que, muito embora o que surgiu mais recentemente possua maior influência e preponderância na maior parte das empresas nos dias atuais, os outros dois continuam em vigor e seus preceitos ainda são aplicados em alguma medida, com adaptações, por diversas instituições.

Cabe destacar que, tal como foi explicado no primeiro capítulo, o trabalho é uma atividade inerente à vida humana e, portanto, sua organização é um tema existente e relevante desde as civilizações mais antigas, independentemente do seu sistema econômico, sobretudo quando se trata da execução de tarefas complexas que requerem o esforço de um grande número de pessoas.

Todavia, a análise pertinente para o tema aqui proposto irá se debruçar sobre a organização do trabalho desenvolvida no contexto do modo de produção capitalista, isto é, após as revoluções industriais que começaram no mundo ocidental em meados do século XVIII. Em razão de sua importância, esse assunto já foi frequentemente (e talvez ainda seja) um objeto de disputa das diferentes classes sociais que compõem as relações de trabalho, a saber, o proletariado e o empresariado.

Na realidade, o controle sobre o trabalho não passou a existir de forma abrupta, mas sim gradualmente ao longo do tempo. De início, havia uma separação maior entre os

trabalhadores, que exerciam seu ofício como produtores independentes, e os empregadores, que lhes forneciam as matérias-primas e coletavam os produtos já terminados, comercializando estes. Logo, a maneira de produzir estava praticamente nas mãos dos obreiros.

Porém, diversas mudanças afetaram a dinâmica da economia, tais como a alta concorrência em novos mercados na esfera internacional, de modo que o rigor nos prazos e na qualidade dos produtos aumentou significativamente, colocando, assim, o processo produtivo no centro da atenção dos patrões. Estes buscavam o crescimento e a expansão de seus negócios e, para tal, era necessário diminuir os custos da produção e os preços de suas mercadorias.

É possível dizer que isso dá origem, ainda que de forma incipiente, a um dos atributos da figura do empregador que estudamos hoje no Direito do Trabalho: o seu poder diretivo, que consiste na faculdade atribuída a ele de determinar como a atividade do empregado deve ser exercida no âmbito do contrato de trabalho.

Uma vez que os trabalhadores deixaram de ter sua autonomia nesse sentido, restou-lhes somente a venda de sua força de trabalho e de seu domínio técnico em troca de salários para sobreviver. O desenvolvimento científico ampliou a mecanização das atividades de trabalho, de forma que os conhecimentos dos operários foram em parte incorporados pelo uso de máquinas na produção, intervindo no ritmo de suas tarefas e permitindo um maior controle da execução do serviço pelos administradores da indústria. Apesar da redução da jornada de trabalho em geral, a intensidade dele aumentou.

A partir de então, a organização do trabalho passou por um processo de racionalização e tornou-se um campo específico de estudo, porque interessava às empresas o aprimoramento da produção, sob um ponto de vista técnico, com o objetivo de potencializar a produtividade e, por consequência, os lucros provenientes da atividade econômica.

2.1.1 TAYLORISMO

Vários estudiosos se debruçaram sobre a questão da organização do trabalho durante o século XIX, contudo, um dos que mais se destacou em sua época foi Frederick Winslow Taylor (1856-1915), conhecido por propor a ideia de “administração científica”, utilizada em alguma medida até os dias atuais não apenas no trabalho industrial, mas também em diversas áreas como a comercial, financeira, governamental, agrícola, dentre outras. A simplicidade e universalidade de aplicação de sua teoria contribuíram para a sua grande difusão.

Inicialmente, Taylor exerceu o ofício de operário aprendiz numa fábrica metalúrgica. Ao longo do tempo, ele observou que a produção efetiva de um trabalhador em geral ficava aquém de sua capacidade produtiva. O potencial de suas habilidades era prejudicado em razão dos deslocamentos no ambiente de trabalho e da constante troca de ferramentas e operações, por exemplo.

Além disso, ele também percebeu que os trabalhadores tinham estratégias de controle do tempo de execução de suas próprias tarefas com o intuito de preservar seus conhecimentos e seus salários da crescente automação que diminuía a demanda por trabalho humano e, portanto, significava uma ameaça aos seus empregos. Por sua vez, Taylor não concordava com essa conjuntura, pois acreditava que o aumento da produtividade traria maiores lucros para as empresas e, com isso, tornaria propícia a geração de mais empregos, renda e investimentos.

Assim, para lidar com essa questão, a sua ideia consistia na subdivisão de atividades em operações extremamente simples, medindo com um cronômetro quanto durava cada movimento e concluindo qual era o tempo realmente gasto para realizar cada tarefa. A partir desse levantamento, a administração da empresa poderia cobrar do trabalhador a quantidade ideal de serviço, isto é, não seria pouco, para não haver desperdício de tempo na produção, e não seria muito, para não ter que colocá-lo de licença devido aos possíveis danos causados à sua saúde.

Para Taylor, também havia outros problemas que o motivaram a propor uma divisão técnica do trabalho na produção industrial, em especial dentro do ramo metalúrgico, no qual atuava. Segundo ele, existia um acúmulo excessivo de tarefas nas mais variadas funções, o que atrapalhava a sua execução com a precisão e velocidade adequadas. Ao fracionar cada

atividade, o operário poderia cumpri-la de forma integral sem precisar adquirir conhecimentos e habilidades além do estritamente necessário.

Em sua época, vigorava um modelo de gerência que buscava ganhar a melhor iniciativa dos funcionários, através de incentivos como salários mais altos, menores jornadas, promoções rápidas e condições mais dignas de trabalho, por exemplo. Essa iniciativa compreendia todas as qualidades do operário, tais como suas habilidades pessoais, suas competências profissionais, sua experiência, sua boa vontade, seu esforço físico e mental, sua criatividade, sua capacidade de concentração, sua inteligência, sua destreza e seus conhecimentos técnicos. Nesse contexto, a administração deixava a critério dele a escolha do método mais rentável para realizar o trabalho, isto é, com o menor gasto de energia e o menor tempo possível.

Entretanto, na visão de Taylor, esse sistema não se sustentava, porque a iniciativa do trabalhador dificilmente seria alcançada. Por outro lado, na administração científica, a iniciativa seria algo uniforme e possível. Em sua proposta, a direção passa a ter novas atribuições e responsabilidades, as quais estavam antes concentradas nas mãos do operário. Seria necessário, ainda, trazer outros elementos para a organização do trabalho, como o estudo do tempo, uma gerência em grande quantidade (anteriormente, era comum haver apenas um chefe) e as fichas de orientação destinadas aos obreiros.

Pode-se afirmar que os dois principais pilares do taylorismo são a especialização radical de todas as atividades e tarefas e a análise do tempo. No que se refere a esta última, a ideia é realizar um estudo a partir do conhecimento de trabalhadores experientes que descreva todos os movimentos feitos numa determinada função e o respectivo tempo necessário para cada um e, com isso, chegar à melhor maneira de realizar cada tarefa e estabelecê-la como regra de conduta aos demais operários. Todo o planejamento ficará, então, exclusivamente por conta da administração da empresa.

Numa ótica mais crítica, de acordo com Geraldo Augusto Pinto (2007, p. 26), muito embora a apropriação do conhecimento dos trabalhadores com a finalidade de elevar a produtividade e a qualidade tenha sido apontada por Taylor como uma das motivações para formular seu sistema, através de uma argumentação supostamente técnica e imparcial, é nítido que a real intenção foi o controle do ritmo de trabalho e sua intensificação com o propósito de aumentar a extração de mais-valia dos operários por parte do empresariado.

2.1.2 FORDISMO

Poucas décadas após a ascensão do taylorismo, surge um novo modo de organização do trabalho: o fordismo, idealizado por Henry Ford (1862-1947). Desde cedo, ele demonstrou ter interesse na mecânica, trabalhou em oficinas e fábricas de veículos automotores e lidou com diferentes tipos de motores.

No início do século XX, constituiu a conhecida empresa Ford Motor Company na cidade de Detroit, nos EUA, que dominou o mercado mundial de automóveis por bastante tempo. Enquanto diretor-geral da companhia, ele exercia atividades típicas de administração e tornou-se um homem de negócios, no entanto, andava com frequência no chão de fábrica e observava a produção das peças e dos veículos.

Pode-se dizer que a inovação de Ford foi a difusão da cultura do consumo em massa de produtos padronizados na sociedade de sua época. Diferente de outros empresários de seu ramo, buscou produzir o máximo de veículos possível para que seu produto pudesse ser adquirido por muitas pessoas. A lógica era que, à medida que a fabricação ocorresse em larga escala, haveria diminuição dos custos de produção e aumento do consumo, o que significaria elevação das vendas e dos salários pagos, resultando em incremento da renda e, conseqüentemente, dos lucros do negócio.

Quanto à relação de suas ideias com o taylorismo, ele não citou expressamente o teórico em sua obra mais conhecida, todavia, há trechos em que a referência é implícita ou indireta, como aquele em que diz que o trabalho de muitos homens tem de ser necessariamente pura repetição de movimentos, por exemplo. Fato é que, para implementar sua produção em massa, Ford teve de se apoiar na estrutura de divisão técnica e especializada de atividades entre diversos trabalhadores, criada pelo taylorismo. Para padronizar os produtos, foi preciso padronizar também os processos produtivos.

Nesse cenário, sua linha de produção em série trouxe como algo novo um mecanismo automático que continha o objeto de trabalho e passava por todas as etapas da fabricação, desde a matéria-prima até o produto final. Ao longo do percurso, diferentes funções eram distribuídas entre vários trabalhadores, que permaneciam fixos em seus postos e realizavam operações bastante simplificadas.

Desta forma, a linha de montagem é composta por esse mecanismo de transferência, que pode ser uma esteira ou um trilho, por exemplo, ao qual os objetos são acoplados e

passam pela intervenção dos operários até que esteja acabado e possa ser armazenado em estoque, e por diversos postos de trabalho que já dispõem das ferramentas e instrumentos a serem utilizados pelos operários. Conquanto a produção em esteira transportadora não seja uma invenção de Ford, porque já havia sido utilizada em outras atividades, foi a primeira vez em que foi empregada em larga escala para fabricação em massa.

O deslocamento dos materiais e objetos, antes realizado por homens, passa a ser feito automaticamente por máquinas, de modo que os trabalhadores são concentrados apenas na parte necessária da transformação das matérias-primas em produtos prontos. Para se adequar ao ritmo da produção, o obreiro tem de mecanizar seus movimentos, o que torna o seu trabalho ainda mais intenso.

No fordismo, a otimização da jornada de trabalho é levada ao extremo, uma vez que todas as ações dos trabalhadores acrescentam valor aos produtos a todo instante, de modo que é a velocidade da linha de montagem que conduz o operário e impõe a melhor maneira de trabalhar num espaço de tempo cada vez mais curto.

Conforme aponta Geraldo Augusto Pinto (2007, p. 33), a ideia principal no sistema taylorista/fordista (combinação de ambos os modelos) é elevar a especialização das atividades de trabalho a um grau tão radical de simplificação e limitação que, num dado momento, o trabalhador se torna de fato um apêndice ou uma extensão da máquina, repetindo movimentos completamente idênticos num curto intervalo de tempo, os quais podem ser realizados por qualquer pessoa, independente de qualquer experiência de trabalho no assunto.

Não há, portanto, nenhuma margem para a criatividade do operário e também não há possibilidade de entender a produção em sua totalidade, porque cada um é fixado permanentemente no mesmo ponto com todos os instrumentos necessários e a linha produtiva traz de forma automática seu objeto de trabalho num ritmo constante, sem que ele tenha que pensar. Na realidade, a simplificação é tamanha que as características individuais de cada trabalhador (incluindo sua iniciativa, conceito estudado por Taylor) não importam mais.

Relacionado a isso, um aspecto muito comum do sistema taylorista/fordista é a alta rotatividade nas empresas, porque o funcionário é facilmente substituível e nem todos se adaptam a tais condições de trabalho, podendo a organização selecionar aqueles que são os operários perfeitos e mais aptos ao serviço. Verifica-se neles, ainda, uma baixa qualificação educacional e profissional, já que não há o que aprender para realizar tarefas tão simples.

2.1.3 TOYOTISMO

Devido ao seu forte potencial para aumentar os lucros empresariais, o sistema taylorista/fordista ganhou muita adesão em diversos países durante o século XX e predominou no capitalismo mundial por décadas, possuindo influência considerável em determinados segmentos da economia até os dias de hoje. Todavia, o cenário social, econômico e político a nível internacional mudou bastante, em especial a partir dos anos 1970, o que será detalhado logo mais, razão pela qual surgiu um modelo diferente de organização do trabalho que trouxe consigo novos paradigmas e é o mais difundido atualmente nas empresas em geral: trata-se do sistema toyotista, idealizado por Taiichi Ohno (1912-1990).

É importante ressaltar que o contexto de sua ascensão é muito distinto daquele em que surgiram o taylorismo e o fordismo. Nestes, a economia estava se desenvolvendo e o mercado consumidor estava em expansão, ao passo que, no toyotismo, o crescimento econômico era lento e o mercado apresentava um consumo de várias espécies de bens e serviços, com alta diversificação, mas sua demanda era mais tímida e contida, ao menos no que se refere aos setores industriais tradicionais.

A situação do Japão após a 2ª Guerra Mundial era exatamente essa, o que fomentou a procura das organizações japonesas por mais competitividade. Naquele momento, era preciso tanto fabricar pequenas quantidades de muitos tipos de produtos quanto incrementar a produtividade sem recorrer à larga escala, desafio que a Toyota Motor Corporation se propôs a enfrentar desde a década de 1940.

Uma das estratégias criadas pela Toyota que contribuiu para o alcance desse objetivo foi a “autonomação”, combinação das palavras autonomia e automação. Consiste num mecanismo que é inserido nas máquinas e realiza uma parada automática se algum defeito ou vício for identificado ao longo da produção, ou seja, elas não produzem peças com problemas e podem funcionar de forma autônoma, sem a necessidade de controle humano direto. Isso possibilitou que apenas um trabalhador ficasse responsável por várias máquinas, o que antes não ocorria no sistema taylorista/fordista.

À medida que a crise financeira impôs a necessidade de reduzir o quadro de pessoal e continuar o atendimento à demanda, buscou-se agregar máquinas de finalidades distintas no mesmo posto de trabalho e concentrar diversas etapas do processo produtivo num só lugar, o que era separado em departamentos diferentes na lógica taylorista/fordista. As funções foram,

então, transformadas em poucos postos, de modo que os operários se tornaram multifuncionais ou polivalentes. Essa versatilidade no desempenho ao longo da produção teria como resultado final o aumento de sua produtividade.

Percebe-se, portanto, de forma nítida que, enquanto a ideia de Taylor havia sido dividir tarefas complexas em operações simples e a de Ford automatizar esse processo, a proposta do toyotismo andou no sentido totalmente inverso, isto é, buscou ampliar a não especialização para aglutinar diversas competências num só operário. Curiosamente, em que pese os caminhos terem sido opostos, todos os modelos acabaram por intensificar o controle gerencial e o trabalho.

Outra inovação desse sistema foi uma gestão de estoques que visava repor com rapidez a oferta de produtos após estes serem adquiridos. Isso foi concretizado no processo produtivo da seguinte maneira: em cada posto, o trabalhador só fazia uso das peças com base na etapa anterior à sua e vice-e-versa, sem gerar nenhum excedente. Dentro da indústria, começaram a ser utilizados cartazes em direção oposta à da produção para indicar essas informações, o que ficou conhecido como *kanban*. Anteriormente, essa função cabia a um departamento específico, mas passou a ser distribuída entre os operários polivalentes. Assim, só deveria ser produzido o que fosse estritamente necessário dentro do tempo necessário.

Além disso, o espaço da fábrica foi organizado em várias células de produção: grandes conjuntos abertos que continham todos os postos de trabalho de uma fase da fabricação. Nelas, os trabalhadores poderiam se alternar de acordo com os pedidos ou metas. O tempo de execução das atividades seria primeiramente planejado na célula como um todo, para só então ser calculado dentro de um posto individual, diferente do sistema taylorista/fordista.

Desta forma, tanto a quantidade de trabalhadores quanto o acúmulo de estoques passam a ser mínimos, possuindo alta flexibilidade e adequando-se à demanda do mercado consumidor. A indústria é ativada apenas após as encomendas e entrega o produto no prazo estipulado pelo cliente, constituindo o regime chamado *just-in-time*.

Para Geraldo Augusto Pinto (2007, p. 63), no toyotismo, a autonomia, a polivalência e a organização em células possibilitaram que a capacidade de produção dos postos de trabalho se tornasse flexível, absorvendo variações de quantidade e de qualidade na demanda dos produtos, sem estoques e com um número fixo de trabalhadores, dos quais podem ser exigidas jornadas flexíveis, o que gera um grande aumento de horas extras.

2.1.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Conforme dito no início do tópico anterior, o sistema taylorista/fordista de organização do trabalho se expandiu e se consolidou praticamente no mundo inteiro em boa parte do século XX, no período que atravessa as duas guerras mundiais. Os paradigmas vigentes à época eram a produção em larga escala e o consumo em massa de produtos padronizados, tendo como pano de fundo o Estado de bem-estar social, política que no Brasil ficou conhecida como nacional-desenvolvimentismo, com as devidas adaptações.

Porém, em razão de diversos fatores que serão aqui elencados, o cenário começou a mudar em meados da década de 1970. No que se refere à economia, houve um grande desequilíbrio nas contas externas de muitos países a partir das crises do petróleo, em 1973 e em 1979, gerada pelo aumento dos preços por parte da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (Opep) e, também, da oscilação do valor do dólar por parte dos EUA, em 1978 e em 1985. A taxa de câmbio passou a variar bastante e os investimentos financeiros especulativos cresceram.

Esse contexto de instabilidade econômica afetou sensivelmente o capital aplicado na produção industrial, que já era menos frequente que outrora, diminuindo ainda mais seu crescimento. Ao mesmo tempo, houve o aumento das atividades nos setores de comércio e serviços, também atraentes para os consumidores. Logo, a conjuntura passou a ser de forte concorrência entre esses ramos, o que levou as fábricas a deixarem de lado os produtos padronizados e, em seu lugar, investirem em maior personalização, qualidade e agregação tecnológica nas mercadorias.

Para isso, era preciso flexibilizar a produção, conferindo-lhe a capacidade de fabricar várias espécies de produtos num curto intervalo de tempo, independente de larga escala, e reduzir os preços finais, operando a indústria com ociosidade muito baixa, em relação a trabalhadores, equipamentos, instalações e estoques, de modo a produzir somente o que é solicitado pela demanda.

Isso colocou em xeque o sistema taylorista/fordista, que não era capaz de atender essas necessidades de mercado com a sua estrutura de produção em série, sustentada por uma mão de obra hiperespecializada e pouco qualificada. Buscaram-se, então, alternativas à organização de trabalho predominante naquele momento. O que melhor preencheu os requisitos listados acima, além de se adequar à diversificação de produtos existentes, foi o

sistema toyotista, de origem japonesa, detalhado no tópico anterior. Com a sua adoção, a empresa poderia ser enxuta e flexível. Potencializado pela mitigação das fronteiras nacionais ocorrida na globalização, ele se espalhou rapidamente.

A partir disso, no plano da 3ª Revolução Industrial, há o movimento de reorganização de uma série de setores da indústria. De um lado, ocorre o declínio de áreas tradicionais, como a têxtil e a siderúrgica, do outro, grandes investimentos são feitos no campo da inovação, como telecomunicações, informática, biotecnologia e química fina, que fabricam produtos de alto valor agregado. Determinados setores mais dinâmicos, como petroquímica, automóveis, máquinas e equipamentos, passam por um processo de reconversão e reaproveitamento de suas estruturas, enquanto alguns ramos estratégicos da economia, como energia e petróleo, são privatizados.

Tais transformações internacionais trouxeram um novo regime de acumulação de capital: a acumulação flexível, que se caracteriza pela intensa flexibilização dos mercados consumidores, das barreiras de comércio, da intervenção do Estado no setor privado e das relações entre o empresariado e o proletariado, tanto na esfera institucional quanto na esfera jurídica. Essa mudança de paradigmas forma o que é chamado de processo de reestruturação produtiva.

É fundamental destacar o respaldo dado pelos Estados nacionais nesse sentido, por meio de várias ações, dentre elas, os ajustes nas contas públicas, que comprometeram tanto o investimento estatal em diversos ramos da economia, deixando-os nas mãos do livre mercado, quanto as políticas sociais, especialmente direcionadas aos mais vulneráveis. Na área trabalhista, direitos básicos começaram a ser questionados e relativizados, sob a justificativa de que estariam engessando o mercado, aumentando os índices gerais de desemprego e os custos de produção e reduzindo a competitividade por parte das empresas. A atividade sindical também foi alvo de ataques.

Nas palavras de Graça Druck (1996, p. 31), a reestruturação produtiva concretiza as necessidades da globalização, dentre as quais está a atuação desmedida e sem fronteiras do capital. Um de seus principais objetivos é a flexibilização do trabalho, para alcançar altos ganhos de produtividade e competir com grandes conglomerados no plano internacional. Os efeitos perversos disso estão presentes no mundo inteiro e são o desemprego permanente, a precarização do trabalho e da ação sindical e a fragmentação dos obreiros.

No que se refere à classe trabalhadora, ela passou a estar dividida em pelo menos dois grupos, bastante diversos entre si. Um deles é composto por mão de obra mais qualificada e escolarizada, de alta formação técnica, que possui maiores garantias de emprego por atender o que o mercado procura, salários mais elevados e melhor estrutura no ambiente de trabalho. Requer-se dela maior participação no processo produtivo, bem como multifuncionalidade devido a suas aptidões e conhecimentos. Contudo, está concentrada em grandes empresas, em especial as transnacionais, e nas nações centrais do capitalismo moderno, ditas desenvolvidas ou de primeiro mundo, localizadas na Europa, América do Norte e algumas na Ásia.

O outro grupo consiste em mão de obra barata e desvalorizada, que abrange os trabalhadores temporários, terceirizados, uberizados, intermitentes, do mercado informal, dentre outras modalidades precárias e nefastas de trabalho. Em número, eles são bem maiores que os qualificados e estão presentes em vários países e ramos econômicos. Os fenômenos da flexibilização e desregulamentação, explicados no capítulo anterior, trazem danos especialmente a este grupo, cujos direitos sociais são minimizados ou deixam de existir, sem amparo adequado de entidades representativas, como os sindicatos, que possuem pouquíssima expressão nessas categorias.

Essa grande diferenciação entre os trabalhadores, que se acentuou ao longo do tempo, causou fortes impactos negativos em sua organização política enquanto classe social, ficando cada vez mais difícil em se falar de anseios da classe trabalhadora, já que esta se encontra bastante fragmentada. Logo, as pretensões do grupo qualificado não serão as mesmas do grupo que labora em condições instáveis, até porque eles vivenciam realidades completamente distintas.

Somam-se a isso o desemprego estrutural gerado pela automação e pela falta de necessidade de grandes quantidades de funcionários decorrente do sistema toyotista e a frequente mobilidade entre várias empresas e setores da economia que desestimula a criação de laços e vínculos relacionados ao trabalho. Portanto, uma consequência direta dessas questões é o enfraquecimento dos sindicatos, que passam a ter menos filiados, menor coesão e menor poder de barganha em suas pautas.

Segundo Geraldo Augusto Pinto (2007, p. 45), o regime de acumulação flexível de capital, ao ser incorporado pelas economias periféricas como um modelo de desenvolvimento social, econômico e político, resultou na piora das crises que já existiam previamente nesses territórios. Em relação ao Brasil, por exemplo, a doutrina neoliberal do Estado foi implantada

de forma ampla e profunda na década de 1990, o que impôs aos trabalhadores a relativização de seus direitos e o sucateamento dos serviços públicos.

Nesse contexto, para se ajustar às novas exigências de mercado, busca-se a neutralização ou mitigação do conflito entre capital e trabalho, através de atitudes patronais que visam obter a adesão dos operários e dos sindicatos às suas metas, planos e políticas. Assim, é feito um discurso empresarial que incentiva a motivação para realizar as atividades, a parceria com os trabalhadores e o treinamento e qualificação destes, de modo a valorizar o seu serviço. Ao mesmo tempo, percebe-se um aumento do protagonismo da negociação individual, em detrimento da coletiva.

Pode-se dizer que, na crise do taylorismo/fordismo, entendeu-se que existia uma saturação da produção em massa, acompanhada de diminuição da produtividade. Em contrapartida, na era da acumulação flexível, apesar da desaceleração do crescimento da economia, há o aumento da lucratividade, decorrente das transformações acima explicadas. O que se nota é que o capitalismo está em plena expansão e, de modo concomitante, acontece a degradação da situação socioeconômica de muitas pessoas.

De acordo com Graça Druck (2011, p. 42-43), isso ocorre devido a uma rapidez sem precedentes do tempo social, baseado na efemeridade ilimitada de tudo que é produzido e, sobretudo, daqueles que produzem e que vivem do trabalho. Assim como os investimentos financeiros que funcionam em curto prazo, passa a ser imprescindível contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para se adequar instantaneamente às mudanças e ao ritmo do momento. A lógica da tecnologia é, então, aplicada de maneira cruel à mão de obra, tornando os homens e mulheres que trabalham em obsoletos e descartáveis, os quais precisam ser superados e substituídos por outros que sejam modernos e flexíveis. Esse é o conteúdo da precarização do trabalho, que assume configurações e dimensões inéditas em novas formas de contrato.

2.2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Após explicar a história dos diferentes modos de organização do trabalho, torna-se muito visível que todos eles em suas respectivas épocas serviram aos interesses do capital que predominavam naquele momento. Apesar das diferentes estratégias adotadas por cada um de acordo com as circunstâncias presentes, o propósito central sempre foi extrair o máximo possível da capacidade produtiva dos trabalhadores, isto é, sua mais-valia, para reduzir os custos operacionais e aumentar os lucros do negócio.

Na esfera deste trabalho acadêmico, cumpre destacar as grandes mudanças pelas quais os modelos clássicos passaram nas últimas décadas. O cenário político-econômico mundial conturbado, que não se adequava mais aos antigos paradigmas, deu origem a um processo capitalista de reestruturação produtiva que impacta diretamente o mercado de trabalho em diversas perspectivas.

Em razão das demandas de produção altamente flexíveis e da necessidade de redimensionar sua mão de obra para se adaptar a esse quadro, as empresas começaram a utilizar novas modalidades de admissão que, na prática, são mais convenientes a elas, mas prejudicam a classe trabalhadora por serem muito voláteis. A título de exemplo, pode-se citar o trabalho intermitente, o trabalho temporário, a terceirização e, finalmente, a contratação de pessoa jurídica.

A pejotização surge nesse contexto como uma forma de desregulamentação, conforme exposto no capítulo anterior: as relações de trabalho deixam de estar sob o abrigo da proteção estatal e passam a ser reguladas pelo livre mercado. Portanto, neste tópico, o objetivo é discorrer acerca do fenômeno propriamente dito e seus aspectos, tanto os conceituais e jurídicos quanto os sociais e econômicos.

2.2.1 CONCEITO

Num primeiro momento, faz-se necessário conceituar o fenômeno que aqui será analisado, para entendê-lo melhor. Inicialmente, do ponto de vista etimológico e linguístico, convém pontuar que o vocábulo pejetização representa um neologismo, ou seja, é uma palavra nova que deriva da abreviatura “PJ” da expressão “pessoa jurídica”, mas ainda não está incorporada nos dicionários oficiais da Língua Portuguesa. Isso ocorre por se tratar de uma prática relativamente recente que, no entanto, já ganhou notoriedade de maneira que o termo vem se consagrando na academia, na jurisprudência e no mercado de trabalho ao longo dos anos.

Pode-se dizer que a pejetização consiste na contratação de trabalhadores por parte das empresas para prestação de serviços na forma de pessoa jurídica. Observando apenas por essa ótica, em tese não parece haver maiores questões, porque o contrato de prestação de serviços existe e está previsto na legislação civil como uma forma válida de acordo entre as partes. Além disso, sabe-se que, por vários motivos, uma sociedade pode contratar outra para realizar uma determinada atividade na qual esta é especialista e dispõe dos meios e ferramentas necessários e adequados para tal.

Todavia, o problema começa quando aquilo que aparentemente se assemelha a uma relação interempresarial é um disfarce e uma simulação porque, na verdade, o trabalhador de que se fala é um empregado de fato, tal como numa relação de emprego convencional. Logo, enquanto a previsão contratual induz a pensar que se trata de uma coisa, na prática, a realidade é outra.

Mais adiante, serão expostos os efeitos da pejetização de modo mais detalhado, mas percebe-se de pronto que o impacto concreto que decorre diretamente desse fenômeno é a ausência da rede de proteção oriunda das normas do Direito do Trabalho, uma vez que não há um contrato de emprego formalizado com a empresa, presumindo-se que não existe vínculo empregatício.

Deixa de ser aplicado, portanto, o patamar mínimo civilizatório previsto para todos os trabalhadores e trabalhadoras na Constituição Federal e na legislação trabalhista, posto que o tratamento é dado de maneira horizontal, como se ambos os sujeitos estivessem em pé de igualdade, abandonando o pressuposto básico de todo o Direito do Trabalho que é a hipossuficiência de um dos lados, a saber, o do operário.

Assim como os demais ramos jurídicos, o Direito do Trabalho possui seus próprios princípios, o que lhe confere autonomia científica e o diferencia do Direito Civil, por exemplo, que traz outra disciplina às relações entre particulares com base nos seus preceitos específicos. É possível afirmar que a pejetização viola, no mínimo, três princípios fundamentais trabalhistas.

O primeiro e mais importante deles, visto que fornece a estrutura para todos os outros, é o princípio da proteção. Ele é a razão de ser do Direito do Trabalho e visa resguardar o trabalhador, a parte mais frágil da relação laboral, dos desmandos do empregador, que eram ainda piores quando essa área não existia, de modo que a intervenção do Estado é essencial para atenuar os abusos. Nesse sentido, a pejetização é um desserviço à sociedade e, especialmente, à classe trabalhadora, porque retira do escopo da tutela desse ramo uma relação claramente empregatícia, que acontece entre desiguais, e cria precedentes perigosos à medida que os obreiros passam a ser considerados meros prestadores de serviços, perdendo qualquer amparo.

Em segundo lugar, é ferido o princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma. Conforme consolidado pela doutrina ao longo do tempo, entende-se que o contrato de trabalho é um contrato-realidade, ou seja, para a análise de algum instituto trabalhista, não importa o que está acordado previamente no contrato, mas sim o que ocorre no mundo dos fatos. Isso é completamente desprezado na pejetização devido à máscara de relação entre empresas colocada em uma relação que é, na prática, de emprego, com o objetivo de burlar o ordenamento jurídico.

Por fim, o terceiro princípio violado é a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Seu conteúdo é o seguinte: por terem alta relevância social, as normas laborais são de ordem pública e não podem ser afastadas por vontade das partes, salvo hipóteses previstas em lei. Vale dizer, por mais que o trabalhador queira abrir mão de um direito seu, ele não pode fazê-lo, sob pena de nulidade. Isso torna a pejetização inválida e ilegítima porque, mesmo que o próprio empregado tenha o desejo de ser contratado como pessoa jurídica ao invés do regime celetista, seja qual for o motivo, essa não é uma opção, haja vista o caráter impositivo das normas trabalhistas.

2.2.2 LEGISLAÇÃO

Quanto à legislação, cumpre destacar que, diferente de outras modalidades de contratação comuns no mercado de trabalho, a pejetização não possui um regramento legislativo expresso e específico, justamente por ser uma prática ilegal, que afronta diversos preceitos trabalhistas. Entretanto, serão analisados neste tópico os dispositivos que servem de base para questionar a sua validade e, também, os dispositivos que parecem abrir espaço para esse fenômeno, tornando-o uma possibilidade e conferindo-lhe legitimidade, ao menos num primeiro olhar.

De início, em razão de seu propósito de elidir o vínculo de emprego, é preciso se lembrar do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943: “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”, e também do art. 3º: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”. Aqui estão presentes os requisitos já consolidados pela doutrina e jurisprudência trabalhistas característicos da relação de emprego, a saber: pessoa física, habitualidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e alteridade.

Uma vez preenchidos esses pressupostos, independentemente do que foi acordado *a priori* entre as partes, está configurado o vínculo empregatício entre empregado e empregador, que deve ser regido pelo disposto no referido diploma legal no que concerne a todos os direitos e obrigações de ambos os lados. É nítido que, dentre os elementos apresentados, o mais oculto na pejetização é o da pessoa física, visto que as empresas alegam que não contrataram uma pessoa física para prestar serviços, mas sim uma pessoa jurídica e, portanto, não há que se falar em relação de emprego.

No que tange a esse aspecto, cabe fazer uma observação pertinente. O requisito mais sensível e que costuma ser objeto de maior disputa, sobretudo em litígios judiciais, é o da subordinação. Isso porque, em determinadas situações, não fica tão claro se as atividades de fato são realizadas de forma subordinada à empresa.

Alguns critérios utilizados para definir essa questão são: há controle de jornada por parte do empregador? O empregado pode escolher a maneira de trabalhar conforme lhe convém ou tem de seguir rigorosamente ordens fixadas pelo patrão? Ele executa suas tarefas

em nome próprio ou em nome da empresa? Ele tem liberdade para prestar serviços para vários clientes ou a empresa exige certa exclusividade? As respostas a essas e outras perguntas irão auxiliar na análise da existência de subordinação nesta relação. Se ela não estiver presente, restará descaracterizado o vínculo de emprego por se tratar de trabalho autônomo e, neste caso, a pejetização será considerada válida.

No mundo dos fatos, diversas realidades são possíveis, mas a principal mazela da pejetização é o seu alto potencial para encobrir condições de trabalho que, na verdade, são típicas de uma relação de emprego. Nesse contexto, ela é enquadrada como uma fraude à legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT: *“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”*.

Assim, a partir do momento em que seriam aplicáveis as regras do regime celetista a um determinado contrato, porém, isso não acontece devido a uma suposta relação interempresarial que não se verifica na prática, ela está revestida de nulidade absoluta, não cabendo nenhuma espécie de convalidação.

É importante, ainda, fazer referência a dispositivos da legislação civil comum que possuem ligação com a pejetização. Na teoria geral do negócio jurídico, o art. 104 do Código Civil (CC) de 2002 dispõe: *“A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”*.

Apesar de não haver menção legal expressa, a doutrina civilista acrescenta a esses requisitos a vontade livre, consciente e voluntária. A contratação de pessoa jurídica esbarra com frequência neste ponto, uma vez que o funcionário não quer realmente trabalhar deste modo por saber que será mais precário, mas aceita porque precisa muito de um emprego, havendo vício de consentimento.

Também pode ocorrer o vício de coação, em especial nos casos em que o trabalhador é forçado a constituir uma pessoa jurídica para continuar no emprego, sob ameaça de demissão, conforme o art. 151 do CC: *“A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens”*. Nesta hipótese, o negócio jurídico é anulável, segundo o art. 171, II do CC.

Além desses, pode aplicar-se à contratação de pessoa jurídica o art. 167 do CC, que discorre: “*É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma*”. O mesmo dispositivo define que há vício de simulação, por exemplo, quando o negócio contiver declaração não verdadeira, o que acontece à medida que o funcionário não exerce o ofício como um simples prestador de serviços, mas como um empregado.

Por sua vez, o art. 166, VI do CC disciplina: “*É nulo o negócio jurídico quando tiver por objetivo fraudar lei imperativa*”, ou seja, mesmo que as partes tenham feito o ajuste deliberadamente querendo essa modalidade de trabalho, ele não merece prosperar porque as normas trabalhistas se impõem, como já explicado no tópico anterior.

Para encerrar a legislação civil, cita-se o art. 593 do CC: “*A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo*”. Vale dizer, o dispositivo é claro ao diferenciar a prestação de serviços comum, entre iguais, da prestação de serviços trabalhista, que pressupõe uma relação assimétrica, logo, elas não devem ser confundidas, sobrepostas ou permutadas.

No que se refere aos dispositivos que aparentam permitir a pejetização, o pioneiro foi o art. 129 da Lei 11.196, de 2005, *in verbis*:

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

Muito embora não faça menção expressa aos fins trabalhistas, depreende-se dele que, se o caráter do serviço for científico, artístico ou cultural, a contratação de pessoa jurídica é possível. Todavia, é necessário ter cautela, posto que a sua viabilidade está condicionada ao exercício de um trabalho efetivamente autônomo. Isso significa que, caso a prestação de serviços se dê nos moldes de uma relação de emprego, essa previsão legal não pode ser aplicada e o vínculo empregatício prevalece.

No final de 2016, num cenário de maior relativização dos direitos trabalhistas, foi publicada a Lei 13.352, que se popularizou com o nome de Salão-Parceiro. Ela trouxe novos

dispositivos à Lei 12.592 de 2012, que regulamenta as profissões relacionadas a serviços de estética e beleza.

O seu propósito central foi o de possibilitar a celebração de contratos de parceria dos chamados profissionais-parceiros (como os cabeleireiros, barbeiros, manicures, depiladores e maquiadores, por exemplo) com os salões de beleza onde atuam, no lugar de contratos de emprego, por se entender que eles realizam o seu trabalho de maneira autônoma, somente alugando o espaço e os equipamentos utilizados, o que é bastante questionável.

No tocante à pejetização, o art. 1º-A da Lei 12.592 passou a prever no § 7º: “*Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais*”, ou seja, o tratamento dado a esses trabalhadores se tornou o mesmo dos empresários individuais, que prestam serviços a salões de beleza os quais também são pessoas jurídicas.

O § 9º informa: “*O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego*”, fazendo referência explícita ao enquadramento do profissional-parceiro como pessoa jurídica e prevendo curiosamente, ainda assim, a assistência do sindicato.

A seu turno, o § 11 estabelece de forma categórica: “*O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei*”, fulminando qualquer discussão a respeito de vínculo de emprego com o salão.

Entretanto, o art. 1º-C, II da mesma lei traz o contraponto: “*Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria*”. Tal previsão se coaduna com o princípio da primazia da realidade, demonstrando que a contratação de pessoa jurídica possui seus limites.

No início de 2017, foi publicada a Lei 13.429, que inseriu novos dispositivos sobre a terceirização na Lei 6.019 de 1974. Por sinal, vale ressaltar a diferença entre esses institutos: enquanto na terceirização os empregados da prestadora de serviços têm vínculo empregatício com ela, na pejetização a prestadora de serviços é composta por uma só pessoa que em tese não tem vínculo com a empresa tomadora de serviços.

O art. 4º-A § 2º da referida lei passou a dispor: “*Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante*”, abrindo margem para a empresa contratar uma prestadora de serviço de apenas um sócio que trabalhe para ela, sem configurar a relação de emprego, o que seria uma pejotização, mas deve-se recordar que essa previsão não prevalece se os pressupostos do vínculo de emprego estiverem presentes no exercício daquele trabalho.

Nesta esteira, a Lei 13.467 de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, incluiu o art. 442-B na CLT, cuja redação é a seguinte: “*A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação*”.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017, p. 152), sua interpretação literal levaria ao absurdo, porque consideraria formalmente um autônomo mesmo aquele que trabalha nos moldes de uma relação de emprego, o que é inviável. Entende-se que, se a prestação de serviços for feita sem os elementos empregatícios, pode ser um autônomo, mas se o trabalho cumprir esses requisitos, trata-se, pois, de um real empregado, independente de como ele foi contratado.

2.2.3 CONTEXTO SOCIAL E ECONÔMICO

Conforme já foi explanado acima, a pejetização surge num contexto maior de reestruturação produtiva a nível global, que exige formas mais flexíveis de prestação de serviços para atender as demandas do mercado, desconstruindo paradigmas que até então eram mais definidos no Direito do Trabalho.

Sabe-se que o principal objetivo das empresas com este fenômeno é afastar a aplicação das normas trabalhistas à relação de trabalho firmada com seus obreiros, buscando ao máximo retirar esses contratos do âmbito do vínculo empregatício, sob a alegação de que a legislação é muito rígida para os padrões contemporâneos do mercado de trabalho, que requer maior dinamicidade, flexibilidade e desregulamentação, o que as leva a contratar funcionários nesta modalidade.

Isto gera diversas vantagens para o empregador, uma vez que a contratação de pessoa jurídica lhe traz muito menos encargos e ônus, sejam estes trabalhistas ou previdenciários, o que diminui seu passivo e suas obrigações e, conseqüentemente, lhe propicia maiores lucros para o crescimento econômico de seu negócio.

Por outro lado, na prática, ao serem solicitados por seus patrões a constituírem uma pessoa jurídica para fins de admissão naquele emprego ou mesmo para continuarem a trabalhar naquela empresa, os trabalhadores simplesmente não têm outra opção a não ser aceitar tal imposição. Isso ocorre em razão da desigualdade de forças inerente à relação entre empregado e empregador, característica bem peculiar do Direito do Trabalho e que o legitima como um ramo jurídico especializado.

Em um modo de produção capitalista, numa sociedade urbanizada e industrializada, para ter condições de sustentar a si próprio e a sua família, o trabalhador precisa de um emprego para obter uma fonte de renda: o salário, com o qual tem de atender a suas necessidades mais básicas, quais sejam, saúde, alimentação, higiene, vestuário, moradia, dentre outras. Posto que o trabalho é imprescindível para sua sobrevivência, ele faz o que estiver ao seu alcance para conseguir um emprego ou se manter em um.

Desta forma, sobretudo em um contexto de forte crise econômica e desemprego em níveis elevados, como vem acontecendo, este trabalhador precisa valorizar cada oportunidade que surge para ele, do contrário, ele corre sérios riscos de se tornar mais um desempregado que possui pouco ou não possui nenhum amparo estatal. Diante deste cenário, ele se vê

praticamente obrigado a aceitar uma vaga de trabalho que não será registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e não será regida pela CLT, mas consistirá tão somente na relação supostamente civil entre uma empresa contratante e uma empresa que ele teve de constituir, sob a inscrição de um número no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), como uma sociedade empresária tradicional, ou na figura de um Microempreendedor Individual (MEI), por exemplo.

Percebe-se, portanto, que a vulnerabilidade da classe trabalhadora frente a um quadro tão hostil e desolador de possibilidades de emprego infelizmente serve de estímulo para o empresariado se valer não apenas desta, mas também de outras formas bastante modernas de precarização do trabalho. Por este motivo, é necessário refletir e discutir se essas são as condições laborais que a sociedade de fato deseja ter.

Atualmente, a pejetização está difundida de tal modo que, nos principais sites de busca de empregos na internet, são encontradas com facilidade vagas de trabalho que informam de maneira explícita que a contratação será feita na modalidade de pessoa jurídica, ou seja, como prestador de serviços. Algumas delas dizem inclusive que a carga horária será integral, o que se assemelha muito a uma típica relação de emprego, situação que pode gerar várias irregularidades trabalhistas. A título de ilustração, isso foi verificado em plataformas conhecidas como Catho Vagas, Empregos.com.br, Indeed, InfoJobs e Trabalha Brasil (antigo SINE).

Para concluir este tópico, é importante mencionar as profissões dos diversos ramos e setores da economia em que a pejetização está mais presente, consoante observação empírica baseada nos sites acima e na pesquisa jurisprudencial que será apresentada no próximo capítulo da monografia: consultores, gerentes, profissionais de administração e recursos humanos, área de vendas, representantes comerciais, engenheiros, profissionais de tecnologia da informação, área de marketing e comunicação, profissionais de cultura e mídia, professores particulares, advogados e profissionais de saúde.

2.2.4 EFEITOS

2.2.4.1 NA ESFERA TRABALHISTA

Em que pese todo o discurso que fundamenta, legitima e defende a pejetização, segundo o qual ela seria um meio de modernizar as relações de trabalho, fomentar o empreendedorismo, propiciar salários maiores que a média tradicional e combater o desemprego, permitindo que empregador e empregado possam em tese livremente negociar a forma de contratação para a prestação do serviço, é possível afirmar que os mais afetados pelos efeitos desta prática recorrente no mercado de trabalho contemporâneo são os trabalhadores.

Conforme já exposto em tópico anterior, trata-se, na verdade, de uma maneira de burlar a legislação trabalhista, pois esvazia a aplicação do Direito do Trabalho e de todos os preceitos que pertencem a este ramo especializado da ciência jurídica. Ao dar a aparência de relação interempresarial ao que é uma real relação de emprego, ficam evidentes a má fé e o intuito de se esquivar de normas que são impositivas.

É importante frisar que, por conta dessa simples alteração no modo de contratar o funcionário, passam a estar comprometidos todos os direitos garantidos pela lei e pela Constituição Federal aos trabalhadores, a saber, o direito ao 13º salário, às férias remuneradas, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a uma jornada de trabalho máxima de 8 horas por dia e 44 horas por semana, ao adicional de horas extraordinárias, aos intervalos intra e interjornadas, aos adicionais por condições de trabalho mais gravosas (noturno, perigoso ou insalubre), ao descanso semanal remunerado, ao vale-transporte, à irredutibilidade salarial, a determinadas licenças em caso de ausência ao serviço, ao aviso prévio, às verbas rescisórias, à proteção previdenciária, dentre outros.

Assim, a concessão desses direitos passa a ser mera liberalidade do patrão, ficando a seu critério observá-los ou não, de forma arbitrária e de acordo com as suas conveniências e interesses. Isso traz consequências sérias para a relação de trabalho e causa um impacto direto na vida dos trabalhadores que deixam de estar resguardados sob o abrigo da lei, se tornando ainda mais frágeis perante a ganância do capital.

Do outro lado da relação, o empregador se beneficia dessa desigualdade de forças, visto que o empregado necessita do salário para sobreviver, obrigando este a tal modalidade

fraudulenta de contratação, o que representará para a empresa uma economia significativa nos seus custos de produção, já que ela não estará sujeita a diversos encargos trabalhistas, tributários e previdenciários e, por conseguinte, haverá o aumento considerável dos seus lucros.

2.2.4.2 NAS DEMAIS ESFERAS

No campo do Direito Tributário, a pejetização também é problemática. Isso acontece porque, ao transformar o que seria um clássico empregado em uma empresa prestadora de serviços, a base de cálculo para tributos como o Imposto de Renda, por exemplo, diminui e, portanto, há perda de arrecadação que prejudica os cofres públicos, fruto de sonegação fiscal. Aliás, esse é um dos motivos pelos quais se realiza a contratação de pessoa jurídica: pagar menos tributos. Por vezes, o próprio trabalhador vê nisso uma vantagem que levará sua remuneração a um patamar maior que o de um empregado comum e decide aceitar essa modalidade de contratação, ao arrepio da lei.

Ocorre que o fisco considera tal prática um conluio de ambas as partes para fraudar a legislação tributária, porque o recolhimento passa a ser menor que o devido, e efetua operações de fiscalização para combater essa evasão fiscal, notadamente, na figura da Receita Federal do Brasil. O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), órgão de julgamento em 2º grau que pertence ao Poder Executivo federal, possui entendimento desfavorável à pejetização, conforme o processo de número 16682.721028/2015-87.

Na área do Direito Previdenciário, o fenômeno também acarreta prejuízos ao erário, à medida que o trabalhador se torna uma pessoa jurídica e deixa de recolher as contribuições devidas à Previdência Social na categoria de segurado empregado. A consequência direta disso é a lesão ao orçamento que custeia os benefícios de muitos cidadãos e, num contexto de déficit das contas públicas que ensejou recentemente a reforma da Previdência, agrava ainda mais a situação.

Por fim, no plano do Direito Penal, a pejetização pode configurar o crime contra a organização do trabalho previsto no art. 203 do Código Penal (CP): “*Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho*”, cuja pena é de detenção de um a dois anos e multa e, também, o crime contra a fé pública previsto no art. 297, § 4º do CP, conhecido como sonegação dolosa de registro em CTPS, cuja pena é de reclusão de dois a seis anos e multa.

3. O FENÔMENO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA

Uma das maiores demonstrações de que a pejetização traz mais impactos e afeta mais pessoas do que alguns imaginam é a presença recorrente desse tema nas sentenças, acórdãos e decisões proferidas pelo Poder Judiciário. Em pesquisa feita a partir da jurisprudência dos tribunais, foi possível encontrar diversas menções e casos que versam sobre essa espécie de contratação.

Cumprir destacar, pois, o papel fundamental da Justiça do Trabalho nessa matéria. No contexto socioeconômico em que a sociedade se encontra no momento, muito embora o mercado e seus agentes econômicos possuam a tendência de relativizar cada dia mais as garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo, o Judiciário segue coibindo tais práticas fraudulentas e declarando a condição de empregados de vários trabalhadores que são contratados como pessoa jurídica e, no curso do contrato de trabalho, enfrentam diversas violações das normas laborais.

Isso ocorre notadamente nas ações de reconhecimento de vínculo empregatício, que conferem maior importância ao mundo dos fatos e à forma como se dá a prestação de serviços na prática que à mera previsão contratual regida por regras de Direito Privado (Civil e Empresarial), na qual a relação se dá entre duas pessoas jurídicas. Com base nessa constatação, ocorrem muitos efeitos reflexos, dentre eles, a concessão de todos os direitos inerentes ao vínculo de emprego que não foram observados naquela relação de trabalho, o que pode custar caro para o empregador. Por vezes, até o empregado pode ter dívidas decorrentes da sonegação fiscal e previdenciária, conforme explicado no capítulo anterior, se ele houver consentido de forma clara e voluntária no sentido de burlar a legislação trabalhista para obter maiores rendimentos, por exemplo.

Além do Poder Judiciário, é de suma importância mencionar o papel do Ministério Público do Trabalho no combate à pejetização, por meio de fiscalizações, procedimentos investigativos, intervenções processuais e propositura de ações judiciais, em especial as coletivas, com vistas a proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores que são submetidos a tais condições ilegais de prestação de serviços.

Por último, mas não menos relevante, é essencial citar a função dos auditores fiscais do trabalho, atualmente vinculados ao Ministério da Economia, que realizam inspeções e vistorias com o propósito de identificar irregularidades trabalhistas e tomar as providências

legalmente cabíveis, dentre elas, a aplicação de multas e a interdição de estabelecimentos empresariais.

Passa-se, então, à análise de julgados sobre esse assunto, de forma a averiguar como isso tem sido decidido pela jurisprudência. O recorte aqui feito consiste em decisões que mencionam o termo “pejotização”, que foram publicadas no ano de 2020 e proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que possui jurisdição no estado do Rio de Janeiro, sede da instituição de ensino na qual é apresentado este trabalho acadêmico.

Pode-se dizer que, na pesquisa realizada, foram verificados muito mais casos de procedência do pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, de modo a rechaçar o fenômeno da pejotização, que o contrário. Os poucos casos de improcedência serão expostos adiante, mas desde logo, percebe-se visivelmente que, ao utilizar essa expressão, o Tribunal costuma se posicionar contra essa prática, ou seja, condena-a com veemência, visto que afronta a própria razão de ser do Direito do Trabalho.

Em termos de números, foram encontrados 32 processos diferentes em que foi feita referência à pejotização. No entanto, em um deles, a situação concreta não tratava desse fenômeno e só apareceu nos resultados da busca porque a autora criticou a tendência impulsionada pela reforma trabalhista de precarização das relações laborais em razão dessa modalidade de contratação. Nas demais causas, de fato a prática ocorreu, mas houve a análise a respeito do vínculo de emprego propriamente dito em 26 delas e, nas outras 5, as questões abordadas eram apenas colaterais e relacionadas ao tema.

É interessante notar que, das 26 ações que versaram sobre a existência ou não de relação de emprego, 24 tiveram o reconhecimento do vínculo, ou seja, 92,3% delas apresentaram esse resultado, um número bastante elevado que demonstra o pensamento que o Tribunal possui quando alude a essa expressão. Quanto às 5 ações que somente perpassam a discussão, em 3 delas fica evidente a opinião desfavorável da Corte ao se referir à palavra, o que corrobora essa conclusão.

Foram investigadas, ainda, as profissões dos trabalhadores que pleitearam o reconhecimento do vínculo. Nas 29 demandas em que esse levantamento foi possível, observou-se que 38% pertenciam à área de vendas, 17% exerciam cargos gerenciais, 14% trabalhavam com tecnologia da informação, 10% eram profissionais de saúde, 10% eram do setor de comunicação, 7% exerciam funções técnicas e 4% realizavam atividades de ensino.

3.1 DECISÕES DO TRT DA 1ª REGIÃO – PROCEDÊNCIA

Conforme exposto acima, os casos em que houve a procedência do pedido de reconhecimento do vínculo empregatício foram muito mais numerosos, representando a maioria absoluta das decisões do Tribunal quando o termo “pejotização” é utilizado para se reportar a este fenômeno. O objetivo deste tópico é explicar de maneira mais detalhada e específica quais são os fundamentos constantemente utilizados pelos julgadores para decidir nesse sentido e trazer algumas ações judiciais em que isso aconteceu, a título de exemplo.

Em primeiro lugar, serão comentados os aspectos averiguados nos acórdãos em geral. Cabe ressaltar que, em praticamente todas as decisões de procedência, os fundamentos para declarar a existência de vínculo de emprego entre o prestador de serviços e a empresa foram totalmente jurídicos. Vale dizer, os desembargadores não fizeram o reconhecimento com base em critérios arbitrários, ideológicos ou desconexos das causas, como por vezes são acusados por críticos da Justiça do Trabalho, mas trataram do tema de forma bastante analítica e técnica, examinando minuciosamente os requisitos que configuram a relação de emprego, lastreados nas provas acostadas aos autos.

No tocante à legislação, em consonância com o capítulo anterior deste trabalho acadêmico, os artigos mencionados com maior frequência nessas lides são o art. 2º e 3º da CLT, para explicitar as características do vínculo de emprego presentes no caso concreto, o art. 9º da CLT, para enquadrar a contratação de pessoa jurídica como fraude e desconstituir os contratos de prestação de serviços, que são nulos de pleno direito e, também, o art. 373 do CPC aliado ao art. 818 da CLT, para definir a quem pertence o ônus da prova relativa a determinado fato.

Eventualmente, é citado algum precedente que possui semelhança com aquela situação para reafirmar a jurisprudência do próprio Tribunal, mas não é algo comum, visto que importam mais as circunstâncias particulares daquela relação de trabalho, que costumam variar caso a caso.

Na discussão entre as partes, um dos argumentos mais utilizados pelas empresas para desconfigurar a relação empregatícia é a suposta ausência de exclusividade na prestação dos serviços, ou seja, quando o trabalhador faz uso de sua pessoa jurídica para atender demandas de outros clientes, na visão delas, isso bastaria para afastar o reconhecimento de sua qualidade de empregado. Todavia, os julgadores são firmes em descartar essa alegação, porque a

exclusividade não consta no rol de elementos do vínculo de emprego, logo, não é preciso que o trabalho seja feito apenas para aquele empregador.

Foi verificado que, em diversos casos, há a necessidade de declarar a unicidade contratual, o que significa que o contrato de emprego perdurou por mais tempo que o formalizado na CTPS. Isso se deve ao fato de que é bastante corriqueiro que a pessoa tenha sido inicialmente admitida como empregada celetista, porém, em um dado momento, houve pressão por parte da empresa para que ela constituísse uma pessoa jurídica e que o contrato se tornasse de prestação de serviços, muito embora as tarefas realizadas sejam as mesmas. Na realidade, a relação empregatícia continuou existindo sem estar regularizada nos documentos do obreiro, mas trata-se de um só contrato. Às vezes, isso ocorre no sentido inverso, em que primeiro a atividade é pejetizada e, depois, passa a ser registrada na carteira de trabalho, entretanto, já havia o vínculo anteriormente.

Também foi constatado que, de maneira reiterada, os magistrados invocaram a questão do ônus da prova para afirmar o seguinte: considerando que, via de regra, a relação de emprego é a modalidade ordinária de trabalho e se presume, a partir do momento em que o empregador alega que foi feita uma prestação de serviços comum e não trabalhista, algo extraordinário, ele atrai para si o encargo de demonstrar que a natureza do trabalho não era empregatícia e não preenchia os respectivos pressupostos, do qual não se desincumbiu a contento. Assim, o reconhecimento do vínculo se impõe.

Outro ponto bastante curioso que se notou nessa pesquisa jurisprudencial é a longa duração de vários casos de pejetização. Apesar de estar flagrante em algumas situações que o trabalhador é, na verdade, um empregado, não raro a irregularidade trabalhista dura 10 anos ou até mais tempo e só será resolvida no Poder Judiciário. Quando se declara a existência de relação de emprego entre as partes, a repercussão pecuniária é enorme em razão de todas as verbas devidas e acumuladas, o que certamente causará altos prejuízos financeiros para os cofres da empresa, custo que em tese poderia ser diluído no curso do contrato de trabalho, se a legislação fosse cumprida.

Finalmente, cabe destacar que, na análise das decisões, ficou clara a importância da prova testemunhal nessas ações. Isso porque, como os documentos juntados indicam uma relação interempresarial, apenas as testemunhas são capazes de elucidar em seus depoimentos os aspectos reais da dinâmica daquela relação de trabalho, fornecendo elementos e detalhes que fazem toda a diferença para a solução da causa. O autor e o réu também o fazem, mas são

parciais, enquanto as testemunhas prestam o compromisso de falar a verdade. Portanto, os seus relatos são decisivos para definir o quadro fático da demanda, que guiará o julgador no reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Serão abordados, agora, alguns casos concretos de procedência deste pedido. Antes de discorrer especificamente a respeito deles, é válido fazer uma observação: conforme exposto no tópico anterior, a maioria das situações de pejotização nestes julgados se deu na área de vendas. Verificaram-se diversas configurações desse ofício, cada qual com suas peculiaridades, no entanto, de modo geral, é possível chegar à conclusão de que o ramo sofre desse fenômeno com tanta frequência porque é uma atividade incerta, podendo o empregador organizá-la de forma flexível, ou seja, o obreiro trabalha fora das dependências da empresa, em serviço externo ou em sua casa, mitigando o controle de horário típico da subordinação, além de permitir o contato direto com clientes, que podem contratar o negócio como se fosse dele, por conta própria, e não da empresa.

Inicialmente, será apresentado um acórdão publicado em fevereiro de 2020, da 6ª Turma, no processo de nº 0101188-78.2017.5.01.0263, cuja ementa é a seguinte:

UNICIDADE CONTRATUAL. PEJOTIZAÇÃO. Deve ser reconhecida a unicidade contratual no caso de empregado que primeiro é admitido pelo regime da CLT, depois como "pessoa jurídica", sem qualquer alteração fática na forma de prestação dos serviços. (TRT-1, 2020, on-line)

No caso em tela, o reclamante laborava para uma empresa de indústria e comércio de panificação e alimentos. Foi admitido no final de 2003 como vendedor e trabalhou com a sua carteira assinada até meados de 2005, quando a empregadora rescindiu seu contrato e ele teve de constituir uma pessoa jurídica para ser remunerado como empresário microdistribuidor. Contudo, as tarefas continuaram bem parecidas, passando somente por algumas mudanças. A sua jornada aumentou e ele começou a levar para casa o caminhão utilizado para fazer as entregas, tendo, ainda, que arcar com os custos de sua manutenção. A empresa chegou a vender o veículo para ele à força, mas só transferiu o bem depois de muito tempo. Isso vigorou até meados de 2015, quando o trabalho se encerrou.

Vale ressaltar que, na pesquisa realizada, foi encontrado um processo idêntico de outro trabalhador em relação à mesma empresa, o que demonstra que ela vinha executando essa prática com diversos funcionários. Isso fica nítido na decisão, que menciona outros precedentes nesse sentido e uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do

Trabalho que questiona essa modalidade de contratação imposta coletivamente pela reclamada.

É interessante notar que ocorreu uma divergência jurisprudencial. Para o juízo de 1º grau, as condições de trabalho mudaram na passagem de vendedor empregado para distribuidor, pois ele começou a assumir os riscos do negócio e, em contrapartida, passou a ganhar bem mais. Por achar que o reclamante não comprovou o preenchimento dos requisitos, julgou improcedente o reconhecimento do vínculo. Todavia, a decisão foi revertida pelo 2º grau, que entendeu que a rotina de trabalho continuou a mesma e que havia sim os elementos da relação de emprego, sendo irrelevante a questão do aumento da remuneração. Assim, declarou a nulidade do contrato de distribuição e a existência do vínculo empregatício em todo o período de prestação de serviços.

Logo após, traz-se um acórdão publicado em setembro de 2020, da 1ª Turma, no processo de nº 0101554-75.2016.5.01.0062, que possui a ementa abaixo:

RECURSO DO RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. A prova dos autos revela que existiam os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT na relação entabulada entre o Autor e a Ré. Assim, declaro a nulidade do contrato de prestação de serviços firmado entre a reclamada e empresa que o autor é sócio, e reconheço o vínculo de emprego entre as partes, devendo a reclamada proceder ao registro de admissão do autor com data de 16/05/1996, na função de "assistente de produção", e dispensa em 30/04/2016. Recurso a que se dá provimento. (TRT-1, 2020, on-line)

Neste caso, o trabalhador laborava para um banco. Começou a trabalhar em 1996 e foi dispensado em 2016, porém, sem qualquer registro na CTPS durante todo o tempo. Sua função era participar das vendas dos produtos da empresa, exercendo o papel de um corretor de seguros dentro do estabelecimento. Foi dito que a empregadora condicionou a permanência dele no trabalho à constituição de pessoa jurídica, o que ocorreu em 2005. Na busca de jurisprudência, foram encontradas 3 situações semelhantes a essa: em uma delas, os serviços foram prestados da mesma forma ao mesmo banco, em outra, a atividade envolvia seguros mas era realizada para uma seguradora e, em outra, a corretagem era de investimentos e o trabalho era feito para outro banco.

Aqui também houve distinção entre os julgamentos de cada uma das instâncias. O grande motivo para isso foi o fato de que os depoimentos das testemunhas caminharam em sentidos totalmente opostos, de modo que a interpretação dos relatos variou bastante, o que significa que, sobretudo em casos nebulosos, a valoração das provas está sujeita a algum nível de subjetividade judicial e é determinante para o resultado da lide.

Enquanto o 1º grau entendeu que a testemunha da reclamada havia descrito as condições de trabalho com maior riqueza de detalhes e que os requisitos da relação de emprego não foram comprovados pelo autor, visto que ele tinha autonomia, e julgou improcedente, o juízo de 2º grau, por sua vez, disse que os elementos empregatícios estavam claros, conforme confissão da testemunha patronal e confirmação da testemunha obreira, e que a empresa não havia se desincumbido do ônus de provar o trabalho autônomo, decidindo pelo reconhecimento do vínculo.

Expõe-se, ainda, um acórdão publicado em junho de 2020, da 7ª Turma, no processo de nº 0100338-63.2016.5.01.0035, que versa sobre a área de tecnologia da informação:

RECURSO ORDINÁRIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO. A Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - relativa à Relação de Trabalho, com a valorização do Trabalho Decente, determina o combate às relações de trabalho disfarçadas no contexto de outras relações que possam incluir o uso de formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal do empregado. Emerge dos autos que a ré pretendeu disfarçar a relação empregatícia havida na espécie, contratando o trabalhador por intermédio de pessoa jurídica por si constituída, dispensando-lhe tratamento formalmente diverso dos empregados, de maneira a ocultar sua verdadeira condição jurídica de empregada. Comprovados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho prestado por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada), o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe. (TRT-1, 2020, on-line)

No caso em questão, a reclamante laborava para uma empresa no ramo de informática. Embora tenha começado a prestação de serviços em meados de 2010, exercendo a função de consultora de tecnologia da informação por intermédio de pessoa jurídica e emissão de notas fiscais, só teve a CTPS registrada no início de 2012. Segundo ela, as atividades realizadas ao longo desse tempo eram muito parecidas, com poucas alterações, mas a empregadora disse que a mudança no regime contratual aconteceu devido ao aumento na sua demanda. Na pesquisa feita, além deste, foram encontrados 3 processos de trabalhadores neste setor.

Mais uma vez, houve discordância entre as diferentes instâncias da Justiça. De acordo com o 1º grau, a pejotização deve ser combatida nas hipóteses em que acontece de maneira abusiva e fraudulenta, impondo uma modalidade de contratação ilícita aos mais vulneráveis. No entanto, disse não ser o caso dos autos, porque a autora já havia constituído sua empresa 9 anos antes e já havia prestado serviços para outros clientes desta forma, não sendo alguém inexperiente ou hipossuficiente, pois auferia ótima remuneração, era uma pessoa instruída e havia dito expressamente em seu depoimento que preferia ser contratada como pessoa jurídica

e passou a ser celetista por incentivo da empresa, não havendo nenhum vício de consentimento, além de não ter subordinação por trabalhar em *home office* ou no atendimento direto a clientes e ser autônoma. Por esses motivos, julgou improcedente o pedido.

A seu turno, o juízo de 2º grau encarou a discussão de modo distinto e não entrou no mérito das características pessoais da reclamante, se ela quis ou não aderir ao regime contratual de pessoa jurídica. Ao invés disso, fez uma análise bastante objetiva acerca dos requisitos da relação de emprego, entendeu que estavam presentes, inclusive a subordinação por ela estar inserida no núcleo da atividade empresarial, e constatou que a empregadora mantinha alguns funcionários celetistas e outros como pessoa jurídica, todos exercendo as mesmas funções, o que configurava uma fraude que precisava ser rechaçada. Por conseguinte, reformou a sentença para reconhecer o vínculo de emprego, que já existia naquele período.

Enfim, apresenta-se um acórdão publicado em julho de 2020, da 7ª Turma, no processo de nº 0100397-04.2019.5.01.0049, cujo conteúdo será explicado abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. PEJOTIZAÇÃO OU PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMO. FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. UNICIDADE CONTRATUAL. [...] No caso dos autos, o conjunto probatório deixa evidente que a contratação do trabalhador por meio de PJ, logo após a rescisão do seu contrato de trabalho com a empresa, para exercer as exatas mesmas funções de quando era empregado, é fraudulenta, encontrando-se presentes, à luz do artigo 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade, os requisitos insertos no artigo 2º e 3º da CLT, o que também permite o reconhecimento da unicidade contratual pleiteada. (TRT-1, 2020, on-line)

No caso em espécie, o reclamante laborava para uma instituição universitária. Ele foi admitido em 2006 como diretor de ensino à distância e trabalhou normalmente até meados de 2015, quando sua função deixou de existir onde estava e seu remanejamento era desnecessário para a empresa, logo, foi demitido. Todavia, ato contínuo, foi oferecida a proposta de permanecer sob a forma de pessoa jurídica, supostamente como consultor. Ele aceitou, mas continuou exercendo as mesmas atividades. Em meados de 2016, foi readmitido na carteira de trabalho, sendo novamente dispensado no final de 2017.

Nesta situação, o 1º e o 2º graus convergiram na procedência do reconhecimento de um só contrato de emprego. A razão para a sua menção é: em todo o tempo, ele recebia remunerações de 25 a 40 mil reais e, em sua decisão, o Tribunal disse explicitamente que não importa se a pessoa é hipossuficiente ou não ou se tem altos salários, ela está sujeita à fraude, que deve ser reprovada, porque a CLT é cogente e o empregador é obrigado a anotar a CTPS.

3.2 DECISÕES DO TRT DA 1ª REGIÃO – IMPROCEDÊNCIA

Como explicado no início deste capítulo, nesta análise jurisprudencial, entre várias decisões que mencionam o termo “pejotização”, foram encontrados apenas 2 casos em que o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício não prosperou no Tribunal, ou seja, foi julgado improcedente, legitimando o contrato de prestação de serviços que foi celebrado e, com isso, a prática.

A partir deste fato, conclui-se que, em geral, a Corte tem uma postura bastante avessa ao fenômeno quando utiliza essa expressão, entretanto, é fundamental compreender em detalhes o que aconteceu em cada um dos casos de improcedência para saber, afinal, se a modalidade de contratação é possível e válida em determinadas situações ou se existe divergência, ainda que pontual e minoritária, entre os magistrados trabalhistas no que tange a essa questão.

Primeiramente, será abordado um acórdão publicado em outubro de 2020, da 4ª Turma, no processo de nº 0100671-82.2019.5.01.0011, cuja ementa é a seguinte:

RECURSO ORDINÁRIO. [...] VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. AUSÊNCIA. A não demonstração da presença dos requisitos da subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade na relação jurídica havida entre autor e ré não autoriza o reconhecimento do vínculo de emprego no período pretendido. (TRT-1, 2020, on-line)

No caso em tela, o reclamante laborava para uma empresa de engenharia. Foi admitido em dezembro de 2012 como engenheiro eletricista, função que constava em sua CTPS, embora exercesse, na prática, o papel de gerente de negócios, realizando atividades de vendas e captação de clientes.

Após alguns anos, ele foi dispensado formalmente em novembro de 2016, mas continuou prestando serviços para a reclamada como pessoa jurídica e recebendo o pagamento por meio de notas fiscais até junho de 2017, quando ele extinguiu o contrato de maneira definitiva.

Aqui houve alinhamento entre o 1º e o 2º graus quanto à improcedência do reconhecimento de vínculo no período final do contrato. O motivo para isso foi a falta de preenchimento dos requisitos da relação de emprego que, conforme já exposto, estão nos arts. 2º e 3º da CLT e são: pessoa física, não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. No caso em espécie, o funcionário fazia várias tarefas em ambiente

externo ao da empresa. Obviamente, existem empregados que laboram nesse regime com subordinação, mas as circunstâncias específicas do trabalho dele não contribuíram para que o referido pressuposto ficasse demonstrado.

No que se refere às provas do processo, a testemunha obreira simplesmente não estava na empresa no momento em que o reclamante passou a prestar serviços através de pessoa jurídica, tendo trabalhado lá apenas em momento anterior, logo, não serviu para fornecer informações relevantes ao juízo sobre a controvérsia da causa, comprometendo a tese autoral que foi sustentada.

Por sua vez, a testemunha patronal trabalhava no local naquele período e apontou que ele só comparecia ao escritório esporadicamente, de modo que a subordinação e a habitualidade não restaram comprovadas pelo reclamante, porque ele não se desincumbiu do ônus da prova do fato constitutivo do seu direito, qual seja, a relação de emprego, segundo os magistrados.

Assim, não é possível declarar a existência de vínculo empregatício sem um lastro probatório mínimo da presença de seus elementos no quadro fático da demanda. Pode-se dizer que este é um posicionamento razoável, de certa forma, porque o reconhecimento tem sérias repercussões financeiras e precisa de um respaldo para que seja cabível. No entanto, deve-se ter atenção ao fato de que a análise instrutória está sujeita a interpretações distintas, por ser algo subjetivo em algumas situações.

Traz-se, então, o outro acórdão que apresentou este resultado, publicado em junho de 2020, da 9ª Turma, no processo de nº 0101154-75.2016.5.01.0025:

Em se tratando de pedido declaratório de relação de emprego, impõe se, necessariamente ao Autor provar, de logo, que existiu a alegada prestação de serviços e a NECESSIDADE NÃO EVENTUAL PARA O EMPREGADOR, que se traduzirá, desde que à míngua de elementos que a desautorizem, em presunção da existência de subordinação objetiva, fato constitutivo do direito que persegue, transferindo se aí, então, para o Réu, o ônus de demonstrar a presença de fatos impeditivos daquela relação, com isto fazendo ruir a ocorrência de subordinação subjetiva, o que decorre de prova eficaz quanto à ausência do poder de direção e fiscalização no trabalho desenvolvido ou de habitualidade daquela prestação, a inócua personalidade, ou, ainda, a eventual gratuidade no desempenho dos misteres. (TRT-1, 2020, on-line)

Neste caso, o reclamante laborava para uma empresa de petróleo e gás na função de projetista. Para isto, ele firmou um contrato de prestação de serviços com a reclamada por meio de sua pessoa jurídica, o qual vigorou de março de 2013 a novembro de 2014.

Posteriormente, ele entrou com a ação judicial alegando que foi obrigado pela empresa a formalizar o acordo nessa modalidade, sem opção, pois se não o fizesse, não poderia trabalhar.

Houve divergência entre as diferentes instâncias da Justiça nesta causa. Para o juízo de 1º grau, esse modo de contratação representou claramente uma burla à legislação por parte da empregadora para mascarar a relação de emprego e se evadir do cumprimento dos direitos trabalhistas, havendo, inclusive, subordinação no referido trabalho, tal como um empregado comum. Por esta razão, acolheu a pretensão autoral no sentido de reconhecer o vínculo.

Todavia, o 2º grau demonstrou ter outro entendimento, bastante polêmico e problemático. Disse que competia ao reclamante comprovar a fraude na contratação de pessoa jurídica, não sendo viável ao julgador, baseado em meros indícios e suspeitas, realizar essa intuição. Considerou que o autor não demonstrou ter sido compelido a constituir a pessoa jurídica para aquele trabalho específico, de modo que ela já existia 12 anos antes da celebração do contrato.

Segundo ele, a pejetização em sua acepção negativa só acontece se a pessoa jurídica for feita especialmente para esse fim, mas o caso dos autos consistia numa contratação lícita entre empresas para prestação de serviços técnicos e especializados. Ele destacou, ainda, o art. 442-B da CLT, incluído pela Lei 13.467/17 que, em sua visão, torna legítima essa modalidade de trabalho sem a incidência das normas laborais, embora o período contratual neste caso tenha ocorrido inteiramente antes da vigência da Reforma Trabalhista, não podendo a nova regra retroagir para aquele contrato.

Além desses motivos, ressaltou os altos rendimentos, a boa instrução e a não hipossuficiência do autor, de modo que este estava plenamente ciente dos termos do ajuste feito com a empresa contratante e optou por isso por considerar mais vantajoso inclusive para ele mesmo. O julgador não vislumbrou os requisitos da relação de emprego e, ao final, afastou o vínculo entre as partes.

Percebe-se, portanto, que ainda não há de fato uma unanimidade no Tribunal quanto a esses aspectos. De um lado, existem aqueles que presumem que a relação empregatícia existe e, também, a fraude, atribuindo ao empregador o ônus de provar a natureza autônoma da prestação de serviços, do outro, existem aqueles que são mais rigorosos com o empregado e exigem que este faça a demonstração cabal da coação, o que pode ser difícil em alguns casos.

CONCLUSÃO

Ao final desta monografia, o propósito é realizar uma síntese de todas as informações levantadas ao longo do estudo, com base nas metodologias utilizadas, para chegar a algumas conclusões e trazer aplicações do conhecimento adquirido na pesquisa como um todo, sob diversas perspectivas.

Inicialmente, o objetivo foi debruçar-se sobre a história do trabalho em geral, em diferentes épocas, o seu conceito e as alterações sofridas por este e, a partir disso, entender a origem do Direito do Trabalho, como ele surgiu, em qual contexto, com qual missão, como se tornou um ramo jurídico especializado e como ele evoluiu e amadureceu com o passar do tempo.

Em relação a esse assunto, é interessante destacar as mudanças de significado que o termo “trabalho” passou, de uma origem associada ao castigo e à tortura, que era um fardo a ser carregado somente por grupos específicos, para algo mais neutro e abrangente, que engloba várias espécies de tarefas com fins produtivos.

Além disso, embora o trabalho em si seja uma atividade presente desde o começo da humanidade, o Direito que o rege só ganhou a forma que se conhece hoje devido a um momento histórico bem específico, de Revolução Industrial e ambientes fabris nada agradáveis. Por ser uma reação da classe operária à exploração desmedida, foi constituído com a missão de minorar as disparidades socioeconômicas existentes entre o proletariado e os donos dos meios de produção, logo, seu escopo consiste indubitavelmente em atender as necessidades dos mais vulneráveis.

Na sequência, foi abordada a crise do Direito do Trabalho, que vem acontecendo desde a segunda metade do século XX, tanto na esfera global quanto na esfera nacional, e coloca em xeque seus preceitos e sua legitimidade enquanto ramo que regula as relações laborais baseado no pressuposto de que há desigualdades que devem ser corrigidas pela proteção estatal.

Como foi possível observar, os fatores que influenciam nesse processo são inúmeros e bastante complexos. No plano mundial, as crises iniciadas na década de 1970, em parte motivadas pela alta do petróleo, e toda a repercussão econômica que emergiu delas

desestabilizaram as contas públicas e provocaram o questionamento do papel do Estado na condução da economia, de modo que se pensou que ele deveria reduzir sua intervenção, inclusive nas leis trabalhistas. O movimento de globalização, aliado à doutrina neoliberal, aumentou o poder do mercado e dos grandes conglomerados empresariais e acirrou a concorrência internacional em detrimento da soberania que cada nação possui, pressionando por redução de custos, também relacionados à mão de obra.

No Brasil, essa tendência é acompanhada dos influxos estrangeiros, mas assume contornos próprios. Alinhados com o neoliberalismo, os governos da década de 1990 fizeram ações que já relativizavam algumas questões trabalhistas, todavia, a crise deste ramo jurídico adquiriu força total no governo de Michel Temer, potencializada pela recessão econômica que o país passava naquela época e pelo crescente desemprego. Em resposta a isso, junto ao Congresso Nacional, ele publicou a Lei 13.467/2017, a famigerada Reforma Trabalhista que, em mais de 100 alterações legislativas, praticamente só retirou direitos dos trabalhadores. Por sua vez, o atual governo de Jair Bolsonaro segue essa diretriz de maneira ainda mais extrema e já editou várias normas em desfavor da classe trabalhadora, sobretudo no momento caótico e excepcional de saúde pública que é a pandemia do novo coronavírus em 2020.

Logo após, buscou-se discorrer sobre os diferentes modos de organização do trabalho que foram adotados em escala industrial no âmbito do capitalismo moderno para aperfeiçoar a produção de mercadorias, segundo os discursos de seus idealizadores. As mudanças ocorridas na própria indústria ajudam a explicar o que se convencionou chamar de reestruturação produtiva, transformação que traz profundos impactos e está relacionada à pejetização.

Nessa análise, observou-se que, enquanto o taylorismo procurou implementar a divisão dos trabalhos em tarefas simples e a hiperespecialização do operário para controlar o tempo de execução das atividades e o fordismo objetivou a implantação disso na esfera da linha de montagem industrial para alcançar a fabricação de produtos em massa, o toyotismo, por outro lado, aglutinou diversas funções nas mãos de um só trabalhador e o tornou multifuncional e polivalente, capaz de intervir em várias etapas do processo produtivo, de forma a produzir somente aquilo que é demandado pelo mercado, reduzindo, assim, os quadros de pessoal.

Ficou nítido, pois, que apesar dos caminhos totalmente opostos trilhados por cada um desses sistemas e seus preceitos, a real finalidade de todos eles, longe de ser uma mera e inocente otimização da produção, foi a máxima extração de mais-valia dos trabalhadores, isto

é, da sua capacidade, da sua produtividade e do seu potencial de prestação de serviços, que são levados ao extremo, não raro afetando inclusive a sua saúde e o seu bem-estar físico e psicológico, os quais são deixados de lado na busca incansável do capital pela expansão dos seus negócios.

A seu turno, a reestruturação produtiva surge num cenário de crise da indústria, em que o mercado consumidor estava estagnado, ela passou a disputar clientes com outros setores, como comércio e serviços e teve de lidar com a forte concorrência ocasionada pela globalização e pela abertura das economias.

A partir de então, foram pensadas estratégias para corresponder a essa demanda, que incluem a personalização dos seus produtos, os quais adquirem maior valor agregado, requerendo mão de obra mais qualificada, na esteira do que é prezado pelo toyotismo, num novo regime de acumulação flexível, em que a estrutura de produção deve ser a mais maleável e adaptável possível para diminuir os custos operacionais e não haver excedentes, o que atinge também os seus recursos humanos. Isso dá origem a novas formas de trabalho, dentre as quais se insere aquela que é objeto de estudo desta monografia, que atendem aos interesses do empresariado, mas ameaçam as conquistas históricas da classe trabalhadora.

Em seguida, o intuito foi explicar, de maneira detalhada, todos os aspectos da pejotização propriamente dita, quais sejam: seu conceito, desde a etimologia da palavra até como ela se manifesta concretamente nas relações laborais e quais princípios justralhistas são afrontados por ela; a legislação pertinente ao tema, passando pelos principais artigos da CLT que são violados, pela lei civil e o regramento que serve de base para negar sua validade e pelas leis especiais que parecem permiti-la; o contexto social e econômico em que ela acontece; e os seus efeitos em várias esferas.

Trata-se, portanto, de fenômeno recente que, porém, ganhou considerável adesão de tal modo que o termo que a designa já se tornou relativamente conhecido pelo mercado, pela academia e pela jurisprudência. Consiste, resumidamente, na contratação de trabalhador enquanto uma pessoa jurídica prestadora de serviços que, na realidade, exerce suas funções como um empregado, sem os direitos que são inerentes a essa condição. Restam desprezados os princípios da proteção, da primazia da realidade dos fatos sobre a forma e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, tão caros ao Direito do Trabalho.

No que concerne à legislação, os arts. 2º e 3º da CLT estabelecem os elementos da relação de emprego, que se impõem independentemente da vontade das partes e, quando estão presentes na pejetização, tornam-na nula de pleno direito, nos termos do art. 9º da CLT, que é enfático ao enquadrar a prática como fraude. Por sua vez, ela também não se sustenta para fins civis, visto que nela são configurados com frequência os vícios de coação e simulação, dispostos na Parte Geral do Código Civil, bem como a ausência de consentimento, que invalida o negócio jurídico.

No tocante às leis especiais, a Lei 11.196/2005 previu expressamente a possibilidade de contratação de pessoa jurídica se o serviço for de caráter intelectual, científico, artístico ou cultural. A Lei 13.352/2016, do Salão Parceiro, buscou retirar os profissionais de estética e beleza da seara trabalhista, considerando-os autônomos. A Lei 13.429/2017, que trata da terceirização, trouxe previsão de afastamento do vínculo empregatício dos sócios ou empregados da empresa terceirizada com a tomadora de serviços, o que pode esconder uma pejetização. Por fim, a Lei 13.467/2017 incluiu artigo que também visa resguardar a contratação nesses moldes. Todavia, faz-se a ressalva de que todos os dispositivos devem ser interpretados sistematicamente, de modo a respeitar todo o sistema jurídico protetivo da CLT e da CF/88, que preconizam o vínculo de emprego.

No contexto social e econômico, percebe-se que a ideia por trás do fenômeno é beneficiar as empresas com a redução de encargos trabalhistas e previdenciários, por exemplo, o que incrementará seus lucros, já que a tradicional relação celetista é vista por elas como antiquada e retrógrada. Em situação de flagrante vulnerabilidade, muitas vezes o trabalhador é obrigado a aceitar esta modalidade de contrato, do contrário, poderá entrar para a fila quilométrica de desempregados, da qual não tem sido fácil sair. Atualmente, a contratação de pessoa jurídica está tão banalizada que são encontradas várias vagas nesse regime nos principais sites de procura de emprego.

Quanto aos efeitos, são visíveis os grandes danos que tal prática causa aos empregados. Uma vez que estão sem qualquer cobertura estatal, toda a proteção trabalhista existente na forma de direitos e garantias lhes é negada, pois são tratados como trabalhadores por conta própria. Logo, fica a critério único e exclusivo do empregador conceder qualquer verba, limite ou afastamento, seja o 13º salário, as férias, o FGTS, a jornada máxima de trabalho, os intervalos de repouso, as licenças, etc. Em outros campos do Direito, como o Tributário e o Previdenciário, os cofres públicos, sejam estes destinados ao Estado ou aos

benefícios de seguridade social pagos à população, são lesados com a perda de arrecadação de parcelas que são legalmente devidas, sendo o prejuízo estendido a toda a sociedade. Pode, ainda, configurar um crime contra a organização do trabalho, para fins penais.

No capítulo seguinte, foi feita uma pesquisa de jurisprudência para compreender como o assunto tem sido encarado pelo Poder Judiciário brasileiro, cuja missão de preservar o Direito do Trabalho também é compartilhada por outros órgãos, como o Ministério Público do Trabalho e a fiscalização do trabalho, vinculada ao Poder Executivo. O recorte realizado foi o de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, o qual possui jurisdição no estado do Rio de Janeiro, que mencionam o termo “pejotização” e foram publicadas no ano de 2020. Mesmo em meio a um cenário de pandemia que afetou a prestação jurisdicional, foram encontrados mais de 30 processos nesse sentido, embora a questão do reconhecimento do vínculo, que é a oportunidade de maior intervenção por parte do Judiciário no que tange a esse fenômeno, tenha sido levantada em 26 deles.

O que se observou é que, dentre estes, mais de 90% redundaram na procedência do pedido de reconhecimento de vínculo, que representa o rechaço da pejotização, pois afirma que aquele trabalhador era de um fato um empregado, uma vez que, mesmo tendo sido contratado como pessoa jurídica, preenchia todos os requisitos da relação empregatícia, e faz jus a todos os direitos decorrentes dessa condição. Pode-se dizer que é um resultado bastante elevado. O estudo dos julgados demonstrou que a maior parte dos casos aconteceu na área de vendas que, por ser geralmente flexível, está sujeita a tal prática com frequência.

Entretanto, é preciso citar também as ações em que o pedido de reconhecimento da relação de emprego foi negado, o que deixa claro que a questão não está totalmente pacificada no Tribunal e há divergências a seu respeito. Nas decisões analisadas, notou-se que um dos fundamentos para essa posição ocorre quando o autor não comprovou devidamente a existência dos requisitos do vínculo empregatício, a partir das provas dos autos. Outro entendimento pode ser o de que o funcionário era instruído, sabia o que estava fazendo, já tinha uma empresa, se beneficiou disso e não comprovou a fraude ou coação na contratação.

Finalmente, chega-se à conclusão de que o tema é extenso e complexo, podendo ser abordado de múltiplas formas. Contudo, é muito importante que seja discutido e combatido de maneira ampla pelos trabalhadores e pela sociedade como um todo, porque traz sérios impactos negativos para a aplicação do Direito do Trabalho, ramo jurídico que foi construído com muita luta, esforço e sacrifício da classe trabalhadora, devendo, portanto, ser defendido.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, Salvador, v. 9, n. 24/25, p. 21-40, 1996.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

FONSECA, Vanessa Patriota da et al. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1993.

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

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

TRT-1/RJ. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01011887820175010263. Relatora: Desembargadora Maria Helena Motta. DJ: 28/01/2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/805818067/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1011887820175010263-rj/inteiro-teor-805818087?ref=juris-tabs>>.

TRT-1/RJ. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01015547520165010062. Relatora: Desembargadora Ana Maria Soares de Moraes. DJ: 19/08/2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933270933/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1015547520165010062-rj/inteiro-teor-933270943?ref=serp>>.

TRT-1/RJ. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01003386320165010035. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. DJ: 10/06/2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868192318/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1003386320165010035-rj/inteiro-teor-868192327?ref=juris-tabs>>.

TRT-1/RJ. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01003970420195010049. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. DJ: 06/07/2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/882675659/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1003970420195010049-rj/inteiro-teor-882675669?ref=juris-tabs>>.

TRT-1/RJ. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01006718220195010011. Relatora: Desembargadora Tania da Silva Garcia. DJ: 28/09/2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/942844517/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1006718220195010011-rj/inteiro-teor-942844602?ref=serp>>.

TRT-1/RJ. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01011547520165010025. Relator: Desembargador Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues. DJ: 20/05/2020. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868171978/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1011547520165010025-rj/inteiro-teor-868171999?ref=serp>>.