



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

EMMILE SANTANA MONTEIRO
LUCAS AQUINO DOS SANTOS

**A MODALIDADE MEI: uma análise acerca da precarização das relações de
trabalho**

SALVADOR
2024



**EMMILE SANTANA MONTEIRO
LUCAS AQUINO DOS SANTOS**

**A MODALIDADE MEI: uma análise acerca da precarização das relações de
trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Departamento de Direito do Centro Universitário
UniFTC, Unidade Salvador, como requisito final para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Rosário Magalhães Con-
ceição.

SALVADOR

2024



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ATA DE APROVAÇÃO

EMMILE SANTANA MONTEIRO
LUCAS AQUINO DOS SANTOS

**A MODALIDADE MEI: uma análise acerca da precarização das relações de
trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Departamento de Direito do Centro Universitário
UniFTC, Unidade Salvador, como requisito final para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 20 de maio de 2024.

Banca Examinadora

(Daniel Rosário Magalhães Conceição, professor do Centro Universitário UniFTC
de Salvador/BA).

(Irena Pereira dos Santos de Santana, professora do Centro Universitário UniFTC
de Salvador/BA).

(Laine Reis dos Santos Araújo, professora do Centro Universitário UniFTC
de Salvador/BA).

MONTEIRO, Emmile; DOS SANTOS, Lucas. A MODALIDADE MEI: uma análise acerca da precarização das relações de trabalho. Orientador: Daniel Conceição. 2024. 25 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso - Bacharelado em Direito, Centro Universitário UniFTC, Salvador, 2024.

A MODALIDADE MEI: uma análise acerca da precarização das relações de trabalho

THE MEI MODALITY: an analysis of the precarization of work relationships.

Emmille Santana Monteiro¹

Lucas Aquino dos Santos ²

Daniel Rosário Magalhães Conceição³

RESUMO

O presente estudo visa analisar uma tendência da contratação de microempreendedor individual (MEI), no intuito de esclarecer se referidos contratos são fraudulentos, com fim de ocultar relações de dependência laboral, com vínculo trabalhista, na qual a contratação do trabalhador fica condicionada a criação de uma pessoa jurídica (PJ) detentor do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ). Nestes estudos, serão explorados como a flexibilização no mercado de trabalho tem contribuído para a precarização dos direitos trabalhistas, o cenário de crise econômica e desestabilidade política e as consequências jurídicas e sociais para o uso inapropriado da “pejotização” nas relações de trabalho para os indivíduos e até mesmo para o Estado e a sua segurança jurídica. A metodologia adotada incluirá pesquisa bibliográfica, análise de dados, partindo-se da ideia geral para a situação específica.

Palavras-chave: Contrato de trabalho; Fraude; “Pejotização”; Precarização; Relação de emprego.

ABSTRACT

This study aims to analyze a trend in the hiring of individual micro-entrepreneurs (MEI), in order to clarify whether these contracts are fraudulent, with the aim of concealing labor dependency relationships, with labor ties, in which the hiring of the worker is conditional on the creation of a legal entity (PJ) holding the National Register of Legal Entities (CNPJ). These studies will explore how the flexibilization of the labour market has contributed to the precariousness of labour rights, the scenario of economic crisis

¹ Discente de Graduação do Curso de Direito do Centro Universitário UniFTC - Unidade Salvador – BA. E-mail: emmille.monteiro@ftc.edu.br

² Discente de Graduação do Curso de Direito do Centro Universitário UniFTC - Unidade Salvador – BA. E-mail: aquino.santos1@ftc.edu.br

³ Docente Orientador Centro Universitário UniFTC - Unidade Salvador – BA. E-mail: daniel.conceicao@ftc.edu.br



and political destabilization, and the legal and social consequences of the inappropriate use of “pejotização” in labour relations for individuals and even for the state and its legal security. The methodology adopted will include bibliographical research, data analysis, starting from the general idea to the specific situation.

Key-words: Employment contract; Fraud; "Pejotization"; Precarious; Employment relationship.

1. INTRODUÇÃO

A modalidade MEI foi criada como uma maneira de empreender, sem burocracias, com intenção de regularizar a situação dos trabalhadores informais, entretanto, inúmeros são os desafios que surgem com a escolha dessa opção de ingressar no mercado de trabalho.

O presente artigo aborda o fenômeno da “pejotização”, o qual se refere a um instrumento de fraude à relação de emprego, a qual a contratação do trabalhador fica condicionada a criação de uma pessoa jurídica - PJ.

No Brasil, atualmente tem um grande aumento do número de MEI's, segundo dados do próprio Ministério da Economia, os Microempreendedores Individuais (MEI's) compõem a maioria das empresas brasileiras, em relação ao primeiro quadrimestre de 2023, 80,4% dos registros abertos em diversas atividades econômicas são de MEI's.

A problemática central desta pesquisa é “A contratação via MEI seria uma modernização das relações de trabalho ou fraude à legislação trabalhista?” Na atual conjuntura, tem-se que a contratação como MEI para exercer a mesma atividade que deveria ser exercida por um profissional no regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), corresponde a uma burla; uma fraude às relações de trabalho, trazendo diversos prejuízos ao empregado e a sociedade, sendo o único beneficiário o empregador.

Com base na pesquisa realizada, a fraude na relação de emprego, também conhecida como “pejotização”, tem demonstrado um grande crescimento, tendo como principal motivo a redução ilegal dos impostos e encargos trabalhistas, além de retirar benefícios do trabalhador como o direito a 13º salário, verbas rescisórias, salário mínimo, horas extras, férias e entre outros. Outro fator destaque nas fraudes das relações de trabalho é uma menor burocracia quando se compara a contratação de um MEI com profissionais que seguem o regime da CLT.

Para a existência de um vínculo trabalhista, existem critérios determinados na CLT, sendo eles muito óbvios e que se atendidos, nota-se que existe uma relação de emprego, os requisitos que caracterizam o vínculo é o serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, caso falte algum desses vínculos, inexistente relação de emprego, porém, atendendo a todos, existe um consolidado vínculo empregatício.

O objetivo geral deste artigo, é entender e analisar como o cenário de desestabilidade política impulsiona a “pejotização”, compreender como a flexibilização no mercado de trabalho tem contribuído para a precarização dos direitos trabalhistas e destacar as consequências jurídicas e sociais para o uso inapropriado da “pejotização” nas relações de trabalho para os indivíduos e até mesmo para o Estado e a sua segurança jurídica.

A relevância deste estudo, reside na importância de como o avanço econômico transformou a relação do trabalho em decorrência da inflação e do crescimento dos modelos de contratação, sendo fundamental uma análise acerca dessas práticas na atividade laboral e a necessidade de implementação de diretrizes para garantir segurança jurídica ao trabalhador.

Em relação aos aspectos metodológicos da pesquisa optou-se pelo método dedutivo e de abordagem do levantamento bibliográfico, utilizando como técnica de coleta de dados a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial contidas no âmbito do Direito do Trabalho.

O presente trabalho está estruturado em quatro seções. Na primeira parte, aborda-se a relação de emprego e seus requisitos para sua caracterização. Na segunda seção discute-se sobre o surgimento da “pejotização” no contexto brasileiro e as flexibilizações das relações de trabalho. No terceiro item, analisa-se o crescimento da “pejotização” no Brasil e os contratos de emprego. E por fim, examinam-se os efeitos jurídicos e sociais da “pejotização” para os sujeitos da relação de emprego e as consequências que este efeito pode trazer à sociedade, tomando também como base o posicionamento jurisprudencial.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia utilizada para a produção deste trabalho é o método dedutivo e a revisão bibliográfica, partindo-se da ideia geral para a situação específica. A abordagem bibliográfica é uma técnica de pesquisa que se baseia na análise crítica de documentos, livros, artigos científicos, relatórios e outras fontes escritas para desenvolver uma compreensão profunda do assunto em questão (Gil, 2002).

Esta pesquisa, de tema “A modalidade MEI no mundo de trabalho”, caracteriza-se como uma pesquisa social visto que os fatos sociais não podem ser entendidos isoladamente; descritiva quanto aos objetivos, enquanto envolve levantamento bibliográfico, buscando explicações para problemas pouco conhecidos; bibliográfica

quanto ao método, pois consiste na coleta de informações a partir de artigos, textos, livros e materiais de caráter científico, abordando a modalidade MEI no contexto brasileiro, a legislação vigente e toda a flexibilização do mercado de trabalho na qual contribui para a precarização dos direitos trabalhistas.

3. REVISÃO DE LITERATURA

3.1. A relação de empregos e os seus requisitos para sua caracterização

A relação de emprego é definida como uma relação jurídica complexa e duradoura que se estabelece entre a pessoa física que presta serviços de forma subordinada e a pessoa física ou jurídica que os recebe, por meio do pagamento de remuneração (SILVA, 2021).

Com isso, a relação de emprego é entendida como um negócio jurídico bilateral, onde ocorre a afirmação de vontade entre ambas as partes, seja por determinada empresa de prestação de serviços e seus respectivos tomadores dos serviços.

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes (DELGADO, 2019).

Esta relação é caracterizada por alguns elementos fundamentais, definidos pelo art. 2º e art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), in verbis:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O artigo acima, refere a todos os elementos que caracterizam a existência de um vínculo empregatício através da subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

A existência de relação de emprego somente se verifica quando todas estas características estiverem presentes ao mesmo tempo. A ausência de um ou de alguns destes elementos caracterizadores pode implicar na existência de uma relação de trabalho, mas, jamais, de uma relação de emprego (ROMAR, 2023).

3.1.1. Subordinação

A subordinação é primordial para relação de emprego, é o critério, dentre os demais, mais relevante, para a maioria dos doutrinadores, para caracterizar a relação empregatícia.

É a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador (ROMAR, 2023).

Existe o controle e a fiscalização que o empregador exerce sobre o empregado, esta dependência, revela-se na sua atividade laborativa, seja ela física, intelectual ou mental, que fica no estado de submissão regulamentar do empregador.

3.1.1.1 Pessoaalidade

A relação de emprego é, pois, uma relação *intuitu personae*, conforme leciona o art. 2º, caput, o empregado é aquele que presta serviços pessoalmente, vinculado ao caráter pessoal da obrigação trabalhista, não sendo possível ser realizado por terceiros, sob pena de descaracterização do vínculo empregatício.

A característica da pessoalidade produz efeitos não só para a configuração do vínculo empregatício e durante a execução do contrato de trabalho, mas também no momento da sua própria extinção, pois, em razão da pessoalidade, a relação de emprego e as obrigações a ela inerentes não se transmitem a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, implica necessariamente na extinção da relação de emprego (ROMAR, 2023).

Sendo assim, a pessoalidade do empregado é um dos requisitos essenciais para configuração da relação de emprego.

3.1.1.1.1 Onerosidade

A onerosidade caracteriza-se como a troca de trabalho pelo salário. Não importa o quanto vai ser pago, mas sim, o pagamento.

O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho

prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho (LEITE, 2024).

3.1.1.1.1 Não-eventualidade

A não-eventualidade consiste na obrigação do empregado prestar seus serviços de forma permanente, habitual, constante e regular.

O trabalho deve ser, portanto, não eventual, na qual o empregado é obrigado a prestar serviços com continuidade, obrigações estas que se prologam com o tempo com efeitos que são constantes.

Vale ressaltar, que os serviços não precisam ser ofertados diariamente, mas sim, que haja um retorno do empregado ao serviço no dia e horário estabelecido. Como, por exemplo, os professores que, por norma, possuem as férias escolares e os trabalhadores autônomos.

O trabalho prestado como decorrência da relação de emprego não é esporádico, não é eventual, não ocorre de vez em quando, mas exige do trabalhador um comprometimento de execução contínua de atividades com as quais o empregador pode certamente contar (ROMAR, 2023).

3.2 A flexibilização das relações trabalhistas e o surgimento da “pejotização” no contexto brasileiro

Primeiramente, para entendermos sobre a relação do termo “pejotização” no contexto brasileiro, precisamos entender o que é o Microempreendedor Individual, na qual, é comumente chamado pela sua abreviação de “MEI”, pois este foi o ponto-chave para que existisse a prática da “pejotização” para precarização das relações de trabalho.

O Microempreendedor Individual surgiu através da Lei Complementar nº 123/2008, tendo como principal objetivo formalizar os pequenos negócios e empreendedores individuais que trabalhavam na informalidade, oferecendo-lhes uma maneira simplificada e de baixo custo para legalizar suas atividades.

O MEI foi uma brilhante e bem planejada estratégia para incentivar o empreendedorismo e formalizar os pequenos negócios, permitindo que eles pudessem registrar seus negócios, obter CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), emitir notas fiscais e até mesmo conseguirem contribuir para a previdência social e nesse

ponto obtiveram diversos benefícios, como aposentadoria por idade, auxílio-doença, salário-maternidade e diversos outros.

Desde o seu surgimento, o MEI, que veio com excelentes objetivos e intuitos para contribuir no crescimento econômico e na geração de empregos, acabou sendo utilizado de forma inadequada e abusiva, surgindo assim o termo da “pejotização” já supracitado.

A “pejotização” foi regulamentada através da Lei nº 11.196, publicada em 21 de novembro de 2005, prevendo em seu 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.

E, portanto, não constituiria mais, a partir de então, fraude à legislação trabalhista. Servindo também como incentivo fiscal para os trabalhadores e seus contratantes. Diante, desta previsão legal, empregadores passaram a contratar cada vez mais “pejotas” para as prestações de serviços em geral.

A constituição de uma pessoa jurídica, desde que dentro dos limites e finalidades legalmente previstos, representa a consecução de um direito garantido pelo ordenamento jurídico brasileiro, de modo que nem todas as contratações entre pessoas jurídicas serão fraudulentas, mas somente aquelas que visem ocultar uma relação empregatícia sob o manto de um contrato civil para esquivar-se do cumprimento das obrigações trabalhistas (BARROS, 2015).

No entanto, cabe salientar que a Lei nº 11.196/2005 é de cunho tributário e não trabalhista, e caso o trabalhador se enquadre na modalidade de prestação de serviços pontuados na Lei – sendo uma pessoa jurídica, desfrutará dos incentivos previdenciários e fiscais estabelecidos na Lei, dessa forma, será regida pelo ordenamento civil, sem a incidência de qualquer vínculo da norma trabalhista. Entretanto, conforme tem demonstrado a Justiça do Trabalho, a utilização da empresa interposta individual tem servido para mascarar a relação de emprego.

A “pejotização” surgiu com o crescimento das demandas por flexibilização das relações de trabalho e redução de custos por parte das empresas, gerando assim a precarização das relações de trabalho.

Com a queda nos lucros, as empresas deixaram de crescer e como alternativa para baixar os custos da produção, optaram pela demissão em massa de empregados. Em meio ao colapso do mercado financeiro, encontra-se o empregado – aliás, desempregado -, com poucas perspectivas, sem sua fonte de subsistência, sem honra, sem dignidade (LEONE, 2013).

Dessa forma, tendo em vista a flexibilização, o trabalhador se sente atraído pela contratação, até que durante o curso do trabalho, percebe que não tem os mesmos benefícios que teria direito caso fosse empregado registrado e regido pela CLT.

A “pejotização” tem se demonstrado cada vez mais como uma prática fraudulenta, que utiliza a contratação de pessoas jurídicas para camuflar a relação de emprego, fraudando assim a legislação trabalhista, previdenciária e tributária, ocasionando a não incidência de qualquer direito trabalhista e fraudando os pagamentos de impostos que seriam realizados ao Estado.

Considerada uma prática ilegal quando há vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa, mesmo que estejam formalmente registrados como prestadores de serviço por meio de pessoa jurídica. Esse tipo de situação tem sido alvo de fiscalização por parte dos órgãos trabalhistas, na tentativa de garantir que todos tenham seus direitos trabalhistas preservados, para garantir condições de trabalho mais humanizadas e justas.

No contexto brasileiro, o fenômeno da “pejotização” é uma prática que tem sido objeto de debates e preocupações, tanto no meio jurídico e doutrinário quanto no meio técnico, especialmente nos debates que se enquadram no campo das relações trabalhistas.

4. RESULTADOS E DISCURSÕES

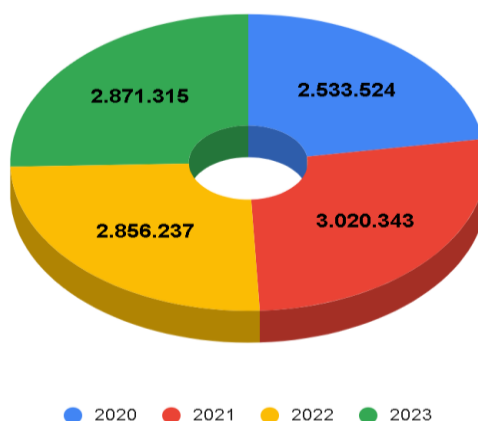
4.1 Análise acerca do crescimento desordenado da “pejotização” no Brasil

O grande crescimento do movimento de “pejotização”, conforme já exposto, apresenta desafios e preocupações em relação aos direitos trabalhistas e à proteção

social, demonstrando inclusive que em muitos dos casos, tem-se uma verdadeira fraude nas relações de trabalho.

De acordo com dados do Ministério da Economia, o número de pessoas jurídicas ativas no Brasil tem aumentado significativamente nos últimos anos, refletindo o aumento da “pejotização”. Sendo o mais vulnerável na fraude de relação trabalhistas conforme já exposto, os microempreendedores individuais, sendo estes, o de maior crescimento segundo o mapa de empresas do Ministério da Economia, vejamos os dados atualizados de MEI’s abertos entre os anos de 2020 a 2023.

Gráfico 1: Quantitativo de MEI’s abertos entre 2020 a 2023.

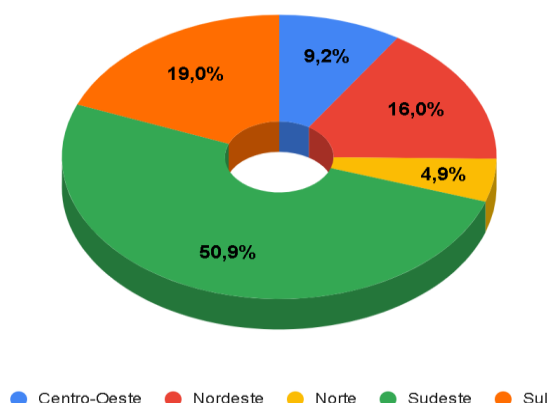


Fonte: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>

Esse crescimento deve-se a diversos fatores, demonstrado com maior índice a redução de encargos trabalhistas e previdenciários e a demanda por profissionais especializados em determinadas áreas, conforme já demonstrado.

Em dados mais completos, pode-se trazer as regiões do país em que o número de MEI's teve um aumento exponencial em sua abertura, em dados baseados no ano de 2023, a região Sudeste encontra-se com o maior número de optantes do MEI, carregando metade de todas as empresas abertas na categoria com 50,9%, um número significativamente superior às demais regiões.

Gráfico 2: Porcentagem de MEI's nas regiões do país.



Fonte: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>

Conforme já exposto por meio dos gráficos comparativos, é possível observar que o número de microempreendedores, mesmo aberto em áreas diversas, tem se demonstrado absurdo, infelizmente, mesmo que pareça que muitos são utilizados como novas empresas abertas, a verdade como já exposta, é que são utilizados como meio de fraudar as relações de trabalho. Sendo uma grande parcela das microempresas optantes pelo MEI, trabalhadores que foram obrigados a aceitar essa fraude como meio de adentrar ao mercado de trabalho.

4.2 O contrato de emprego e o sujeito de direito empregado

De forma geral, no fenômeno da “pejotização” os contratos de trabalho não possuem reconhecimento legal trabalhista, sendo muitas vezes chamados de contratos “atípicos”, pois não possuem a incidência de direitos laborais ou que possuam reconhecimento legal. Pelo contrário, no caso da existência do reconhecimento legal do trabalho, podemos considerar como trabalhos formais como o trabalho temporário, terceirização, cooperados, estágios e até o trabalhador efetivo, pois nesse existem regulações do Estado, que determina obrigações aos contratantes no que se refere aos encargos trabalhistas quando comparados ao fenômeno da “pejotização”.

Os contratos de trabalho de forma “atípicas” são utilizados como alternativa para a contratação tradicional do trabalho, com a pretensão de atender às demandas do mercado de trabalho em função da reestruturação produtiva. E com a crise econômica e o crescente desemprego passam a adquirir relevância como modelo de ocupação e de trabalho remunerado.

A “pejotização”, por outro lado, é caracterizada como uma forma de contratação, na qual, a contratante utiliza para a efetivação do contrato ou para manutenção do posto de trabalho, que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual, sendo utilizado em sua maior parte o MEI, ou uma sociedade empresária, para poder ser realizado a prestação de serviços de natureza personalíssima.

Assim, realiza-se um contrato de prestação de serviços de natureza civil para a execução das atividades e afastar os direitos e garantias do trabalhador, sendo tal modalidade de contratação regulamentada, então, pelo Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho. Assim, o trabalhador continua laborando com pessoalidade, subordinação, não-eventualidade, onerosidade, mas sem a proteção inerentes do Direito do Trabalho.

4.3 Os efeitos jurídicos e sociais da “pejotização” para os sujeitos da relação de emprego

A “pejotização” vem se tornando cada vez mais comum no cotidiano jurídico brasileiro. A contratação de uma pessoa jurídica prestadora de serviços leva com quer a empresa tenha menor custo, haja vista, o contrato não gera efeitos trabalhistas e consequentemente previdenciários para os tomadores de serviços, podendo seus efeitos ser percebidos de maneira genérica, em toda sociedade.

A “pejotização” é uma forma de burlar a legislação trabalhista e previdenciária. A criação de uma pessoa jurídica para contratar um trabalhador é uma forma de reduzir o custo da mão de obra, já que a empresa não precisa arcar com as despesas de encargos trabalhistas e previdenciários. Isso pode resultar em precarização do trabalho, pois o trabalhador fica sem direitos trabalhistas como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego (DELGADO, 2019).

E conforme as análises doutrinárias, pode-se observar que essa forma de contratação tem se tornado uma imposição do empresariado, tanto para iniciar uma relação de contratação como também para manter este tipo de no posto do trabalho, sendo o empregado obrigado a reincidir seu contrato de trabalho para ser recontraído, sem sofrer alteração da sua função.

Assim, por outro lado, a “pejotização” pode parecer vantajosa ao trabalhador, uma vez que, ele receberá uma remuneração maior do que teria se fosse empregado, entretanto, na prática, o trabalhador continua laborando como se fosse empregado, toda via, abrindo mão dos seus direitos trabalhistas, além de ter que custear a abertura e a manutenção de uma pessoa jurídica (PJ). Nesse sentido, está prática fraudulenta apenas beneficia o empregador, que não precisa fazer o pagamento dos encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas, relacionados ao contrato de trabalho.

No entanto, este trabalhador abrirá mão dos seus direitos trabalhistas, arcando com os custos que antes eram de seu empregador, sendo estes o custo de manutenção da pessoa jurídica como, por exemplo, com a emissão de notas fiscais, a administração contábil, o pagamento de impostos, o planejamento de reservas, assumindo todos os riscos da atividade econômica.

Ao contratar trabalhadores como pessoa jurídica, as empresas acabam transferindo toda responsabilidade dos riscos das atividades empresariais ao trabalhador, ficando exposto também a riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Está prática viola os princípios da dignidade humana e da proteção social, bem como os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A “pejotização” dificulta o acesso do trabalhador a seguridade social, uma vez que diante da contratação da pessoa jurídica, o empregado não será inscrito como contribuinte obrigatória da previdência social. Com isso, embora muitos trabalhadores enxergarem o benefício, haja vista, poderá contribuir de forma individual ou por meio de uma previdência privada – por outro lado, por ser uma contribuição de forma facultativa, muitos deles deixam de contribuir, causando grande impacto para os próprios trabalhadores, pois não vão usufruir dos benefícios proporcionados.

Além de sustentar um enfraquecimento econômico diante da fragilidade da seguridade social, pois, a fraude afeta a todos os contribuintes do INSS, haja vista, o total arrecado é repartido para os beneficiários. Nessa mesma esteira, é importante salientar que, além da “pejotização” acarretar prejuízos ao trabalhador, causa uma decadência também ao erário, tendo em vista, a ocorrência da sonegação das parcelas que devem ser aplicadas no financiamento de políticas públicas.

À guisa de exemplo, cite-se o caso do FGTS, cujos recursos, além de representarem uma garantia aos empregados, devem ser aplicados no financiamento

de programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana, a teor do disposto no parágrafo segundo do artigo 9º da Lei no 8.036/90.³

Como na ocorrência de “pejotização” o empregador não efetuará o recolhimento dos depósitos do FGTS do trabalhador – pois é um direito próprio dos empregados -, estarão as partes causando prejuízos também ao erário (SCHNEIDER, 2010).

Nesse sentido, o “pejota” deixa de receber todos os benefícios amparados pela CLT, como o pagamento alusivo ao salário, décimo terceiro, salário-família, recolhimentos do FGTS, as remunerações pertinentes ao adicional noturno, as jornadas de trabalho superior a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, repouso semanal, férias, das licenças da gestante e da paternidade, adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, seguro contra acidente de trabalho, dos seguros desemprego, aposentadoria, aviso prévio e entre outros.

Assim, sem a proteção inerente do Direito do Trabalho, o trabalhador sofre uma série de tensões e frustrações que podem acarretar com o surgimento de problemas sociais e morais causados pela violência de trabalho, haja vista, quando ele não se insere em um contrato assalariado estes deixam de obter um conjunto de direitos, que via de regra, vai desde a sua subsistência até uma construção de uma identidade social.

Além de trazer grande impacto a vida do trabalhador, está prática aumenta uma disputa interna entre os empregados da mesma empresa, visto que, apesar de desempenharem a mesma função, existe uma grande diferença salarial entre eles.

Por outro lado, a “pejotização” carrega grandes efeitos econômicos negativos, tendo em vista, a episódios de concorrência das empresas que atuam na legalidade e outras empresas que utilizam desse meio fraudulento de contratação.

Como já citamos acima, para a empresa que realizar a contratação de um “pejota”, não existirá o pagamento dos encargos trabalhistas e fiscais, pois se trata, como já informado, um contrato civil entre duas pessoas jurídicas, passando assim a

³ §2º Os recursos do FGTS deverão ser aplicados em habitação, saneamento básico, infraestrutura urbana, operações de microcrédito e operações de crédito destinadas às entidades hospitalares filantrópicas, às instituições que atuem com pessoas com deficiência e às entidades sem fins lucrativos que participem do SUS de forma complementar, desde que as disponibilidades financeiras sejam mantidas em volume que satisfaça as condições de liquidez e de remuneração mínima necessárias à preservação do poder aquisitivo da moeda.

usufruir de uma carga tributária reduzida. Desta forma, exclui-se o pagamento da contribuição de 20% do INSS sobre a folha, da contribuição para o Sistema “S” sobre este prestador de serviços, não irá ter que pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS (Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço), nem em caso de eventual rescisão do contrato de trabalho a indenização ou também conhecido como multa de 40% sobre o total dos valores depositados em caso de rescisão contratual, como também inexistente o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço.

Como outro ponto, as empresas utilizam do “pejota”, para conseguirem contar com uma prestação de serviço ininterrupta por doze meses do ano, já que a empresa contratada não tem direito ao gozo de férias.

Em suma, resta clara a ilegalidade da pejotização, que nada mais é que uma tentativa de encobrir a relação de emprego – que, nesses casos, apresenta todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, exceto a prestação por pessoa física – e, assim, burlar a aplicação das normas trabalhistas, com o fim de tolher do trabalhador os direitos que lhe foram legalmente conferidos, não havendo que se falar em consentimento deste último na realização da fraude (SCHNEIDER, 2010).

4.3 O posicionamento do poder judiciário ante a “pejotização”

Para melhor compreensão sob a ótica da fraude no âmbito do Direito do Trabalho, é imprescindível trazer à baila a atual jurisprudência trabalhista brasileira e como ela vem sendo aplicada no combate ao crescente fenômeno da “pejotização”.

Primeiramente, passa-se a análise do seguinte trecho do acórdão proferido pela, 3º turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região nos autos do processo nº 0001010-13.2022.5.12.0014, lavrado pelo Des. José Ernesto Manzi, in verbis:

PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Comprovado que a empresa contratou o empregado para realizar atividade-fim e com observância dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, fazendo com que registrasse uma pessoa jurídica para contratá-lo como prestador de serviços, é hipótese a ensejar o reconhecimento de vínculo de emprego, a teor do art. 9º da CLT, segundo o qual são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar aplicação dos direitos trabalhistas.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0001010- 13.2022.5.12.0014; Data de assinatura: 14-03-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. José Ernesto Manzi - 3ª Turma; Relator(a): JOSE ERNESTO MANZI).

Na presente jurisprudência acima, a autora solicita o enquadramento como bancária e verbas previstas na CLT, alegando a existência de vínculo empregatício. Restando clara, a tentativa de afastar a nulidade do contrato civil de prestação de serviços como forma de mascarar a relação de emprego. No caso, a prova indicou a presença de todos os requisitos como pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade, configuradores da relação de emprego, conforme trecho do mesmo acórdão a seguir:

Noto que as rés, na verdade, utilizaram-se do fenômeno denominado pela doutrina e jurisprudência de "pejotização", na qual o empregado tem que constituir uma pessoa jurídica no intuito de precarizar seu trabalho, desonerando o empregador do pagamento de direitos trabalhistas. Nos termos do art. 9ª da CLT, são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela legislação. Assim, declaro nulo de pleno direito o contrato de prestação de serviços formalizado entre a reclamante e a segunda reclamada O. C. C. S. L., com base no art. 9º da CLT.

De outra parte, observa-se o seguinte julgado dá, 6º Turma do Tribunal Regional do Trabalho, processo nº 0001011-87.2017.5.05.0007, na qual foi mantida a decisão monocrática em que se negou provimento ao agravo de instrumento quanto ao tema relativo ao reconhecimento do vínculo de emprego.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECLAMADO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA PROBATÓRIA NO CASO CONCRETO. Foi mantida a decisão monocrática em que se negou provimento ao agravo de instrumento, ficando prejudicada a análise da transcendência. No caso, o TRT entendeu que, uma vez admitida a prestação de serviços em seu favor, embora sob título diverso, o reclamado atraiu para si o ônus probatório com relação à verossimilhança da tese por ele lançada em sede de defesa, do qual não se desincumbiu a contento. Assim presumiu que o trabalho prestado pelo reclamante se desenvolveu sob a modalidade empregatícia, reconhecendo a fraude na contratação por meio de pessoa jurídica ("pejotização"). Sustenta a parte que "está registrado na própria decisão que

a suposta fraude decorre do entendimento do Regional acerca da impossibilidade de terceirizar uma atividade fim do hospital", razão por que sustenta contradição e requer análise da questão à luz da tese firmada pelo STF através do ADPF 324 e RE 958.252, em repercussão geral. No acórdão embargado constaram expressamente as premissas registradas pelo TRT, sua conclusão e a impossibilidade de reforma da decisão por implicar o reexame de fatos e provas. Acrescente-se que não se desconhece que o STF tem considerado lícita a terceirização por "pejotização", conforme julgamento das Reclamações nos 39.351 e 47.843. Ressalta-se, contudo, que o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a licitude da terceirização (pejotização) depende da ausência de fraude, ao destacar que "são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação". No caso em exame, contudo, o Tribunal Regional não resolveu a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício com fundamento em prestação de serviços na atividade-fim da reclamada, mas no reconhecimento de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização). Julgados no mesmo sentido. Embargos de declaração acolhidos, apenas para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo.

(TST - EDCiv-Ag-AIRR: 0001011-87.2017.5.05.0007, Relator: Katia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 29/11/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 01/12/2023).

Nesse trecho resta clara a aplicação da "pejotização" como forma de burlar as relações de trabalho. A magistrada utilizou-se dos registros documentais anexados aos autos, do conjunto fático-probatório para reconhecer a fraude na tentativa de "pejotização" da relação trabalhista, declarando nula o contrato civil firmado com o trabalhador.

Mediante decisão monocrática, alusivo ao processo nº 00206348320165040013, dá 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, o Ministro Alexandre Agra Belmonte denegou seguimento ao agravo de instrumento interposto pela reclamada, sob a seguinte fundamentação:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FRAUDE. PEJOTIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA (SÚMULA 126 DO TST). O Tribunal Regional, no exame da prova produzida (oral e documental), concluiu que restou amplamente comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade do autor à demandada em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da requerida de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada. Não se desconhece que o Supremo Tribunal Federal tem considerado lícita a terceirização por pejotização, conforme julgamento das Reclamações 39.351 e 47.843. Todavia, importante destacar que o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a licitude da terceirização (pejotização) depende da ausência de fraude, ao destacar que " são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação." No caso em exame, o Tribunal Regional constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização). Não resolveu a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício com fundamento em prestação de serviços na atividade-fim da reclamada. Assim, não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual foi negado seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento.

(TST - Ag-AIRR: 00206348320165040013, Relator: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2023)

Neste caso acima, foi avaliada a situação concreta efetivada ao longo da prestação do labor, mediante provas documentais e testemunhais, na qual evidenciou a prestação de serviços habitual, onerosa e subordinada do requerente para a empresa demandada nos moldes do art. 3º da CLT. Além de ficar evidente a prática da empresa de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada.

Conforme leitura das jurisprudências anteriores, pode-se concluir que é totalmente majoritário os entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio Tribunal Superior do Trabalho, quando presentes os elementos a relação de emprego, identificadas as características presentes no art. 3º da CLT, deve ser reconhecida e que seja declarada a inexistência da relação contratual cível, utilizada para camuflar a relação de emprego para reduzir os custos da mão-de-obra.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto moderno, o mercado de trabalho brasileiro tem se tornada cada vez mais concorrente, como consequência do cenário de crise política e econômica que assola inúmeros países, com isso, o poder judiciário brasileiro tem-se deparado com inúmeras formas de fraude visando o não cumprimento das normas trabalhistas, na qual decorre da ocultação desses direitos, decorrente a isto, muitos empregados se submetem ao fenômeno da “pejotização”.

O fenômeno da “pejotização”, conforme explicito no contexto deste artigo ocorre quando o trabalhador, por meio de uma pessoa jurídica, assume todos os ônus de uma relação empregatícia, porém, deixa de receber os devidos direitos trabalhistas, enquanto o empregador, exime-se de realizar o pagamento das verbas e impostos trabalhistas.

Dessa forma, observa-se que os trabalhadores se submetem a este estilo de contratação, abrindo mão os seus direitos fundamentais, em busca de alcançar uma qualidade de vida para as suas aspirações e para convivência em sociedade, e do outro lado, o empregador, possuidor do poder econômico que visa exclusivamente o aumento dos seus lucros, através da mão de obra barata.

O cenário cresce neste formato de fraude nas relações de trabalho, trazendo uma falsa perspectiva de que possam existir vantagens na relação de trabalho por meio deste fenômeno, haja vista, o trabalhador poderá em determinados casos receber uma remuneração maior do que teria se fosse empregado por meio da CLT, entretanto, a realidade é que só traz diversos prejuízos trabalhistas.

Com a flexibilização das relações de trabalho e as falhas que contém a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os empregadores acham formas de burlar este sistema, constituindo uma série de fraudes, desde a contratação enganosa até a

constituição de um Microempreendedor Individual (MEI) para manter a relação de emprego, com isso, perdendo décimo terceiro, salário-família, recolhimentos do FGTS e entre outros direitos constituídos.

Deste modo, é necessário o combate à "pejotização" como fraude nas relações de trabalho, para serem preservados os direitos trabalhistas e visando garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho. Sendo necessário que os órgãos responsáveis pela fiscalização do trabalho devem estar atentos para identificar e punir empresas que utilizam a "pejotização" de forma abusiva para burlar a legislação trabalhista e sonegar direitos dos trabalhadores.

Faz-se necessário, também, uma reforma na legislação trabalhista, para ser evitado este tipo de fraude, além, é claro, para evitar interpretações ambíguas e assim possibilitem a aplicação efetiva da lei, coibindo práticas abusivas. É necessário discorrer também que políticas públicas que fortaleçam os direitos trabalhistas, como o acesso universal à previdência social e a ampliação da proteção contra demissões arbitrárias, podem reduzir a necessidade dos trabalhadores de recorrerem à "pejotização" em busca de oportunidades para conseguirem adentrar ou se manter no mercado de trabalho, para com isto, garantir trabalho digno, equilíbrio social e uma segurança jurídica.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. **“PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 12 out. 2023.

BARROS, Advocacia. **A pejotização como fraude na relação trabalhista**. São Paulo: Jurídico Certo, 2015. Disponível em: < [A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE NA RELAÇÃO TRABALHISTA | Jurídico Certo \(juridicocerto.com\)](https://juridicocerto.com)>. Acesso em: 22 abr. 2024.

COSTA, S. da; TERNUS, F. **A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A RELAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA PRIMAZIA DA REALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO**. Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácia dos direitos fundamentais, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 193–216, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>. Acesso em: 12 out. 2023.

DA SILVA, Larissa Okada, **A PEJOTIFICAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO FRENTE AOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS RESPECTIVAS CONSEQUÊNCIAS**, Univem Aberto, 2021. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/2072>. Acesso em: 12 out. 2023.

DA SILVA, Tiago Chiminski, **A UTILIZAÇÃO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) PARA FRAUDAR CONTRATO DE TRABALHO**, Runa - Repositório Universitário da Nima, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/26663>. Acesso: em 12 out. 2023.

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

LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2006, 14 dez. 2006. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em: 22 abr. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

NOGUEIRA, Juliana. **FRAUDE NA RELAÇÃO DO TRABALHO: ANÁLISE À LUZ DO DIREITO COMPARADO**. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, [S. l.], v. 9, n. 1, 2023. Disponível em: <https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/145>. Acesso em: 12 out. 2023.

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

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®)**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

SCHNEIDER, Jéssica Marcela. **O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27354/000764603.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 21 abr. 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do Trabalho Aplicado**. 1, 2, 3, 4 v. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.