



OS REFLEXOS DA

PEJOTIZAÇÃO

NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



DEFINIÇÃO

- ❑ Trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de sociedade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma situação fático-jurídica (MAURÍCIO DELGADO, 2018, p. 434).
- ❑ Contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego” (LORENA PORTO, 2018).
- ❑ Por meio do processo de pejotização, o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, com a consequente emissão de notas fiscais pelo trabalhador, não obstante a prestação de serviços revelar-se como típica relação empregatícia. (RONALDO SANTOS, 2008)

OBJETIVO

- ❑ O fenômeno da pejetização tem por finalidade precípua baixar os custos da empresa que impõe tal prática. Ao firmar contrato de prestação de serviços, todas as despesas advindas da relação de emprego são extintas.
- ❑ As empresas reduzem os custos repercutindo na **maior obtenção de lucros e desequilíbrio na competitividade** da empresa perante o mercado.

TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO

Perspectiva Global



- ❑ Ameaças de desemprego e conseqüentes pressões sobre o trabalhador que minam as possibilidades de resistência.
- ❑ Possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho.
- ❑ Pressões e processos em torno da desregulação da jornada de trabalho combinadas com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho.

FENÔMENO CRESCENTE



- Há 4,3 milhões de empresas sem empregados, segundo RAIS de 2016.
- Crescimento do Microempreendedor Individual (MEI), com 7,6 milhões cadastrados em outubro de 2017.
 - ✓ Em 2013, 49,7 % dos MEI eram assalariados anteriormente.

“BENEFÍCIOS” PARA O TRABALHADOR

- ❑ Contratação ou manutenção do trabalho;
- ❑ Ganhos mensais maiores;
- ❑ Menor tributação da renda;

VERDADEIROS REFLEXOS PARA O TRABALHADOR

- ❑ Efeitos deletérios no plano coletivo: inviabilização do movimento sindical; agora empreendedor, o empregado não se sindicalizará.
 - Déficit de efetividade do direito fundamental à liberdade sindical.
- ❑ Eliminação de direitos, proteções e garantias (horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários).
- ❑ Sobrevivência inteiramente atrelada às demandas do capital.
- ❑ Força do trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante.
- ❑ Trabalhador sendo obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável.

CRITÉRIOS DE DEFINIÇÃO:

Empregado x Pejotização

- ❑ Os contratos estabelecidos com a PJ e o contrato de trabalho delimitador da relação de emprego possuem semelhanças que podem dificultar a sua caracterização:
- ✓ ambos são contratos de atividade realizados para a prestação de serviço continuado;
- ✓ a pessoalidade na execução do serviço várias vezes está presente;
- ✓ certamente a onerosidade toma lugar, em se tratando de trabalho remunerado;
- ✓ o trabalho pode ser prestado nas dependências da contratante tomadora.

CRITÉRIOS DE DEFINIÇÃO:

- ▣ Critérios: como trabalha, onde trabalha e como é remunerado;
 - a) Como Trabalha: inserção na estrutura organizacional do beneficiário da atividade; prestação de serviços sob as orientações do tomador; instrumentos de trabalho essencialmente fornecidos pelo beneficiário da atividade. Serviço desenvolvido exclusivamente em benefício de outrem, pessoalmente pelo trabalhador, num horário determinado, ou no lugar indicado ou aceito por quem solicita o trabalho;
 - b) Onde trabalha: se o serviço é prestado na empresa beneficiária da atividade, ou em local por esta controlado, com horário previamente definido.
 - c) Forma de pagamento: deve levar em conta o tempo despendido ou se o prestador dos serviços se encontra numa situação de dependência econômica. Remuneração periódica, representando única fonte ou fonte principal de renda do trabalhador. Pagamentos em espécies, tais como alimentação, moradia ou transporte. Reconhecimento de direitos como descanso semanal e férias anuais. Pagamento com reflexos de horário noturno ou domingos e feriados. Pagamento de viagens.

PROCESSO DE COISIFICAÇÃO DO SER HUMANO

☞ Processo mundial de perda de identidade e empatia humana.

☞ Direito do Trabalho no Brasil.

☞ Institucionalização das fraudes

☞ Pejotização;

☞ Terceirização;

☞ Contrato Zero Hora.

REFORMA TRABALHISTA



- Introdução do art. 4º-A na Lei 6.019/1974:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º 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.

(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

REFORMA TRABALHISTA

- Controle de Convencionalidade:
 - A interpretação do art. 4º-A da Lei 6.019/1974 como autorizador da “Pejotização” viola o princípio da isonomia, assegurado pelos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.
 - Configura-se arbitrário – sem razão objetiva ou razoável – a supressão de direitos e garantias trabalhistas advinda da autorização da prestação de serviço por pessoa jurídica em fraude à relação de emprego.

- Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 da ONU.

REFORMA TRABALHISTA

Artigo 2º. § 1º. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Artigo 7º. Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 23. § 1º. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. § 2º. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. § 3º. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

REFORMA TRABALHISTA

- Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, da ONU, aprovado pelo Decreto Legislativo 226/1991, e promulgado pelo Decreto 592, de 1992:

Artigo 26. Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

REFORMA TRABALHISTA

- Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998:

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) Que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia (...)

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: (...)

d) Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

□ Convenção 111 da OIT REFORMA TRABALHISTA

Art. 1º - 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: (...)

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão...

Art. 2º Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 3º Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais: (...) c) Revogar tôdas as disposições legislativas e modificar tôdas as disposições ou práticas, administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.

A cereja do bolo

¶ art. 442-B da CLT

¶ *“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”.*

**待 Enquanto houver espaço,
corpo, tempo e algum
modo de dizer não eu
canto**

Muito obrigado!

pgt.gabinete@mpt.mp.br