



**FACULDADE DE JUSSARA – FAJ**  
**CURSO DE DIREITO**

**MURILO FERREIRA SANTOS**

**OS LIMITES LEGAIS DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS INTELECTUAIS  
MEDIANTE A CRIAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA NOS TERMOS DA LEI N.  
11.196/05.**

**JUSSARA-GO**  
**2018**

**MURILO FERREIRA SANTOS**

**OS LIMITES LEGAIS DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS INTELECTUAIS  
MEDIANTE A CRIAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA NOS TERMOS DA LEI N.  
11.196/05.**

Artigo apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Victor Henrique Fernandes e Oliveira.

**JUSSARA-GO**

**2018**



## **OS LIMITES LEGAIS DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS INTELECTUAIS MEDIANTE A CRIAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA NOS TERMOS DA LEI N. 11.196/05.<sup>1</sup>**

Murilo Ferreira Santos<sup>2</sup>

Victor Henrique Fernandes e Oliveira<sup>3</sup>

### **RESUMO**

O presente estudo visa analisar a Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005, também conhecida como Lei do Bem, sob enfoque exclusivamente trabalhista. A referida lei permite, em seu artigo 129, a contratação de serviços intelectuais mediante a criação de pessoa jurídica. Ocorre que apesar de ser um mecanismo legal, o dispositivo acaba por fomentar ações fraudulentas por parte dos empregadores, que se utilizam de sua aplicação para se isentar das responsabilidades trabalhistas junto aos empregados, nascendo o fenômeno denominado “pejotização”. A ação se explica pois uma pessoa jurídica não possui os mesmos direitos trabalhistas destinados à pessoa física empregada, visto que como será demonstrado, um dos requisitos da relação de emprego é a pessoalidade, logo, para sua caracterização e aplicação dos direitos dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), torna-se fundamental que o empregado seja pessoa física. Desse modo, com intuito de desonerar a contratação, as empresas atuam no sentido de coagir a pessoa física a criar pessoa jurídica, causando prejuízos ao contratado, que preenche, na prática, todos os requisitos legais da relação de emprego. Nesse contexto, a partir de revisão bibliográfica, com a utilização de livros, artigos científicos e análise jurisprudencial, analisar-se-á o fenômeno da pejotização no ordenamento jurídico brasileiro, bem como ficarão demonstradas as consequências práticas de sua incidência.

**Palavras-chave:** Direitos trabalhistas. Pessoa Jurídica. Pessoa Física. Empregado.

### **ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara/FAJ como parte obrigatória para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

<sup>2</sup> Graduando do Curso de Direito da Faculdade de Jussara/FAJ. E-mail: murilodireito@hotmail.com

<sup>3</sup> Orientador, Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2015); Advogado; Membro da Comissão de Direitos Humanos - OAB-GO (2015); Especialista em Direito e Processo Civil (2016); Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Idealizador do projeto Direito 12 - Direito Para Crianças; Professor da Faculdade de Jussara (FAJ); Professor integrante do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade de Jussara (FAJ). Email: profvictorfernandes@yahoo.com

The present study aims to analyze Law n. 11,196, of November 21, 2005, also known as the Law of Good, under an exclusively labor-based approach. In Article 129, the law allows the contracting of intellectual services through the creation of a legal entity. It happens that although it is a legal mechanism, the device ends up fomenting fraudulent actions on the part of the employers, who use their application to be exempt of the labor responsibilities with the employees, being born the phenomenon denominated "pejotization". The action is explained because a legal entity does not have the same labor rights for the individual employed, since as will be demonstrated, one of the requirements of the employment relationship is the personality, therefore, for its characterization and application of the rights established in the Consolidation of Labor Laws (CLT), it becomes fundamental that the employee is a natural person. Thus, in order to relieve hiring, companies act to coerce the individual to create a legal entity, causing damages to the contractor, which in practice fulfills all the legal requirements of the employment relationship. In this context, based on a bibliographical review, with the use of books, scientific articles and jurisprudential analysis, the phenomenon of pejotization in the Brazilian legal system will be analyzed, as well as the practical consequences of its incidence will be demonstrated.

**Keywords:** Labor rights. Legal person. Physical person. Employee.

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho está diretamente ligado aos direitos sociais, que tiveram sua origem e expansão solidificadas por lutas históricas, gerando, então, um amplo leque de conquistas da classe trabalhadora. Contudo, a legislação cria e reconhece institutos controversos do ponto de vista trabalhista que, embora dotados de legalidade, acabam por influenciar negativamente os direitos sociais duramente conquistados pela classe proletária.

Nesse sentido, cita-se a Lei 11.196/05, conhecida por "Lei do Bem", cuja finalidade principal foi a ampliação de benefícios fiscais e previdenciários às pessoas jurídicas que realizam o desenvolvimento de inovação tecnológica. Em seu bojo, especificamente no artigo 129, o texto legislativo autoriza a contratação de trabalhadores intelectuais por meio de pessoa jurídica, o que pode ensejar em flexibilização do direito desse grupo de pessoas.

Diante disso, levanta-se a seguinte problemática para elaboração deste trabalho: sob o enfoque trabalhista, quais os limites legais e consequências jurídicas da prestação de serviços mediante criação de pessoa jurídica nos termos do art. 129 da Lei 11.196/05?

Apesar da Lei 11.196/05 estar plenamente vigente no ordenamento jurídico brasileiro, possibilitando a contratação de serviços intelectuais, incluindo os de natureza científica, artística ou cultural, mediante a legislação aplicável às pessoas jurídicas, esta abre brechas para que empregadores burlem a legislação trabalhista.

Nesse sentido, a prática de contratação de profissionais a partir da exigência, pelo empregador, de criação de pessoa jurídica para fins meramente fraudulentos, objetivando o menor gasto com impostos que incidiriam na contratação de profissionais com vínculo empregatício reconhecido é corriqueira no Brasil.

Portanto, é necessário verificar junto a legislação e a literatura quais os limites legais para esse tipo de contratação, bem como quais os principais prejuízos causados aos profissionais que se submetem à pejotização, além de aferir quais as medidas necessárias para a extinção da prática da pejotização no ordenamento jurídico brasileiro.

Há grande relevância na abordagem do tema apresentado, pois a prática da pejotização, cuja intenção é camuflar o vínculo empregatício, gera como principal consequência o desamparo do trabalhador em relação aos benefícios firmados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O presente estudo adota, destarte, como abordagem de pesquisa o método dedutivo, pois parte da análise da Lei n. 11.196/2005 no ordenamento jurídico brasileiro para aferir sua utilização, pelos empregadores, com o objetivo de burlar a própria legislação brasileira através da pejotização. Ademais, utilizar-se-á a revisão bibliográfica, envolvendo a utilização de doutrinas, artigos científicos e análise jurisprudencial para se chegar às considerações finais.

## **2. BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO**

Desde que se tem notícia, o homem se viu obrigado a exercer alguma atividade de trabalho, por fatos desde a necessidade de se alimentar até a necessidade de construir sua moradia ou por querer modificá-la, pois no início dos tempos, não havia meios para comercializar ou contratar algum tipo de serviço. Logo, cada pessoa deveria cuidar de suas necessidades para a própria sobrevivência.

Houve grande evolução entre as formas de trabalho no passado até os dias atuais, o que faz com que não seja possível comparar as épocas, as formas das atividades a serem desenvolvidas e a qualidade resultante de tais atividades.

Assim como existem épocas diferentes ao decorrer do tempo e da evolução do mundo, do mesmo modo são as atividades desenvolvidas e os trabalhadores para sua época. É possível citar o desenvolvimento do homem, cada qual a seu tempo, principiando com o homem da pré-história, os escravos, os servos, as corporações de ofício, indo de encontro ao início da luta a favor dos direitos dos trabalhadores, com a Revolução Industrial, possibilitando a elaboração das primeiras leis, dos direitos trabalhistas constitucionais e dos tratados, na criação da Constituição das Leis Trabalhistas (CLT), Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Constituição Federal (CF).

Delgado (2012) menciona as características da origem e evolução histórica do Direito do Trabalho:

No que tange a sua origem e evolução na história, caracteriza-se por ser ramo especializado do Direito, oriundo do segmento obrigacional civil, porém dele se apartando e se distanciando de modo pronunciado. É ramo especializado que se construiu a partir de específica relação jurídica de trabalho — o vínculo de emprego. Tem demonstrado, porém, importante tendência expansionista em direção a outras relações jurídicas trabalhistas próximas, de natureza não empregatícia (DELGADO, 2012, p. 66).

Delgado (2012) explica ainda que o Direito do Trabalho surgiu da combinação de um conjunto de fatores, classificados em fatores econômicos, fatores sociais e fatores políticos. As condições que favoreceram o surgimento deste ramo jurídico pelo ponto de vista do fator econômico englobam, por um lado, a utilização da força de trabalho livre, porém subordinada a uma relação trabalhista, e por outro o desenvolvimento de uma modalidade de organização chamada grande indústria.

Desta forma, o processo de crescimento e expansão industrial, com consequente concentração empresarial e de capital, favoreceu o fator econômico por meio da força de trabalho rígida e a formação de grandes centros urbanos na sociedade.

Já as condições referentes ao fator social correspondem à concentração do proletariado na sociedade europeia e norte-americana ao redor das grandes cidades industriais, permitindo a identificação profissional dos trabalhadores que exerciam a mesma forma de trabalho, estabelecendo, assim, as empresas.

Por fim, as condições que favoreceram o surgimento do Direito do Trabalho pelo fator político giram em torno das ações desenvolvidas no campo civil e do Estado em garantir a contratação e gerenciamento da força de trabalho no sistema produtivo. No campo civil, destaca-se a descoberta da ação coletiva como instrumento de atuação dos trabalhadores diante do campo político e profissional, possibilitando a formação e consolidação de organizações coletivas sindicais ou políticas destes trabalhadores, instituindo acordos coletivos entre empregados e empregadores, sindicatos e grupos de empresas, conciliação de greve, estatutos sindicais, atividades cooperativas, entre outras.

Os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena política e jurídica como vontade coletiva (e não mera vontade individual). Os movimentos sociais urbanos e, em particular, o sindicalismo e movimentos políticos de corte socialista (ou matiz apenas trabalhista) conseguem generalizar, portanto, seus interesses, vinculados aos segmentos assalariados urbanos, ao conjunto da estrutura jurídica da sociedade. Contrapõem-se, assim, ao estuário jurídico liberal civilista dominante. O Direito do Trabalho é uma das expressões principais dessa contraposição e generalização da vontade coletiva vinda de baixo (DELGADO, 2012, p. 92).

De modo geral, a evolução do direito do trabalho está intimamente ligada à luta pelos direitos do trabalhador. Desde a Revolução Industrial, quando a classe operária teve força e união para lutar a favor de seus direitos, houve um grande avanço e conquistas, originando a formalização de mecanismos jurídicos para amparar a classe, a exemplo, no Brasil, da Consolidação das Leis do Trabalho, que visa resguardar as partes de uma relação de emprego, abaixo debatida.

### **3. RELAÇÃO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E AS CONSEQUÊNCIAS DE SUA DIFERENCIAÇÃO**

Torna-se de fundamental importância para o desenvolvimento do presente estudo a demonstração da diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, para posteriormente esboçar as consequências desta contraposição.

A relação de trabalho segundo Delgado (2018):

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de

trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual (DELGADO, 2018, p. 333).

Tal expressão se dá a partir de atividades realizadas por uma pessoa que não possui vínculo empregatício direto com a empresa, ou seja, essa pessoa não tem obrigações de cumprir atividades rotineiras para a empresa que presta serviço. Um exemplo possível é um pintor que é contratado para realizar a pintura da empresa quando necessário, que faz o serviço pelo qual fora contratado e dali em diante não tem nenhuma atividade designada pela contratante. Esse profissional possui uma relação de trabalho com a empresa, que é diferente da relação de emprego.

Por sua vez, a relação de emprego se dá por uma pessoa física com uma pessoa jurídica, onde a pessoa jurídica designa as atividades que a pessoa física deve realizar no dia a dia. É possível citar como exemplo uma vendedora que trabalha cinco dias por semana, oito horas por dia desenvolvendo atividades sob ordens e nas dependências da empresa que nesse caso é seu empregador, sendo que a renda que a pessoa física obtém é oriunda desse serviço e dali tira seu sustento.

O conceito de empregador é estabelecido no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Já o conceito de empregado é trazido pelo artigo 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, e em parágrafo único define que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalhador intelectual, técnico e manual”.

Os requisitos da relação de emprego são definidos pelos mencionados artigos 2º e 3º da CLT, que definem os elementos necessários para caracterizar a relação empregatícia. É de grande importância deixar claro que uma prestação de serviço apenas pode ser realizada por pessoa física, nunca por pessoa jurídica, diante dessa afirmação Delgado (2018), afirma que:

A prestação de serviço que o Direito do trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruído por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (DELGADO, 2018, p. 338).

Será demonstrado a seguir elementos que enfatizam e delimitam sobre os operadores jurídicos

### **3.1. Da Habitualidade**

A habitualidade se refere ao fato de que o trabalhador tenha serviço permanente na pessoa jurídica que o tenha contratado. Advém da ideia de permanência do Direito do trabalho, que segundo Delgado (2018), possui duas dimensões principais, “de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio de continuidade da relação de emprego”.

### **3.2. Da subordinação**

Como o próprio termo determina, o trabalhador contratado estará subordinado à direção do empregador, que estabelecerá a forma de desenvolvimento das atividades a serem realizadas. A subordinação é que determina a relação de emprego da pessoa física com a pessoa jurídica, como foi citado anteriormente.

Nascimento e Nascimento definem a teoria da subordinação conforme abaixo:

A teoria da subordinação nasceu no direito italiano clássico com a contribuição doutrinária de Lodovico Barassi, para distinguir o trabalho do operário da indústria europeia da locação de serviços das teorias civilistas da época, como mostrarei ao estudar a natureza jurídica do vínculo entre empregado e empregador. Consolidou-se com o Código Civil da Itália de 1942, interpretada como a heterodireção da prestação de trabalho ou como a alienação dos frutos do trabalho por quem trabalhou para quem pagou salários e ficou com o produto do trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 162).

### 3.3. Da onerosidade

O termo define a obrigação do empregador para com o empregado em relação à contraprestação aos serviços prestados por este, ou seja, trata da obrigação de o empregador pagar salário ao prestador de serviços. Nesse sentido, Leciona Delgado (2018):

É por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada (DELGADO, (2018, p.345).

Por sua vez, Leite (2018), define onerosidade:

O funcionário deve 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. Uma advertência: o fato do salário não ser pago não desfigura a relação de emprego, pois pode caracterizar mora salarial do empregador (LEITE, 2018, p. 151).

### 3.4. Da personalidade

A personalidade define a configuração de emprego que fica estabelecida com a prestação do trabalho da pessoa física à pessoa jurídica. Portanto fica estabelecido que o trabalhador contratado por uma pessoa jurídica não poderá se fazer substituir por outra pessoa para o desenvolvimento das atividades a ele definida, uma vez que a relação do empregado com a empresa é intermitente e uma vez que isso seja feito, descaracteriza-se a relação de emprego pela ausência do empregado.

Somente aquele empregado que preencher todos os requisitos acima terá seus direitos regulamentados pela CLT, logo, somente o empregado pessoa física, que atuar mediante subordinação, habitualidade e receber uma contraprestação pelos serviços prestados é que terá direito, por exemplo, às horas extras, adicional

noturno, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, fundo de garantia por tempo de serviço, etc.

#### 4. DA PEJOTIZAÇÃO

Como já abordado anteriormente, os direitos dos trabalhadores foram conquistados em razão de lutas históricas, que ensejaram na aprovação e execução de leis que estão vigentes para a defesa da classe proletária. Por sua vez, a classe empregadora busca veementemente formas de diminuir os gastos para a empresa, sejam com a intenção de diminuir a contribuição, tributação e principalmente direitos trabalhistas, dispostos na CLT.

Através da pejotização, o empregador visa se isentar de vínculos trabalhistas com as pessoas que prestam serviços à empresa. Esta prática visa desvincular o empregado da companhia, porém, não é uma prática aceitável segundo a legislação brasileira, vez que o trabalhador deve ter seus direitos mantidos e seguridades respeitadas, em conformidade com que rege a CLT.

No entanto, há um grande número de empresas que se utilizam da prática da pejotização para isentar-se de despesas trabalhistas e desvincular os seus colaboradores. Marcondes e Akiyama (2016) explanam o fenômeno da pejotização:

A intitulação nasceu da sigla de pessoa jurídica (PJ = pejotização), sendo a “transformação” de uma pessoa física (empregado) em PJ (pessoa jurídica). O intuito da pejotização possui a intenção de mascarar a verdadeira relação de emprego, tornando-se mais benéfico ao empregador, uma vez que reduz os altos custos trabalhistas (MARCONDES; AKIYAMA, 2016, p. 1).

Por seu turno, Schneider (2010, p. 52) leciona acerca do fenômeno da pejotização:

Consiste, de maneira sucinta, na determinação, por parte do empregador, para que o empregado constitua uma pessoa jurídica daí advém o termo, que guarda relação com a conhecida abreviação “PJ” como requisito à prestação dos serviços, com o objetivo de se furtar ao correto pagamento das verbas a que faz jus o empregado e, com isso, reduzir os custos da mão de obra, burlando assim a legislação trabalhista.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também esclarece:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS DESCARACTERIZADO. “PEJOTIZAÇÃO”. VINCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Descaracterizado o contrato de prestação de serviços, porque constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejotização”. Trata-se de conhecida modalidade de precarização das relações de trabalho por meio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a forma uma pessoa jurídica, não raras vezes mediante a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuído ao tomador (TST – RR: 12728920115030113, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 17/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017)

A prática da pejotização é realizada há bastante tempo, mesmo que não se tenha muitas notícias sobre o tema. Contudo, com a criação da “lei do bem”, foi possível ouvir falar mais sobre a prática.

Carpes (2011) relata:

A contratação de pessoas físicas através da constituição de pessoas jurídicas para encobrir a relação de emprego existente vem sendo percebida desde a década de 1980 no Brasil. O uso desta técnica resulta na descaracterização do vínculo de emprego, onde a constituição de uma pessoa jurídica (PJ) é usada para substituir o contrato de emprego (CARPES, 2011, p. 9).

Para tanto, há duas formas utilizadas por empresários para usufruir da pejotização. A primeira é de pronta exigência da empresa ao candidato à vaga disponibilizada que seja constituída uma empresa, na maioria das vezes de caráter individual, com a finalidade de prestar os serviços dispostos no estabelecimento com as mesmas condições de empregado.

A segunda forma é quando os empresários exigem de seus funcionários que criem empresas, com as mesmas características da primeira hipótese, mas com condições do relacionamento já estabelecido como funcionário. No entanto, há a necessidade de baixa da sua CTPS, desvinculando-o da empresa como funcionário e automaticamente perdendo seus direitos às seguridades estabelecidas nas leis trabalhistas, sendo que se assim não fizerem, podem sofrer ameaças de demissão.

#### **4.1. Ações de empregadores ao burlar a legislação na prática da pejotização**

Na maior parte das vezes, as empresas buscam a prática da pejotização fundamentalmente para burlar as regras da lei, a fim de se isentar dos vínculos e

encargos trabalhistas com seus colaboradores, que, por sua vez, ao desconhecer seus direitos se sentem intimidados e atendem as exigências dos empregadores.

Como anteriormente citado, para a prática da pejetização, os empregadores intimidam os colaboradores da empresa, ameaçando-os com a possibilidade de demissão caso não atendam às exigências da mesma e, através disso, conseguem manipular as pessoas a agirem de forma que perdem seus direitos e seus vínculos empregatícios.

Uma vez realizada tal ação, as empresas deixam de lado as práticas sociais que deveriam exercer com seus colaboradores, principalmente o direito social citado no art. 7º da Constituição Federal de 1988, que menciona:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 1988).

Diante disso, é mensurável afirmar que os direitos que uma pessoa possui quando empregado está diretamente ligada à sua ascensão social, uma vez que o trabalhador depende diretamente da renda obtida pela sua atividade no dia a dia.

As pessoas quando aceitam trabalhar nessas condições estão, na maioria das vezes, sendo enganadas ou com falsas expectativas, que segundo relatos de decisões judiciais, mencionam que trabalhadores não ter outra alternativa quando buscam vagas de emprego nas empresas que tem a prática da pejetização.

Em alguns casos, o empregador coage o colaborador a fim de constituição de uma pessoa jurídica, sendo que a pessoa coagida perde direitos descritos no art. 7º da Constituição Federal supracitada, exemplificando os seguintes: limitação da jornada de trabalho, salário mínimo, descanso semanal remunerado, horas extra e seguridades decorrentes de seu exercício enquanto empregado.

A ação da pejetização se torna uma terceirização, realizada de forma inconstitucional pelo empregador, já que a terceirização é quando uma empresa transfere a responsabilidade da execução de determinado(s) serviços a uma pessoa

jurídica, a qual não mantém relacionamento com a contratante ao executar as atividades inicialmente propostas.

A terceirização é associada à qualidade e produtividade, unida à economia realizada pela parte contratante, uma vez que foca em suas atividades principais. Como cita Romanoschi (1994), ao afirmar que a terceirização é uma forma de se conduzir cada vez mais a empresa nacional para o caminho da especialização, agilização, enfatizando como princípio maior o enfoque em sua atividade fim e principal.

Com base no exposto, abordam-se, posteriormente, as consequências que o empregado sofre ao trabalhar como pessoa jurídica. Antes, faz-se necessário mencionar os limites da pejetização segundo a Lei 11.196/05.

#### **4.2. Limites da pejetização segundo a Lei 11.196/05**

A Lei 11.196 de 21 de novembro de 2005 trata do Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação (REPES), que visa beneficiar pessoas jurídicas (PJ), que:

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).

Portanto, o referido artigo permite que os profissionais mencionados no mesmo, sejam contratados para a prestação de serviços como pessoa jurídica (PJ), ainda que é possível afirmar que não há nenhum método legal, anterior a Lei 11.196/05, que proíba a contratação de pessoa jurídica com a finalidade de exercer funções em uma empresa, incluindo as que atualmente são legalmente amparadas pela referida Lei.

Em referência à legalidade da contratação, é possível citar o art. 170 da Constituição Federal, que relata sobre os Princípios Gerais da Atividade Econômica:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;  
II - propriedade privada;  
III - função social da propriedade;  
IV - livre concorrência;  
V - defesa do consumidor;  
VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;  
VII - redução das desigualdades regionais e sociais;  
VIII - busca do pleno emprego;  
IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.  
Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1998, texto digital)

Desta forma, nota-se que o período anterior à Lei 11.196/05, que qualquer empresa poderia contratar pessoas jurídicas independente do ramo de atividade que desempenhara. Contudo, quando havia fiscalizações atreladas ao regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) nas empresas que costumavam praticar a contratação, essas sofriam veementemente, desamparadas pelos arts. 2º e 3º do Decreto-lei 5.452/43 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que por sua vez menciona:

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Existem pré-requisitos para que as empresas possam se beneficiar com a Lei 11.196/05, também conhecida como Lei do Bem, que visa garantir os direitos apenas às empresas que desempenhem as atividades admitidas. Para que haja os benefícios é necessário que a empresa seja enquadrada no regime de tributação de Lucro Real, é obrigatório que a empresa tenha obtido lucro fiscal, que tenha regularidade fiscal e que sejam empresas que investem em pesquisa e desenvolvimento, dessa forma é admitida que a empresa se enquadrasse na referida lei.

Ademais, mesmo amparados pela lei, caso os empregadores atuem no sentido de contratar pessoa física mediante criação de pessoa jurídica, porém, na prática, se presentes todos os requisitos da relação de emprego, é entendimento

jurisprudencial pacífico pela aplicação do chamado princípio da primazia da realidade.

## **5. PREJUÍZOS AO EMPREGADO MEDIANTE CRIAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA**

Ao iniciar as atividades como pessoa jurídica, o trabalhador coagido tem como obrigação a criação de uma empresa para que possa prestar os serviços exigidos pela empresa que o contratara. O trabalhador que aceita trabalhar de tal forma necessita de renda para que possa se manter. Mas com a obrigação de criar uma pessoa jurídica, acaba contraindo mais despesas desde a criação desta.

O trabalhador ao atuar em tais condições tem grandes perdas de direitos, uma vez que deixa de estar caracterizado como relação de trabalho, como menciona Oliveira (2013) no trecho a seguir:

Trata-se de um dos tantos reflexos ocasionado pela precarização das relações do trabalho, que demonstra a mitigação dos valores não apenas trabalhistas, mas também conceitos consagrados na Constituição Federal, como o da dignidade da pessoa humana, que permeia todos os demais princípios existentes em nosso ordenamento jurídico. O ato é adotado em muitos estabelecimentos como obrigação para a admissão do empregado, o qual receberá como prestador de serviços assim regulado pelo Código Civil de 2002, principalmente pelos artigos 593 ao 609, e não regido pela CLT, apesar de estarem presentes todos os aspectos necessários para a constituição da relação emprego, isto é, a onerosidade, a subordinação, não eventualidade, a pessoalidade e ser o trabalho prestado por pessoa física. Assim sendo, a típica relação de emprego será burlada, mascarando-a com a finalidade de não aplicação da legislação trabalhista. (OLIVEIRA, 2013, p. 25).

Através disso, é possível observar que há amparos aos trabalhadores na CLT e na CF, contudo há grande resistência de cumprimento por parte dos empresários, obrigando-os a realizar a constituição de pessoas jurídicas como mencionado anteriormente.

Segundo o trecho mencionado por Oliveira (2013), os artigos citados da legislação buscam arbitrar sob as profissões que não estão sujeitas as leis trabalhistas, o que não acontece na maioria dos casos, que os empregadores o fazem para burlar e onerar as pessoas que teriam vínculo empregatício.

Oliveira (2013) destaca ainda que:

Para a existência de uma verdadeira pessoa jurídica é necessária a livre iniciativa em constituí-la, e não uma obrigação imposta por um terceiro (no caso, seu empregador), e também a vontade de assumir o risco econômico em criá-la, os lucros e prejuízos entre os sócios. Para o civilista predomina o princípio da autonomia da vontade das partes no ajuste da situação jurídica, algo inconcebível diante do direito laboral. (OLIVEIRA, 2013, p. 26).

Em virtude disso, os empregados acabam onerando seus rendimentos, uma vez que os gastos com a pessoa jurídica se tornam grandes, tomando para si todas as responsabilidades que deveriam ser do empregador.

Segundo a Lei 11.196/05, os empregadores têm direito de contratar uma pessoa jurídica com a finalidade de realização de serviços que sejam temporários e que não são atividades meio da instituição, uma vez que as empresas contratadas não serão subordinadas a nenhum funcionário da contratante. Desta forma as empresas que se utilizarem a referida Lei para contratações não estariam burlando a legislação (BRASIL, 2005).

No entanto, não é essa a realidade que é encontrada nas empresas que realizam tal atividade, pois estas descapitalizam os contratados, obrigam-no a custear despesas de constituição de uma pessoa jurídica, fazem com que o prestador de serviço perca seus direitos a benefícios e proteção que poderiam obter sendo empregados.

Para a contratante, essa falta de vínculo empregatício é muito interessante, assim como a economia que obtém ao se desvencilhar das obrigações de manutenção do empregado. Entretanto, estão violando duramente a legislação e os direitos dos funcionários. Por isso, o Decreto de Lei 5452/43, em seu art. 9º prevê que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 1943)

Logo, são claras as determinações que a legislação impõe, oferecendo oportunidades e lacunas para que os empregadores possam se beneficiar de seus preceitos, como também rege quais os limites devem seguir para que os direitos dos empregados não sejam comprometidos. A parte contratante deve seguir as determinações impostas pela Lei a fim de não se comprometer futuramente, sofrendo sanções por descumprir e/ou não observar as limitações que pode praticar.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível concluir que ainda há muito para ser tratado no que diz respeito à fiscalização e execução da Lei 11.196/05, da CLT e da CF e seus artigos relacionados aos direitos dos trabalhadores.

Apesar de ser uma luta travada há alguns anos, se têm notícia constante de pessoas e empresas que ferem os direitos de trabalhadores, se aproveitando do pouco conhecimento de causa, da falta de oportunidade no mercado de trabalho ou até mesmo do alto poder das pessoas/empresas sob seus colaboradores.

Ao relacionar o emprego e o trabalho autônomo, foi possível verificar as desvantagens que o segundo se compromete em ter, isentando-se da seguridade de benefícios oferecidos pela legislação, da contribuição que acarretará futuramente em sua aposentadoria, além de onerar o país ao deixar de recolher impostos que auxiliarão no crescimento e desenvolvimento nacional através de programas desenvolvidos pelo Governo Federal. É importante frisar ainda que o primeiro tem segurança com seus direitos amparados por lei e ainda contribui para o pleno desenvolvimento da nação.

A prática da pejetização vem sendo combatida com frequência, pois após a criação da “Lei do Bem” foi instituído quais seriam as profissões que poderiam ser contratadas como pessoa jurídica. Assim, uma vez que o trabalhador tem consciência do que está sendo obrigado e coagido a constituir uma pessoa jurídica para desempenhar as mesmas atividades e não está incluído entre as profissões autorizadas na referida Lei, saberá que seus direitos estão ao menos buscando uma forma de lhe prejudicar, já que os direitos adquiridos através da aprovação de uma legislação não poderão sofrer qualquer alteração sem antes autorização da justiça, pois se torna, antes de qualquer coisa, inconstitucional.

Conclui-se, acerca do que foi exposto, que ainda é necessário muito esforço para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A CLT completou neste ano 75 anos e desde sua criação muitas profissões surgiram, assim como meios para desenvolver atividades que existia naquela época. Entretanto, foi de grande valia a criação da Lei 11.196/05 que veio para amparar diversas pessoas que sofriam com problemas de cunho trabalhista e, a partir da legislação referida, puderam ter voz e lutar pelo que lhe é garantido na ultrapassada CLT.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Código civil (2002)**. Brasília: Senado Federal, 2002.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis Trabalhistas (1943)**. Brasília: Presidência da República, 1943.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988)**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **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 [...]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

CARPES, Camilla Luz. **A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao Direito do Trabalho: o fenômeno da pejetização**. Rio Grande do Sul: Pontifícia Universidade Católica, 2011. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trbalhos2011\\_2/camillaarpes.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trbalhos2011_2/camillaarpes.pdf)>. Acesso em: 04 set. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTR, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. São Paulo: LTR, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. 2016. **O fenômeno da Pejetização e suas consequências nas relações de emprego**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/47770/o-fenomeno-da-pejetizacao-e-suas-consequenciasnas-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 04 set. 2018.

MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de produzir Mais-valia. In: **O Capital 14**. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejetização e a precarização das relações de emprego. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23588>>. Acesso em: 14 set. 2018.

ORTIZ, Fernanda Colomby. **A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista.** 2018. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13882](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882)>. Acesso em: 04 set. 2018.

ROMANOSCHI, Paulo Otto. **Terceirização sem planejar pode falhar.** São Paulo: Maltese, 1994.

SCHNEIDER, Jéssica Marcela. **O Princípio da Primazia da Realidade e sua Aplicação enquanto Instrumento de Combate à Fraude à Relação de Emprego.** TCC do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais -Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito -UFRGS: Porto Alegre, 2010.

SILVA, Cláudio Marcos da. **A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejotização.** 2014. 215f., il. Dissertação (Mestrado em Comunicação) Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de revista:** TST - RR: 12728920115030113, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 17/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/464045115/recurso-de-revista-rr12728920115030113>>. Acesso em: 15 set. 2018.