

A “PEJOTIZAÇÃO” E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Eduardo Soares do Couto Filho*

Luiz Otávio Linhares Renault*

RESUMO

O presente artigo visa analisar a viabilidade e legalidade das contratações de trabalhadores intelectuais através de pessoa jurídica, bem como a possibilidade de o destinatário da norma trabalhista despojar-se da proteção que este ramo do Direito lhe confere, inclusive no tocante àqueles considerados de indisponibilidade absoluta, quando considerá-la inconveniente aos seus interesses.

PALAVRAS – CHAVE

“Pejotização”; Pessoa Jurídica; Trabalhador intelectual; Lei nº 11.196/2005; Precarização.

1. INTRODUÇÃO

Em um passado relativamente recente, século XVIII, durante a Revolução Industrial na Inglaterra, observamos os catastróficos resultados causados pelo liberalismo, no que tange às relações de trabalho.

Este período de liberdade econômica sem limites foi marcado pela desigualdade econômica e social, o que acarretou em conflitos que ameaçavam a estrutura da sociedade e sua estabilidade, tornando-se *necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente e insuscetível de renúncia pelas partes.*¹

¹ * Advogado. Artigo elaborado em parceria e sob a supervisão do Prof. Luiz Otávio Linhares Renault, no segundo semestre/2008, quando o Autor cursou disciplina isolada no Curso de Pós-Graduação em Direito, área de concentração em Direito do Trabalho, perante a PUCMINAS; atualmente frequenta aulas do mesmo professor, na condição de ouvinte. Pós-graduado *latu sensu* pela Universidade Gama Filho.

O Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico capitalista deflagrado com a Revolução Industrial; *na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia*².

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho é um fenômeno típico do fim do século XVIII e do curso do século XIX, uma vez que neste período se maturaram, na Europa e nos Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre e subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência deste ramo do Direito³.

Neste sentido é o entendimento de Evaristo de Moraes Filho:

*O direito do trabalho é um produto típico do século XIX. Somente nesse século surgiram condições sociais que tornaram possível o aparecimento do direito do trabalho, como um ramo novo da comum ciência jurídica, com características próprias e autonomia.*⁴

A regulação e a efetivação do Direito do Trabalho objetivam conferir ao trabalhador condições dignas de trabalho e proporcionar-lhe uma melhor condição econômica e social. Esses valores incorporaram-se internacionalmente aos direitos dos trabalhadores, mormente a partir do Tratado de Versalhes (1919) e da Declaração dos Direitos do Homem (1948)⁵.

O Direito do Trabalho no Brasil deve ser analisado a partir da extinção da escravidão (1888), uma vez que o trabalho livre é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado e, conseqüentemente, da relação empregatícia.

Este período pós-abolição da escravidão (1888-1930) foi marcado por manifestações incipientes e esparsas, podendo se verificar relações empregatícias de

2* Professor dos Curso de Graduação e de Pós-Graduação em Direitoda PUCMINAS; membro do Colegiado da Pós-graduação em Direito da PUCMINAS; Desembargador Federal do Trabalho; Diretor da Escola Judicial do TRT/3a. Região.

□ Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4ª Ed. São Paulo : LTr, 2008 p.67.

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007. p. 81

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007. p. 86

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007. p. 86 *apud* MORAES FILHO, Evaristo de. Tratado Elementar de Direito do Trabalho. Vol. 1. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, p. 69.

⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil. In: Correia, Marcus Orione Gonçalves(org.). Curso de direito do trabalho. vol. 1 : teoria geral do direito do trabalho. 1ª ed. São Paulo : LTr, 2007. P. 83.

modo relevante apenas no setor agrícola avançado de São Paulo, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Rio de Janeiro (Distrito Federal), assim como no segmento portuário do Estado de São Paulo, principalmente em Santos.

Além disso, não havia um quadro político e social favorável à criação de leis voltadas aos interesses das classes de trabalhadores no referido período. Jorge Luiz Souto Maior identifica os seguintes fatores para justificar tal quadro:

primeiro, porque essa classe era formada, basicamente, por imigrantes, que ainda sonhavam em voltar para a Europa, e ex-escravos, que consideravam já ter conquistado muito ao terem sido libertados; segundo, porque, a indústria não ocupava um lugar de destaque no cenário econômico nacional, e as greves feitas pelos trabalhadores, decorrentes das péssimas condições de trabalho a que eram submetidos, semelhantes às do início da Revolução industrial na Europa, não geraram um risco para a estabilidade econômica do país (as conquistas de alguns direitos eram momentâneas e logo perdidas); terceiro, porque o poder estatal era integrado por uma aristocracia, preocupada com os negócios internacionais do café e com a consagração de seus privilégios⁶.

Assim, durante o referido período surgiram de forma assistemática e dispersa alguns diplomas e normas justralhistas.

A partir de 1930, inicia-se a fase de institucionalização do Direito do Trabalho, movida principalmente pelo novo padrão de gestão sociopolítica que se instaura no país após a derrocada da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café.

Esta segunda fase da evolução do ramo justralhista no Brasil (1930-1945), politicamente conhecida como “Era Vargas”, foi marcada pela política centralizadora e autoritária do presidente Getúlio Vargas, o que acarretou na institucionalização das normas trabalhistas sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária.

As normas justralhistas estruturadas no Brasil foram reunidas em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto – Lei nº 5.452, de 1.5.1943), que manteve seus plenos efeitos até pelo menos a promulgação da Constituição da República de 1988.

A partir da década de 90, período iniciado pelo Presidente Collor, percebemos a absorção o ideário ultraliberalista de gestão econômico-social, no qual se deve reduzir ao máximo o valor da força de trabalho, seja através de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho, seja através do aumento dos trabalhadores

⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil. In: Correia, Marcus Orione Gonçalves(org.). Curso de direito do trabalho. vol. 1 : teoria geral do direito do trabalho. 1ª ed. São Paulo : LTr, 2007. p. 78.

disponíveis do mercado, ocasionando a diminuição dos salários em razão da grande procura e pouca oferta de trabalho⁷.

Ademais, neste período pós Constituição Federal de 1988, firmou-se no país, *no âmbito oficial e nos meios privados de formação de opinião pública, um pensamento estratégico direcionado a total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e indireta redução dos direitos e garantias laborais*⁸.

E assim ocorre até os dias de hoje, com governos subseqüentes adotando ideologias ultraliberais e desregulamentadoras relativas ao Direito do Trabalho, viabilizando posturas precarizantes das relações de trabalho pelos empregadores, o que acarreta em uma das piores distribuições de renda do mundo.

Neste sentido podemos citar as recentes práticas brasileiras relativas às cooperativas⁹, contrato provisório de emprego¹⁰, banco de horas¹¹ e a terceirização, que aumentaram a acumulação de capital pelos empregadores sem reciprocidade.

Importante destacar que o principal fundamento empresarial para justificar a necessidade de precarização das relações trabalho, no sentido de que a força de trabalho formal brasileira é extremamente onerosa e um verdadeiro obstáculo para inserção e competitividade do País na economia mundial é desprovida de respaldo técnico, segundo dados de comparação internacional.

De acordo com a escala de valores, podemos citar a Alemanha (U\$24,87) como o país com melhor remuneração horária da força de trabalho no setor manufatureiro, seguido pela Noruega (U\$21,90); pelos Estados Unidos (U\$ 16,40); pela França (U\$16,26); pela Espanha (U\$11,73); por Portugal (U\$4,63); por Hong Kong (U\$4,21). O custo total horário da mão-de-obra brasileira, em 1993, foi calculado em cerca de apenas U\$ 2,68¹².

Acerca da precarização das relações de trabalho, Mauricio Godinho Delgado cita alguns efeitos:

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 1ª ed. São Paulo : LTr, 2006. p. 137

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007. p. 115

⁹ Lei nº 8.949/1994.

¹⁰ Lei nº 9.601/1998.

¹¹ Idem.

¹² DIEESE - *Encargos Sociais, "Custo Brasil" e Competitividade* – disponível em <http://www.dieese.org.br/bol/cju/cjujul97.xml> (acessado em 05/05/09)

A propósito, a precarização trabalhista implementada na década de 1990 em decorrência do prestígio oficial da estratégia desarticuladora radical do ramo justrabalhista produziu efeitos dramáticos no cenário social brasileiro: o país, de renda, teve piorados seus índices de desigualdade social naqueles dez anos, conforme dados oficiais da fundação IBGE. De fato a renda aumentou no Brasil, na década de 90, mas junto com ela, cresceu a distancia salarial entre os 10% mais ricos e os 40% mais pobres.¹³

Neste contexto de precarização e desregulamentação do Direito do Trabalho surge o sistema denominado “Pejotização”, fenômeno que passaremos a analisar:

2. PEJOTIZAÇÃO

O sistema denominado “Pejotização” pode ser conceituado como a contratação de trabalhadores para a prestação de serviços intelectuais através de pessoa jurídica.

Esta prática foi viabilizada pelo artigo 129 da lei nº 11.196/2005, *in verbis*:

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.

Utilizando esta autorização legal, alguns empregadores/contratantes passaram a contratar mão-de-obra para prestação de serviços intelectuais, através pessoa jurídica sem relação de emprego.

Diante desta situação, surgiram duas correntes acerca da viabilidade e legalidade da “Pejotização”.

A primeira sustenta principalmente que a proteção trabalhista parte do pressuposto da hipossuficiência do trabalhador, não importando suas condições econômicas ou prestígio frente ao poderio econômico do empregador.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007. p. 116 *apud* Gazeta Mercantil, São Paulo, 05.04.2001, p. A – 10 - “Renda cresce e desigualdade persiste”.

Além disso, defende que a legislação trabalhista é de natureza cogente e que o parágrafo único do artigo 3º da CLT garante a inexistência de distinções entre o trabalho intelectual, técnico ou manual¹⁴.

Por outro lado, a corrente contrária sustenta especialmente que o serviço intelectual elimina a hipossuficiência do trabalhador, cabendo-lhe a escolha da lei de regência relativa ao trabalho prestado, defendendo, ainda, que os incentivos fiscais e previdenciários compensariam os benefícios trabalhistas¹⁵.

Portanto, a dúvida que se apresenta aos intérpretes diz respeito à possibilidade de o destinatário da norma trabalhista poder se despojar da proteção que lhe é inerente, principalmente no tocante aos direitos de indisponibilidade absoluta.

2.1. REALIDADE FÁTICA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

Ao analisar as possibilidades legais e a realidade dos trabalhadores brasileiros, consegue-se apurar que, ao contrário do que se depreende no artigo 129 da lei nº 11.196/2005, pelo qual, em tese, a contratação de trabalhadores intelectuais através de pessoa jurídica serviria para diminuir os encargos sobre o trabalho, aumentando, também em tese, o valor-trabalho, o que se constata é que a contratação através deste sistema acarreta apenas a inaplicabilidade dos direitos e proteções trabalhistas, sendo mantidos os valores do salário base como valor pago pela prestação de serviços à pessoa jurídica.

Observe-se que os trabalhadores contratados sob a forma de pessoa jurídica não estão protegidos por normas sobre limitação da jornada de trabalho, salário mínimo, períodos de férias e repouso, garantias contra dispensas imotivadas, segurança e medicina do trabalho, dentre outras.

Assim, percebemos que inclusive direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta são suprimidos através da “Pejotização” da mão-de-obra. Mauricio Godinho Delgado assim entende a respeito destes direitos:

Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não

¹⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. Pejotização, intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões. *In* Suplemento Trabalhista nº 066/07. São Paulo: LTr, 2007

¹⁵ Idem

concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88).¹⁶

Além disso, verifica-se que a péssima distribuição de renda e a necessidade do trabalho para a subsistência da grande maioria da população brasileira ocasionam a aceitação pelos trabalhadores de condições precárias, impostas pelos empregadores/contratantes.

Note-se que, no período compreendido entre a instituição da lei 5.107/66 que criou o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a promulgação da Constituição Federal de 1988, a pressão exercida pelos Empregadores, quase na maioria dos casos, para que os novos Empregados fizessem a opção pelo sistema fundiário, sob pena de não serem contratados, causando o desuso e posteriormente a extinção da estabilidade decenal prevista no artigo 492 da CLT¹⁷.

Ora, nos casos em que a vontade das partes deve ser expressa, prevalece a vontade real de uma delas - a mais forte, qual seja a da empresa.

Por outro lado, não seria exagerada a afirmação de que as alterações contratuais lesivas são objeto de concordância por parte do trabalhador, em face da crise mundial.

No fundo, nem os sindicatos têm resistido às pressões exercidas pelas categorias econômicas, ávidas em flexibilizar ainda mais as relações trabalhistas, conforme se verifica de inúmeros acordos e convenções coletivas de trabalho.

As supracitadas alterações contratuais, inclusive relativas à redução de salários, muitas vezes são consideradas válidas com base no disposto no artigo 7º, III da CR/88.

Ora, se o empregado aceita coletivamente a precarização de suas condições de trabalho para preservar o emprego, oportunidade em que possui menor dificuldade para exercer seu direito de resistência, individualmente, sem sombra de dúvidas, aceitará condições bem piores impostas pelos Empregadores.

Neste norte, posiciona-se Gabriela Neves Delgado ao analisar o “caso do arremesso de anões”, julgado em que o Conselho de Estado Francês desconsiderou o consentimento dos trabalhadores quanto à atividade que exerciam, proibindo o trabalho

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007. p. 117

¹⁷ Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

degradante de anões, sob a justificativa de que “não se pode renunciar a dignidade, porque uma pessoa não pode excluir de si mesma a humanidade”¹⁸.

Além disso, os trabalhadores contratados sob a forma de pessoa jurídica terão grandes dificuldades de sindicalização e de união para reivindicarem direitos e impedirem os possíveis abusos dos contratantes.

Portanto, diante dos fundamentos apresentados, os trabalhadores intelectuais brasileiros não possuem condições reais de exercerem livremente o direito de opção para a contratação de seus serviços através de pessoa jurídica ou pelo vínculo de emprego.

2.2. PRINCIPIOS E REGRAS TRABALHISTAS APLICÁVEIS

Após a análise da realidade fática dos trabalhadores brasileiros, no tocante a existência de livre manifestação de vontade para optarem sobre a forma de contratação, torna-se necessário discorrer sobre os princípios e regras aplicáveis aos trabalhadores intelectuais em contrapartida ao sistema denominado “Pejotização”.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, põe em evidência os cinco elementos fáticos-jurídicos componentes da relação de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com personalidade pelo trabalhador, trabalho esse revestido da não eventualidade, sob subordinação e com onerosidade.

Merece especial destaque à inexistência de distinção pela CLT relativa à espécie do emprego e as condições do trabalhador, nem entre os trabalhos intelectuais, técnicos e manuais¹⁹.

Portanto, diante da controvérsia entre as normas aplicáveis (Lei 11.966/2005 *versus* CLT), necessário recorrer-se aos princípios, por serem normas genéricas e basilares do sistema jurídico trabalhista.

À citada controvérsia enquadram-se perfeitamente os princípios da proteção e da norma mais favorável.

Alice Monteiro de Barros ensina que:

¹⁸ DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho e Movimentos Sociais. Belo Horizonte : Del Rey. 2008. p59. *apud* HIRONAKA, Giselda Maria Fernandez Novaez. *Responsabilidade pressuposta*, 2002. Tese (mestrado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2002, 209 e 214.

¹⁹ Parágrafo único do artigo 3º da CLT.

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente²⁰.

O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é o objeto de polemica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia²¹.

Outros princípios do ramo justralhista devem ser aplicados à presente situação: a) imperatividade das normas trabalhistas; b) indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Esses princípios prevêm a irrenunciabilidade das proteções e garantias trabalhistas.

Mauricio Godinho Delgado preleciona que:

As regras justralhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes.

Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato²².

Ainda pode-se citar o princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, tendo em vista que a contratação de trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica nada mais é que a camuflagem de uma real relação de emprego em uma relação comercial, que deverá ser considerada nula de acordo com o artigo 9º da CLT²³.

Veja-se a definição de Américo Plá Rodrigues para o princípio da Primazia da Realidade:

Significa que em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que surge de documentos e acordos se deve dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

²⁰ Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4ª Ed. São Paulo : LTr, 2008 p.180

²¹ *Idem*.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007. p. 201.

²³ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Além dos princípios trabalhistas acima mencionados, merece especial destaque o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana²⁴, em torno do qual se erigem todos os demais princípios justralhistas.

Deste modo, diante do confronto de normas aplicáveis à contratação de trabalhadores intelectuais, ressalvadas as hipóteses de trabalho realmente autônomos, entende-se como válidos somente os contratos firmados com vínculo de emprego, por ser a única forma de se manter os trabalhadores em condições dignas de trabalho e de sobrevivência, além de alcançar a finalidade de proteção do Direito do Trabalho.

2.3. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

A situação dos trabalhadores contratados sob a forma de pessoa jurídica poderia ser pior, caso o Presidente da República não vetasse a nova redação do §4º do artigo 6º da Lei nº 10.593 de 06/12/2002²⁵.

O veto se deu em razão da preocupação acerca da impossibilidade da fiscalização do trabalho atuar para coibir relações de emprego disfarçadas por contratações por meio de pessoas jurídicas.

Caso este dispositivo não fosse vetado pelo Presidente da República as autuações só seriam possíveis após análise do Poder Judiciário, o que reduziria a efetividade das normas trabalhistas.

2.4. TRABALHADORES NÃO INTELECTUAIS

Apesar deste artigo dedicar-se aos serviços prestados por trabalhadores intelectuais, necessário discorrer brevemente sobre os impactos da Lei 11.196/2005 e da “Pejotização” sobre os demais contratos de trabalho.

²⁴ CR/88 Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

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 (...)

²⁵ Veja-se o disposto no § 4º do artigo 9º da lei nº 11.457 de 16 de março de 2007, vetado pelo Presidente da República:

§ 4o No exercício das atribuições da autoridade fiscal de que trata esta Lei, a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento de relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, deverá sempre ser precedida de decisão judicial.

Independentemente de a lei supracitada permitir a contratação apenas de trabalhadores intelectuais através de pessoas jurídicas e servir supostamente como incentivo fiscal tanto para os trabalhadores quanto para os contratantes, o que se tem verificado é a contratação de diversos trabalhadores que prestam serviços de natureza não intelectual camuflados de trabalhadores intelectuais, com o intuito de fraudar a aplicação da legislação trabalhista.

Para corroborar essa afirmação podemos citar a investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho acerca da fraude nas relações de trabalho dos jornalistas²⁶ e diversos protestos oriundos dos respectivos sindicatos sobre a “Pejotização”²⁷.

Nestes casos, tornam-se desnecessárias grandes discussões acerca da validade das contratações. Não se tratando de trabalhadores intelectuais, estes deverão ser contratados com vínculo de emprego, sob pena de o contrato firmado sob a forma de pessoa jurídica ser considerado nulo, por impedir e fraudar a aplicação das garantias e direitos trabalhistas, conforme disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho²⁸.

3. CONCLUSÃO

Após análise dos fundamentos da viabilidade e legalidade do modelo denominado “Pejotização”, bem como a possibilidade de o destinatário da norma trabalhista optar por sua aplicação ou não, entende-se que o referido sistema não deve ser utilizado em razão da realidade fática do Direito do Trabalho brasileiro, devendo, quando presentes os requisitos da relação de emprego prevista nos artigos 2º e 3º da CLT, considerar-se os trabalhadores como empregados, ainda que executem trabalhos de natureza intelectual.

²⁶ Sindicato dos Jornalistas do Estado de São Paulo. Disponível em http://www.sjisp.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1209&Itemid=2 (acessado em 24/11/2008).

²⁷ FEDERAÇÃO NACIONAL DOS JORNALISTAS. Disponível em http://www.lutafenaj.org/nosso_programa.htm (acessado em 24/11/2008) e CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. Disponível em http://www.cut.org.br/index2.php?option=com_content&task=view&id=5788&pop=1&page=0&Itemid=170 (acessado em 24/11/2008).

²⁸ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Ademais, diante da situação analisada, se verificou que a “Pejotização” impede a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito previsto na Carta Magna, assim como dos princípios basilares do direito do trabalho, tais como o da primazia da realidade, da proteção, da Imperatividade e Indisponibilidade das normas trabalhistas e da norma mais favorável.

Além disso, a “Pejotização” e outras alterações normativas trabalhistas precarizantes ocorridas a partir dos anos 90 tiveram o condão, na verdade, de inviabilizar a inserção mais favorável e civilizada dos trabalhadores na economia e sociedade brasileira²⁹, perdendo-se, assim, um importante mercado consumidor para os produtos derivados do sistema, extremamente necessários mormente nos dias atuais em razão da crise mundial.

4. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Ed. São Paulo : LTr, 2008..

BELMONTE, Alexandre Agra. *Pejotização, intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões*. Suplemento Trabalhista nº 066/07. São Paulo: LTr, 2007

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. Disponível em http://www.cut.org.br/index2.php?option=com_content&task=view&id=5788&pop=1&page=0&Itemid=170 (acessado em 24/11/2008).

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo : LTr, 2006.

_____. *Trabalho e Movimentos Sociais*. Belo Horizonte : Del Rey. 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 1ª ed. São Paulo : LTr, 2006.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo : Ltr, 2007.

DIEESE - *Encargos Sociais, "Custo Brasil" e Competitividade* – disponível em <http://www.dieese.org.br/bol/cju/cjujul97.xml> (acessado em 05/05/09)

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 1ª ed. São Paulo : LTr, 2006. p. 140

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS JORNALISTAS. Disponível em http://www.lutafenaj.org/nosso_programa.htm (acessado em 24/11/2008)

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil*. In: Correia, Marcus Orione Gonçalves(org.). *Curso de direito do trabalho. vol. 1 : teoria geral do direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo : LTr, 2007.

SINDICATO DOS JORNALISTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Disponível em http://www.sjsp.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1209&Itemid=2 (acessado em 24/11/2008).