

## Pejotização\* e Parassubordinação\*\*

Francizete Amaro da Silva<sup>1</sup>; Bárbara Maria Moreira Dante Santaguida<sup>2</sup>; Athena de Albuquerque Farias<sup>3</sup>

**Resumo:** O presente trabalho tem o intuito de abordar a pejotização e a parassubordinação, ligados ao ramo do Direito do Trabalho. Pois, é possível percebê-los inseridos contextualmente no Direito do trabalho, que vem a ser um conjunto de princípios e normas que regulam a relação entre empregados e empregadores. Seguindo essa lógica a parassubordinação vai além das fronteiras da subordinação, que até então é a sujeição ao poder de outra pessoa, enquanto que a pejotização seria a pessoa jurídica apresentando-se como se fosse uma pessoa física. Nesse contexto, surgem casos concretos e a problemática se estende pela sociedade civil e jurídica, fazendo com que haja a necessidade do ordenamento jurídico de forma mais homogênea e eficaz. Nesse âmbito, a temática em estudo torna-se relevante no que tange os aspectos formais e informais da lei, pois a priori, faz-se necessário uma boa caracterização das formas de trabalho conforme a lei trabalhista vigente bem como uma análise e o enquadramento dos conceitos de pejotização e parassubordinação.

**Palavras-Chave:** Parassubordinação, Pejotização, Trabalho, Pessoa Jurídica.

## Pejotização\*\* e Parassubordinação

**Abstract:** This paper aims to address pejotização and parassubordinação connected to the branch of labor law. For it is possible to perceive them contextually embedded in labor law, which comes to a set of principles and rules that regulate the relationship between employers and employees. Following this logic the parassubordinação goes beyond the borders of subordination, which hitherto is subjection to the power of another person, while pejotização would be the legal entity presenting itself as if it were an individual. In this context, there are individual cases and the problem extends the legal and civil society, so that there is the need for the legal system more smoothly and effectively. In this context, the theme under study becomes relevant regarding the formal and informal aspects of the law, because a priori, it is necessary a good characterization of the forms of work according to current labor laws, as well as an analysis framework and the the concepts of pejotização and parassubordinação.

**Keywords:** Parassubordinação, pejotização, Labor, Legal Person.

### Introdução

Hodiernamente, as jurisprudências e sites modernos tratam de um singelo tema, que até o presente momento não é tratado por nenhuma doutrina, é um assunto que só se encontra ao navegar na internet, devido ao fato de ser uma temática inovadora para o Direito do Trabalho.

<sup>1</sup> Francizete Correia Amaro da Silva. Especialista em História e Sociologia pela Universidade Regional do Cariri (URCA) - Especialista em Metodologia e Docência do Ensino Superior pela Faculdade Vale do Jaguaribe (FVJ) – Licenciatura Plena em História pela Universidade Regional do Cariri (URCA). E-mail: francyamaro@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Acadêmica de Direito pela Universidade Regional do Cariri – URCA. . Email: Barbara.santaguida@gmail.com;

<sup>3</sup> Acadêmica de Direito pela Faculdade dos Guararapes – PE, Brasil. E-mail: Athena.farias@gmail.com;

\* “Pejotização” tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas.

*“Pejotização”: it occurs when a company hires a person, but the labor contract is made through a juridic entity (a regular company), on behalf of the worker, thus avoiding a typical labour relationship between them.*

\*\* A Parassubordinação não se encontra tipificada na legislação do Brasil, tão apenas discutida em artigos esparsos e pouca doutrina jurídica brasileira, sendo trazida para a alçada pátria como a subordinação dos não empregados que têm características de emprego. Outrossim, designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual ou qualquer outra espécie.

Na Pejotização, a pessoa jurídica, por meios ilícitos, apresenta-se como se fosse uma pessoa física. Mensura-se aqui a ilicitude, pois existe uma relação de emprego onde inicialmente tudo parecia ser lícito feito dentro dos padrões descritos pela lei.

Porém há um pequeno detalhe, o que era pra ser uma empresa trabalhando, passa a ser uma pessoa física com requisitos da relação de emprego devidamente preenchidos. Nesse caso específico, os direitos dos trabalhadores são violados, pois não são pagas as verbas que eles têm direito, como sendo trabalhadores celetistas camuflando a relação entre empregado/empregador.

A CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, visa reger aqueles trabalhadores que não tem o seu regime próprio, causando uma relação tensa, com isso deveria respeitar a carta magna e os princípios que se encaixam no Direito do trabalho, assim, como em qualquer outro direito.

Alude-se que o vínculo empregatício (quando existem todos os requisitos da relação de emprego que são a Onerosidade, Subordinação, Habitualidade, Pessoalidade e Pessoa Física) trabalha nesse aspecto as jurisprudências e tribunais, afirmando haver fraude trabalhista.

A Parassubordinação, o termo veio da Itália, pondo-se como sendo a subordinação em que o empregado possui, ou seja, uma relação hierárquica de Patrão com empregado, vale ressaltar que ambos possuem seus direitos e garantias.

A parassubordinação na legislação brasileira é tratada como sendo termo de dependência e não de ordem, supõem que a própria palavra já passa uma idéia de que há para na palavra subordinação, o que indica que é algo além da subordinação.

Pinho Pedreiro conceitua como sendo “*prestações continuadas de caráter pessoal, sujeitas a coordenação espaço-temporal*” (SILVA, 2001, p. 175). Em suma existe teoricamente uma flexibilidade de horário para a execução de outros serviços em outros lugares, não havendo choque de horário, pode-se então ocupar outro emprego; caso contrário, opta-se somente em um.

## **A Pejotização sob o prisma do Direito do Trabalho**

No intuito de obter riqueza através da exploração do indivíduo e de sua força bruta pelo capitalismo exacerbado, surge o Direito do Trabalho como forma de subsidiar o cidadão até então explorado pelo sistema capitalista de produção. Nesses termos, Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 78) acrescenta que,

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

Nesses termos, o Direito do Trabalho seria o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.

Assim para Godinho Delgado, a existência da pejetização denota a presença de segmentos sociais, políticos, econômicos e culturais e sob este viés despontaram no sistema capitalista vigente.

Enquanto isso a pejetização seria vista como uma prática de contratar trabalhadores para prestarem serviços intelectuais através de pessoa jurídica, prática esta viabilizada pelo Artigo 129 da Lei 11.196/2005 do Código Civil, conforme Voltolin, 2008,

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 .

Com isso a Pejetização apresenta-se sob duas vertentes. Na primeira, sustenta que a intelectualidade do trabalho elimina a hipossuficiência do trabalhador; a segunda afirma que existe uma hipossuficiência por parte do trabalhador, logo não importa a condição econômica ou o prestígio do trabalhador diante do poder do próprio trabalhador. O questionamento que aqui se instala é de que a aplicabilidade da lei da pejetização seria interpretativa, conforme a regência do trabalho prestado.

Segundo estudos de historiadores, a luta entre as classes sempre foi motivo de questionamentos, em sua obra *Manuscritos econômico-filosóficos*, Karl Marx (1993, p.162-163) ratifica essa antinomia,

O trabalhador só se sente consigo mesmo fora do trabalho, enquanto que no trabalho se sente fora de si. Ele está em casa quando não trabalha, quando trabalha não está em casa. Seu trabalho, por isso, não é voluntário, mas constrangido, é trabalho forçado. Por isso, não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer necessidades exteriores a ele mesmo. A estranheza do trabalho revela sua forma pura no fato de que, desde que não exista nenhuma coerção física ou outra qualquer, foge-se dele como se fosse uma peste.

Com isso, Marx chama a atenção para a forma como os trabalhadores são transformados em agentes executores de tarefas fragmentadas, sem compreender totalmente o que executa, pois o trabalho em si constitui-se numa mercadoria rentável.

Não há necessidade de analisar aqui, mesmo que em linhas gerais, o desenvolvimento da pejetização e da parassubordinação sob o prisma da teoria marxista acerca das relações de trabalho.

Ainda assim é fundamental frisar que o motor propulsor que move essas mudanças não é somente o proletariado e sim a burguesia, que controla os preços, a produção e aliena o trabalhador.

A Constituição Cidadã de 1988 trouxe inúmeros direitos aos trabalhadores. O art. 7º da Carta Magna vigente traz de forma exemplificativa alguns direitos aos obreiros, tal como: seguro desemprego, aviso prévio, licença maternidade e de paternidade, direito de greve, irredutibilidade dos salários e décimo terceiro. Além disso, é bom frisar que o atual Diploma Constitucional deslocou os direitos trabalhistas para o capítulo “Dos Direitos Sociais”, que antes pertencia ao capítulo “Da Ordem Economia e Social”.

A Pejotização se torna fraudulenta a partir do momento em que o empregador (burguês) obriga o empregado (proletariado) a se tornar uma pessoa jurídica, com a intenção que o empregado continue lhe prestando serviços a sua empresa, isso é uma forma de burlar a lei, tendo em vista que somente a pessoa física pode desenvolver o trabalho. Porém nem todas as situações são ilegais como afirma Laura Machado de Oliveira (2013, p. 01), segundo ela

(...) a interpretação da citada norma, muito criticada por diversos doutrinadores, tem sido equivocada, uma vez que é muito recente. O uso da pessoa jurídica poderá ocorrer no momento de prestações de serviços não habituais e/ou sem subordinação, apenas para suprir alguma demanda específica, isto é, de caráter temporário ou esporádico, assim poderíamos utilizar a sua figura sem burlar a legislação trabalhista, visto que estará configurado um verdadeiro e típico contrato de prestação de serviços. Entretanto será uma situação implausível quando se tratar de atividade corrente do estabelecimento, ou seja, sem eventualidade. Além do mais o próprio parágrafo único do artigo 3º da CLT, que conceitua o termo empregado, disciplina que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual, portanto, a lei ordinária jamais poderia estabelecer qualquer diferenciação entre essas classes. Se a relação de trabalho encontra-se revestida nas características de uma relação de emprego, qual seja a modalidade adotada (se científica, artística ou cultural) os preceitos empregatícios deverão estar presentes. Destarte, a leitura e aplicação da norma deverão ser minuciosas para evitar interpretações errôneas.

O trabalhador deve ser flexível e adaptar-se as novas formas de ocupação, porém não se pode confundir pejotização com flexibilização visto que, a flexibilização ocorre ao passo que se amplia o uso de contratos por prazo determinado, terceirizações através de subcontratação, empreitadas, cooperativas, trabalho a tempo parcial, e trabalho temporário.

### **Parassubordinação e as Relações de Trabalho**

O fenômeno da parassubordinação pressupõe a categoria de trabalhadores conhecidos juridicamente como autônomos, porém vinculados a empreendimentos. A legislação do Brasil usa constantemente o termo dependência, enquanto isso a doutrina preferencialmente usa o termo subordinação, em vista disso Oliveira, (2008) ressalta que,

O sufixo *para* significa *para além*, ou seja, seria para além da subordinação. Trata-se de uma nova *fattispecie*, que, pela suas peculiaridades, atrai um desenvolvimento próprio e autêntico. O conceito de parassubordinação advém, principalmente, da doutrina italiana e de outros países da Europa (França e Alemanha), não havendo no Brasil dispositivo legal acerca do tema, apesar da existência de certa contribuição teórica formulada por Pinho Pedreira, Amauri Mascaro Nascimento, Alice Monteiro de Barros, Otávio Pinto e Silva e Amauri César Alves.

Logo a parassubordinação, se baseia na intensidade do poder diretivo tomador, visto ser mais intenso e constante, atuando sempre como obstáculo, fator este que configura uma tutela ao trabalhador protegido por lei parcialmente.

Os direitos trabalhistas empregados aos parassubordinados ainda são um conjunto de leis inferiores em qualidade e em quantidade, haja vista o fato de não ser aplicado aos mesmos à ordem jurídica do empregado, a tutela da atividade sindical, o direito de formação, entre outras restrições. Em estudos realizados por Lorena Vasconcelos Porto, sobre: A parassubordinação: aparência X essência,

a relação de trabalho parassubordinado teria sido definida pela primeira vez no Direito italiano pelo art. 2º, da Lei n. 741, de 1959, o qual mencionava "relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada". Posteriormente, foi prevista pelo art. 409, §3º, do Código de Processo Civil (CPC), com a reforma efetuada pela Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973. Esse dispositivo estendia o processo do trabalho às controvérsias relativas a "relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não subordinado". A priori, a parassubordinação, na realidade, seria uma tentativa de encobrir ou mascarar a redução operada no conceito de subordinação.

Nesses termos, há uma valorização da prestação de trabalho ser utilizada pelo empresário, juntamente com fatores produtivos, para o normal e regular exercício da empresa, no intuito de atingir os objetivos da atividade econômica por ele organizada e dirigida. Assim, o prestador dos serviços atuaria como um pequeno empreendedor, organizando em torno de si todas as atividades voltadas ao atendimento das necessidades do empresário.

Ressalte-se que, a atividade do trabalhador é indispensável para que o empresário possa atingir os fins sociais ou econômicos que persegue e os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio empresário dos serviços, observando para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais.

No que tange a parassubordinação e as relações de trabalho, o trabalhador não promete a sua atividade pessoal para o desenvolvimento de qualquer objetivo pretendido pelo tomador, mas sim coloca os seus serviços à disposição somente daquele específico tipo de atividade, que é a necessária para atingir os fins previstos no programa contratualmente elaborado. Otávio Pinto e Silva definem o trabalho subordinado como,

[..] relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento. Os principais estudiosos do tema elencam como principais elementos constitutivos da relação de trabalho parassubordinado a continuidade da relação, a natureza preponderantemente pessoal e a existência de colaboração ou ligação funcional entre o trabalho do prestador de serviços e a atividade explorada pelo tomador destes serviços. Agregamos, ainda, a estes elementos a dependência econômica. A continuidade na prestação dos serviços é caracterizada por uma necessidade do tomador que se protraí no tempo e é atendida prontamente pelo prestador, imprimindo habitualidade na prestação. Assemelha-se, dessa forma, à característica da não-eventualidade, presente na relação de emprego, sendo certo que a prestação ocasional de serviços desconfigura o trabalho parassubordinado. Nas palavras de Otávio Pinto e Silva “a continuidade está vinculada a necessidades que de certo modo possuem um caráter mais duradouro, sendo irrelevante a circunstância de que a prestação de trabalho não se desenvolva de forma exclusiva.

A parassubordinação é encontrada com frequência quando, no trabalho autônomo, o trabalhador se obriga a realizar uma obra determinada, prevista em contrato. Mas o que importa ressaltar é justamente a possibilidade de a atividade de colaboração do trabalhador vir a ser prevista em um contrato de trabalho, tendo em vista o objetivo de atingir uma *série de resultados*. Aí reside, justamente, a importância da coordenação, pois permite a diferenciação tanto da subordinação quanto da autonomia

Segundo Maurício Godinho Delgado, a subordinação consiste “na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”. Ainda assim, ocorre uma inserção dos conceitos de colaboração e cooperação nos processos produtivos, cujo controle e direção passaram a se dar de maneira cada vez mais sutil se comparados ao clássico modelo de direção do empregador, que serviu para exploração ainda maior da mão-de-obra, ao passo que privilegia formas atípicas e mais flexíveis de trabalho. Marcus de Oliveira Kaufmann sintetiza muito bem este processo:

O mundo do trabalho está apresentando um verdadeiro paradoxo em suas estruturas. Ao mesmo tempo em que aumentam os números de terceirizações no moderno conceito de complexo industrial de alta tecnologia, que vai galgando espaço em todos os setores produtivos, diminuem os empregos fixos, assalariados do mundo antigo, com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e com direito ao gozo de todos os direitos trabalhistas. Ao lado, aumentam os índices de subemprego nas empresas periféricas (“satelitização do trabalho”) que, não tendo condições de manter elevadas cifras de produção exigida pela competitividade exacerbada, “contrata na informalidade (em um processo conhecido, pelos sociólogos, como o de “desresponsabilização do capital”), muitas vezes exigindo que o trabalhador se transforme em uma empresa unipessoal, fomentando o aumento do trabalho autônomo, o que, hoje, já se consagra como uma realidade quase que irreversível no quadro de irreversibilidades da pujança do capital sobre o trabalho.

Dentro desta perspectiva, a parassubordinação observada no cotidiano, mas carente de regulamentação legal, tende a se aproximar das formas de trabalho subordinado.



## Conclusão

Pelo exposto, fica claro que, à medida que a sociedade evolui e se consolida novos mecanismos de trabalho surgem e com isso ocorre a utilização de trabalhadores driblando de alguma forma a legislação trabalhista. O setor da parassubordinação embora se desenvolva com independência e sem direção, justifica-se pela tutela dedicada aos empregados. São de natureza contínua, desenvolvidas pelos trabalhadores visando colaborar com o empreendimento e a organização.

Ressalte-se ainda que, o conceito de parassubordinação pode vir a ser útil no sistema de relações de trabalho, ampliando as formas de contratação de trabalho. O trabalho parassubordinado, representa todas as relações de trabalho nas quais o trabalhador presta os seus serviços pessoalmente, desempenhando as atividades com autonomia e independência, utilizando seus próprios meios e instrumentos de trabalho, de maneira contínua, integrando-se na organização produtiva do tomador dos serviços. Enquanto o processo de Pejotização, não deve ser usado em razão do direito do trabalho, quando estiverem presentes as relações de emprego previstas em alguns artigos da CLT, mesmo que o trabalho seja de cunho intelectual.

Ao trabalhador, portanto, é assegurado, pela própria dinâmica constitucional de proteção à dignidade da pessoa humana, que sejam oferecidas condições mínimas de acesso à qualificação, à informação e ao aperfeiçoamento do seu trabalho, bem como condições de desenvolver as suas capacidades cognitivas, aprimorando as suas habilidades inventivas, de diálogo, convencimento, de modo a se apresentar no mercado de trabalho com mais experiências e habilidades para desenvolver o seu labor.

Em resumo, a discussão sobre pejotização e parassubordinação deve ser ampliada e entendida em nível cronológico para um estudo mais amplo, para tanto deve ser empreendida a conexão entre as relações de trabalho, a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) e o Direito do Trabalho, que deve absorver estas mudanças, a fim de tentar equilibrar as relações, os interesses entre capital e trabalho bem como garantir a perpetuação saudável das organizações empresariais.

## Referencias

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 302.

\_\_\_\_\_. Curso de Direito de Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Google Tradutor para empresas: Google Toolkit de tradução para apps Tradutor de sites Global Market Finder (22 de setembro 2014 as 20:39hs)

<http://www.faculdadearnaldo.edu.br/conteudo/revista/01/pdf/32-146-2-PB.pdf>



KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Nova Dogmática do Direito do Trabalho: Implosão e Perspectivas. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, v. 121, p. 149-198, jan-mar 2006.

MARX, Karl. Manuscritos económico-filosóficos. Lisboa: Ed. 70, 1993.

MORAES, Vinicius Costa de. [Pejotização trabalhista: o caso dos empreendedores individuais](#). Jus Navigandi, Teresina, [ano 19, n. 4109, 1 out. 2014](#). Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/29735>>. Acesso em: 8 mar. 2015.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A parassubordinação. Aracaju: Evocati Revista . 29. maio 2008. Disponível em: [http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp\\_codartigo=229](http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229) >. Acesso em: 30/09/2014

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23588> . Acesso em: 07/2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência X essência. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12572> Acesso em: 6 de abril 2015. ® BuscaLegis.ccj.ufsc.br

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. O teletrabalho. In Revista LTr. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Otavio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2004, p. 102.

\_\_\_\_\_. op. cit., p. 105. Entendemos que a intermitência também não é circunstância hábil a afastar a existência do trabalho parassubordinado.

VOLTOLIN, Elvis Donizeti. [Da implementação do art. 129 da Lei nº 11.196/2005 cumulado com o parágrafo único do art. 116 do Código Tributário Nacional](#). Jus Navigandi, Teresina, [ano 13, n. 2008, 30 dez. 2008](#). Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12132>>. Acesso em: 24 set. 2014.

### Como citar este artigo (Formato ABNT):

SILVA, F.A.; SANTAGUIDA, B. M.M.D.; FARIAS, A. A. Pejotização e Parassubordinação. **Id on Line Revista de Psicologia**, Julho de 2015, vol.9, n.27. p. 216-223-175. ISSN 1981-1189.

Recebido: 18/02/2015

Aceito:13/03/2015