

**CESED – CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO  
UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**LARA RAMOS RODRIGUES DE ANDRADE**

**A PJOTIZAÇÃO DO TRABALHADOR: NOVA FORMA DE CONTRATAÇÃO DO  
NA ÁREA DA MEDICINA, ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DESTE  
FENÔMENO**

**CAMPINA GRANDE - PB  
2021**

LARA RAMOS RODRIGUES DE ANDRADE

A PJOTIZAÇÃO DO TRABALHADOR: NOVA FORMA DE CONTRATAÇÃO NA  
ÁREA DA MEDICINA, ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DESTE FENÔMENO

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela UniFacisa - Centro Universitário.  
Área de Concentração: Direito Privado / Direito do Trabalho, sustentabilidade e transformações sociais.

Orientador: Prof.º da UniFacisa, Francisco de Assis Barbosa Júnior, Dr.º

Campina Grande - PB  
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
(Biblioteca da UniFacisa)

XXXXX

Andrade, Lara Ramos Rodrigues de.

A pjetização do trabalhador: nova forma de contratação na área da medicina, aspectos positivos e negativos deste fenômeno. / Lara Ramos Rodrigues de Andrade. -- Campina Grande, 2021.

Originalmente apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de bacharel em Direito da autora (bacharel – UniFacisa – Centro Universitário, 2021).

Referências.

1. Pjotização. 2. Contrato de trabalho. 3. Vínculo empregatício. 4. Medicina I. Título.

CDU-XXXXXXXXXX

Trabalho de Conclusão de Curso, Artigo Científico, A pjtização do trabalhador: nova forma de contratação na área da medicina, aspectos positivos e negativos deste fenômeno, apresentado por Lara Ramos Rodrigues de Andrade como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito outorgado pela UniFacisa – Centro Universitário.

APROVADO EM: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.<sup>o</sup> da UniFacisa, Francisco de Assis  
Barbosa Júnior, Dr.<sup>o</sup>

Orientador

---

Examinador(a)

---

Examinador(a)

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer e dedicar esta dissertação as seguintes pessoas:

Minha família, meus pais Ana Lúcia e Romero Rodrigues e minha irmã Gabriela Ramos, que sempre me deram força e coragem durante toda a minha caminhada.

Aos seres tão especiais, Karol Linhares, Max Costa, Fernanda Marreiro, Stefan Yohasson, Chloe, Hermes e Gisele que me incentivaram e me deram apoio neste momento tão especial na minha carreira acadêmica.

Ao meu mentor Dr. Reginaldo Paulino por todos os ensinamentos práticos e teóricos na área trabalhista.

Agradeço também a UNIFACISA pela oportunidade de cursar direito, ao meu orientador Prof. Francisco de Assis, por todas as aulas e ensinamentos e pela ajuda inestimável para o desenvolvimento do presente trabalho e por despertar o gosto ao direito do trabalho.

# A PJOTIZAÇÃO DO TRABALHADOR: nova forma de contratação na área da medicina, aspectos positivos e negativos deste fenômeno

Lara Ramos Rodrigues de Andrade \*

Francisco de Assis Barbosa Júnior \*\*

## RESUMO

O presente estudo visa expor o processo da pejotização no âmbito das relações trabalhistas, em especial área da medicina, e suas implicações nas relações de emprego. Mostrando as contradições dessa forma de contratação em relação as normas trabalhistas, constituição federal e jurisprudências, bem como caracterizar os perfis dos trabalhadores que se submetem a este tipo de contratação, e por fim analisar os benefícios e malefícios da pejotização para o empregado e empregador. A temática abordada no artigo mostra-se pertinente pela necessidade de explorar uma nova forma de contratação no âmbito trabalhista, tendo em vista as implicações que a pjotização mostra em face a sociedade. O estudo a ser feito é de natureza bibliográfica e foi usado de artigos científicos, a legislação trabalhista, além da constituição federal afim de analisar as presentes normas e modelos de trabalhos e consequências a classe trabalhadora. A partir do método de abordagem dedutivo- comparativo e da análise qualitativa da pesquisa, tem por objetivo revelar as circunstâncias e reflexão da problemática norteadora. Foram escritos três tópicos, buscando primeiramente sobre o conceito e funcionamento do contrato de trabalho de um pjotizado comparando o com o contrato de trabalho convencional; depois analisando- se os perfis dos trabalhadores que se submetem a este tipo de contratação; e, por fim discutiram-se as consequências do fenômeno da pjotização tanto para o empregado quanto para o empregador e principais posicionamentos dos tribunais.

Palavras-Chave: Pjotização; Contrato de trabalho; Vínculo empregatício; Medicina

---

\* Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito pela UniFacisa – Centro Universitário. E-mail: lara.andrade@maisunifacisa.com.br

\*\* Professor Orientador, Doutor em Direito pela Universidade do Minho, Docente do Curso de Direito do Centro Universitário UNIFACISA e Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. E-mail: francisco.barbosa@maisunifacisa.com.br

## **ABSTRACT**

This study aims to expose the process of pejotization in the context of labor relations in the field of medicine and its implications for employment relations. Showing the contradictions of this form of hiring in relation to labor standards, federal constitution and jurisprudence, as well as characterizing the profiles of workers who undergo this type of hiring, and finally analyzing the benefits and harms of pejotization for the employee and employer. The theme addressed in the article is pertinent due to the need to explore a new form of hiring in the labor field, in view of the implications that pjetização has on society. The study to be done is bibliographical in nature and used scientific articles, labor legislation, in addition to the federal constitution in order to analyze the present norms and models of work and consequences for the working class. From the method of deductive-comparative approach and qualitative analysis of the research, it aims to reveal the circumstances and reflection of the guiding issue. Three topics were written, looking firstly about the concept and functioning of the employment contract of a pjetizado comparing it with the conventional employment contract; then analyzing the profiles of workers who undergo this type of hiring; and, finally, the consequences of the pjetization phenomenon for both the employee and the employer and the main positions of the courts were discussed.

**Keywords:** Pjetization; Employment contract; Employment relationship; Medicine.

## **1 INTRODUÇÃO**

Esta pesquisa tem por objetivo analisar o fenômeno da pjetização do trabalhador, especialmente na área na medicina, de modo a compreender as consequências trabalhistas, tributárias e previdenciárias sobre o assunto. Além de apresentar este tipo de contratação trabalhista nos diversos tipos de atividades econômicas brasileiras.

Trataremos sobre o conceito da pjetização bem como funcionamento do contrato de trabalho nesta modalidade de trabalho.

Assim será estudado o porque deste fenômeno se tornar cada vez mais comum nas relações empregatícias brasileiras com enfoque na área médica.

O conceito do termo pjetização do trabalhador se origina da sigla de pessoa jurídica (PJ) com a palavra transformação ou seja a transformação de uma pessoa física (empregado) em pessoa jurídica.

A pjetização do trabalhador procede através de um contrato entre duas pessoas jurídicas, na qual o empregador faz um contrato de prestação de serviços com o empregado, sendo este um pessoa jurídica que na maioria das vezes é formado por apenas uma pessoa física.

Essa maquiagem em relação ao contrato convencional de trabalho surge como uma forma de burlar a justiça, fazendo com que os empregadores tenham menos custos de natureza trabalhistas, previdenciárias e tributárias. E que os empregados percam os direitos garantidos na legislação.

Neste fenômeno os empregados revestidos de pessoa jurídica continuam subordinados a um só empregador, prestando seus serviços de forma não eventual e com horário comum, bastante similar ao trabalhador com contrato empregatício formal.

Neste estudo serão elencadas as desvantagens incontestáveis e também as vantagens em relação ao trabalhador pjetizado. Este trabalho mostra expressamente como as normas trabalhistas tratam este fenômeno, e como as jurisprudências estão entendendo essa nova forma de contratação e regime de trabalho.

As questões que nortearão o desenvolvimento deste estudo estão centradas nas seguintes problemáticas: quais são as vantagens para o empregador em contratar uma pessoa jurídica? Quais os direitos perdidos pelo trabalhador nesta prática? Como tem se posicionado os tribunais a respeito desta prática? Como ocorre a pjetização na área médica? Até que ponto este fenômeno violaria a legislação?

Refletir sobre o fenômeno da pjetização no atual contexto histórico, social e econômico é de suma importância para a contribuição científica pois por ser um fenômeno relativamente novo são poucos os estudos acerca do tema estudado.

Desta maneira, estes são apenas alguns dos pontos a serem estudado nesta pesquisa e que tem a sua importância justificada uma vez que procura abordar e debater os conhecimentos a respeito da pjetização do trabalhador como uma nova forma de contrato de trabalho, além de estudar como isto pode ser uma forma de burlar o sistema trabalhista.

Este estudo visa expor o processo da pjetização no âmbito das relações trabalhistas e suas implicações nas relações de emprego que surgiram em meados dos anos 90, mostrando-se como uma consequência as transformações sociais e financeiras da época e a flexibilização das normas trabalhistas que teve como objetivo inovar nas formas de contratação para estabelecer uma boa saúde financeira das empresas. Nos últimos anos esta espécie de contratação tem sido amplamente considerada pela doutrina e jurisprudência como um meio fraudulento.

A pjetização pode ser definida como a forma de contratação ou recontratação ao qual o empregado (pessoa física) é submetido a constituir pessoa jurídica para a prestação dos seus serviços como circunstância indispensável para a contratação/manutenção de seu emprego. Com isso o empregado passa a emitir notas fiscais com o objetivo de reduzir encargos e custos trabalhistas para o seu empregador, e assim abrindo mão de diversos direitos trabalhistas consolidados como férias, gratificação natalina, horas extras, descanso semanal remunerado, além das contribuições previdenciárias e depósitos de FGTS.

Seguindo essa linha de raciocínio os autores a seguir concluíram que:

Em decorrência da busca de maior produtividade e lucro por parte das empresas é que surge o fenômeno da pjetização. Atualmente pode ser considerada uma nova modalidade fraudulenta ao sistema jurídico trabalhista brasileiro. Consiste basicamente, em uma contratação, realizada através de contrato de prestação de serviços, de determinada pessoa jurídica, empresa devidamente constituída, para a prestação de algum serviço específico. Normalmente esta contratação ocorre para burlar uma relação de emprego, em que a empresa contratante deveria assumir as expensas e encargos trabalhistas a seu funcionário, em sendo assim, a não contratação direta, não o faz responsabilizar-se por despesas decorrentes da relação de trabalho como férias, décimo terceiro salário, entre outras contribuições. (COSTA; TERNUS, 2012. p. 201).

A doutrina e a jurisprudência defendem amplamente a pjetização como uma forma de contratação fraudulenta, pois mascara a forma de relação de emprego contida neste tipo de contratação, visto que o empregado neste formato de contratação, continua prestando os seus serviços de subordinada, onerosa e não habitual conforme os requisitos previsto no artigo 2º e 3º da CLT.

Além da análise dos requisitos de empregado e empregador contidos na CLT o judiciário brasileiro tem utilizado com recorrência o princípio trabalhista da primazia da realidade que consiste em dár mais ênfase nos fatos ocorridos, do que em documentos e contratos trabalhistas celebrados, sendo assim uma forma de descaracterização de contratos fraudulentos.

Nesse sentido, vejamos jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

Vínculo Empregatício. Pjetização. Uma vez caracterizados os requisitos relativamente à pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, tudo configura o contrato de trabalho, tal como definido nos arts. 2º e 3º da CLT, atuando o trabalhador no desempenho de atividades relacionadas ao objeto finalístico da Empregadora, em homenagem ao princípio da primazia da realidade, não há o que se falar em existência de contrato civil celebrado entre as partes, mas de efetiva relação empregatícia. (Processo: 01069-2010-008-10-007 RO. Relatora Desembargadora Flavia Simões Falcão. Publicado no DEJT de 17/11/2015).

Desse modo, podemos perceber que cada vez mais a prática da pjetização se torna cotidiano nas relações empregatícias e nos tribunais do brasil, gerando apenas benefícios para

as grandes empresas e a perda de inúmeros direitos trabalhistas e proteção consolidada em lei para os empregados mascarados de empresas.

## **2 CONTRATO DE TRABALHO E AS FIGURAS DE EMPREGADO E EMPREGADOR A LUZ DA CLT**

Para entender sobre o fenômeno da proletização do trabalhador é necessário estudar a respeito do contrato de trabalho convencional estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como a classificação de empregado e empregador a luz da legislação vigente.

No âmbito do direito do trabalho o instrumento jurídico que formaliza a relação empregatícia é o contrato de trabalho. A qual os sujeitos convencionam como funcionarão as prestações exigíveis, em que uma parte da relação, normalmente uma pessoa física mediante subordinação de modo pessoal e intrasferível utiliza de sua força laboral de forma não eventual em troca de uma contraprestação assumida pela outra parte que assume os riscos da atividade podendo ela pessoa física ou jurídica.

A caracterização do contrato de trabalho une todos os elementos definidores da relação empregatícia (pessoalidade, onerosidade, alteridade, não eventualidade e subordinação.) com o objetivo principal de garantir a singularidade contratual e evitar possíveis confusões em relação a outros tipos de contrato (MARTINEZ, 2020). Sendo o contrato de trabalho instituído nos moldes do artigo 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 1943, p. 1).

Na conjuntura do contrato de emprego surge de um lado o empregado, o sujeito que naturalmente é o mais fraco da relação e com isso Consolidação das leis trabalhistas fez questão de delimitar bem tal sujeito. O empregado é caracterizado como o indivíduo prestador do trabalho, que em caráter não eventual pessoalmente e sem interferência de terceiros, mas sob o poder de direção de uma pessoa troca a sua força laboral por uma remuneração previamente estabelecida, e por não exercer atividade própria não assume os riscos da atividade a qual está envolvido (MARTINEZ, 2020). Desse modo, perante o conjunto das características - pessoalidade, não eventualidade, não assunção dos riscos do negócio, subordinação e onerosidade – a Consolidação das leis trabalhistas preceitua (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”. (BRASIL, 1943, p. 1).

Em contrapartida a caracterização de empregador se delimita muito bem para não se confundir com a figura do empregado. Os principais fundamentos para a caracterização do empregador são o dever de assalariar, assumir riscos do negócio e de direção – a Consolidação das leis trabalhistas instrui (artigo 2º da CLT): “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. (BRASIL, 1943, p. 1).

O poder de direção atribuído ao empregador é garantido por força do contrato de trabalho e reconhecido pela nossa legislação, o que lhe atribui também o poder diretivo e o poder disciplinar.

Para Nascimento (2011, p. 694), “poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.”

O poder diretivo surge como um derivado da subordinação ocorrida na relação de trabalho a qual o empregado se sujeita aos comandos do empregador. Assim ao exercer sua autoridade por decorrência do poder de direção, ao empregador é atribuído o dever de orientação e especificação dos trabalhos a serem realizados pelos seus empregados, sempre determinando atividades e comportamentos lícitos a fim de auferir lucro (DIAS, 2015).

O fundamento risco do negócio patronal, estabelecido no artigo 2º da CLT é firmado no sentido de que os prejuízos que eventualmente ocorrerão por conta da competitividade mercadológica não poderão ser repassados ao empregado, pois o empregado não pode ser “penalizado” pela queda de rendimento ou de lucros da empresa para a qual trabalha (PIACENTI, 2014).

Entretanto esse fundamento não é plena. O legislador sabiamente flexibilizou a assunção patronal dos riscos da atividade econômica. De um lado estabeleceu uma formula que determina a condição de trabalhadores por comissão, com esse tipo de trabalhador sempre auferindo uma renda mínima do piso salarial da categoria ou do salário mínimo nacional, mesmo se o rendimento tiverem sido baixos no mês. E empregador é proibido de descontar o pagamento feito em um mês de baixos lucros em outro que possuiu alto rendimentos, conforme o artigo 7º, inciso VII, da Constituição federal c/c artigos. 1º e 3º da Lei nº 8.716/93 c/c artigo. 78, parágrafo único da CLT. Por outro lado o legislador flexibilizou a respeito da prestação (art. 7º, XIII e XIV) e da contraprestação (art. 7º, VI) no contrato de emprego, permitindo por meio de negociação coletiva, respeitando o mínimo estabelecido na constituição. Neste sentido, em situações de má gestão que impliquem em turbulência financeiras para empregados e empregadores, por intermédio de entidades sindicais podem ser

convocadas para escolher dentre os males o menor (MARTINEZ, 2020), com exemplo a diminuição de salários em face de demissões em massa.

Além disso a doutrina atribui características inerentes ao empregador como a despersonalização que está ligada intrinsecamente a ideia de que a empresa não está vinculado diretamente ao seus empreendedores, pessoas físicas. No sistema de despersonalização é considerado a instituição/empresa em face das pessoas físicas que a administram (MARTINEZ, 2020).

Com base nessa explanação sustenta os textos dos artigos. 10 e 448 da CLT, in verbis:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

[...]

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. (BRASIL, 1943, p. 1).

Considera-se através dos artigos citados que as mudanças ocorridas no empreendimento não afetam a existência dele. Podendo ser essa mudança estrutural (alteração de sócios, conversão de personalidade jurídica da sociedade) ou mudanças na propriedade (alienação, cessão fusão, incorporação) (MARTINEZ, 2020). Essas transformações podem ocorrer em virtude da necessidade do mercado, porém de maneira alguma pode afetar os contratos de trabalhos em curso ou os direitos adquiridos pelos empregados, apenas a extinção da empresa pode pôr fim ao vínculo de emprego entre as partes, as transformações acima citadas não.

Isso mostra a necessidade do cuidado maior com a parte mais fraca da relação, neste caso o empregado, que quando subordinado à privatização de nada é acobertado por estas transformações causadas pela despersonalização da empresa.

Desse modo, a caracterização do vínculo empregatício definida pela Consolidação das Leis trabalhistas é delimitado através da relação entre empregado e empregador formalizada através de um contrato de trabalho que difere de um contrato cível comum justamente por ter os mesmos caracterizadores de uma relação empregatícia (contrato intuito personae, oneroso, com alteridade, continuidade da prestação e subordinação).

### **3 DA FRAUDE NA RELAÇÃO DE EMPREGO LIGADA A PJOTIZAÇÃO**

No âmbito da PJotização, o contrato de trabalho é feito através contrato particular de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas. Neste contrato, a empresa necessita de determinados serviços e demite seus funcionários contratados legalmente e

convencionalmente via CLT, e apenas contrata funcionários que sejam Pessoas Jurídicas que na realidade representam apenas uma única Pessoa Física.

A PJOTIZAÇÃO vem sendo cada vez mais recorrente em virtude dos benefícios apreciados pelos empregadores, tendo em vista que ao contratar um empregado revestido de pessoa jurídica o empregador deixa de ter a responsabilidade de pagar os seguintes encargos como férias, gratificação natalina, horas extras, descanso semanal remunerado, depósitos de FGTS, contribuições previdenciárias e tributos como o ISS e desse modo é passado a responsabilidade de emissão de notas fiscais ao empregado pjetizado.

Geralmente a mudança de trabalhadores celetistas para trabalhadores pjetizados nas empresas é feita de forma gradual, quando ocorrem demissões e aposentadorias e desse modo as empresas passam a substituir seus funcionários celetistas por pessoas jurídicas migrando assim para contratos desse sistema (CONTABILIZEI, 2021).

Um exemplo desse sistema de contratação é uma farmácia que tem vendedores no ramo de produtos de beleza e resolve migrar a forma de contratação, demitindo esses funcionários e exigindo que eles abram um MEI (micro empreendedor individual) para que sejam recontratados, no mesmo local de trabalho, com a mesma jornada de trabalho, mesmo salário e mesma subordinação ao contratante, mas agora sendo uma Pessoa Jurídica.

Neste sentido, podemos afirmar que o trabalhador pjetizado possui as mesmas características de um trabalhador comum regido pela CLT conforme exposto no tópico anterior baseado no artigo 2º da CLT. Tendo em vista que o pjetizado, uma pessoa jurídica formado por apenas uma pessoa física (alteridade) presta seus serviços de maneira continua, com horário pré determinado (não eventual) sob a chefia do contratante e cumprindo ordem específicas (subordinação), sendo remunerado pela seus serviços (onerosidade).

Entretanto, em relação ao empregador, as características estabelecidas pela CLT acabam dando uma proteção a mais a parte mais fraca da relação, ou seja o empregado, com a pjetização essas características acabam se perdendo como por exemplo o risco do negócio patronal que protege o empregado no sentido os prejuízos contraídos pela empresa não podem serem repassados para ele e a despersonalização que estabelece que as alterações na estrutura jurídica não afetará os contratos de trabalhos e nem direitos dos empregados.

#### **4. DA PJOTIZAÇÃO NA MEDICINA**

A PJOTIZAÇÃO na área médica tem sido vista por muitos como uma solução, se torna cada vez mais comum tendo em vista as dificuldades burocráticas e financeiras de se contratar

médicos para exercer a profissão na área pública, sendo os contratantes prefeituras, hospitais e laboratórios. No setor particular os contratantes dos médicos buscam fazer os contratos na forma da pjetizada para desonerasar a folha de pagamento e conseguir manter os serviços em mais localidades (CONTABILIZEI, 2021).

Segundo publicado pelo portal do Conselho Federal de Medicina (CFM), buscar a prestação de serviço de médicos através de Pessoa Jurídica é um dos tipos mais comuns de contratação atualmente no Brasil. Além da CFM, a Federação Nacional dos Médicos (Fenam) e a Federação Médica Brasileira, ressaltam que a pjetização nas contratações públicas afetam a relação de trabalho do médico, tendo em vista que se trata de relação de subordinação – e na prática será revertida em relação de emprego quando levada a questão junto a Justiça do Trabalho (CONTABILIZEI, 2021).

Seguindo essa linha de raciocínio, em recente julgamento ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho em ação civil pública (Processo: RR - 10287-83.2013.5.01.0011), a terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho firmou o entendimento de que os médicos que trabalham de forma subordinada terão vínculo de emprego e laboratório médico diagnóstico pode contratar médicos na forma de Pessoa Jurídica.

Segundo o relator, Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte a empresa tem que registrar a carteira de trabalho apenas nos casos em que ficar comprovada a subordinação, com a obrigação de comparecimento habitual, horário de trabalho e impossibilidade de substituição. Em seu voto foi excluída a condenação, baseada nas leis da Terceirização (Lei 13.429/2017) e da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) a proibição de contratar médicos autônomos ou por meio de pessoas jurídicas ainda que nas instalações dos laboratórios tomadores de serviços (BELMONTE, 2020). Destarte, podemos afirmar que para ser considerado pjetização no âmbito da medicina além da constituição de pessoa jurídica é necessário que cumpra o profissional da medicina o requisito de subordinação prevista no artigo 3º da CLT.

## **5 OUTROS TIPOS DE MODALIDADE DA PJETIZAÇÃO DO TRABALHADOR**

### **5.1 DO REPRESENTANTE COMERCIAL X VENDEDOR**

A pjetização na área comercial se torna obscura ao passo que há a confusão de diferenciação entre o representante comercial e o vendedor empregado que na prática exercem a mesma função, sendo o representante comercial trabalhador autônomo e o vendedor empregado régido sob o contrato de trabalho celetista.

O trabalho do Representante comercial é regido pela Lei específica N° 4886/65 (alterada pela Lei 8420/92), em seu artigo 1º é conceituado o representante comercial, in verbis:

Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios. (BRASIL, 1965, p. 1).

Por meio desse conceito destaca-se as seguintes características a respeito do representante comercial, dentre elas autonomia, pessoa jurídica ou física, onerosidade, limitação da zona de trabalho, atividade permanente, assunção dos riscos do negócio.

Já o vendedor empregado é subordinado pelo seu empregador possuindo uma relação de emprego com o mesmo. O vendedor empregado tem seu conceito descrito no artigo 3º da CLT, em que as suas características são a de um empregado comum sendo elas pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Nessa diferenciação ressalta- se que o representante comercial em nenhum momento é dependente do representado, visto que ele mesmo é o responsável pela execução da sua atividade assim possuindo autonomia, inexistindo subordinação jurídica, sendo assim, dono do seu próprio serviço, assumindo os riscos do seu negócio (CONDÉ; GUEDES, 2015). E para ser considerado empregado a CLT é bem clara que tem que preencher todas as características comitantemente.

Após essa breve diferenciação, nota- se que as empresas comerciais se utilizam da lei do representante comercial e da tênue diferenciação entre a autonomia do representante comercial e do vendedor para realizar um contrato entre pessoas jurídicas, assim transformando um vendedor empregado com todas as características previstas no artigo 3º da CLT em uma pessoa jurídica configurando o fenômeno da pjotização, suprimindo os vários direitos constituídos na CLT como, por exemplo, a integração das comissões ao salário e seus reflexos em férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

## 6 CONSEQUENCIAS DA PJOTIZAÇÃO

Caracterizada a pjotização com base no artigo 2º e 3º da CLT as principais consequências que este fenômeno trás para os empregados são a supressão de direitos já consolidados inerentes ao vínculo empregatício, como: férias e o terço constitucional, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, aviso prévio, depósitos de FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), depósitos previdenciários, SAT (Seguro Acidente de

Trabalho), adicional de insalubridade ou periculosidade, caso esse trabalhador preste serviço em ambiente insalubre ou perigoso, entre outros direitos já consolidados (SILVA, 2021).

Neste sentido podemos concluir que além da supressão dos direitos trabalhistas e previdenciários, os prejuízos não afetam somente o trabalhador, visto que a previdência social depende diretamente da contribuição social dos trabalhadores, pois segundo o artigo 195 da Constituição Federal: “A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais.” (BRASIL, 1988, p. 31).

E nos incisos I e II é claro quanto a ideia de que a sociedade contributiva é representada principalmente pelo empregado e empregador.

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício

[...]

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, podendo ser adotadas alíquotas progressivas de acordo com o valor do salário de contribuição, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 1988, p. 31).

Em 2020, um dos desafios trabalhistas em tempos de pandemia na área médica está sendo a privatização desses profissionais, tendo em vista ser a categoria de profissionais com maior exposição. E no momento em que o profissional se submete a privatização, não estar coberto por nenhum tipo de garantia trabalhista.

Na culminância da pandemia do novo coronavírus, a privatização se torna ainda mais cruel aos profissionais que estão cuidando dos acometidos pela pandemia, tendo em vista que ao ser contratado como uma pessoa jurídica por meio do contrato de prestação de serviços se o médico é acometido pelo vírus no ambiente de trabalho fica totalmente desacobertado tendo em conta que ao ficar em casa se cuidando irá ser substituído por outro profissional não possuindo renda ou algum benefício previdenciário tendo em vista que na teoria o profissional seria uma empresa (FIALHO, 2021).

Para o empregador, comprovado fraude a legislação trabalhista com base no princípio da primazia da realidade e levado a justiça do trabalho o mesmo pode ser devidamente autuado (CONTABILIZEI, 2021). Pela caracterização da relação empregatícia o contratante assume todos os encargos que deveria ter sido pago como ele fosse seu funcionário: tributos, férias, gratificação natalina, depósitos de FGTS, encargos previdenciários entre outros. Além disso, há a previsão de multa e pena de detenção no código penal por fraude a legislação: Art 203: “Frustrar, mediante

fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Pena: detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência". (BRASIL, 1940, p. 40).

A principal consequência dessa fraude para os empregadores é que se a empresa manter o contrato de pjotização com diversos trabalhadores, a dívida trabalhista pode alcançar limites extremos além da reserva de caixa da empresa, tendo em vista que ao se caracterizar de ato ilícito, a dívida trabalhista alcança os patrimônios dos sócios, e o volume de encargos que não foram pagos por um longo período a diversos trabalhadores pode ser grande (CONTABILIZEI, 2021).

Para evitar maiores problemas, o ideal seria a empresa empregadora observar em que hipóteses se pode contratar para trabalhar uma pessoa jurídica sem que isso torne uma pejotização e consequentemente uma fraude a legislação. E regularizar os funcionários caracterizados como tal conforme a legislação trabalhista.

Em contrapartida, em alguns casos a relação contratual de trabalho entre duas pessoas jurídicas pode ser vista como uma alternativa positiva pelo fato de haver a redução de encargos, o trabalhador acaba recebendo uma remuneração maior.

Para que essa relação seja positiva, é necessário que não haja uma confusão com uma relação de trabalho. Um exemplo disso seria a constituição de um CNPJ para atendimento de um cliente específico, para assim poder ter flexibilidade e atender mais clientes além deste e poder escolher quais demandas irá atender ou não (CONTABILIZEI, 2021). Nota-se a nomenclatura é cliente neste caso e não empregador, sendo isso o contrário ao que caracteriza vínculo empregatício.

## 7 JURISPRUDENCIAS ATUAIS

Ao se pesquisar os julgamentos mais recentes nos tribunais de todo o país, é unanime que a pjotização é uma forma de ludibriar a justiça do trabalho, maquiando o vínculo empregatício.

Aos olhos da Justiça do Trabalho, a subordinação, contraprestação, habitualidade demonstram a real relação de trabalho entre as partes, independentemente da forma de contratação (CONTABILIZEI, 2021). Os atos praticados entre as duas pessoas jurídicas para fugir do vínculo empregatício é considerado como fraude e nulo, se enquadrando na ilegalidade do formato de contratação conforme o artigo 9º da CLT: "Serão nulos de pleno direito aos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". (BRASIL, 1943, p. 1).

Neste sentido alguns tribunais tem se posicionado:

**PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.** A contratação de prestação de serviços com uma pessoa física, mas com o pagamento realizado por intermédio de pessoa jurídica, demonstra a inequívoca existência da fraude conhecida como pejotização. Há de se aplicar, na espécie, a disposição contida no artigo 9º, da CLT. Vínculo empregatício a que se reconhece. Recurso Ordinário da reclamante a que se dá provimento. (TRT-2 10012124720175020718 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 08/10/2021). (SÃO PAULO, 2021, p. 1).

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ALEGADA "PEJOTIZAÇÃO". FRAUDE EVIDENCIADA.** A "pejotização" consiste em fenômeno social de caráter antijurídico voltado a fraudar a legislação imperativa, garantindo a desoneração dos custos com mão de obra e o incremento da concorrência desleal entre as empresas (dumping social). Por meio dessa prática, para dissimular uma autêntica relação de trabalho subordinado, se impõe que o prestador de serviços, pessoa natural, constitua ou se mantenha vinculado ao quadro societário de determinada pessoa jurídica, permitindo, deste modo, que o empregador atenua ou se esquive do ônus financeiro inerente à manutenção ou rescisão do contrato de trabalho. Recurso das reclamadas desprovido no particular. (TRT-2 10014256420195020433 SP, Relator: RUI CESAR PUBLIO BORGES CORREA, 10ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 01/09/2021). (SÃO PAULO, 2021, p. 1).

Deste modo, conclui-se que os tribunais veem configurando a pejotização como um fenômeno fraudulento com o intuito de desvirtuamento da relação trabalhista, assim decidindo pela nulidade do contrato entre as partes e reconhecendo o vínculo trabalhista conforme caracterizado pela CLT.

## **8 METODOLOGIA**

A pesquisa a realizada neste trabalho é definida como uma pesquisa de análise de conteúdo e exploratório. O estudo feito é de natureza bibliográfica e foi usado de artigos científicos, a legislação trabalhista, além da constituição federal a fim de analisar as presentes normas e modelos de trabalhos e consequências a classe trabalhista.

A partir do método de abordagem dedutivo- comparativo e da análise qualitativa da pesquisa, tem por objetivo revelar as circunstâncias e reflexão da problemática norteadora.

## **9 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho versou sobre o processo da pejotização no âmbito das relações trabalhistas e suas implicações nas relações de emprego, dando ênfase a área médica, procurou expor as contradições desse tipo de contratação trabalhista através de uma análise legal citando alguns posicionamentos recentes dos tribunais acerca deste fenômeno.

Através do fenômeno da pjotização, os benefícios experimentados pelos empregadores estão na diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários visto que ao contratar um empregado revestido de pessoa jurídica é repassado a responsabilidade de emissão de notas fiscais ao empregado pjotizado. E em consequência disso é perdido todos os direitos aos empregados previstos na CLT como férias, gratificação natalina, horas extras, descanso semanal remunerado, depósitos de FGTS e contribuições previdenciárias.

Entretanto foi visto que há a possibilidade de uma relação contratual de trabalho entre duas pessoas jurídicas que não seja considerada como fraude, sendo necessário que haja a descaracterização de alguma das qualidades previstas nos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a subordinação. E que assim seja benéfica a relação para ambas as partes pelo fato de haver a redução de encargos, e consequentemente trabalhador receba uma remuneração maior.

Pacífico na doutrina e na jurisprudência que a pjotização é uma forma esquiva do empregador de pagar os custos inerente à manutenção ou rescisão do contrato de trabalho. Ao configurar a relação empregatícia utilizando o princípio basilar da primazia da realidade do direito do trabalho, os tribunais vem aplicando o disposto no artigo 9º da CLT que declara a nulidade do contrato entre duas pessoas jurídicas pela forma fraudulenta e pretensiosa de afastar das garantias e deveres previstos na CLT.

Diante do exposto, nota-se que a existência do presente fenômeno nas relações de emprego está sendo mais presente, principalmente em virtude da instabilidade econômica vivida por toda sociedade em virtude da pandemia do Covid – 19, fazendo com que os empregados se submetam a qualquer tipo de trabalho e os empregadores vejam a pjotização com uma forma de deixar de pagar os encargos estabelecido pela lei.

## **REFERÊNCIAS**

AFONSO, J. R. Trabalho 4.0.: Grupo Almedina (Portugal). [S.l.: s.n.], 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556270494/>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Consolidação nº del 5452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Planalto, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Constituição (1940). Código nº DECRETO-LEI nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Rio de Janeiro: Planalto, 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 8716, de 11 de outubro de 1993: dispõe sobre a garantia do salário mínimo e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18716.htm). Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário. Processo n.01069-2010-008-10-007. Relatora Desembargadora Flávia Simões Falcão. Publicado no DEJT de 17/11/2015.

BRG ADVOGADOS. TST reconhece legalidade de pejotização de médicos: os médicos que trabalham de forma subordinada terão vínculo de emprego e laboratório de medicina diagnóstica pode contratar médicos como pessoa jurídica. Os médicos que trabalham de forma subordinada terão vínculo de emprego e laboratório de medicina diagnóstica pode contratar médicos como pessoa jurídica. [S.I.]: BRG Advogados, 2021. Disponível em: <https://www.brgadvogados.com.br/tst-reconhece-legalidade-de-pejotizacao-de-medicos/>. Acesso em: 16 out. 2021.

CASTRO, C. A. P. Manual de direito previdenciário. [S.I.]: Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992224/>. Acesso em: 17 jun. 2021.

CAXITO, F. Do Desemprego a Relocação. [S.I.]: Editora Alta Books, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550816456/>. Acesso em: 14 jun. 2021

CONDÉ, Eridélia Maria de Araujo; GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. Vendedor empregado x representante comercial. 2015. 21 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Faculdades Integradas Vianna Júnior, Juiz de Fora, Minas Gerais, 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/larar/Downloads/371-Texto%20do%20artigo-305-693-10-20190213.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

CONTABILIZEI. Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista. [S.I.: s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/pejotizacao/>. Acesso em: 15 jun. 2021.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. 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 eficacias dos direitos fundamentais-descontinuado, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/.../article/download/2285/1308>. Acesso em: 14 jun. 2021.

DIAS, Wellem Jennefer Gonçalves. Do poder fiscalizatório à dignidade humana: limites e possibilidades para revista em ambientes de trabalho. 2019. 25 f. TCC (bacharelado) - Curso de Direito, Unifacisa, Campina Grande, 2015. Disponível em: <https://biblioteca.unifacisa.edu.br:8443/pergamonweb/vinculos/000019/0000195c.pdf>. Acesso em: 01 out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 01 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 29 set. 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3<sup>a</sup> Região. Turma descarta pejotização em contrato de representante comercial autônomo. *[S.l.: s.n.]*, 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/turma-descarta-pejotizacao-em-contrato-de-representante-comercial-autonomo>. Acesso em: 20 out. 2021.

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

PAULSEN, L.; MELLO, O. ISS: Constituição Federal e LC 116 Comentadas. *[S.l.]*: Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590876/>. Acesso em: 14 jun. 2021.

PIACENTI, Felipe da Silveira Azadinho. Risco do negócio é do patrão. *[S.l.: s.n.]*, 2014. Disponível em: <https://direitodetodos.com.br/risco-do-negocio-e-do-patrao/>. Acesso em: 15 out. 2021.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

SÃO PAULO. 2º Tribunal Regional do Trabalho. Prestação de Serviços. Pjotização. Fraude. Vínculo Empregatício nº 1001212-47.2017.5.02.0718. Alais Dias. Seb Sistema Educacional Brasileiro S.A.. Relator: Maria de Fatima da Silva. Tribunal Regional do Trabalho. São Paulo, 08 out. 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1295913202/10012124720175020718-sp>. Acesso em: 08 out. 2021.

SILVA, Selma de Fátima. Pejotização: pejotização e os prejuízos para o trabalhador e para a sociedade. *[S.l.: s.n.]*, 2021. Disponível em: <https://selminhalady2050.jusbrasil.com.br/artigos/1245330297/pejotizacao>. Acesso em: 11 out. 2021.