

PEJOTIZAÇÃO

Renan Silva de Paula
Graduando em Direito pelo UNIPTAN
e-mail: renan.silvadepaula@yahoo.com.br
Orientadora: *Docente Érika Lasmar*

Resumo: O presente trabalho visa analisar a influência do fenômeno da pejotização na precarização do trabalho. Esse fenômeno traz a permissão da contratação de pessoas físicas como se fossem jurídicas, isentando assim o empregador de arcar com verbas trabalhistas e demais proteções ao trabalhador. Neste tipo de contratação, não é observado nem cumprido garantias, principalmente constitucionais. Com esse tipo de contratação, essa precarização do trabalho, vários prejuízos são causados também ao erário, além de trazer prejuízos jurídicos e sociais. Em análise com os elementos essenciais para a relação de emprego, é nítido que a pejotização vem como uma forma de burlar a relação empregatícia.

Palavras chaves: **Pejotização, Fraude Trabalhista, Primazia da Realidade**

INTRODUÇÃO

A pejotização adquiriu um status de legalidade a partir da lei nº. 11.196/2005. Apesar da mesma lei, trazer em seu artigo nº. 129 que a prestação de serviços de natureza intelectual, artística ou cultural, sendo personalíssima ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, sujeita-se a legislação aplicável às pessoas jurídicas, ainda sim, a pejotização deve ser considerada como uma fraude.

Com o advento da lei nº. 13.467/2017 (lei da reforma trabalhista), a pejotização ganhou um destaque maior, uma vez que a referida lei, trouxe a questões relativas a terceirização, uma delas seria a contratação de terceirizados para exercer qualquer atividade dentro de empresas, possibilitando a contratação de pessoas jurídicas sem que haja qualquer vínculo empregatício.

Esse fenômeno chamado pejotização, se define na contratação de um trabalhador como pessoa jurídica, na maioria das vezes como microempreendedor individual (MEI), com contrato através de prestação de serviços.

É evidente que o fenômeno da pejetização traz prejuízos ao trabalhador. Direitos que foram conquistados com grandes lutas e batalhas dos trabalhadores ficam omissos neste tipo de contratação. Além de mascarar uma relação de emprego, o fenômeno da pejetização vem para fraudar as legislações. Aplicar os princípios basilares do Direito do Trabalho, principalmente a “primazia da realidade”, seria um dos caminhos para afastar o trabalhador desta fraude.

1 BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

O histórico da legislação trabalhista no Brasil está ligado às grandes lutas dos trabalhadores europeus, que com a revolução industrial por volta do ano de 1800, onde surgiram os primeiros protestos desses trabalhadores na luta por condições de trabalho mais dignas e a principal delas que foi a conquista da jornada de trabalho de 08 (oito) horas, hoje sendo comemorado esta conquista com o feriado do “primeiro de maio”. (DEL ROIO, 1986)

Mesmo estando ligado a essas grandes lutas, o Brasil ainda estava muito atrasado em relação as legislações trabalhistas pelo mundo. Mesmo com a abolição da escravatura em 1888, ainda perdurava no país, o “espírito feudal”, ou seja, ainda reinava as condições precárias de trabalho. A chegada de imigrantes europeus no país, fez com que ocorressem as primeiras reuniões de trabalhadores para discutir as diversas condições precárias de trabalho. Assim, dessas reuniões, em 1891, surgiu uma das primeiras legislações trabalhistas no Brasil. O decreto nº. 1.313 (BRASIL, 1891) veio para regulamentar o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Um pouco mais tarde, no ano de 1912, durante o 4º Congresso Operário Brasileiro, foi criada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), que tinha como objetivo principal, apresentar demandas dos operários.

Em 1930, o então presidente em exercício Getúlio Vargas, institui o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e quatro anos mais tarde, em 1934 na Constituição, veio os primeiros artigos tratando do Direito do Trabalho no Brasil, sendo garantido naquele momento, o salário mínimo, as férias anuais remuneradas, a jornada de oito horas, a liberdade sindical, o repouso semanal remunerado, isonomia salarial e proteção ao trabalho infantil e feminino. Em 1941, foi instituída no Brasil a Justiça do Trabalho. Nessa época, ainda no governo Getúlio Vargas, se via a necessidade de reunir todas as normas trabalhistas em um único código. Assim,

no ano de 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde reunia as mais diversas normas trabalhistas a serem aplicadas. Muitas dessas normas, estão em vigor até os dias atuais.

Os sindicatos existentes naquele momento, estavam vivendo o ápice das suas histórias. Porém, o golpe militar de 1964, a classe operária sofreu um grande “baque”. Uma dura repressão foi enfrentada pelos trabalhadores. Várias intervenções nos sindicatos e perseguições aos sindicalistas, fizeram com que a classe trabalhadora perdesse forças. Legislações da época, dificultavam a vida da classe trabalhadora. Um exemplo, foi a lei 4.330, conhecida popularmente como a lei da “antigreve”, que trazia tantas exigências para uma paralisação, que ficava impossível ser cumpridas e na prática as greves ficaram proibidas.

Com a greve dos operários do ABC Paulista em 1970, ressurgiu um novo sindicalismo no Brasil que lutou contra a ditadura militar fazendo essa luta se estender por todo o país. Com o fim da ditadura em 1985 e a promulgação da Constituição de 1988, as conquistas adquiridas antes do golpe militar e cassadas durante a ditadura foram reestabelecidas.

Várias leis foram criadas ao longo do tempo após a CLT. Mas apenas no ano de 2017, veio a “Reforma Trabalhista”, que tinha como objetivo, atualizar a legislação trabalhista, adequando ao momento e ao crescimento da mão de obra, mas, na prática, trouxe grandes perdas para a classe trabalhadora.

2 PESSOA FÍSICA E PESSOA JURÍDICA

Inicialmente, é necessário ter o conhecimento do termo “pessoa”. Segundo o *Dicionário Aurélio* (2022), a palavra “PESSOA” tem o seguinte significado: “Ser humano; quem pertence à espécie humana; criatura”. Já em um contexto jurídico, podemos dizer que “PESSOA” é: “Indivíduo a quem se atribuem deveres e direitos”.

O conceito de “Pessoa Física” pode ser compreendido como “o ser humano enquanto indivíduo desde o seu nascimento até o seu falecimento” (LEITE, 2021, acessado em 03 de abril de 2022). O *Código Civil* brasileiro (lei nº. 10.406/2002) traz, em seu artigo 2º, uma menção: “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro” (BRASIL, 2002).

Assim, segundo o *Código Civil* brasileiro, a pessoa física nasce desde a sua concepção, já possuindo direitos desde então. Uma visão mais simples do conceito de pessoa física seria “todo e qualquer ser humano”. A pós-doutora e professora-tutora do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Cláudia Mara de Almeida Viegas, em sua “Apostila de Direito Civil: Pessoas físicas e jurídicas”, traz que Pessoa Física é:

[...] aquela que possui personalidade – ser sujeito de direito”. E classifica a personalidade como “aptidão genérica para adquirir direitos, contrair deveres e obrigações. É atributo jurídico que dá ao ser o status de pessoa. É a aptidão genérica reconhecida a toda e qualquer pessoa para que possa titularizar relações jurídicas e reclamar a proteção dedicada aos direitos da personalidade (VIEGAS, 2019).

Portanto, todo ser humano que nasça com vida, e até o fim dela, é uma pessoa física. É aquela pessoa natural que possui direitos e obrigações, bastando existir, ou seja, basta nascer com vida para adquirir o status de pessoa física. Assim, podemos conceituar que pessoa física ou pessoa natural como o próprio ser humano dotado de capacidade. O documento que monitora a existência de uma pessoa física, é através do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Assim, logo após o seu nascimento, já é feito esse cadastro juntamente com a certidão de nascimento. Esse cadastro, faz com que a Receita Federal do Brasil identifique cada pessoa física existente no Brasil.

Por outro lado, pessoa jurídica seria uma entidade formada por uma ou mais pessoas físicas, com uma finalidade registrada e reconhecida pelo Estado. Segundo o autor Flávio Tartuce em seu livro *Manual de Direito Civil* traz como conceito de pessoa jurídica: “As pessoas jurídicas, denominadas pessoas coletivas, morais, fictícias ou abstratas, podem ser conceituadas, em regra, como conjunto de pessoas ou de bens arrecadados, que adquirem personalidade jurídica própria ou por ficção legal” (TARTUCE, 2022, p. 254).

Diante disso, a pessoa jurídica, também possui direitos e deveres logo após o nascimento da sua personalidade jurídica. Da mesma forma que as pessoas físicas, as pessoas jurídicas também possuem direitos e obrigações desde a sua existência. Logo após o seu “nascimento”, um número é criado para que a receita federal identifique cada pessoa jurídica. O Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), seria o CPF da pessoa jurídica, ou seja, a identificação dessa pessoa.

A diferença entre uma Pessoa Física e uma Pessoa Jurídica, e que a pessoa física é um sujeito concreto, vivo, enquanto a pessoa jurídica será sempre entidades abstratas e sempre dependerá de sua criação para existir.

3 MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL

O termo “Microempreendedor Individual” nasceu através da lei complementar número 128/2008 (BRASIL, 2008). De autoria do professor Antônio Carlos Mendes Thame, naquela época deputado federal pelo Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), tinha por objetivo “regularizar profissionais, formalizando seu trabalho” (BRASIL, 2008). A Lei complementar 128/2008, veio a para modificar a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (BRASIL, 2006). Antes da Lei complementar 128/2008, muitos trabalhadores autônomos viviam na informalidade. Aqueles que faziam os chamados “bicos”, não tinham acesso a benefícios previdenciários por exemplo. Nem mesmo a aposentadoria. Segundo Mendes Thame, “a lei veio para os autônomos ganharem uma opção relativamente barata e simples para formalizar seus negócios, receber uma inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)” (THAME, 2013, p.12). Assim, ocupações como manicures, costureiras, mecânicos, ambulantes, entre outras, tem a oportunidade de entrar para o mercado formal e passar a ter assistência da Seguridade Social.

Na época da criação da lei complementar 128/2008, esses trabalhadores informais, representavam 20% (vinte por cento) da força de trabalho brasileira, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Hoje, segundo dados da Receita Federal do Brasil, cerca de 51% dos negócios brasileiros são do tipo Microempreendedor Individual (MEI). Um dos motivos para o alto crescimento dos MEIs é a facilidade para sua abertura. O *portal do Microempreendedor* (<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor>), traz o passo a passo para se tornar um MEI. Vale ressaltar também que os requisitos para a sua abertura são bem simples. Primeiro o profissional deve estar dentro das ocupações permitidas pelo MEI. Logo após, o profissional precisa cadastrar sua atividade principal e as secundárias, detalhar o endereço comercial e as formas de atuação. Após tais etapas e sua respectiva confirmação, o MEI do indivíduo estará criado e o Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) será

emitido junto com o certificado de MEI (CCMEI) ao final do cadastro. Tudo isso, desde que o profissional tenha um faturamento de até R\$81,000,00 (oitenta e um mil reais) anuais. Além disso, o MEI, paga mensalmente uma média de 5% (cinco por cento) do valor do salário mínimo, que gira em torno de R\$60,60 (sessenta reais e sessenta centavos). Este valor corresponde ao valor do INSS + IMPOSTOS que vão variar de acordo com a atividade exercida.

Um fator de extrema importância deve ser levado em conta para o aumento dos Microempreendedores Individuais. Muitas empresas fazem a contratação apenas se o empregado tiver MEI, uma vez que desta forma, irá pagar apenas o salário combinado, ficando livre de impostos. Assim, força o trabalhador a criar sua empresa para ter o emprego.

4 PEJOTIZAÇÃO

É inegável que uma grande crise financeira está em curso. Isso em todo o mundo. A globalização é um dos contribuintes principais para essa crise. Diante disso, houve um grande retrocesso nos direitos trabalhistas. O trabalhador, diante da péssima distribuição de renda e a necessidade de sua subsistência, se vê obrigado a aceitar certas situações prejudiciais a sua vida profissional. Uma dessas situações a “PEJOTIZAÇÃO”.

Inicialmente é preciso conceituar o que é a “Pejotização”. Segundo Leone Pereira, em seu livro Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica, conceitua: “A pejotização é o fenômeno por meio do qual uma empresa contrata um trabalhador, como pessoa jurídica, para exercer trabalho intelectual” (PEREIRA, 2013, p.06).

O citado autor, conceitua que a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços intelectuais, ela é válida. Isso porque a lei nº. 11.196/2005 em seu artigo nº. 129 traz:

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

Nota-se que a contratação de pessoa jurídica para serviços intelectuais ela é válida. Porém, após a promulgação da citada lei, diversas empresas, passaram a

fazer esse tipo de contratação também de mão de obra normal, ou seja, não somente serviços intelectuais, mas também outras diversas atividades.

Para um melhor entendimento, Juliani Veronezi Orbem, mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas e especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Damásio de Jesus, e Attila Magno e Silva Barbosa, professor do Instituto Instituto de Filosofia, Sociologia e Política e do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), em seu artigo “Pejotização’: Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas” conceitua:

[...] forma de contratação na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação ou para a manutenção do posto de trabalho exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima (ORBEM; BARBOSA, 2015, p.21).

Vanessa Rocha Ferreira, professora da graduação e mestrado do curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), e Murielly Nunes dos Santos, bacharelada em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), em seu artigo “Pejotização e relações de trabalho” publicado na *Revista de Ciências Sociais*, nº 54, janeiro/junho de 2021, traz:

[...] a pejotização, cujo termo se refere ao ato de transformar artificialmente um empregado pessoa física em jurídica, isto é, em PJ, ocorrendo uma mudança no cadastro desse trabalhador, que antes prestava o serviço utilizando seu CPF e agora firma um contrato com o empregador utilizando seu cadastro de pessoa jurídica (CNPJ) (FERREIRA & SANTOS, 2021, p.06).

É necessário entender o motivo pelo qual o trabalhador se sujeita a “abrir mão” de suas garantias trabalhistas. Conforme dito, a necessidade de sobreviver em meio a desigualdade de renda, faz com que aceite situações como a pejotização. Além disso, por ser a parte mais frágil da relação trabalhista, figurando como hipossuficiente e abarcado muitas vezes no desconhecimento da legislação, faz com que diversos empregados aceite a pejotização.

Aliás, cabe deixar claro que a classe empregadora, ou seja, os que ofertam as vagas de trabalho aproveitam desta fragilidade do trabalhador colocam como pré-requisito obrigatório para a contratação, a instituição por ele de uma pessoa jurídica.

No entanto, é de se observar que, neste contexto há uma verdadeira fraude na relação trabalhista. Maurício Godinho Delgado, em seu livro *Curso de Direito do Trabalho* destaca:

[...] essa fraude trabalhista utiliza o contrato de sociedade como um instrumento simulatório para ocultar o vínculo empregatício e a subordinação jurídica existente entre as partes, forjando a inexistência do requisito inerente à relação de emprego, qual seja a prestação de serviço por pessoa física, pois, formalmente, tem-se uma situação fático-jurídica de natureza cível/comercial (DELGADO, 2019, p. 165).

Nota-se, que neste meio de contratação, o empregador se vê diante de uma relação cível entre duas empresas, ou seja, entre duas pessoas jurídicas com obrigações acordadas entre si. Empregadores justificam que o próprio empregado por livre e espontânea vontade, institui sua empresa para a prestação de serviços. Na maioria dos casos, esta contratação é feita através do MEI (Microempreendedor Individual) devido a sua facilidade de instituição.

Assim, o empregador busca elevar os lucros de sua empresa. Pois neste caso deixará de pagar direitos trabalhistas previstos na legislação, como 13º salário, férias, FGTS, além de no caso de demissão, não irá pagar nenhuma verba rescisória. Aliás, não só o empregado sofrerá perdas com esse tipo de contratação. Cabe deixar claro que haverá também prejuízos ao erário, pois neste tipo de contratação ocorre a diminuição da carga tributária, o não pagamento da porcentagem referente ao INSS entre outros.

Há quem defenda este tipo de contratação, alegando que o empregador poderá oferecer uma quantia maior de remuneração, já que não precisará pagar impostos. Mas esse atrativo, não chega nem perto de uma compensação dos direitos suprimidos dos empregados. Direitos que já são consagrados pela legislação vigente e além de enfraquecer a categoria e seu possível sindicato.

5 FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

É preciso fazer uma distinção entre o que é **relação de trabalho** e o que é **relação de emprego**. Relação de trabalho seria aquela onde se ocorre a prestação de um serviço. É um termo mais abrangente, pois seria qualquer forma de prestação de serviços. Leone Pereira em seu livro *Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica* conceitua: “[...] a expressão “relação de emprego” é mais restrita quando os

serviços prestados sob um contrato de trabalho ou não, que justificam a aplicação das normas protetivas trabalhistas, pois nem todo trabalhador possui relação de emprego” (PEREIRA, 2013, p.44).

Portanto, chega-se a conclusão que a relação de trabalho, pode ser entendida como prestação de serviços feita de toda e qualquer forma, sendo ela subordinada ou não.

Com uma abrangência menor, a relação de emprego é uma das modalidades da relação de trabalho. Segundo Carlos Henrique da Silva Zangrado em seu livro *Curso de direito do trabalho* leciona:

Relação de emprego é a situação jurídica objetiva criada entre um empregado e um empregador pela prestação de um trabalho subordinado qualquer que seja o ato ou a causa que lhe tenha dado origem, em virtude da qual se aplica ao trabalhador um estatuto objetivo, integrado pelos princípios, instituições e normas do direito do trabalho, das convenções internacionais, dos contratos coletivos e suas normas supletivas (ZANGRADO, 2021, p. 221).

Assim, para a caracterização da relação de emprego, ou seja, o vínculo empregatício é necessário o preenchimento de alguns requisitos. Requisitos estes que estão previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que diz: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Portanto, para a caracterização de vínculo empregatício, é necessário ter os seguintes requisitos: SER PESSOA FÍSICA (ser um ser humano), PESSOALIDADE (somente aquele empregado pode prestar, não podendo ele pedir para um terceiro fazer a prestação de serviços), NÃO EVENTUALIDADE (o trabalho é prestado de forma eventual), SUBORDINAÇÃO (recebimento de ordens de um superior hierárquico) e ONEROSIDADE (recebimento monetário pelo serviço prestado). A falta de qualquer um desses requisitos, descaracteriza por completo o vínculo empregatício.

Inegavelmente esses requisitos são encontrados na pejetização. Nota-se que todos eles, sem exceção alguma, estão presentes. Mesmo constituído como pessoa jurídica, o trabalhador continuará com as mesmas obrigações de uma pessoa física. Aliás, não poderá reivindicar direito algum, uma vez que, como

pessoa jurídica, ele terá apenas dos direitos de empresa, ou seja, os direitos previstos para as pessoas jurídicas.

Assim, para atrair o trabalhador para essa “*armadilha*”, empregadores oferecem valores mensais maiores do que os aplicados no mercado de trabalho para a mesma função.

6 PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO

Além de estarem escorados no artigo nº. 129 da lei 11.196/2005 (BRASIL, 2005), os empregadores defensores da pejotização, se veem abrangidos pela lei nº. 13.429/2017 (lei da terceirização) (BRASIL, 2017). Podem se confundir esses tipos de contratações, mas são bem distintas. Enquanto na terceirização uma empresa contrata outra que ofereça mão de obra e os empregados serão contratados por esta empresa terceirizada, na Pejotização, a empresa faz a contratação de uma Pessoa Física e está tema exigência de criar uma Pessoa Jurídica, para a prestação de um serviço específico e com todos os requisitos de vínculo empregatício preenchidos.

Na terceirização, há uma relação no mínimo entre 3 (três) personagens, sendo 2 (duas) Pessoas Jurídicas e 1 (uma) pessoa física (EMPRESA PRINCIPAL – EMPRESA TERCEIRIZA – EMPREGADOS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS). Na pejotização, há uma relação bilateral, ou seja, entre 2 personagens sendo 1 (uma) pessoa jurídica e 1 (uma) pessoa física disfarçada de pessoa jurídica. Portanto, não há o que se falar em terceirização nesses casos.

7 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

É sabido que os princípios devem sempre estar nas relações jurídicas, sendo trabalhistas ou não. Além dos princípios constitucionais, o Direito do Trabalho, também possui seus próprios princípios, princípio da inalterabilidade contratual, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, entre outros. Mas um dos princípios do Direito do Trabalho mais importante para frear e combater o fenômeno

da pejetização é o Princípio da Primazia da Realidade. Maurício Godinho Delgado define: “O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser banido unilateralmente pelo operador jurídico” (DELGADO, 2019, p.244).

E ainda complementa: “[...] o intérprete e aplicador do Direito deve investigar a aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação” (DELGADO, 2019, p.245).

Alice Monteiro de Barros, em seu livro *Curso de Direito do Trabalho* traz a definição:

O princípio da Primazia da Realidade significa que as relações jurídicas-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contrato de preterição sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos artigos 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego (BARROS, 2016, p.125).

De fato, fazer a análise real de todo os acontecimentos na pejetização, faz com que esse fenômeno seja desmarcado. Na prática, esse princípio irá auxiliar a demonstrar a fraude da pejetização, mesmo sem a vontade das partes, trazendo a tona como é feito a prestação de serviços, ou seja, diferenciando dos atos formais realizados para mascarar a relação de emprego.

CONCLUSÃO

Com o presente trabalho foi possível verificar que são diversos os prejuízos causados ao trabalho na pejetização. O empregado prestando seu trabalho neste tipo de contratação, não possui nenhuma proteção em troca, pois garantias constitucionais e celetistas são afastadas através de uma fraude.

Aliás, o contratante além de gerar um grande prejuízo ao empregado, gera também prejuízos a sociedade, uma vez que, agride a dignidade pessoal do empregado, apoderando de direitos, inibe a arrecadação tributária e previdenciária de uma forma geral, pois não faz os pagamentos dos tributos devidos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. Atualizado por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores nas fabricas da Capital Federal.** *Portal da Câmara dos Deputados – Legislação Informatizada*. Capital Federal, 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 03 de abr. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** *Presidência da República – Casa Civil*. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 de abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** *Presidência da República – Casa Civil*. Brasília, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 03 de abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; [...] e dá outras providências.** *Presidência da República – Casa Civil*. Brasília, DF, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11196.htm. Acesso em: 03 de abr. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.** *Presidência da República – Casa Civil*. Brasília, DF, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 03 de abr. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências.** *Presidência da República – Casa Civil*. Brasília, DF, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em 03 de abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de**

trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. *Presidência da República – Casa Civil*. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 03 de abr. 2022.

COELHO, Jairo Borges. *Pejotização nas relações de trabalho*. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (bacharelado em Direito) – Direito, Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2017. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5539/1/JAIRO%20BORGES%20COELHO.pdf>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. O fenômeno da pejotização nas relações trabalhistas e o princípio da primazia da realidade. *Publica Direito*, s/d. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfbdb7e94b>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. *Revista de Ciências Sociais*, n. 54, p. 99-116, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463/34314>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

LEITE, Lucas. Pessoa física e jurídica: entenda a diferença entre elas. *4Cinco*, 2021. Disponível em: <https://4cinco.com/pessoa-fisica-e-pessoa-juridica/>. Acesso em: 03 de abr. 2022.

ORBEM, Juliani Veronezi; BARBOSA, Attila Magno e Silva. “Pejotização”: Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 10, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

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

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil: volume único*. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

ROIO, DEL; LUIZ, José. 1º de Maio: sua origem, seu significado e suas lutas. São Paulo: Global Editora, 1986.

TORRES, Vitor. O que é Pessoa Jurídica?. *Contabilizei.blog*, 3 de jan. 2022. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/pessoa-juridica/>. Acesso em: 03 de abr. 2022.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Apostila de Direito Civil: pessoas físicas e jurídicas. *Jus Brasil*, 2019. Disponível em:

<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/744488613/apostila-de-direito-civil-pessoas-fisicas-e-juridicas>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de Direito do Trabalho*. t. II. São Paulo: LTr, 2008.

Páginas consultadas

QUANTOS MEI foram abertos no Brasil. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/empreendedorismo/9145-estatisticas-de-empreendedorismo.html?=&t=resultados>. Acesso em: 02 de abr. 2022.

THAME, Antonio Carlos Mendes. Microempreendedor Individual. Disponível em: <http://www.mendesthame.com.br/2011/04/microempreendedor/>. Acesso em 02 de abr. 2022.