

A CONSTRUÇÃO SÓCIO-JURÍDICA DA PEJOTIZAÇÃO E O NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO

JULIANI VERONEZI ORBEM¹; ATTILA MAGNO E SILVA BARBOSA³

¹ Universidade Federal de Pelotas – juorbem@gmail.com

³ Universidade Federal de Pelotas – barbosaattila@uol.com.br

1. INTRODUÇÃO

No contexto do mercado trabalhista brasileiro torna-se cada vez mais recorrente a dinâmica empresarial de ampliar as formas de contratação, buscando fugir do tradicional contrato de trabalho por prazo indeterminado e horário integral, oriundo do direito do trabalho no início da sociedade industrial, passando a admitir novas formas contratuais (ROBORTELLA, 1994, p. 170).

Uma dessas “novas” ou transmudadas formas contratuais que vem ganhando maior campo de incidência no cenário trabalhista brasileiro, objeto desse estudo, é a pejotização. Tal fenômeno pode ser descrito como uma prática contratual em que a empresa, para a efetivação da contratação, determina ao trabalhador que este faça a abertura de uma firma individual ou sociedade empresária, isto é, o trabalhador deverá constituir uma pessoa jurídica (PJ) para a prestação de determinado serviço de forma pessoal. De tal forma, a contratação é realizada nos moldes de um contrato cível de prestação de serviços, regulamentado pelo Direito Civil, e não nos moldes de um contrato de emprego regulamentado pelo Direito do Trabalho.

Deste modo, ao fazer uso dessa espécie atípica de contrato de trabalho há indícios de que o setor empresarial estaria tentado desconstruir o contrato de emprego para justificar um contrato de natureza cível para ser aplicado por um determinado tempo e que não dispõe de regulamentação trabalhista. Assim, essa espécie de contrato entra na empresa no setor de compras e não de recursos humanos, não havendo o reconhecimento e o pagamento de qualquer direito trabalhista.

Ademais, ao descaracterizar o contrato de emprego também se estaria desconstituindo o sujeito de direito empregado, portador de uma legislação trabalhista que lhe confere acesso à Justiça do Trabalho e também lhe possibilita um quadro jurídico de ação dentro da empresa empregadora. Já que, na pejotização não haveria a configuração empregado respaldado pela concepção clássica da subordinação jurídica, mas sim a figura do trabalhador parassubordinado, o qual presta uma colaboração coordenada e contínua à empresa, sem ser subordinado, estando apenas em pé de inferioridade. O que corrobora para legitimar o discurso do indivíduo empreendedor de si mesmo, descrito como o indivíduo possuidor de qualidades e habilidades diferenciadas, que está em constante busca de conhecimento e de aperfeiçoamento, ou seja, um indivíduo detentor de múltiplas competências, que cria seu posto de trabalho e assume todos os riscos no desenvolvimento de sua carreira, tornando-se o único responsável por ela (BARBOSA, 2011).

Conforme Boltanski e Chiapello (2009) a lógica organizacional de contornos flexíveis possibilitou o desenvolvimento de um mundo conexionista em que a rede tornou-se um elemento primordial de inserção no mercado de trabalho, sendo a promotora de um discurso voltado para o desenvolvimento pessoal e da empregabilidade. Nessa chave a ideia central está no fato de que nesse mundo

conexionista o indivíduo deve estar sempre disposto a engajar-se constantemente em novos projetos, permanecendo neles apenas o tempo que for necessário de modo a ampliar a sua rede, devendo aproveitar todas as oportunidades para melhorar suas habilidades além de buscar novos conhecimentos para manter-se empregável ou mais precisamente poder engajar-se em novos projetos.

Para os referidos autores está-se hoje diante de uma lógica em que se demanda um “saber ser” em oposição ao “saber” e ao “saber-fazer”, na qual os indivíduos precisam ser polivalentes, flexíveis, saber adaptar-se a novas funções, ter a capacidade de assumir compromissos e de saber comunicar-se. Por assim, o trabalhador desse universo conexionista é aquele que está sempre em busca de desenvolver suas habilidades e competências, é aquele que sabe conviver com as diferenças já que necessita ampliar os elos de sua rede como os mais diferentes tipos de indivíduo (*Ibidem*, p. 131).

Sendo que, a prática da pejetização ganhou ares de legalidade com a edição da Lei nº 11.196/2005, possibilitando o artigo 129 para fins fiscais e previdenciários à prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural por meio de uma pessoa jurídica. Entretanto, trata-se de uma lei de cunho tributário e não trabalhista, por conseguinte, no contexto do Direito do Trabalho a pejetização ainda não dispõe de viabilidade legal, como forma de trabalho regulamentado por lei trabalhista, e assim não está abrangida pela tutela laboral.

À vista disso, tal fenômeno vem sendo amplamente debatido nos Tribunais Trabalhistas. Em que, a questão refere-se ao embate entre categorias jurídicas tradicionais: por um lado o emprego assalariado protegido pelo Direito Trabalhista em que prepondera a figura hipossuficiente do trabalhador e, por outro, uma relação regulada pelo Direito Civil em que há uma igualdade entre os dois contratantes.

Desta forma, o estudo visa analisar, no contexto da sociologia do trabalho, o fenômeno da pejetização como um instituto que fora construído culturalmente e socialmente no contexto brasileiro, o qual vem se espraiando pelo campo trabalhista e ao adentrar ao âmbito de discussão da Justiça do Trabalho brasileira poderá acarretar a construção jurídica da pejetização e, assim, vir a legitimar também o discurso político e social do indivíduo empreendedor de si mesmo.

Para tanto, o trabalho intentará averiguar fatores ainda pouco estudados com relação a tal instituto dentro do campo sociológico como as seguintes questões: qual o contexto histórico que proporcionou o surgimento da pejetização; quando este instituto despontou no Brasil e de que maneira fora construído; o que significa tal instituto; como foi formulada sua denominação; como se deu e se dá seu espraiamento no campo trabalhista; quais consequências sociais despontam a pejetização; e que visões estão em disputa no campo jurídico-trabalhista com relação a tal fenômeno, com enfoque principal na corrente de pensamento ou nas correntes proferidas pelos agentes sociais que compõem a Justiça do Trabalho, juízes, desembargadores e ministros.

Fazendo, assim, uso da sociologia do campo de Pierre Bourdieu (1989; 2004; 2008), em que no campo jurídico trabalhista estariam dispostos vários agentes como, por exemplo, advogados, juízes, desembargadores, ministros do TST e procuradores do trabalho que estariam atuando na construção ou não da pejetização como instituto jurídico. Assim, várias correntes adentram ao Judiciário Trabalhista com relação a tal temática, sendo os agentes que compõem a Justiça do Trabalho - juízes, desembargadores e ministros - detentores de poder simbólico, que estariam proferindo a palavra final a cerca da pejetização. Conforme Bourdieu (1989) o campo jurídico pode ser definido como o lugar em

que há concorrência pelo monopólio de dizer o direito, no qual agentes revestidos de competência social e técnica detêm o poder de interpretar e apontar a visão legítima e justa da ordem social.

2. METODOLOGIA

O trabalho está sendo realizado por meio da abordagem metodológica qualitativa consubstanciada em uma revisão bibliográfica para construir o arcabouço teórico e histórico que respaldará a análise e discussão dos dados obtidos com a pesquisa empírica; na análise de 56 jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), proferidas entre 01/01/2011 a 15/07/2014, e do Tribunal Superior do Trabalho para levantar dados como, por exemplo, o ano da celebração de tal pactuação; e de entrevistas semiestruturadas realizadas no campo justralhista com juízes convocados e desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), visando compreender porque tais agentes falam o que falam com relação à pejetização, quais as trajetórias desses agentes e se estas implicam em seus discursos e se há uma luta maior em torno de um projeto de vida, de mundo por trás desses discursos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Além da revisão bibliográfica efetuada e em curso já foram analisados 21 acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), restando ainda à análise dos demais julgados do respectivo Tribunal e do Superior Tribunal do Trabalho, bem como a realização das entrevistas.

Da revisão da literatura identificou-se que essa modalidade de contratação, pejetização fora e é identificada por diversas denominações, a saber: contratação entre empresas; interposição de empresas; empresa do “eu sozinho”, porque o serviço é prestado com exclusividade por uma pessoa na forma de pessoa jurídica; ou também “PJs”. Porém, diante de sua prática reiterada tal técnica de contratação passou a ser designada pelos juristas trabalhistas brasileiros pelo neologismo pejetização. Visto que, para se reportar a terminologia pessoa jurídica comumente utiliza-se a sigla PJ, assim, os trabalhadores que constituíam uma pessoa jurídica para prestação de serviços estavam sendo caracterizados pela abreviação PJ – “pejota”. Dessa maneira, foram os chamados “pejotas” que inspiraram a criação do termo pejetização pelos juristas, isto é, da subjetivação da sigla PJ formulou-se o neologismo pejetização. Assim, a terminologia pejetização é a que vem sendo usada tanto pela doutrina como pela jurisprudência para identificar tal modalidade de contratação.

Também se observou que existem na doutrina e na jurisprudência duas correntes sobre a pejetização, uma que considera essa modalidade de contratação lícita, podendo identificar o autor Leone Pereira (2013), e outra que vigora nos Tribunais Trabalhistas e que considera ilícita ou fraudulenta. A corrente que considera a pejetização lícita compreende essa prática como uma modalidade de trabalho em que a pessoa constitui uma pessoa jurídica para a prestação de serviços personalíssimos; por assim, quem presta serviço como autônomo emitindo nota fiscal também pode prestar serviço como pessoa jurídica. Já a corrente que considera a pejetização ilícita compreende que esses serviços personalíssimos, ou seja, que são prestados tipicamente pela pessoa física acabam sendo prestados sobre a aparência de uma pessoa jurídica, por determinação da empresa, para camuflar a relação de emprego e assim minimizar os custos; modo que, o trabalhador acaba sendo forçado pela empresa, para

prestação de determinado serviço de forma pessoal, a constituir uma pessoa jurídica; assim tal prática não se dá apenas na efetivação da contratação, mas também para a manutenção do posto de trabalho, ou seja, a pessoa detentora de um contrato de emprego na empresa é forçada a pedir demissão para, logo após tal ato, ser recontrata como “pejota” e continuar exercendo a mesma função de quando era detentora do contrato de emprego; sendo esta última a modalidade mais visível da fraude.

Dos julgados vislumbra-se, porém de maneira indireta, nos votos proferidos pelos juízes convocados ou pelos desembargadores trabalhistas que tal contratação faz uso da figura do indivíduo empreendedor de si mesmo. Visto que, os julgadores, por vezes, destacam que o trabalhador que adere ou é forçado a aderir a pejetização é detentor de maiores qualidades e habilidades o que resulta em certa autonomia, tendo liberdade de conduzir sua prestação de serviços, não se encaixando, deste modo, no conceito clássico de subordinação jurídica, na qual o trabalhador tem sua prestação de serviço conduzida pelo empregador, recebendo ordens deste. Porém, apesar do trabalhador possuir um grau de autonomia, constata-se a inserção deste nas atividades e objetivos da empresa contratante/empregadora.

Outro elemento, extraído dos julgados, diz respeito à data de realização desses contratos no Rio Grande do Sul, em que a grande maioria fora realizado no transcurso dos anos 2000, mas já existiam também na década de 1990.

4. CONCLUSÕES

A pejetização constitui temática nova no campo da sociologia do trabalho havendo, por assim, a necessidade da realização de pesquisas para a melhor compreensão desse fenômeno e também para a produção de dados que possam fomentar a discussão sobre essa “nova” ou transmutada modalidade de contratação, a qual não trouxe e traz mudanças apenas na forma de inserção no mercado de trabalho, mas também na configuração do trabalhador, na formação de sua identidade pessoal e social, bem como nas condições de vida deste.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista Sociologia e Política**. Curitiba, v. 19, n. 38, p. 17-30, fev. 2011.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Lisboa: Difel, 1989.

_____. **Razões Práticas**. 9ª ed. Campinas-SP: Papyrus, 2008.

_____. **Coisas Ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

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

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.