

O DIREITO DO TRABALHO PARA EMPREGADOS MEI QUE FORAM CONTRATADOS DE FORMA FRAUDULENTA

SANTOS. R. A. dos¹; LECIUK, M. L. P. L.²

Palavras-chave: Empresas – empregados. Pejotização. Direito do trabalho.

INTRODUÇÃO

A pejotização é algo que vem sendo comum atualmente, infelizmente muitas empresas utilizam esta forma de contratação para burlar as leis trabalhistas e evitar o pagamento correto de seus empregados, este assunto deve ser falado e estudado para podermos diminuir a incidência deste tipo de contratação.

Muitos trabalhadores aceitam estes contratos por falta de conhecimento. Neste trabalho faremos um estudo abrangente falando sobre as consequências para o empregador que usa desse meio para fazer contratações.

EMPREGADO x EMPREGADOR

O direito do trabalho surgiu a partir da revolução industrial com a necessidade de proteger o trabalhador das desigualdades que existinham entre os trabalhadores e seus empregadores.³

O empregado enquanto empregado é subordinado pelo seu empregador, vale dizer que a subordinação não é financeira. Ha situações em que o empregado possui um poder aquisitivo maior mas enquanto funcionario, deve obediencia ao patrão.⁴

O empregador pode por exemplo, penalizar o empregado caso descumpra ordens, com advertencias, suspensão ou ate dispensa por justa causa.

¹ Relaine Araújo dos Santos. Autora da pesquisa. Graduanda do Curso de Direito da Faculdade de Apucarana – FAP Apucarana – Pr., 2023.

² Mayra Lucia Paes Landim Leciuk. Orientadora da pesquisa. Docente do Curso de Direito da Faculdade de Apucarana – FAP Apucarana – Pr., 2023.

³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [S.l.]: Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 12 set. 2023.

⁴ CARVALHO, Maiara. **A reforma trabalhista e a terceirização**. [2021]. Disponível em: <https://direitoreal.com.br/artigos/reforma-trabalhista-terceirizacao>. Acesso em: 10 set. 2023.

A remuneração a qual o empregado recebe pelo serviço prestado, este é um direito do empregado.

Para conceituarmos empregador, é necessário ler o art. 2º da CLT: Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.⁵

Podemos conceituar também empregador como sendo pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

O conceito de empregador decorre do conceito de empregado, isto é, sempre que um trabalhador ofereça a outrem sua energia de trabalho, nos limites da relação de emprego (com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade), o tomador de seus serviços será empregador, independentemente de sua natureza jurídica (pessoa física, pessoa jurídica ou mesmo ente despersonalizado).⁶

Ao atribuir exclusivamente ao empregador os riscos do empreendimento (art. 2º), a CLT proíbe sejam distribuídos eventuais prejuízos entre os empregados. O raciocínio é simples: o contrato de trabalho não é um contrato de resultado, e sim um contrato de prestação (atividade).⁷

A parte que cabe ao empregado neste contrato é simplesmente colocar à disposição do empregador sua energia de trabalho e cumprir as ordens patronais quanto ao modo de execução do trabalho. Como visto anteriormente, é característica da relação de emprego a alheabilidade da prestação dos serviços.⁸

Neste diapasão, se o empreendimento resulta em lucros, não será dividido com os empregados este resultado positivo, sendo certo que os obreiros continuarão a receber seus salários normais. Em contrapartida, se o empreendimento resulta em perdas ou prejuízos, também não caberá ao empregado suportar tal resultado negativo.⁹

⁵ BRASIL. Senado Federal. **CLT - Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 11 set. 2023.

⁶ CARVALHO, André Luís de. **A empresa individual como força de trabalho**. [S.l.]: [s.n.], 2020.

⁷ CARVALHO, 2021.

⁸ *Ibid.*

⁹ CARVALHO, 2021.

Assim, dificuldades financeiras do empregador não autorizam, por exemplo, o atraso no pagamento dos salários dos empregados, bem como o não recolhimento dos encargos sociais. No mesmo sentido, a regra da assunção dos riscos pelo empregador impede que sejam efetuados descontos nos salários dos empregados, salvo nas hipóteses legais e normativas, nos termos do art. 462 da CLT.¹⁰

TERCEIRIZAÇÃO

Há que se observar que os dispositivos celetistas que atenuam o risco empresarial devem ser reinterpretados à luz da CRFB/88. Como exemplo, a regra do art. 503 da CLT.

A lei 13.467/17 foi instituída na reforma trabalhista a fim de trazer importantes regras sobre a terceirização.¹¹

A terceirização pode ser vista como a transferência e execução de serviços de uma empresa a outra. Dessa forma, tem-se a figura da empresa contratante e da empresa contratada. Diante da terceirização, o empregado possui vínculo de emprego com a empresa contratada, mas executa serviços para a empresa contratante. Já a relação entre as empresas tem caráter civil ou empresarial.¹²

A justificativa mais utilizada para a continuidade da terceirização é que quando se coloca funcionários de outras empresas para efetuar trabalhos secundários, os funcionários da empresa contratante podem colocar seus esforços em serviços principais. Nesse ponto, o instituto é profundamente criticado sob o argumento de que permite a precarização do trabalho.¹³

Independentemente do modelo de contratação usado, se a Justiça do Trabalho reconhecer a relação de emprego, a empresa contratante terá que arcar com todas as obrigações que normalmente recairiam sobre um funcionário, como pagamento de impostos, férias, 13º salário, e muito mais. Além disso, há penalidades, incluindo multas e até detenção, conforme estabelecido no artigo 203 do Código Penal, que trata de frustrar direitos trabalhistas por meio de fraude ou violência.¹⁴

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹² CARVALHO, L. **Terceirização**: um estudo sobre o projeto de lei nº 4.330/2004. São Paulo: Atlas, 2015.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ RESENDE, 2020.

Se a empresa contratante mantiver a **pejotização** de muitos trabalhadores, a dívida trabalhista pode ser tão significativa a ponto de afetar o patrimônio dos sócios, uma vez que a caracterização de um ato ilícito pode atingir além da empresa. Para evitar esses riscos, é aconselhável que a empresa contratante avalie cuidadosamente em quais situações a contratação de Pessoa Jurídica é apropriada e não configura uma fraude à legislação, mantendo a contratação de empregados nos casos em que a relação de emprego é evidente.¹⁵

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Independentemente do modelo de contratação usado, se a Justiça do Trabalho reconhecer a relação de emprego, a empresa contratante terá que arcar com todas as obrigações que normalmente recairiam sobre um funcionário, como pagamento de impostos, férias, 13º salário, e muito mais. Além disso, há penalidades, incluindo multas e até detenção, conforme estabelecido no artigo 203 do Código Penal, que trata de frustrar direitos trabalhistas por meio de fraude ou violência.

Se a empresa contratante mantiver a pejotização de muitos trabalhadores, a dívida trabalhista pode ser tão significativa a ponto de afetar o patrimônio dos sócios, uma vez que a caracterização de um ato ilícito pode atingir além da empresa. Para evitar esses riscos, é aconselhável que a empresa contratante avalie cuidadosamente em quais situações a contratação de Pessoa Jurídica é apropriada e não configura uma fraude à legislação, mantendo a contratação de empregados nos casos em que a relação de emprego é evidente.

REFERENCIAS

BRASIL. Senado Federal. **CLT - Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 11 set. 2023.

CARVALHO, André Luís de. **A empresa individual como força de trabalho**. [S.l.]: [s.n.], 2020.

CARVALHO, L. **Terceirização**: um estudo sobre o projeto de lei nº 4.330/2004. São Paulo: Atlas, 2015.

¹⁵ *Ibid.*

CARVALHO, Maiara. **A reforma trabalhista e a terceirização**. [2021]. Disponível em: <https://direitoreal.com.br/artigos/reforma-trabalhista-terceirizacao>. Acesso em: 10 set. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [S.l.]: Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 12 set. 2023.