



Centro Universitário de Brasília - UniCeub
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

LAURA MORAES VIEIRA DOS SANTOS

**A PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAR O TRABALHO
DA MULHER QUANDO GESTANTE**

Brasília

2020

LAURA MORAES VIEIRA DOS SANTOS

**A PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAR O TRABALHO
DA MULHER QUANDO GESTANTE**

Monografia apresentada como requisito para aprovação do curso de bacharelado em Direito, da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, do Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Thaís Maria Riedel de Resende Zuba.

Brasília

2020

LAURA MORAES VIEIRA DOS SANTOS

**A PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAR O TRABALHO
DA MULHER QUANDO GESTANTE**

Monografia apresentada como requisito para
aprovação do curso de bacharelado em Direito,
da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, do
Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Thaís Maria Riedel de
Resende Zuba.

Brasília, ____ de _____ de 2020.

Banca examinadora

Prof. Orientadora: Thaís Maria Riedel de Resende Zuba.

Prof. Examinador:

Prof. Examinador:

RESUMO

O contrato de emprego garante aos empregados uma gama de direitos fundamentais protegidos pela Constituição Federal de 1988, os quais advêm de lutas e conquistas históricas em prol do trabalhador. Apesar disso, a pejetização, forma de contratação de trabalhadores que burla o contrato de emprego, tem sido cada vez mais utilizada. Tendo em vista que as mulheres constituem parcela relevante da mão de obra brasileira, pesquisa-se sobre a precarização do trabalho feminino pela utilização da pejetização, especialmente quando a mulher se encontra gestante, com o objetivo de estudar os efeitos ocasionados por tal modalidade contratual às trabalhadoras. Para tanto, é necessário apresentar quais direitos trabalhistas são reprimidos, mostrar como certos benefícios previdenciários são prejudicados, abordar sobre os danos financeiros causados e analisar as repercussões sobre a concepção social e empresarial a respeito da mão de obra feminina. Diante disso, em relação a contratação da mulher por meio da pejetização, verifica-se, não somente a existência de danos comuns a qualquer tipo de trabalhador, mas também prejuízos específicos à mulher. Dessa maneira, há de se constatar que a pejetização enfraquece os direitos fundamentais femininos, na esfera trabalhista, e contribui para a manutenção de ideais que segregam essa força de trabalho.

Palavras-chave: Pejetização. Precarização. Trabalho da mulher. Tutela gravídica. Gestante.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DA GESTANTE.....	07
2	DIREITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE EMPREGO.....	12
2.1	CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E DE RELAÇÃO DE TRABALHO....	12
2.2	A PROTEÇÃO DA GESTANTE E A CLT.....	14
2.2.1	Licença maternidade.....	14
2.2.2	Amamentação.....	15
2.2.3	Estabilidade e garantia.....	16
3	DIREITOS DECORRENTES DA CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	19
3.1	A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA A MULHER.....	19
3.2	SALÁRIO MATERNIDADE.....	20
4	PEJOTIZAÇÃO.....	23
4.1	CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO.....	25
4.2	A GESTANTE COMO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL <i>VERSUS</i> COMO CELETISTA.....	28
4.3	A PROBLEMÁTICA ACERCA DA GRAVIDEZ E O MERCADO DE TRABALHO.....	38
	CONCLUSÃO.....	45

REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

Derivada de contratações trabalhistas flexibilizadas, como a terceirização e o trabalho autônomo, e fundamentada no ideal moderno de mercado, de arranjar meios para aumentar a competitividade das empresas, a fim de incrementar o lucro e promover a elas maior tempo de vida, a pejetização ganhou espaço no meio empresarial. Tal modalidade mascara, por meio da constituição de uma pessoa jurídica pelo trabalhador, a relação de emprego, sendo, portanto, um contrato fraudulento, que vem sendo combatido pelo judiciário brasileiro.

Esse meio de contratação impede os trabalhadores de desfrutarem os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego. Além dos prejuízos comuns a toda classe trabalhadora, a mulher contratada sob tal modalidade sofre danos específicos que não podem ser ignorados. Os males incidem, principalmente, sobre a proteção constitucional, trabalhista e previdenciária da gravidez. Além disso, a pejetização refreia o combate às visões preconceituosas acerca da mão de obra feminina, constantes no imaginário social e empresarial.

Dito isso, o objeto de pesquisa deste trabalho é analisar como a pejetização precariza o trabalho da mulher, especialmente quando ela se encontra gestante e logo após o nascimento de seu filho.

Quanto aos objetivos específicos, serão demonstrados todos os proveitos tolhidos pela coação para constituir uma pessoa jurídica. Para isso, há que analisar desde direitos trabalhistas, passando pelos direitos previdenciários, pela remuneração pelo serviço e até a posição da mulher no mercado de trabalho.

No primeiro capítulo será contemplada a evolução histórica da mão de obra feminina. Para tal, serão abordadas, inicialmente, as noções da terminologia “trabalho” e será apresentado o apogeu do ingresso das mulheres no mercado de trabalho. A partir daí, serão tratadas as normas de proteção ao trabalho feminino, especialmente quanto ao momento gestacional e puerperal. Esta digressão histórica partirá da primeira normatização protetiva, explicitará as principais Convenções e Recomendações e, por fim, a evolução dessas tutelas nas constituições brasileiras, tendo como ápice a Constituição Federal de 1988.

O segundo capítulo abordará os direitos decorrentes do contrato de emprego, focando a proteção da gestante. Para tal, em primeiro momento, há de ser diferenciada a relação

de emprego da relação de trabalho. Depois desta diferenciação, demonstrará as normas protetivas do período gestacional constantes na Consolidação das Leis do Trabalho, que são a licença maternidade, o direito à amamentação e a estabilidade e garantia no emprego.

Já no terceiro capítulo serão explanados os direitos decorrentes da contribuição pela mulher à previdência social. Para tal, será demonstrada a importância do sistema de previdência para a população feminina, tendo em vista a função social da maternidade. Em seguida, será explanado o benefício previdenciário do “salário maternidade”, apontando diversos aspectos relevantes sobre ele que as seguradas devem ter conhecimento.

Por fim, o quarto capítulo, de maior extensão que os anteriores, versará sobre a pejetização. De forma preliminar, há que expor os caminhos percorridos pela classe empresária até o desenvolvimento desta modalidade contratual. Após essa fase, a pejetização será conceitualizada e serão apresentadas as normas que fundamentam sua utilização. Em seguida, por meio de uma análise crítica de simulações, confrontará os ônus e bônus da contribuição da gestante como contribuinte individual e como celetista, ou seja, quando ela é contratada como PJ ou quando é empregada. Finalmente, tratará sobre a problematização acerca da gravidez e o mercado de trabalho, relacionando com os diversos prejuízos causados pela pejetização a essa trabalhadora.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DA GESTANTE

Segundo os historiadores, a língua latina cunhou a primeira noção de trabalho - *tripalium* - que era associada a instrumento utilizado como tortura para humanos ou animais. Dessa forma, as civilizações grega e romana, inicialmente, entendiam trabalho somente como tarefa servil e alienada, com emprego da força, que deveria ser desempenhada pelos escravos, já que estes não possuíam nenhum direito de vivenciar realizações próprias. Tal pensamento encontrou resistência na concepção dos filósofos e de outros povos que articularam as noções de dignidade do homem.¹

As mulheres, no entanto, que por volta do século XVI foram excluídas da vida social², preteridas de seus direitos essenciais e marginalizadas a uma vida reclusa ao lar, nas sociedades primitivas, possuíram importante papel econômico e social:³

Em todos os tempos, a mulher compartilhou com o homem o esforço para provar a sal subsistência, para dominar a natureza e extrair dela os recursos necessários à criação de condições de vida cada vez melhores para o grupo.

[...]

No entanto, apesar desta presença significativa, o trabalho da mulher nem sempre foi reconhecido e valorizado. Com o advento da economia de mercado e o desenvolvimento do artesanato urbano, o emprego da mulher começou a encontrar a oposição das corporações de ofício, e a ser interdito para as funções mais “nobres”, ficando as mais humildes e mal pagas.⁴

Nesse contexto, o surgimento da produção em massa decorrente da Revolução Industrial exigiu a necessidade de empregar mulheres e crianças de forma complementar à mão de obra masculina. Isso se deu tanto pelo fato de que o crescimento industrial demandava a participação de mais trabalhadores, quanto porque mulheres e crianças eram mão de obra desqualificada e barata. Dessa forma, esses novos operários acabaram sendo explorados de forma mais grave, visto que sua condição humana era ignorada, pois eram forçados a trabalhar acima das horas suportáveis por suas capacidades fisiológicas, conforme a visão doutrinária abaixo transcrita:

A industrialização de fins do século XVIII e começo do século XIX, ao introduzir a maquinaria (como funcionamento em geral independente não só força física, mas em grande medida também da qualificação dos trabalhadores), a produção em série, e com elas o emprego em massa do trabalhador não qualificado, abriu as portas da indústria à mão-de-obra feminina e infantil.

[...]

¹ *TRIPALIUM*. In: DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO: etimologia e origem das palavras. 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 13 maio 2020.

² BASTOS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1995. P. 29.

³ BOSSA, Sonia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998. P. 1-2.

⁴ JOÃO, Sidney Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997. p. 5-6.

Assim, milhares de mulheres e crianças, sem receber nem salário mínimo necessário à sobrevivência, submetidos a extensas jornadas de até 17 horas, sem o devido descanso, executando muitas vezes tarefas superiores às suas forças, em ambientes insalubres, sem as mínimas condições de higiene, constituíram porcentagem significativa da força de trabalho, cuja exploração intensiva contribuiu para o rápido acúmulo de capital que marcou o início da era industrial.⁵

As lutas pelas necessidades básicas dos cidadãos durante o período das revoluções sociais, não incluíam os direitos fundamentais feminino, ignorando a igualdade entre os trabalhadores, de acordo com o seguinte trecho:

Voltado para o lucro, o novo sistema de produção buscava o barateamento da mão-de-obra. Desvalorizada, desqualificada e considerada inferior, a força de trabalho de mulheres e menores pôde ser explorada, em grande escala, a preços muito inferiores àqueles pagos ao trabalhador adulto do sexo masculino.⁶

[...]

No entanto, se alguns direitos foram conseguidos pelos homens já em meados do século (século XIX), apenas nas últimas décadas, apareceram as primeiras medidas protetoras do trabalho da mulher.⁷

A primeira manifestação de proteção ao trabalho da gestante ocorreu na Alemanha, em 1878, decorrente dos movimentos socialistas, que reconhecia o desamparo à maternidade e instituía licença de três semanas a serem usufruídas após o parto.⁸

O século XX ficou marcado pelas diversas manifestações em prol dos direitos humanos e, mais especificamente, direito dos trabalhadores. Logo no começo do século, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho - OIT foi criada com o intuito de promover a justiça social, cuja missão se dá pela promoção de “oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”⁹.

A Organização formula normas internacionais do trabalho, por meio das Convenções e das Recomendações. As primeiras, quando são ratificadas por um Estado, passam a gerar efeitos jurídicos. As Recomendações, por outro lado, simplesmente orientam as nações acerca de determinada questão, sem poder vinculante, e sugerem maneiras de legislar a respeito de algum tema.¹⁰

Diversas Convenções e Recomendações foram elaboradas ao longo do século a fim de proteger a mulher no ambiente de trabalho. O Brasil, um dos membros integrantes no

⁵ JOÃO, Sidney Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997. p. 5-6.

⁶ JOÃO, Sidney Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997. P. 6.

⁷ JOÃO, Sidney Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997. P. 7.

⁸ JOÃO, Sidney Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997. P. 7.

⁹ OIT. CONHEÇA A OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 abr. 2020.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 922-923.

processo de fundação da OIT, ratificou algumas das Convenções mais relevantes, defensoras dessa mão de obra, e usufruiu das Recomendações, utilizando-as para nortear a produção da legislação pertinente.

Entre as homologações realizadas, a Convenção número 3, de 1919, considerada um marco da evolução dos direitos femininos¹¹, por ser a primeira a tutelar a maternidade em escala global, instituiu a licença no período de seis semanas após o parto, a indenização no período de afastamento e o intervalo intrajornada destinado à amamentação¹². Normatizações mais complexas sobre o tema foram construídas a partir da manipulação dessa Convenção, objetivando alcançar emergentes demandas sociais.

Em seguida, a Convenção número 103 do ano de 1952, revalidou e desenvolveu o abordado pela primária. A mais recente modificou a fruição da licença maternidade, pois seria de doze semanas, gozadas parte antes e após o parto. A indenização procederia de fundos públicos do sistema de seguro social ou assistencial. Com relação a pausa para a amamentação, esta deveria ser computada como tempo de serviço¹³.

No mesmo sentido, duas Recomendações merecem destaque: a número 67 e a número 123, do ano 1944 e do ano 1965, respectivamente. A primeira recomenda aos membros da OIT que a organização da seguridade dos meios de vida deve ser feita mediante um seguro social obrigatório e por um sistema de assistência social, capazes de cobrir os riscos, dentre eles a maternidade¹⁴. A segunda Recomendação diligencia a contratação empregatícia de mulheres com responsabilidades familiares, buscando a manutenção e o ingresso delas nas atividades laborativas sem sofrerem discriminação, de forma que possam manter a harmonia entre o labor e as responsabilidades familiares¹⁵.

Ainda quanto a Recomendação 123, merece destaque a abordagem a respeito dos serviços e meios de assistência à infância. Ela recomenda o desenvolvimento pelos Estados-

¹¹ JOÃO, Sidney Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997. P. 31.

¹² OIT. C003. Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm#c1. Acesso em: 27 abr. 2020.

¹³ OIT. C103. Amparo à maternidade. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

¹⁴ OIT. R067. Recomendación sobre la seguridade de los médios de vida. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312405:NO. Acesso em: 27 abr. 2020.

¹⁵ OIT. R123. Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12100:1947699970497::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y. Acesso em: 27 abr. 2020.

parte de infraestrutura hábil para reduzir a carga dos pais no cuidado com os filhos e, assim, otimizar a dedicação ao trabalho.

A Organização das Nações Unidas - ONU também produziu várias convenções internacionais de espécie vinculante; em destaque, a "Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher", promulgada no Brasil pelo Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002¹⁶. Neste encontro, o Estados-parte definiram um conceito para a expressão “discriminação contra a mulher” e estipularam a obrigação conjunta de adotar medidas, nas esferas política, social, econômica, cultural e legislativa, para detrair esse preconceito. Além disso, os ordenamentos jurídicos, nos quais o presente tratado impera, demonstram a influência da concepção da função social da maternidade, conforme a seguinte redação:

[...] a participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é **indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país**, o bem-estar do mundo e a causa da paz, tendo presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, a **importância social da maternidade** e a função dos pais na família e na educação dos filhos, e conscientes de que o papel da mulher na procriação não deve ser causa de discriminação mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto (...). (grifo do autor)¹⁷

Dessa forma, a noção da importância social da maternidade estabeleceu a proteção do trabalho feminino, na medida que legitimou o desenvolvimento das disposições especiais destinadas a essa mão de obra.

Nessa oportunidade, cabe ressaltar que os tratados e recomendações supracitados influenciaram diretamente a normatização brasileira, especialmente, as Constituições de 1934, de 1937, de 1946 e a de 1988, além da Consolidação das Leis do Trabalho e as legislações do Sistema de Seguridade Social.

Na linha histórica das constituições brasileiras, a primeira que tutelou a maternidade, foi a de 1934. Em 26 de abril deste ano, o Brasil ratificou a Convenção número 3 da OIT, sendo usada, portanto, como fonte na produção legal defensora da mulher nesta Constituição. Seu artigo 121 garante à gestante assistência médica e sanitária, o descanso antes

¹⁶ BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de Setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

¹⁷ BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de Setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

e após o parto, sem definir prazo, a estabilidade no emprego durante o afastamento e o direito à indenização de natureza previdenciária. Ocorre que, para fazer jus ao pecúlio, a mulher precisaria estar habilitada para tal, ou seja, deveria cumprir requisitos estabelecidos por lei para usufruir o benefício¹⁸.

A próxima Constituição, de 1937, foi estabelecida em período histórico muito conturbado, à beira da Segunda Guerra Mundial, que se iniciaria em 1939. Inicialmente, esta constituição contemplava a maioria das garantias presentes na carta anterior. Seu artigo 137 previa a assistência médica e sanitária, a licença do trabalho com a consequente indenização, mas faltava a garantia no emprego no período de afastamento¹⁹. Todos esses privilégios foram suspensos, no entanto, pelo Decreto 10.358 de 1942, que decretou estado de guerra em todo o território nacional²⁰. Os direitos à maternidade previstos na Constituição de 1934 foram restabelecidos quando promulgaram a de 1946, a qual resgatou a democracia no país. A partir daí, esses direitos se conservaram por todas as manipulações constitucionais seguintes²¹.

Por fim, a Constituição de 1988 inovou a normatização já existente sobre o assunto. Ela reitera a proteção do trabalho da mulher, promovendo a direito fundamental em seu Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, artigo 7.º, incisos XX e XXX. Quanto à licença, define um prazo, 120 dias, que não prejudica o emprego nem o salário, conforme o inciso XVIII do mesmo dispositivo. Além disso, o artigo 201, inciso II, que trata da previdência social, prevê que a maternidade deverá ser atendida pelo Regime Geral de Previdência Social²². Portanto, segundo a ordem constitucional, cabe ao Estado promover, na forma da lei, a defesa e a não discriminação do trabalho feminino. Consequentemente, seguem na mesma lógica a CLT e as Leis 8212/91 e 8213/91, que ampliam e aprimoram o suscitado pela Carta Magna.

¹⁸ BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

²⁰ BRASIL. **Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942**. Declara o estado de guerra em todo o território nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D10358.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

²¹ BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

²² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

2 DIREITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE EMPREGO

2.1 CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E DE RELAÇÃO DE TRABALHO

Os institutos da relação de trabalho e de emprego regularmente são embaraçados no linguajar popular, que emprega diversas expressões de significado especial, característico, em situações inadequadas. Por exemplo, é comum se fazer referência ao contrato de emprego pelo termo “contrato de trabalho” e até mesmo doutrinadores optam por utilizar essa denominação, mesmo após separarem as duas compreensões²³. Essa confusão ocorre porque a legislação pátria não traz um conceito claro, diferenciando-os, na medida que o artigo 442 da CLT dispõe que o “**contrato individual de trabalho** é o acordo tácito ou expreso, correspondente à **relação de emprego**”²⁴.

Apesar da imagem turva que a legislação apresenta, a respectiva diferenciação é extremamente importante, já que o trabalhador empregado tem à sua disposição uma rede de proteção maior e mais abrangente se comparada àquela aplicada aos outros tipos de trabalhadores²⁵. Além disso, é certo que a classe dos empregados necessita desse tratamento especial, em virtude de sua hipossuficiência em relação ao empregador²⁶. Visto isso, a relação de trabalho, propriamente dita, é gênero, enquanto a relação de emprego é espécie²⁷.

Sendo assim, todo vínculo de emprego é uma relação de trabalho, embora o contrário não pode ser afirmado, já que o gênero “relação de trabalho” abrange outros tipos de contratação além da empregatícia, como nos casos de trabalho autônomo, de avulso, de estágio e de voluntariado²⁸. Portanto, entende-se que as relações de trabalho e as de emprego estão associadas e, por causa disso, a emenda constitucional 45/2004 tornou a Justiça do Trabalho competente para julgar as demandas de ambas²⁹.

²³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 159, 160.

²⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

²⁵ REMEDIO, José Antônio; Acesso em: 28 abr. 2 LÚCIA DONA, Selma. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 61 – 79, jul/dez. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330977863_A_PEJOTIZACAO_DO_CONTRATO_DE_TRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA⁰²⁰.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2006.

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 160.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 160.

²⁹ BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de Dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta

Oportuno, neste ponto, conceituar o contrato de emprego. Segundo Octavio Bueno Magano³⁰, seria o “negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a uma pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas”. Ou seja, um acordo de vontades, por intermédio de um contrato verbal ou escrito, expresso ou tácito, onde, de um lado, o empregado se obriga a prestar serviços de forma pessoal, subordinada e regular, em troca de remuneração paga pelo empregador, do outro lado da relação.

Visando a posterior abordagem acerca da pejetização, apresentar os requisitos da relação de emprego se torna essencial. Dessa maneira, são eles: a continuidade, a subordinação, a onerosidade e a pessoalidade³¹.

A continuidade³² é a prestação de serviço do empregado de forma não eventual, pois a obrigação contraída por ele é de execução continuada, ainda que seja fixado prazo para extinção, que seria o caso do contrato de emprego por tempo determinado. Além disso, a caracterização da continuidade não se dá por uma interpretação rigorosa, por exemplo, não é necessário haver prestação do serviço estritamente cinco ou seis vezes por semana, basta que a execução do serviço seja de forma frequente.

A subordinação³³ entende-se por dependência do empregado ao empregador. O patrão é responsável por orientar e comandar, ele é o provedor do salário, além de ter poderes sobre a permanência ou não do empregado na empresa. Dessa forma, o empregado se encontra em situação de vulnerabilidade, porque dele é exigido obediência, respeito e competência.

A onerosidade³⁴ se explica no fato de que o contrato empregatício não é gratuito. Dele sempre sucederá algum tipo de remuneração, na forma de salário. O empregado irá realizar atividades estabelecidas e, conseqüentemente, auferirá salário.

os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

³⁰ MAGANO, Octavio Bueno. *Direito individual do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: 1993. P. 47.

³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 175-176.

³² MAGANO, Octavio Bueno. *Direito individual do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: 1993. P. 48.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 175-176.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2006.

Por último, a pessoalidade³⁵, que compreende vínculo insubstituível, por ser *intuitu personae*, isto é, as cláusulas contratuais só dizem respeito às partes contratantes:

O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última.³⁶

Saber quais são os requisitos aptos a configurar a relação de emprego se torna essencial quando o trabalhador pejetizado desejar a restituição dos seus direitos trabalhistas. Ou seja, ao lançar mão da prestação jurisdicional, com o fim de reconhecer o vínculo empregatício, essencialíssima é a demonstração, em juízo, de que o vínculo contratual em questão se trata de relação de emprego, pelo cumprimento dos requisitos: continuidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade.

2.2 A PROTEÇÃO DA GESTANTE E A CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho, como exposto anteriormente, cuidou de efetivar a tutela ao trabalho da mulher, exigida pela Constituição Federal de 1988. Dessa maneira, foi dedicado todo um capítulo para tratar de tal tutela, o capítulo III, nomeado “Da Proteção ao Trabalho da Mulher”. No transcorrer deste capítulo, composto por seis seções, a quinta seção foi destinada à proteção da maternidade, tema foco deste trabalho. Sendo assim, a tutela à maternidade, no direito do trabalho, pode ser resumida à licença maternidade, à garantia no emprego e à promoção da amamentação em período de serviço.

2.2.1 Licença maternidade

A licença maternidade constitui-se na interrupção das atividades laborativas da gestante como forma de proporcionar o sucesso do parto, o bem estar nos primeiros momentos de vida da criança e a adaptação da mãe ao novo cenário. Passivo o entendimento de que o momento pré e pós parto é crítico, pois exige muito esforço físico e mental da mulher, já que o recém-nascido demanda atenção em tempo quase integral, sendo imperioso afastá-la da atividade laborativa, por ser impossível administrar as duas atividades simultaneamente³⁷.

³⁵ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 176.

³⁷ SALIBA, Graciane Rafisa; RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze. (Re) Pensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas. **Revista da Faculdade de Direito da**

Nos mesmos moldes da Carta Magna, a CLT reafirma que a mulher grávida faz jus ao licenciamento de 120 dias. Porém, a divisão desses dias está situada na Lei 8.213/91, em seu artigo 71, o qual versa o salário maternidade. Dito isso, a licença divide-se, geralmente, em até 28 dias antes do parto, enquanto os 92 dias restantes destinam-se ao pós parto³⁸.

Para ser afastada do trabalho, a gestante deverá apresentar atestado médico ao empregador, com o objetivo de notificá-lo³⁹. Esse atestado também pode ser feito de forma a requerer o prolongamento da licença por mais duas semanas antes e depois do parto, no caso de situações excepcionais⁴⁰. Importante frisar também que a mãe terá direito aos mesmos 120 dias caso ocorra parto antecipado⁴¹.

A lei 11.770/08 propiciou um avanço sobre essa temática, instituindo o programa Empresa Cidadã, prevendo que, caso a pessoa jurídica empregadora decidir pela adesão, tratando-se, portanto, de opção da empresa, a licença maternidade será prorrogada por 60 dias, desde que o requerimento de prorrogação seja feito até o final do primeiro mês subsequente ao parto⁴². A vantagem que o empregador terá ao filiar-se, é a possibilidade de deduzir o total da remuneração durante os sessenta dias do imposto de renda devido (art. 5º da Lei 11.770). O Programa também permite a adesão da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional.

2.2.2 Amamentação

O ordenamento jurídico também valoriza a amamentação, já que busca propiciar leite materno à criança até esta completar pelo menos seis meses de idade. Como a licença maternidade termina, em geral, quando o lactente completa três meses, a alternativa foi

Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, v.45, n. 1, 6 jun. 2018. DOI: <https://doi.org/10.14393/RFADIR-v45n1a2017-42941>. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/42941>

³⁸ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

³⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁴⁰ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁴¹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁴² BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-norma-atualizada-pl.html>. Acesso em: 02 maio 2020.

assegurar um momento para que as mães possam amamentá-los no estabelecimento em que trabalham.

Dessa maneira, a mãe poderá usufruir de dois intervalos de trinta minutos destinados à amamentação, que integralizarão a jornada de trabalho⁴³ (art. 396, CLT). Já nos estabelecimentos que trabalharem, no mínimo, trinta mulheres, deverá haver uma ambientação adequada, constituída por um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária, conforme artigos 396 e 400 da CLT⁴⁴.

Importante ressaltar que “a não concessão do intervalo para a amamentação constitui infração administrativa, resultando ainda no pagamento como hora extraordinária, por se tratar de descanso especial”⁴⁵, ou seja, caso a empresa não conceda esse intervalo, sofrerá infração administrativa, devendo pagar o período suprimido convertido em hora extra.

2.2.3 Estabilidade e garantia

Como bem explica o doutrinador Sergio Pinto Martins⁴⁶, a estabilidade é a impossibilidade do empregador de dispensar seu empregado, por este possuir direito ao emprego. Essa condição não se mantém, porém, caso o funcionário incorra em fato ensejador de dispensa por justa causa. Alerta que estabilidade se diferencia da garantia de emprego, já que esta pode ser traduzida pela restrição do “direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem que haja motivo relevante ou causa justificada durante **certo período**”.

Portanto, a garantia de emprego é temporária, depende da situação que se objetiva proteger, como, por exemplo, a gravidez. Apesar disso, comumente dizem que a gravidez enseja estabilidade temporária, já que a mulher tem direito ao emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto⁴⁷. Dito isso, a CLT relaciona o assunto da seguinte maneira:

Art. 391 - **Não constitui justo motivo para a rescisão** do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de **gravidez**.

⁴³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁴⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁴⁵ BOSSA, Sonia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998. P.38.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 654-655.

⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 667.

Art. 391-A. A **confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho**, ainda que **durante o prazo do aviso prévio** trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a **estabilidade provisória** prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, **sem prejuízo do emprego** e do salário.

§ 1º **A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.**

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Grifo nosso)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.⁴⁸

Esse instituto se mostra engajado a proteger a função social da maternidade e, ao mesmo tempo, trazer certa tranquilidade à mulher de maneira que ela não precisará procurar um novo emprego, caso houvesse possibilidade de demissão em razão da gravidez.

Oportuno ressaltar a responsabilidade objetiva do empregador em relação à confirmação da gravidez e o consequente direito à estabilidade provisória da empregada. Explicando, “a garantia de emprego independe da comprovação da gravidez perante o empregador, mas da sua confirmação”⁴⁹, ou seja, quando confirmado o estado gravídico, garantido está o direito desde a concepção, basta notificar o empregador por meio de atestado médico.

Com relação à confirmação no decorrer do aviso prévio, seja ele indenizado ou trabalhado, a garantia à estabilidade se mantém, já que o contrato de emprego somente cessa na data final constante no aviso⁵⁰.

Por último, mas não menos importante, na verdade, um tópico essencialíssimo ao abordar a pejetização: o direito da gestante ser reintegrada no emprego ou auferir indenização, quando demitida no decorrer da estabilidade. Garante, pois, tanto a CF 88 quanto a CLT, o emprego da gestante. Nas palavras de Sonia Bossa:

A consequência jurídica da **dispensa durante o período de estabilidade** da gestante resulta em **readmissão do emprego com ressarcimento integral de todo o período de afastamento**, mediante pagamento das remunerações devidas, permanecendo a proteção até o termo final da estabilidade. Caso **não haja reintegração, a percepção da remuneração deverá ser em dobro do período de afastamento**⁵¹. (grifo nosso)

⁴⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 675.

⁵⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 676.

⁵¹ BOSSA, Sonia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998. P. 31.

Deve ser observado, no entanto, o prazo para requerer a reintegração, inscrito na Súmula 244 do TST⁵², prevendo que a garantia de emprego somente garante a reintegração, se a reclamação ocorrer durante o período de estabilidade, isto é, a mulher que foi demitida, deverá entrar com a ação correspondente dentro do prazo previsto para a estabilidade, ou seja, no período entre a data da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Caso ela não o faça dentro do referido prazo, a benesse será restringida à indenização substitutiva.

⁵² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 244 – Distrito Federal. **Pesquisa de Súmulas**, 27 set. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244 . Acesso em: 02 maio 2020.

3 DIREITOS DECORRENTES DA CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

3.1 A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA A MULHER

A Previdência Social existe em prol da proteção do trabalhador e sua família, objetivando o bem-estar social, por meio de um sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável⁵³. Dessa forma, a Previdência Social protege, aproximadamente, 64 milhões de pessoas, com idade entre 16 e 59 anos, 72,5% do total de ocupados na mesma faixa etária. Além disso, protege ainda 21,5 milhões de pessoas com 60 anos ou mais de idade, o que representa 81,9% do total de pessoas nessa faixa etária.

Além disso, no decorrer dos anos após a instituição desse benefício, pôde ser verificado o chamado “efeito ampliação”, no sentido de que maior parcela da população feminina foi abarcada pela proteção previdenciária:

O “efeito ampliação” do contingente de potenciais beneficiárias e, conseqüentemente, da quantidade de benefícios concedidos, tem sua origem em dois fatores fundamentais. Por um lado, houve uma expansão da cobertura previdenciária no país, tanto pela ampliação do chamado “mercado formal de trabalho” quanto pela inclusão de trabalhadoras ocupadas em segmentos menos estruturados do mercado de trabalho. Por outro, houve extensão do direito ao benefício para categorias inicialmente excluídas, como as trabalhadoras rurais, avulsas e empregadas domésticas.⁵⁴

As mulheres abarcadas pela proteção previdenciária representam expressiva quantidade perante os valores percentuais apresentados, visto que, 51% da população brasileira é constituída por mulheres⁵⁵. Por esse fato, a importância da tutela previdenciária dirigida à população feminina, se mostra evidente e incontestável. Portanto, a Previdência Social, em observância ao ordenamento constitucional que reconhece a função social da maternidade, protege a gestação e os efeitos decorrentes dela.

⁵³ DANTAS, Manuel de Araújo; RUFATO, Andrea Velasco; NETA, Avelina Alves Lima; SANTOS, Carolina Fernandes dos; BARBIERI, Carolina Verissimo; BARBOSA, Edvaldo Duarte. A Mulher e a Previdência Social. **Informe de Previdência Social**, Brasília, v. 27, n. 02, fev. 2015. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2016/06/informe_2015.02.pdf. Acesso em: 26 maio 2020.

⁵⁴ ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. Histórico e Evolução recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, Brasília, v. 19, n.02, fev. 2007. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf. Acesso em 26 maio 2020.

⁵⁵ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010. Censo demográfico: estatísticas de gênero 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=1,2,-2,-3,128&ind=4707>. Acesso em 26 maio 2020.

3.2 SALÁRIO MATERNIDADE

Em razão do dispositivo constitucional que prevê a “proteção à maternidade, principalmente à gestante” realizada pelo sistema de previdência e assistência social⁵⁶, foi criado, então, o benefício do salário maternidade, de natureza previdenciária, disponível para a segurada empregada, a trabalhadora avulsa, a empregada doméstica, a contribuinte individual, a facultativa e a segurada especial⁵⁷.

O salário maternidade se constitui em benefício previdenciário que assegura prestação de valores por determinado período de tempo à mulher, quando a segurada dar à luz ou adotar criança, ou adquirir guarda judicial para fins de adoção, ou no caso de aborto não criminoso, conforme os artigos 71 e 71-A da Lei 8213/91:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.⁵⁸

Na ocorrência de aborto não criminoso, o salário maternidade será devido por duas semanas, por interpretação análoga do artigo 395 da CLT⁵⁹.

A mulher poderá requerer o benefício a partir do oitavo mês de gestação, comprovando-a por atestado médico, ou a partir da data do parto, mediante certidão de nascimento do filho. Possível a prorrogação do prazo de extinção do benefício da mesma forma que na licença maternidade, por atestado de um médico. No caso da adoção, o requerimento pode ser feito apresentando a documentação do perfilhamento⁶⁰.

A princípio, o pagamento do salário maternidade é disponibilizado pelo INSS, como bem prevê a lei dos planos de benefícios da Previdência, “o salário-maternidade de que

⁵⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁵⁷ BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Manual de Direito Previdenciário**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. P. 212.

⁵⁸ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

⁵⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁶⁰ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 780.

trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social”⁶¹. O objetivo dessa postura é evitar a discriminação e incentivar o trabalho da mulher⁶². Ocorre que, com o advento da Lei nº 10.710/03, para a segurada empregada, ele passou a ser realizado diretamente pelo empregador, sendo posteriormente ressarcido pelo INSS⁶³.

Com relação ao valor do benefício, cada espécie de segurada é afetada por uma configuração diferente. Para a segurada **empregada, o valor será igual à sua remuneração auferida no emprego**, limitada somente ao teto que o artigo 37 da CF/88 prevê⁶⁴. A doméstica fará jus ao valor correspondente ao seu último salário de contribuição. Para a trabalhadora avulsa, o valor será igual a remuneração equivalente a um mês de trabalho. A segurada especial auferirá valor igual a um salário-mínimo. Por último, **a contribuinte individual e a facultativa receberão valor igual a um doze avos da soma dos doze últimos salários de contribuição**, apurados em período não superior a quinze meses⁶⁵.

Para receber, de fato, o benefício, é necessário verificar a exigência de carência e o tempo a cumprir. Novamente aqui, as classes de seguradas diferenciam-se, na medida que não há exigência de carência para a empregada, a doméstica e a trabalhadora avulsa, enquanto a contribuinte individual, a facultativa e a especial devem cumprir carência de 10 meses. A carência que a segurada especial precisa cumprir, no entanto, se dá pela comprovação de atividade rural realizada por ela, nesses últimos 10 meses. Na ocorrência de parto antecipado, a carência é reduzida a mesma quantidade de tempo o qual o parto se antecipou⁶⁶.

A respeito da forma de pagamento, o informe da Previdência Social, pertinente ao histórico e evolução recente da concessão dos salários maternidade no Brasil, a explica nas seguintes palavras:

Em geral, o salário-maternidade é pago em parcelas e integra os registros administrativos do RGPS durante igual período. Em um primeiro momento, quando do deferimento do requerimento, o benefício é lançado como concessão e o valor pago à segurada, no próprio mês de concessão, é lançado como crédito emitido na

⁶¹ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

⁶² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 930.

⁶³ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 780.

⁶⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁶⁵ BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Manual de Direito Previdenciário**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. P. 212.

⁶⁶ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 770.

concessão. No mês seguinte, o salário-maternidade passa a integrar os benefícios emitidos, onde é mantido, em média, por 3 meses.⁶⁷

No caso da empresa empregadora se afiliar ao Programa Empresa Cidadã, a fim de aumentar o período da licença maternidade, oportuno esclarecer como será feita a consequente prorrogação do salário maternidade, visto que à empregada deve ser mantido o provimento de renda. Dito isso, quando da prorrogação dos 60 dias, o valor extraordinário será às custas do empregador⁶⁸. Isso, porque o artigo 3º da Lei nº 11.770/08 não esclarece que o pagamento continuará a cargo do INSS⁶⁹.

Por último, a extinção do pagamento do salário maternidade ocorre de cinco formas⁷⁰: após transcorrido o período da licença maternidade em razão do parto ou da adoção, quando finalizar o período de prorrogação, no fim da licença de duas semanas decorrentes de aborto não criminoso e por morte da beneficiária.

⁶⁷ ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. Histórico e Evolução recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, Brasília, v. 19, n.02, fev. 2007. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf. Acesso em 26 maio 2020.

⁶⁸ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 774.

⁶⁹ BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-norma-580284-pl.html>. Acesso em: 02 maio 2020.

⁷⁰ BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Manual de Direito Previdenciário**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. P. 216.

4 PEJOTIZAÇÃO

Antes de adentrar e explicar a “pejotização”, é indispensável demonstrar o que levou a camada empresarial desenvolver essa prática contratual. Os doutrinadores entendem que a globalização e, conseqüentemente, o desenvolvimento da tecnologia, o encurtamento das distâncias e a busca das empresas por maior poder competitivo no mercado, ocasionaram a modificação da sistemática contratual entre empresariado e operário, mediante redução dos custos⁷¹:

Assim sendo, gradativamente, o **modelo capitalista** se deparou com o incremento da **concorrência**, a necessidade de buscar **maior competitividade**, a tendência de especialização da atividade, com busca incessante por **redução de custos**. O modelo outrora existente e clássico de relação de emprego não mais se adequava a esta nova realidade. (...) O fenômeno sem precedentes de intercâmbio econômico, cultural e social, vulgarmente denominado **globalização**, que se tem verificado nos últimos anos, vai-se **refletir no modelo de relação de emprego**, que clama por uma reformulação. O **aumento de produtividade e competitividade** nas empresas se mostrará, gradativamente, como necessidade inafastável, sob pena de sua inviabilização e desaparecimento. Pronuncia-se marcada **tendência à especialização de atividade e redução de custo**, de modo a melhorar o produto e torná-lo mais atrativo ao grande público, **ampliando os mercados e garantindo a sobrevida do empreendimento**.⁷² (Grifo nosso)

Essa modificação consistiu, principalmente, em flexibilizar a legislação trabalhista, tendo em vista “a saúde da empresa e a continuidade do emprego”⁷³. Dentro das modalidades de flexibilização⁷⁴, somente a “flexibilização de regramento” tem relevância para o tema da pejotização. Dito isso, a flexibilização de regramento “consiste na quebra da rigidez da legislação do trabalho por via legal, ou seja, independente de negociação coletiva”⁷⁵, ou seja, é uma forma de tornar menos rígida a tutela trabalhista por meio da alteração legislativa.

Diante desse cenário, os empresários aderiram a uma nova roupagem contratual: a “terceirização”, um exemplo de “flexibilização de regramento”, entendida por ser a transferência de atividades, tanto secundárias quanto principais, da empresa contratante a empresas terceiras⁷⁶. Salienta-se a expressa vedação legal de constituição de vínculo empregatício entre os empregados e sócios da empresa fornecedora de serviços e a empresa

⁷¹ GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda, 2011. P. 213.

⁷² GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda, 2011. P. 213.

⁷³ GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda, 2011. P. 213.

⁷⁴ GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda, 2011. P. 213.

⁷⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 361.

⁷⁶ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Atlas Ltda, 2017. P. 138.

tomadora de serviço. Esse tipo contratual se ampara na Lei n. 6.019/1974⁷⁷, a qual, através de seu artigo 4º, caput e § 2º, conceitua a terceirização:

Art. 4º-A. Considera-se **prestação de serviços a terceiros a transferência** feita pela contratante da execução de **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º **Não se configura vínculo empregatício** entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a **empresa contratante**. (grifo nosso).

A atividade principal ou atividade-fim equivale àquela que pretende alcançar o objetivo social a que a própria empresa se destina⁷⁸. A transferência da atividade principal somente passou a ser legalizada quando ocorreu uma alteração feita pela Reforma Trabalhista⁷⁹, no ano de 2017. Anteriormente, somente era possível transferir as atividades secundárias. Essa modificação impulsionou maior exploração dessa modalidade, agravando a situação dos assalariados, que já vinham sendo bastante prejudicados:

De nossa parte, como já ressaltamos, pensamos que a terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos princípios constitucionais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc.⁸⁰

O objetivo da terceirização é reduzir os custos da empresa tomadora, principalmente os com a gerência da mão de obra, a fim de melhorar sua produtividade e seus ganhos⁸¹:

Sendo a competitividade a palavra de ordem ditada pelo processo de globalização e da ideologia neoliberal, diversas empresas passaram a ver a **terceirização como única forma de reduzir custos**, mormente **encargos sociais, trabalhistas e fiscais**, procurando, com tal prática, diminuir o quantitativo de empregados e contratar com número cada vez maior de “colaboradores” autônomos ou pequenos empresários⁸². (grifo nosso)

⁷⁷ BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

⁷⁸ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Atlas Ltda, 2017. P. 138.

⁷⁹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 set. 2020.

⁸⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 366.

⁸¹ MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016. P. 198.

⁸² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 362.

Além da contratação de empresas terceirizadas, importante fazer uma breve explicação da contratação do trabalhador autônomo, por também ter relação direta com a pejetização.

Dito isso, o trabalhador autônomo é “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”⁸³, ou seja, esse profissional, contratado exclusivamente como pessoa física, presta serviços ao(s) contratante(s) de forma habitual e assume os riscos de sua atividade⁸⁴. Observa-se que esse trabalhador não é subordinado a quem o contratou e não existe, pois, vínculo trabalhista nessa relação. Ele pode “exercer livremente sua atividade, no momento que o desejar, de acordo com sua conveniência”⁸⁵.

Finalmente, após estas considerações preliminares acerca da terceirização e do trabalhador autônomo, a discussão deste trabalho pode atingir seu objetivo principal: o estudo do fenômeno da pejetização e, em seguida, seus reflexos no trabalho da mulher.

4.1 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

O fenômeno da pejetização derivou das mesmas condições que fizeram surgir e disseminar a terceirização: a globalização, a modernização da tecnologia, o encurtamento das distâncias e a necessidade das empresas se reinventarem para competir umas com as outras e prolongar seu tempo de vida⁸⁶.

A pejetização define-se como a contratação de uma pessoa jurídica concebida exclusivamente com o intuito de burlar a relação de emprego existente entre a pessoa física responsável por essa pessoa jurídica e seu contratante⁸⁷. O contrato de um pejetizado agrupa características tanto do contrato de prestação de serviços de empresa terceirizada, quanto do contrato de um trabalhador autônomo. Porém, nada mais é do que um contrato fraudulento, já

⁸³ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

⁸⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 272.

⁸⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 272.

⁸⁶ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia**. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

⁸⁷ REMEDIO, José Antônio; DONA, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 61 – 79, jul/dez. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330977863_A_PEJOTIZACAO_DO_CONTRATO_DE_TRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA. Acesso em: 28 abr. 2020.

que mascara a relação de emprego⁸⁸. Abaixo, eis um quadro comparativo dessas quatro modalidades, que demonstra os pontos em comum e divergentes entre elas:

Quadro 1 – comparação entre os contratos de terceirização, de autônomo, de emprego e de pejetização.

Características do contrato:	Contrato com PJ terceirizada	Contrato com trabalhador autônomo	Contrato de emprego	Contrato de <u>pejetização</u>
Pessoa física?	Não	Sim	Sim	Não
Pessoa jurídica?	Sim	Não	Não	Sim
Subordinação?	Não	Não	Sim	Sim
Habitualidade?	Sim	Sim	Sim	Sim
Onerosidade?	Sim	Sim	Sim	Sim
<i>Intuitu personae?</i>	Não	Sim	Sim	Sim

Fonte: criação da autora.

A partir da análise do quadro, o contrato de pejetização possui quase todos os requisitos do de emprego: a continuidade, a subordinação, a onerosidade e a pessoalidade (*intuitu personae*), o único omitido é o da contratação de pessoa física, já que esta precisa constituir uma pessoa jurídica em seu nome como requisito de contratação:

(...) As decisões judiciais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, apontam a **pejetização como fraude**, ou seja, a constituição de pessoa jurídica, com o objetivo de esquivar-se do cumprimento de obrigações trabalhistas, **mascarar a verdadeira relação de emprego** e suprimir direitos constitucionalmente garantidos⁸⁹. (grifo nosso)

Importante frisar que, ao se falar na terceirização, nem sempre a empresa terceirizada será uma sociedade, ou seja, a empresa terceirizada pode muito bem ser um Empresário Individual ou uma EIRELI (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada) e sua contratação não será classificada como “pejetização”, que é ilegal. Isso, porque é possível o Empresário Individual e a EIRELI serem contratados para prestar serviços terceirizados de

⁸⁸ ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Jurídica UNIARAXÁ**, Araxá, v. 18, n. 17, p. 65-76, set. 2014. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejetizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20\(pessoas%20f%C3%ADsicas\)%20atrav%C3%A9s%20da](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejetizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20(pessoas%20f%C3%ADsicas)%20atrav%C3%A9s%20da).

⁸⁹ REMEDIO, José Antônio; DONA, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 61 – 79, jul/dez. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330977863_A_PEJOTIZACAO_DO_CONTRATO_DE_TRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA. Acesso em: 28 abr. 2020.

uma empresa, desde que, mediante análise do contrato e do caso fático, a relação não se equivalha a de emprego.

Além disso, é possível observar que a Pejotização foi uma tentativa de mesclar a terceirização e o trabalho autônomo, na medida em que, primeiro, a contratação do pejotizado é *intuitu personae*, da mesma forma que o autônomo e, segundo, há a contratação de uma pessoa jurídica, da mesma forma que na terceirização⁹⁰. Sendo assim, o fenômeno da pejotização incide mais sobre as “profissões eminentemente intelectuais”⁹¹. Isso ocorre, principalmente, pelo fato de as empresas se legitimarem a contratar profissionais intelectuais como pessoas jurídicas⁹² pelo artigo 129 da Lei 11.196/2005⁹³:

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. (grifo nosso)

Existem outros dispositivos legislativos que também são utilizados para fundamentar o uso da pejotização, que são⁹⁴: o artigo 4º da Lei 6.019/74⁹⁵, que permite a terceirização da atividade principal da empresa, levando o empresariado terceirizar essa atividade ao invés de empregar pessoas para tal; o artigo 442-B da CLT⁹⁶, que permite o serviço do autônomo contratado ser prestado de forma habitual e exclusiva e, por causa disso, não existe

⁹⁰ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

⁹¹ ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Jurídica UNIARAXÁ**, Araxá, v. 18, n. 17, p. 65-76, set. 2014. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejotizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20\(pessoas%20f%C3%ADsicas\)%20atrav%C3%A9s%20da](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejotizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20(pessoas%20f%C3%ADsicas)%20atrav%C3%A9s%20da).

⁹² ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Jurídica UNIARAXÁ**, Araxá, v. 18, n. 17, p. 65-76, set. 2014. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejotizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20\(pessoas%20f%C3%ADsicas\)%20atrav%C3%A9s%20da](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejotizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20(pessoas%20f%C3%ADsicas)%20atrav%C3%A9s%20da).

⁹³ BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPEs, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/11196.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

⁹⁴ REMEDIO, José Antônio; DONA, Selma Lúcia. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 61 – 79, jul/dez. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330977863_A_PEJOTIZACAO_DO_CONTRATO_DE_TRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA. Acesso em: 28 abr. 2020.

⁹⁵ BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

⁹⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

vínculo empregatício mesmo que o trabalho seja prestado de forma contínua e para o mesmo tomador de serviço.

Além desses, o artigo 444 da CLT⁹⁷, o qual autoriza a livre estipulação pelas partes das cláusulas do contrato empregatício, desde que o empregado seja “hiperssuficiente”, ou seja, tenha diploma em curso superior e aufera salário “igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS”. Na maioria das vezes, essa permissão legislativa resulta em negociações entre empregador e trabalhador, de forma que este escolhe entre ser contratado como “celetista”, recebendo um salário X, ou como “pessoa jurídica - PJ”, recebendo uma remuneração X+Y. O problema, é que, como será abordado no próximo tópico, esses trabalhadores não sabem o valor líquido da remuneração e acabam sendo atraídos pelo valor bruto, indiscutivelmente maior do que o valor do salário. Dessa forma, por pura desinformação e manipulação dos empregadores, os trabalhadores são levados a constituir uma pessoa jurídica, perdendo seus direitos constitucionais trabalhistas e lucrando menos que imaginavam.

4.2 A GESTANTE COMO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL *VERSUS* COMO CELETISTA

Este tópico desvendará as dúvidas que trabalhadores e, especialmente, trabalhadoras têm sobre “escolher” a contratação como pessoa jurídica ou como “celetista”, desmascarando os verdadeiros gastos que despenderão em cada modalidade. Porém, o foco será a mulher trabalhadora, já que, ao ser pejetizada, perde importantíssimos direitos decorrentes da tutela ao estado gravídico, além dos direitos comuns a todo empregado. Portanto, o objetivo deste estudo é mostrar que a pejetização, apesar de ser gravosa a ambos os sexos, causa prejuízos maiores às mulheres que aos homens.

Como explicado anteriormente, a pejetização resultou de um processo de modificação das relações trabalhistas, mais especificamente, um processo de flexibilização de normas do trabalho. Evidente que o contrato de emprego é muito oneroso, esse ônus elevado decorre dos inúmeros encargos trabalhistas e tributários, que vão desde regras sobre remuneração e jornada de trabalho à tributação e contribuições à administração pública. Sendo assim, a classe empregadora objetiva modalidades contratuais menos custosas, a fim de melhorar os lucros de sua atividade:

⁹⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

O contrato de trabalho, em face de agregar uma série de direitos ao trabalhador, representa mais custo para o contratante, o que explica os esforços destes para se furtarem à contratação de empregados, adotando toda a sorte de contratos flexíveis que surgem. Para o empregado, entretanto, essa burla, mascarada por outros tipos de contratações, significa, além da subtração de direitos que se incorporam a seu patrimônio moral, **a perda econômica** em decorrência do **não pagamento das parcelas** e direitos não concedidos que são obrigados por lei, em face do trabalho subordinado.⁹⁸ (grifo nosso)

Apesar de que o processo de globalização efetivamente obriga a economia global a se adaptar, por meio da modernização dos meios de produção e, conseqüentemente, de sua respectiva legislação, existem direitos que não podem ser flexibilizados, por serem fundamentais à classe operária, e que são interligados a uma gama de direitos, até mesmo aos direitos fundamentais femininos⁹⁹. Dito isso, com o propósito de demonstrar os prejuízos reais da pejetização, é necessário demonstrar os ônus e os bônus das modalidades contratuais empregatícia e pejetizada.

Os ônus das contratações estão diretamente ligados ao pagamento de tributos e de contribuições previdenciárias. A diferença essencial entre o contrato empregatício e o de pejetização, está no fato de que o trabalhador “pessoa jurídica” toma para si os ônus de quem o contrata, ou seja, a empresa tomadora de serviços, que deveria ser a empresa empregadora, indiretamente transfere ao trabalhador obrigações (trabalhistas, tributárias e previdenciárias) que ela teria em decorrência do contrato de emprego¹⁰⁰.

Os bônus, por outro lado, se compõem tanto pela remuneração decorrente do trabalho realizado, quanto pelos direitos de determinada modalidade contratual. Por exemplo, na modalidade empregatícia, o empregado tem direito à limitação da jornada, ao descanso semanal remunerado, às férias, à remuneração superior das horas extras, às estabilidades, além de vários outros direitos importantes previstos pela legislação do trabalho, que não são garantidos ao pejetizado¹⁰¹.

⁹⁸CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.6

⁹⁹TURCADO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista da associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho** – ANAMATRA. Ano XVIII, n. 55, p 11-15, 2º sem 2018.

¹⁰⁰REMEDIO, José Antônio; DONA, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 61 – 79, jul/dez. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330977863_A_PEJOTIZACAO_DO_CONTRATO_DE_TRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA. Acesso em: 28 abr. 2020.

¹⁰¹REMEDIO, José Antônio; DONA, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 61 – 79, jul/dez. DOI:

Em momento inicial, deve-se averiguar os gastos com a Previdência Social. Os contribuintes empregado e individual, são segurados obrigatórios. A contribuição deste último é pertinente ao assunto da pejetização, pois, como prevê o artigo 12, inciso V, alínea f da Lei 8212/91¹⁰², o empresário, mais especificamente, o “titular de firma individual”, ou seja, o trabalhador pejetizado, é classificado como contribuinte individual. Dito isso, tanto o empregado, quanto o contribuinte individual, contribuem compulsoriamente ao sistema de seguridade social e terão direito, futuramente, aos benefícios e aos serviços do sistema¹⁰³. Porém, o regramento para cada um desses contribuintes é específico, como, por exemplo, **quanto à responsabilidade pelo recolhimento da contribuição e às alíquotas de contribuição.**

No caso do **contribuinte empregado**, a responsabilidade pelo recolhimento dos valores destinados à contribuição é do empregador, pela Lei de Custeio, artigo 30, inciso I e alíneas¹⁰⁴, “deverá o empregador (empresa ou empregador doméstico) fazer o recolhimento, ou seja, a entrega do numerário ao ente arrecadador, assim como a sua própria contribuição¹⁰⁵”. No caso do **contribuinte individual**, a princípio, ele deverá “recolher sua contribuição por iniciativa própria, até o dia quinze do mês seguinte ao da competência¹⁰⁶”, segundo inciso II do mesmo artigo.

Somente no caso do contribuinte individual, pessoa física, que presta serviço a empresa ou equiparado a empresa, ou seja, no caso do **profissional autônomo**, é que o empregador adquire a responsabilidade pelo recolhimento, da mesma forma que tem quanto ao empregado¹⁰⁷. Porém, o trabalhador pejetizado não se enquadra nessa previsão, pela razão de

10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/330977863_A_PEJOTIZACAO_DO_CONTRATO_DE_TRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA. Acesso em: 28 abr. 2020.

¹⁰² BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

¹⁰³ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

¹⁰⁴ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

¹⁰⁵ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 367

¹⁰⁶ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

¹⁰⁷ BRASIL. **Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003**. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.666.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

que ele não presta serviço como profissional autônomo, pessoa física, mas, sim, de forma semelhante à prestação de serviço da empresa terceirizada, por meio de uma pessoa jurídica.

Esta condição impõe ao trabalhador pejotizado a responsabilidade de contribuir ao sistema, de forma fraudulenta e criminoso, já que a 9.983/2000¹⁰⁸ prevê como crime, contra a Seguridade Social, o tomador de serviços sonegar contribuições previdenciárias utilizando-se de meios fraudulentos, dentre eles, a pejotização:

Tal situação é bastante comum nas lides trabalhistas, em que grande parte dos trabalhadores postula o **reconhecimento da relação de emprego por terem trabalhado “sem carteira assinada”**, ou, ainda, quando o empregador, usando do famoso método do “caixa dois”, paga parte da remuneração do empregado “por fora”, ou seja, sem que esteja indicado nos recibos de pagamento de salários¹⁰⁹. (grifo nosso)

Sendo assim, o juiz do trabalho tomará as medidas cabíveis para responsabilizar o infrator, diga-se o tomador de serviço ou empregador, de forma que pague todas as obrigações inadimplidas, acrescidas de juros de mora e de multa moratória:

Cumpra ao Juiz do Trabalho fazer com que o ônus pelo descumprimento da lei recaia exclusivamente sobre o infrator – o empregador, no caso – de modo que: (1) as **contribuições inadimplidas**, sejam as patronais, sejam as que deveriam ter sido deduzidas da remuneração do empregado, **sejam satisfeitas em sua totalidade pelo empregador infrator**; e (2) diante da **mora tributária**, que retroage ao dia do vencimento da obrigação – nos meses seguintes a cada mês trabalhado –, seja exigido o **pagamento dos juros de mora e da multa moratória** previstos na Lei n. 8.212/1991, tal como ocorreria caso a situação fosse flagrada por um auditor-fiscal da Receita¹¹⁰. (grifo nosso)

Relativamente às alíquotas de contribuição dos segurados quando empregados ou quando contribuintes individuais, deve-se analisar as tabelas que seguem:

Quadro 2 – Alíquotas de contribuição incidentes sobre determinado valor de salário de contribuição de trabalhador empregado.

Contribuição do empregado	
Salário de contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento (%)
Até R\$ 1.045,00	7,5%
De R\$ 1.045,01 até R\$ 2.089,00	9%
De R\$ 2.089,00 até 3.134,40	12%
De R\$ 3.134,41 até R\$ 6.101,06	14%

Fonte: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-914-de-13-de-janeiro-de-2020-237937443>

¹⁰⁸ BRASIL. **Lei nº 9.983, de 14 de julho de 2000**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9983.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

¹⁰⁹ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 368

¹¹⁰ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 368

Quadro 3 – Alíquotas de contribuição incidentes sobre determinado valor de salário de contribuição de contribuinte individual.

Contribuição do contribuinte individual	
Salário de contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento (%)
R\$ 1,045,00	5%
R\$ 1.045,00	11%
De R\$ 1.045,01 até R\$ 6.101,06	20%

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm

A alíquota incide sobre o salário de contribuição, e, tendo em vista o artigo 2º da Portaria n. 914 de 13 de janeiro de 2020, o qual prevê que “o salário de benefício e o salário de contribuição não poderão ser inferiores a R\$ **1.045,00**, nem superiores a **R\$ 6.101,06**”¹¹¹, define-se o salário de contribuição de forma diferente para cada espécie de segurado. Quanto ao empregado:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa¹¹².

Já para o contribuinte individual, ele é traduzido como sendo “a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês, observado o limite máximo previsto no § 5º do art. 28 da Lei n. 8.212/1991”¹¹³.

O quadro número 2 discrimina as alíquotas de contribuição aplicáveis ao salário de contribuição do segurado empregado. Importante ressaltar que esta tabela é muito recente, instituída pela Portaria nº 114 de 2020¹¹⁴, tendo entrado em vigor somente em março de 2020. Em decorrência da Reforma da Previdência¹¹⁵, o cálculo da incidência das alíquotas passou a

¹¹¹ BRASIL. **Portaria nº 914, de 13 de janeiro de 2020**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. (Processo nº 10132.100009/2020-20). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-914-de-13-de-janeiro-de-2020-237937443>. Acesso em: 01 set. 2020.

¹¹² BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

¹¹³ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

¹¹⁴ BRASIL. **Portaria nº 914, de 13 de janeiro de 2020**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. (Processo nº 10132.100009/2020-20). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-914-de-13-de-janeiro-de-2020-237937443>. Acesso em: 01 set. 2020.

¹¹⁵ BRASIL. Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 01 set de 2020.

ser progressivo, pela alteração do artigo 195, inciso II da CF/88. Ou seja, “As alíquotas acima serão aplicadas de forma progressiva sobre o salário de contribuição do segurado, incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites¹¹⁶”.

O quadro número 3 trata das alíquotas de contribuição destinadas aos segurados contribuintes individuais. Estas alíquotas estão previstas pelo artigo 21, caput e §2º, alíneas I e II da Lei 8.212/91¹¹⁷. Entretanto, não é possível aplicá-los na sua forma literal ao contribuinte empresário ou, no caso em tela, ao contribuinte pejetizado, pelas razões que seguem.

Em primeiro lugar, a alíquota de 20% é a regra geral. Ela é aplicada aos segurados que prestam serviço à empresa/pessoa equiparada à empresa ou que auferiram salário de contribuição superior ao salário-mínimo, ou seja, R\$ 1.045,00¹¹⁸. A primeira exigência não se aplica ao segurado pejetizado, pois ela se refere à prestação de serviço de pessoa física a empresa. Sendo assim, por exclusão, conclui-se que a alíquota de 20% será aplicada ao empresário, quando o valor do seu salário de contribuição for acima do piso, isto é, acima de R\$ 1.045,00.

A alíquota de 11% destina-se ao contribuinte que “trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado¹¹⁹” e/ou que contribua sobre o piso do salário de contribuição, R\$ 1.045,00. Novamente, a primeira condição não incorre sobre o segurado empresário, pois refere-se ao profissional autônomo. Posto isso, entende-se que a alíquota de 11% é utilizada no caso de o empresário auferir salário de contribuição equivalente ao piso legal, o salário-mínimo.

Por último, a alíquota de 5%: esta, destina-se ao empresário que se enquadrar como microempreendedor individual e ao segurado **facultativo** que não possua renda própria e que seja responsabilizado pelos afazeres domésticos de sua residência, desde que seja de “família de baixa renda”¹²⁰. Destaca-se que, para fazer jus à esta alíquota, o salário de

¹¹⁶ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 368.

¹¹⁷ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

¹¹⁸ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

¹¹⁹ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020. Art. 21, I.

¹²⁰ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

contribuição limita-se ao valor do salário-mínimo. Portanto, o pejetizado que se constituir como MEI pode se beneficiar com a alíquota de 5%, mas deve se atentar ao fato de que ela limita o valor do salário de contribuição e, conseqüentemente, o valor dos eventuais salários de benefício¹²¹.

Diante de tais condições, cabe evidenciar que, caso o salário de contribuição seja o piso, o valor dos salários de benefício será limitado a esse valor. Isso, porque o salário de benefício é entendido como “importância apurada a partir dos salários de contribuição do segurado, sob a presunção de eles indicarem o nível da fonte de subsistência do trabalhador, substituível pela prestação previdenciária¹²²”. Diante disso, caso o contribuinte deseje ter direito a um salário de benefício com quantia superior ao piso, ele deve se utilizar da alíquota de 20% sobre seu salário de contribuição, se este for maior que o salário-mínimo.

Comparando, mais uma vez, empregado e pejetizado, depreende-se que o pejetizado contribui para a Previdência Social, na maioria das hipóteses, mais que o empregado¹²³. A contribuição de 5% do MEI é a única hipótese excedente. De maneira geral, se o salário de contribuição for equivalente ao piso, enquanto, ao empregado, a alíquota incidente é de 7,5%, ao pejetizado, aplica-se 11%. Caso o salário de contribuição seja superior ao salário-mínimo, para o empregado, além do cálculo ser progressivo, a maior alíquota aplicada é 14%, já para o pejetizado, a alíquota é 20% para qualquer valor acima do piso.

Além das contribuições previdenciárias, o empregado e trabalhador contratado como PJ recolhem contribuições sociais. Elas são¹²⁴: o imposto de renda, no caso do empregado, e, no caso da pessoa jurídica, o IRPJ (imposto sobre a renda da pessoa jurídica), o ISS (imposto sobre serviços), o PIS (Programa Integração Social), a COFINS (contribuição para o financiamento da seguridade social) e a CSLL (contribuição social sobre o lucro líquido).

¹²¹ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020. Art. 21, §2º.

¹²² MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Comentários à Lei Básica da Previdência Social*. 4. ed., São Paulo: LTr, 1997, t. II, p. 190. *Apud*. CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 22ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 487.

¹²³ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

¹²⁴ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

Caso o pejotizado se constitua como MEI, ele deverá pagar somente a guia DANS-SIMEI, que inclui a contribuição previdenciária, mais o ISS.

A título de ilustração, com a finalidade de demonstrar o impacto econômico da pejotização ao trabalhador, apresentam-se três simulações¹²⁵: a primeira demonstra a renda líquida mensal e em 24 meses de uma empregada; a segunda apresenta o rendimento mensal de uma trabalhadora contratada como PJ, constituída em MEI; e a terceira compara os valores recebidos quando da rescisão contratual entre empregada e pejotizada. Vale ressaltar que as datas são meramente exemplificativas e serão aplicadas as regras vigentes no ano de 2020 para a realização dos cálculos.

A primeira situação exemplifica a hipótese de uma funcionária contratada como empregada em uma empresa, por tempo indeterminado. O contrato se iniciou em 1º de janeiro de 2019 e finalizou dia 31 de dezembro de 2020, tendo cumprido aviso prévio entre os dias 1º e 31 de dezembro de 2020. Além disso, o contrato previa remuneração mensal no valor de R\$ 5.000,00 e jornada de 44 horas semanais, apesar de que ela realizava 10 horas extras semanalmente.

A segunda situação deve ser analisada juntamente com a primeira, a fim de comparar as duas situações, por demonstrar rendimento médio mensal líquido de uma trabalhadora pejotizada classificada como MEI. Esse caso apresenta uma trabalhadora instruída a constituir uma pessoa jurídica em seu nome, objetivando prestar serviço a uma empresa, sem constituir vínculo de emprego. Nos mesmos termos que o caso simulado número 1, foi estipulada uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, sob a remuneração de R\$ 5.000,00. Apesar da previsão contratual, a trabalhadora realizava 10 horas suplementares toda semana.

Quadro 4: simulação da média mensal e em 24 meses da remuneração de uma empregada.

SIMULAÇÃO 1 – MÉDIA MENSAL DO VALOR RECEBIDO POR UMA EMPREGADA AO LONGO DE 24 MESES.		
Trabalhadora com salário mensal bruto de R\$ 5.000,00, prestando 10 horas extras semanais.		
	MÉDIA MÊS (R\$)	VALOR EM 24 MESES
Salário	5.000,00	120.000,00
Horas extras (10h)	40*34,09 =1.363,60	32.726,40
13º salário	416,66	10.000,00

¹²⁵ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego:** o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

1/3 de férias	$5.000/3=1.666.66/12=$ 138,88	3.333,32
Horas extras sobre o 13º salário	$1.363,60/12=$ 113,63	2.727,20
Horas extras sobre férias	$1.363,60/12=$ 113,63	2.727,20
Horas extras sobre 1/3 de férias	$454,53/12=$ 37,87	909,06
FGTS (8%)	574,74	13.793,76
TOTAL	7.759,01	186.216,24
DESCONTOS		
INSS (7,5, 9, 12, 14%)	- 713,10	- 17.114,40
IRPF (R\$ 7.185,00)	- 1.826,81	- 43.843,63
Total líquido	5.219,10	125.258,21

Fonte: CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia**. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

Quadro 5: simulação do rendimento mensal líquido de trabalhadora pejotizada.

SIMULAÇÃO 2: RENDIMENTO MÉDIO MENSAL LÍQUIDO DE UMA TRABALHADORA PEJOTIZADA (MEI)	
Contrato de prestação de serviços com nota fiscal no valor mensal de R\$ 5.000,00 realiza jornada com acréscimo de 10 horas semanais suplementares à jornada contratada.	
	MÉDIA MÊS (R\$)
Remuneração	5.000,00
Horas suplementares	0,00
DESCONTOS	
INSS (5 ou 20%)	- 250 ou -1.000,00
ISS (5,00%)	- 250,00
Pagamento contador ¹²⁶	- 49,00
Total líquido	4.451,00 ou 3.701,00

Fonte: CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia**. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

Primeiramente, em relação à segunda simulação, deve ser esclarecido o que segue: a pejotizada auferia remuneração mensal no valor de R\$ 5.000,00, conseqüentemente R\$ 60.000,00 por ano. Tendo em mente que, para se constituir como MEI o faturamento do empresário deve ser, no máximo, R\$ 81.000,00 por ano¹²⁷, não há por que simular os gastos dessa pessoa jurídica sem constituir MEI, já que o faturamento dela se enquadra nos parâmetros da MEI. Isso se justifica pelo fato de que, em hipótese alguma, tal empresária não constituiria

¹²⁶ CONTA EXPERT. ContaExpertc2020. Planos. Disponível em: <https://www.contaexpert.com.br/planos#/servicos>. Acesso em: 01 set. 2020.

¹²⁷ BRASIL. **Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 04 set. 2020.

MEI, pois, se decidisse desta forma, ela pagaria todos os tributos que as demais empresas devem pagar, diga-se, o IRPJ, o ISS, o PIS a COFINS e a CSLL, os quais somam valores muito altos, que tornariam a atividade empresarial inviável.

Do estudo das duas tabelas, percebe-se a diferença gritante entre os lucros de cada modalidade contratual. Enquanto a empregada recebia 5.219,10 reais por mês, a pejetizada percebia somente 4.451,00 (5%) ou 3.701,00 (20%) reais. A discrepância entre os valores se dá pelos bônus trabalhistas que o contrato de emprego proporciona ao trabalhador. O trabalhador pejetizado se mostra super vulnerável neste tipo contratual e, no caso em tela, apesar da trabalhadora realizar 10 horas semanais de sobrejornada, não houve a devida remuneração por elas, além de não poder gozar férias, nem receber o 13º e o FGTS¹²⁸.

Examine a simulação número 3. Ela compara os bônus obtidos em razão de uma demissão sem justa causa e de uma rescisão contratual de uma pejetizada, na hipótese de terem trabalhado para a empresa durante 24 meses, auferindo remuneração mensal no valor de 5.000 reais, trabalhando 10 horas extras por semana¹²⁹.

Quadro 6: simulação dos valores devidos a trabalhadora em razão da rescisão do seu contrato.

SIMULAÇÃO 3: VALOR DA RESCISÃO DE UMA TRABALHADORA		
Demissão sem justa causa de empregada <i>versus</i> rescisão do contrato com pejetizada, que trabalharam na empresa por 24 meses, com remuneração mensal de R\$ 5.000,00 e realizavam 10 horas extras semanais.		
Parcelas devidas	Valores recebidos (R\$)	
	Empregado	Pejetizado
Aviso prévio trabalhado	5.000,00	-
Hora extra sobre aviso prévio	1.363,60	-
13º salário	416,66	-
Hora extra sobre 13º salário	113,63	-
Férias vencidas + 1/3	416,67+138,88= 555,54	-
Liberação seguro-desemprego	1.813,03	-
FGTS (8% sobre verbas rescisórias)	595,95	-
40% de multa sobre o FGTS	595,95+13.793,76= 14.389,71= 5755,88	-
TOTAL BRUTO	15.614,29	0
DESCONTOS		

¹²⁸ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego:** o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

¹²⁹ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego:** o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

Total INSS	- 713,10	
Total IRPF	- 1.899,53	
Total descontos	2.612,63	
VALOR LÍQUIDO A RECEBER DE PARCELAS RESCISÓRIAS	13.001,66	0

Fonte: CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia**. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

Mais uma vez, se torna clara a discrepância entre os dois exemplos. “Não recebe o FGTS, porque, no curso do liame, não houve depósito e, conseqüentemente, não faz jus à multa pela dispensa arbitrária, que corresponde a 40% dos depósitos efetuados. Também não tem direito ao aviso prévio, muito menos ao seguro-desemprego”¹³⁰. Dessa forma, a trabalhadora pejotizada se encontra vulnerável e desprotegida em razão de eventual dispensa.

4.3 A PROBLEMÁTICA ACERCA DA GRAVIDEZ E O MERCADO DE TRABALHO

Todas as simulações apresentadas aplicam-se, de forma geral, a qualquer trabalhador, independentemente de sexo ou condição específica dele, como, por exemplo, algum tipo de problema de saúde ou deficiência física ou mental. Transitando para um estudo mais especializado, após ter noção dos prejuízos gerais que a pejotização ocasiona, há que se refletir sobre a hipótese de **uma mulher, contratada como pessoa jurídica, engravidar**.

O ordenamento jurídico trabalhista tutela o momento gravídico, proporcionando à mulher que deseje ter filhos tranquilidade e segurança, no sentido de que não será demitida em razão de sua gravidez. Como argumentado nos capítulos anteriores, a tutela gravídica é direito fundamental, atua como instrumento de introduzir e de manter a mulher no mercado de trabalho e permite sua independência financeira.

Com o advento das modalidades de trabalho flexibilizadas, esses direitos passaram a ser cada vez mais violados, em prol do lucro empresarial. No caso da **pejotização**, a **mulher contratada** por essa modalidade **não tem direito à estabilidade no emprego, nem à licença maternidade e, muito menos, ao direito à amamentação durante a jornada**. Na realidade, o que ocorre é que, ao engravidar, os tomadores de serviço rescindem o contrato com essa trabalhadora, na crença de que, ao se tornar mãe, a mulher se dividirá entre os deveres com

¹³⁰ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia**. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

a prole e com o trabalho e, dessa forma, ela será mais custosa e menos produtiva que o homem¹³¹:

A questão da *maternidade* é central na produção da imagem secundarizada da mulher como trabalhadora (e no mundo público em geral). É essa diferença intransferível entre homens e mulheres que as torna uma trabalhadora de “segunda categoria”, que torna a mulher no trabalho um indivíduo sempre meio inadequado, sempre meio *fora do lugar*.

O **impacto dessa maternidade** biológica sobre o desempenho das mulheres no trabalho é **muito ampliado pelos estereótipos** relativos ao desempenho de homens e mulheres: a imagem dominante é a da existência de um **“risco” permanente de gravidez entre as mulheres trabalhadoras**, desconhecendo o dado objetivo que o número de filhos por mulher na força de trabalho vem se reduzindo significativamente nas últimas décadas. (grifo nosso)

Observe, portanto, a seguinte lide trabalhista que foi examinada pela 2ª turma do TRT da 9ª Região, em sede de recurso ordinário de número 07698-2011-009-09-00-3¹³². Trata-se de investigação sobre a ocorrência de pejetização e a dispensa discriminatória em razão da gravidez da reclamante. Na medida em que o Tribunal percebeu que foi imposto à trabalhadora a constituição de pessoa jurídica, sob condição de exercer o trabalho, reconheceu-se a pejetização e, conseqüentemente, a fraude contratual. Em segundo momento, compreendeu-se que, por falta de prova contrária, o tomador de serviços dispensou os serviços da pejetizada por se encontrar grávida, constituindo-se, pois, em dispensa discriminatória. O resultado foi a condenação das rés ao pagamento de duas indenizações por danos morais:

DANOS MORAIS. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DE GRAVIDEZ. INDENIZAÇÃO. O desconhecimento da gravidez da trabalhadora, pelo empregador, num aspecto geral, não é relevante quando se trata de assegurar o emprego à gestante, pois a responsabilidade, na hipótese, é objetiva. Não havendo justa causa, deve-se anular o ato de despedida e assegurar o direito da trabalhadora de permanecer no emprego. Por outro lado, **quando se trata de averiguar possível dispensa discriminatória, o conhecimento da gravidez se revela fundamental** e a análise da situação concreta deve considerar vários elementos, inclusive a possível inversão do ônus probatório. Se houver nos autos algum elemento de prova, a exemplo de documento no sentido de que a trabalhadora informou o preposto da empregadora sobre exame de gravidez e resultado positivo e que foi despedida na mesma data dessa comunicação, o **confronto das provas com a decisão de despedir permite concluir que foi discriminatória a denúncia do contrato, presunção que só será afastada por provas substanciais de que o empregador possuía razões legítimas para a prática do ato.** A presunção se mantém independente da condição social ou intelectual da trabalhadora, ainda que advogada, pois a imposição a que se formalize a ruptura contratual em instrumento de aparente validade, como condição para o recebimento de valores decorrentes do contrato, contempla vício na origem e tem o potencial de provocar danos a direitos de personalidade. Ausente prova conclusiva em contrário, **presume-se a despedida em razão de gravidez, que é discriminatória e,**

¹³¹ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pag 100

¹³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário 07698-2011-009-09-00-3.** Danos morais. despedida discriminatória em razão de gravidez. Indenização. Danos morais. Imposição a que a trabalhadora constituísse pessoa jurídica como condição para o exercício do trabalho. Relatora: min. Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. 10 dez. 2014. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 01 set. 2020.

portanto, abusiva, **passível de gerar o direito a indenização por danos morais. DANOS MORAIS. IMPOSIÇÃO A QUE A TRABALHADORA CONSTITUÍSSE PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO.** Constatada a exigência, por parte da empregadora, de que a trabalhadora constituísse empresa como condição para lhe prestar serviços, por se **tratar de imposição abusiva e indevida e implicar inegáveis prejuízos de ordem jurídico-econômica à relação que deveria ter ocorrido com vínculo de emprego** e, por consequência, insegurança e gravames desnecessários, deve-se **reconhecer violação a direitos de personalidade e o dever de indenizar.** Considera-se na fixação do **valor indenizatório** a reiteração da conduta patronal na prática de atos causadores de danos morais, o que deve resultar em **valor significativo como medida pedagógica capaz de desencorajar e coibir condutas ilícitas por parte do empregador**, seus prepostos ou agentes. **Recurso da autora a que se dá provimento para condenar as rés no pagamento de duas indenizações por danos morais.** (grifo nosso)

Diante de tal cenário, cabe a indagação: tendo em vista que a legislação trabalhista garante a estabilidade da gestante no emprego e proíbe a sua demissão nesse período, será que é possível dizer que este tomador de serviço, empregador, se aproveitou da flexibilização de direitos que a pejotização proporciona e dispensou os serviços da trabalhadora, quando esta se mostrou grávida? Se a resposta for afirmativa, cabe afirmar que **a pejotização reforça a ideia da mulher como “mão de obra secundária”**¹³³, força de trabalho caracterizada, segundo o imaginário empresarial, da seguinte forma:

As **características básicas dos trabalhadores do setor secundário** (ou da força de trabalho secundária), segundo essa teoria, são as seguintes: menor aversão (ou **maior capacidade para suportar**) a **insegurança e a incerteza próprias da atividade econômica** e portanto, a instabilidade no emprego; **débil compromisso com o trabalho**, que se expressa em um baixo interesse em capacitar-se e adquirir experiência; **interesse apenas marginal pelo trabalho**, independentemente de suas oportunidades de emprego; **baixa expectativa de retribuições monetárias elevadas; reduzido poder político e econômico** e baixa capacidade de resistir às condições mais desvantajosas de trabalho; **baixo nível de organização e baixa probabilidade de desenvolver relações de solidariedade**¹³⁴.

(...)

A **associação entre a mão de obra feminina e a categoria “força de trabalho secundária”** se constrói a partir de vários **pressupostos estereotipados** sobre as mulheres, tais como a ideia de que elas não estão interessadas e nem dispostas a investir na sua formação profissional e nem em obter promoções, que têm baixas expectativas e baixo compromisso com o trabalho, e que este tem um lugar secundário na sua vida, na conformação da sua identidade e das suas práticas organizativas¹³⁵. (grifo nosso)

¹³³ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pag 76.

¹³⁴ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pag 70.

¹³⁵ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pag 73.

Tal concepção, que segrega a trabalhadora feminina, se fortalece pelo uso da pejotização, por ser um instrumento que afasta o empresariado da reflexão acerca dos efetivos custos, da produtividade e da competência da mão de obra feminina. Ou seja, a facilidade que o empresário tem em contratar e em dispensar uma trabalhadora, sem sofrer com encargos trabalhistas, reforça os preconceitos contra essa classe trabalhadora, de forma que, no surgimento de qualquer insegurança por parte do tomador de serviço em relação a ela, ele poderá dispensá-la, sem dar conta se a insegurança é verídica ou não:

As causas que explicam o surgimento do dualismo no mercado de trabalho, para os autores institucionalistas, seriam basicamente duas. Em primeiro lugar, o interesse dos empresários na estabilização dos trabalhadores mais capacitados em determinadas funções. Em segundo lugar, a luta dos sindicatos por garantir postos e condições de trabalho para determinados grupos de trabalhadores (basicamente os trabalhadores do sexo masculino das indústrias tradicionais). O resultado disso é que parte da força de trabalho consegue estar em uma situação protegida da “incerteza”, passando a constituir um setor privilegiado no mercado de trabalho (composto basicamente por homens brancos), diferente do setor “residual”, constituído por mulheres, negros, jovens e imigrantes¹³⁶.

O que acontece, em cada um desses casos, é que um forte movimento operário tem como resultado uma ampliação do seu poder e o atendimento a uma série de reivindicações que, do ponto de vista dos empresários, passam a constituir uma diminuição da flexibilidade na administração de suas empresas. A partir daí, **esses mesmos empresários adotam uma série de táticas, tais como a subcontratação, o trabalho a domicílio, o trabalho temporário, a realocação industrial etc., que lhes permite recuperar a flexibilidade perdida.** O resultado disso é a **ampliação do “setor secundário”** do mercado de trabalho¹³⁷. (grifo nosso)

A crença acerca do trabalho feminino é no sentido de que o envolvimento delas com o trabalho remunerado é influenciado por **fatores exógenos** a este mercado, ou seja, justificam a segregação dessa mão de obra em razão da posição da mulher na família e na sociedade, ao invés de perceber a influência que “a própria estrutura da demanda” de mercado exerce sobre o comportamento feminino, mediante “as barreiras de entrada e os mecanismos de estratificação do mercado de trabalho”, **elementos estes, endógenos**¹³⁸. Diante disso, o preconceito e a discriminação se mantêm enraizados na concepção do mercado, enquanto

¹³⁶ MONDEJAR, Cristina Borderías. BENGUA, Cristina Carrasco. **Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales**. España: Icaria, 1994. p. 69 *apud* ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pág. 59.

¹³⁷ TOHARIA, Luis. **El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones**. 2ª edición. Madrid: Alianza Editorial, 1999. p. 27 *apud* ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pág. 60.

¹³⁸ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pag. 73.

manobras que, aparentemente, prejudicam igualmente toda a classe trabalhadora, afetam as trabalhadoras de forma mais impactante.

Diante da pesquisa realizada pela OIT na América Latina, em 2005, intitulada “Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres”¹³⁹, comprovou-se como as concepções do mercado e da sociedade a respeito do trabalho feminino são equivocadas. Relativamente ao custo quanto à maternidade e aos cuidados com a prole, a diferença entre o dispendido com empregados e com empregadas foi de apenas 0,4 a 2% sobre a renda bruta anual de cada:

A mulher continua sendo considerada “força de trabalho secundária” (pela teoria econômica, pelos empresários, por várias instituições do mundo do trabalho e por formuladores de políticas públicas) *apesar* do aumento das suas taxas de participação, da extensão e continuidade das suas trajetórias ocupacionais, das suas jornadas de trabalho e da sua contribuição econômica – às famílias, às empresas, à sociedade. Continua sendo considerada “mais cara” apesar de não sê-lo; menos produtiva, apesar de não existir nenhuma mensuração objetiva minimamente confiável de produtividade desagregada por sexo¹⁴⁰.

Além de todos os prejuízos à trabalhadora pejotizada tratados anteriormente, (diga-se, a impossibilidade de gozar a licença maternidade, o intervalo de amamentação e a estabilidade no emprego, além do déficit financeiro que o próprio contrato provoca, em comparação às benesses intrínsecas ao contrato de emprego), há que contemplar, ainda, dois últimos: primeiro, **sobre a influência da pejotização no valor do salário maternidade** e, segundo, **a respeito do limite da reparação dos direitos tolhidos**, por meio da intervenção judicial.

Resgatando o que foi explicitado no subtópico “3.1” alusivo ao salário maternidade, o valor do salário deste benefício será, para a segurada empregada, equivalente à sua remuneração prevista no contrato de emprego. Para a contribuinte individual, pejotizada, o valor se dará pela soma dos doze últimos **salários de contribuição**, dividido por doze. Utilizando, novamente, como ilustração as simulações 1 e 2, no caso de uma empregada e de uma pejotizada auferirem remuneração mensal bruta de R\$ 5.000,00, conclui-se o seguinte:

¹³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres. Abramo. Brasília, 2005. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233470/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

¹⁴⁰ ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Pag. 78.

Apesar dos valores brutos das remunerações serem iguais, não necessariamente os salários de contribuição também serão. Isto é, caso a pejetizada, constituída em MEI, optar por não fazer a contribuição suplementar aos 5% (os 15% restantes de 20%), o valor do seu salário maternidade equivalerá a R\$ 1.045,00, enquanto o da empregada será de R\$ 5.000,00. Tal escolha é compreensível, tendo em vista que 20% de contribuição sobre a remuneração é uma porcentagem grande, sendo assim, é comum que muitos pejetizados se abstenham dos 15% restantes. Porém, tal opção é infeliz, já que tolhe o objetivo do salário maternidade, ou seja, a manutenção do padrão econômico e de vida da mulher durante o afastamento do trabalho.

A respeito do limite da reparação dos direitos tolhidos, por meio da intervenção judicial, constata-se que a trabalhadora pejetizada e gestante, que teve seu contrato rescindido em razão do seu estado gravídico, pode propor uma reclamação trabalhista, com os objetivos de: **reconhecer a fraude contratual**, pelo instrumento da pejetização; **reconhecer o vínculo de emprego**, adquirindo as indenizações devidas; e **reconhecer a dispensa discriminatória**, requerendo a reintegração ou a indenização substitutiva. Dessa forma, três prazos incidem sobre a demanda dessa trabalhadora: o prazo da estabilidade, de 120 dias, a prescrição quinquenal e a prescrição bienal.

Em primeiro lugar, conforme já abordado, caso ela deseje a reintegração, deve propor a reclamação antes do fim do prazo que seria destinado à estabilidade, conforme a súmula 244 do TST¹⁴¹. Caso ela perca tal prazo, da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, somente terá direito ao ressarcimento integral e em dobro dos valores perdidos no período de afastamento¹⁴². A consequência de ser privada da reintegração é a necessidade de procurar um novo emprego, em uma sociedade que discrimina mulheres mães, enquanto ainda cuida de uma criança em idade que demanda muito tempo e cuidado.

Em segundo lugar, as prescrições quinquenal e bienal. O efeito gerado pela quinquenal se dá pelo fato de que, só se repararam os valores trabalhistas dos cinco anos

¹⁴¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 244 – Distrito Federal. **Pesquisa de Súmulas**, 27 set. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244. Acesso em: 02 maio 2020.

¹⁴² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

anteriores à propositura da ação¹⁴³. A prescrição bienal¹⁴⁴ prevê que, após a extinto o contrato, a interessada terá dois anos para propor a ação. O efeito desta prescrição é de que, se ela, por exemplo, propuser a reclamação dois anos após o fim do contrato, as indenizações e verbas serão referentes somente aos últimos três anos do contrato. Isso, porque a prescrição quinquenal e bienal incidem cumulativamente, ou seja, propondo a demanda dois anos após a rescisão, restam apenas 3 anos de direitos trabalhistas inadimplidos e não prescritos, em razão do limite de cinco anos prescricionais.

Diante destas condições, a depender da quantidade de anos trabalhados sob o regime de pejetização e da demora na proposição da ação, existirão valores e direitos não reparados, que constituirão indevidamente o patrimônio do empregador¹⁴⁵.

Vistos os últimos pontos, em resumo, a pejetização lesiona a mão de obra feminina em vários aspectos: a remuneração é injusta; ela arca com tributos descabidos; direitos trabalhistas e previdenciários lhe são negados, especialmente aqueles relativos à proteção da maternidade; a intervenção judicial não consegue reparar todo o prejuízo causado; e, além disso, a discriminação da mulher no mercado de trabalho é reforçada, em razão da natureza flexível desse contrato.

¹⁴³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

¹⁴⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

¹⁴⁵ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia**. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

CONCLUSÃO

A modificação no cenário econômico do Brasil e a fragilização dos meios de produção, nas últimas décadas, propiciou o uso da pessoa jurídica nas contratações trabalhistas, evidenciando o distanciamento das regras mais favoráveis ao trabalhador. Essa modalidade, designada como pejetização, caracteriza-se pela contratação de trabalhadores constituídos na forma de pessoas jurídicas para realizar trabalho equivalente ao regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

No entanto, os especialistas no assunto e a jurisprudência pátria, discutem acerca da real intenção da contratação da pessoa jurídica, quando denota a prática de descaracterização do contrato de emprego, burlando direitos indisponíveis dos trabalhadores. Especialmente quanto à mulher contratada nessas condições, o presente trabalho tratou de estudar como a pejetização afeta a vida destas trabalhadoras, medindo a interferência desse contrato sobre as tutelas de proteção à maternidade.

Dessa forma, resgatando o **objetivo principal** do trabalho, o qual era “analisar como a pejetização precariza o trabalho da mulher, especialmente quando ela se encontra gestante e logo após o nascimento de seu filho”, conclui-se que este foi alcançado, conforme o resultado das análises feitas no decorrer do trabalho, as quais serão vislumbradas pelos parágrafos a seguir.

Para se estudar os efeitos da pejetização no trabalho feminino, houve a necessidade, primeiramente, de se fazer uma retrospectiva histórica da legislação protetiva do momento gravídico. Em segundo momento, o leitor foi esclarecido acerca dos direitos envolvidos, diga-se, os direitos trabalhistas e previdenciários pertinentes à pesquisa.

Desta maneira, comparou-se os conceitos da relação de emprego e da relação de trabalho; em seguida, foram explicadas as tutelas à maternidade arroladas pela CLT, que são: a licença maternidade, o direito ao intervalo para amamentação e o direito à estabilidade e à garantia no emprego durante o período de afastamento. Logo após, foram tratados vários aspectos do salário maternidade, principal benefício quando se fala em proteção previdenciária da mulher.

Continuando as explicações, foi indispensável esclarecer a pejotização, trazendo seu conceito e pormenorizar sua origem. Dessa forma, tratou-se da flexibilização de regramento, relacionando a pejotização com a terceirização e com o trabalho autônomo, encontrando os pontos em comum entre tais modalidades de contratação. Ultrapassado este ponto, a pejotização foi conceituada e foram tratados pontos específicos dela.

Com a finalização da fase informativa, passou-se aos estudos e conclusões do trabalho, pelos tópicos “a gestante como contribuinte individual *versus* como celetista” e “a problemática acerca da gravidez e o mercado de trabalho”. Por meio do exame de simulações de contratos regidos pela CLT ou de contratos pejotizados, observou-se o prejuízo causado pela pejotização.

Concluiu-se que uma mulher pejotizada auferir renda líquida mensal bastante inferior à recebida por uma mulher sob o regime empregatício. Além disso, ela não faz jus a diversos direitos que o emprego garante e recai sobre ela maior carga tributária, em razão da constituição de uma pessoa jurídica. Foi possível averiguar que a pejotização também reflete negativamente sobre o valor dos salários de benefícios previdenciários, em especial, o salário maternidade.

Estudou-se também como a pejotização reforça a ideia de que a mulher é espécie de “mão de obra secundária”. Para tal fim, utilizou-se como respaldo teorias e estudos jus filosóficos e análise jurisprudencial, os quais proporcionaram a conclusão de que a liberdade para contratar e dispensar uma trabalhadora propiciam a perpetuação de preconceitos sobre a mão de obra feminina. Ou seja, a pejotização pode ser instrumento de segregação e estratificação das mulheres no mercado de trabalho.

Por fim, os estudos desfecharam na investigação sobre o limite da reparação de valores perdidos em razão desse contrato, por intermédio do judiciário. Diante disso, foi possível dizer que, em razão da incidência de três prazos prescricionais, a restituição e indenização do que é devido fica extremamente prejudicada. Dessa maneira, o empregador, de forma injusta, mantém em seu patrimônio valores descabidos, constituídos pela violação de direitos fundamentais e pela exploração da mão de obra.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese doutorado (Sociologia). Departamento de sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. Histórico e Evolução recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, Brasília, v. 19, n. 02, fev. 2007. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf. Acesso em: 26 maio 2020.

BASTOS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

BOSSA, Sonia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Manual de Direito Previdenciário**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942**. Declara o estado de guerra em todo o território nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D10358.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de Setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de Dezembro de 2004.** Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. **Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 04 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003.** Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.666.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 03 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acesso em: 11 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.983, de 14 de julho de 2000.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9983.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 914, de 13 de janeiro de 2020.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. (Processo nº 10132.100009/2020-20). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-914-de-13-de-janeiro-de-2020-237937443>. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 244 – Distrito Federal. **Pesquisa de Súmulas**, 27 set. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244 . Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário 07698-2011-009-09-00-3.** Danos morais. despedida discriminatória em razão de gravidez. Indenização. Danos morais. Imposição a que a trabalhadora constituísse pessoa jurídica como condição para o exercício do trabalho. Relatora: min. Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. 10 dez. 2014. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 01 set. 2020.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador-Bahia.** 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 22. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CONHEÇA a OIT. OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 27 abr. 2020.

CONTA EXPERT. **ContaExpertC2020.** Planos. Disponível em: <http://www.contaexpert.com.br/planos#/servicos>. Acesso em: 01 set. 2020.

DANTAS, Manuel de Araújo; RUFATO, Andrea Velasco; LIMA NETA, Avelina Alves; SANTOS, Carolina Fernandes dos; BARBIERI, Carolina Verissimo; BARBOSA, Edvaldo

Duarte. A Mulher e a Previdência Social. **Informe da Previdência Social**, Brasília, v. 27, n. 02 fev. 2015. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2016/06/informe_2015.02.pdf.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**: estatísticas de gênero 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=1,2,-2,-3,128&ind=4707>. Acesso em: 01 set. 2020

JOÃO, Sidney Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAGANO, Octavio Bueno. **Direito individual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OIT. **C003**. Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm#c1. Acesso em: 27 abr. 2020.

OIT. **C103**. Amparo à maternidade. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

OIT. **R067**. Recomendación sobre la seguridad de los médios de vida. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312405:NO. Acesso em: 27 abr. 2020.

OIT. **R123**. Recomendación sobre el empleo de las mujeres com responsabilidades familiares. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:1947699970497::NO::P12100_SHOWTEXT:Y:. Acesso em: 27 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Questionando um mito**: Custos do trabalho de homens e mulheres. Abramo. Brasília, 2005. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233470/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Jurídica UNIARAXÁ**, Araxá, v. 18, n. 17, p. 65-76, set. 2014. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejetizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20\(pessoas%20f%C3%ADsicas\)%20atrav%C3%AAs%20da](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejetizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/#:~:text=O%20termo%20refere%2Dse%20a,funcion%C3%A1rios%20(pessoas%20f%C3%ADsicas)%20atrav%C3%AAs%20da). Acesso em: 01 set. 2020.

REMEDIO, José Antônio; DONA, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 61 – 79, jul/dez. 2018. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330977863_A_PEJOTIZACAO_DO_CONTRATO_DE_TRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA. Acesso em: 28 abr. 2020.

TRIPALIUM. In: DICIONÁRIO Etimológico: etimologia e origem das palavras. 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>.

TURCADO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista da associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA**, ano XVIII, n. 55, p. 11-15, 2. sem. 2018.