

A PEJOTIZAÇÃO NA ÁREA MÉDICA: ANÁLISE, IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS

PEJOTIZATION IN THE MEDICAL AREA: ANALYSIS, IMPLICATIONS AND CONSEQUENCES

Patrícia Monteiro Costa Detrez¹
Leandro Alves Coelho²

RESUMO: O presente artigo busca discutir as implicações, impactos e consequências do modelo de contrato “Pejotização” nos direitos trabalhistas dos profissionais médicos, visto que no decorrer dos tempos as sociedades sofreram diversas mudanças, dentre elas as relações de trabalho, com a implantação de normas sendo regulamentadas por meio de um contrato de trabalho, estipulando os direitos e as obrigações de ambas as partes. O instituto da “Pejotização” surge como uma conduta costumeira a fim de reduzir essa carga de tributação na contratação de pessoas físicas como jurídicas, sendo assim, as empresas alcançam as suas metas de maiores lucros enquanto a classe de trabalhadores que se prejudica, não possuindo benefícios de verbas trabalhistas e demais proteções, gerando a precarização do trabalho, por conseguinte prejuízos econômicos, jurídicos e sociais.

2418

Palavras-chave: Direito trabalhista. Pejotização área médica. Precarização. Flexibilização.

ABSTRACT: This article seeks to discuss the implications, impacts and consequences of the "Pejotization" contract model on the labor rights of medical professionals, since over time societies have undergone several changes, including labor relations, with the implementation of norms being regulated through an employment contract, stipulating the rights and obligations of both parties. The "Pejotization" institute appears as a customary conduct in order to reduce this tax burden in the hiring of individuals as legal entities, thus, companies reach their goals of higher profits while the class of workers that is harmed, not having benefits of labor funds and other protections, generating the precariousness of work, consequently economic, legal and social losses.

Keywords: Labor law. Pejotization medical área. Precariousness. Flexibility.

¹ Formação Acadêmica Atual: Bacharel em Direito Incompleto. Instituição de Ensino: Faculdade de Ilhéus – CESUPI. Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública– Presencial - Fenord/MG. E-mail: medetrez@gmail.com

² Orientador. Formação acadêmica atual: Bacharel em Direito - Mestre em Tributação Ambiental Instituição de ensino: Faculdade de Ilhéus – CESUPI. E-mail: leocolehoadv@gmail.com

I. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho resultou da necessidade de proteger, equilibrar e harmonizar as relações trabalhistas tornando-as justas, até então não vistas no período da Revolução Industrial. Ao longo dos anos, esses direitos foram sendo conquistados por meio de rebeliões de trabalhadores, protestos e manifestações, até que a própria evolução da sociedade se fez concretizar por meio de Leis Normativas. A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

No processo de desenvolvimento o Direito do Trabalho constatou a necessidade em regulamentar de forma adequada as relações jurídicas nos diferentes contextos sociais e econômicos, admitindo novas reconfigurações nas relações de contratações: estágio profissional, autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, terceirização, profissional liberal, entre outros.

Essas alterações têm a finalidade de garantir melhores salários e condições dignas de trabalho para o empregado e, redução na carga de tributação para as empresas, proporcionando maiores lucros.

Nessa conjuntura, surge o instituto da “Pejotização”. A “PJ” constituída para designar pessoa jurídica é usada a fim de contratar funcionário por meio da constituição de pessoa jurídica para prestar serviços. Em face dessas flexibilizações, muitas empresas inclusive entidades hospitalares têm atuado com muita frequência por meio dessa nova Lei para contratação de médicos.

Frente a esta discussão, analisaremos por meio da revisão bibliográfica do jurista Maurício Delgado a evolução histórica do direito do trabalho abordando os tipos de contratação, bem como os princípios trabalhistas diante a flexibilização do Direito do Trabalho.

Ademais, pontuamos uma maior reflexão da natureza jurídica da Pejotização sendo compreendido através da Constituição Federal, buscando fundamentar a inclusão do direito do trabalho no rol de direitos sociais, bem como outros direitos fundamentais elencados, assim como análise documental tendo como fonte secundária a jurisprudência pátria que possibilitará um entendimento no sentido amplo acerca das situações cotidianas tendo como principal enfoque o Princípio da Primazia da Realidade.

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa do tipo qualitativa.

O presente artigo versa sobre a viabilidade legal da pejetização, trazendo as implicações, impactos e consequências laborais nos direitos trabalhistas dos profissionais médicos, bem como os efeitos recorrentes na sociedade.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A prática do Trabalho existiu na vida do ser humano desde a fase pré-histórica, mesmo que naquela época não houvesse a mesma compreensão dos dias atuais.

Seguidamente, com a mão de obra escrava, o trabalho começou a tomar novas formas. No entanto, só podemos configurar relações de trabalho a partir da Revolução Industrial, uma vez que os escravos eram coisificados, sem desfrutar de nenhum direito social, moral, político, econômico; sendo desprovidos de toda e qualquer garantia e liberdade.

Embora a escravidão não se caracterizasse para no modelo justralhista, um dos balizadores para o início da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil foi a Lei Áurea que se deu em 1888.

Nesse sentido, Delgado (2013, p. 102), salienta que:

Nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista.

Na Idade Média, o sistema produtivo utilizado era o feudalismo, pautado pela troca de produtos. Por conseguinte, surgiram os grupos chamados de “corporações de ofício”. Estes tinham o objetivo de regulamentar as profissões e o processo produtivo artesanal, evitando a concorrência, bem como proporcionar garantia e segurança de seus integrantes.

Com o advento da Revolução Industrial, nasce o direito do trabalho. Nesse período, com a inclusão das máquinas e os avanços da tecnologia, os proletários que operavam na sociedade com sua mão de obra barata, realizando serviços com jornadas extremamente longas, em condições precárias de labor, não possuía nenhuma normativa que trouxesse um amparo. Não muito diferente da era escravista, o empregado possuía vínculo de subordinação ao empregador, sendo obrigado a executar o trabalho.

Dessa forma, alguns trabalhadores resolveram criar grupos a fim de lutar por condições melhores de trabalho. Surgiu-se então, o Sindicato dos Trabalhadores.

A partir de 1930, no governo de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, tal órgão era responsável pelas relações entre trabalhadores e empresários, cuja finalidade era controlar os movimentos dos trabalhadores elencados acima.

Assim, o marco inicial da evolução histórica foi o ano de 1930, trazendo para o direito do trabalho “a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho”, consoante Maurício Godinho Delgado (2013, p. 105).

Contudo, somente com o decreto nº 24.694 em 1934, foi constituído a primeira Constituição, nela sendo atribuída garantia dos direitos aos trabalhadores, sejam de liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 (oito) horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e crianças, repouso semanal e férias anuais remuneradas.

No tocante às evoluções dos direitos trabalhistas, pontuamos o de Maio de 1943; data esta que foi aprovada a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), que reuniu todas as leis esparsas existentes, dando ênfase à natureza própria de um código de trabalho (DELGADO 2013).

Por fim, eclode a Constituição de 1988, nesse cenário, os direitos trabalhistas expandiram de forma significativa, sendo o trabalho humano valorizando; integrando ao status de direitos sociais, assim como a saúde, a educação, a alimentação entre outros, conforme art. 6º da CF:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

Destaca-se que na evolução do direito do trabalho, além de ter como principal objetivo a tutela dos direitos dos trabalhadores, goza também da responsabilidade em coordenar os interesses entre o capital e o trabalho.

3. INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

Dando seguimento ao capítulo anterior, é de suma importância analisarmos algumas formas de atribuir o Direito do Trabalho, conforme aduz Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 67):

É o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado,

determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho e sua estrutura e atividade.

Já na concepção de Sérgio Pinto Martins (2004), o Direito do Trabalho tem por finalidade assegurar condições satisfatórias de trabalho e sociais do trabalhador:

É o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Mediante análise de algumas visões no âmbito do Direito do Trabalho podemos compreender que se trata de um ramo do direito que estuda as relações de trabalho e sua proteção, trazendo a figura do empregado e o empregador, sendo atribuído às normas de tutela e os órgãos responsáveis pela fiscalização.

Destaca-se que as normas trabalhistas que presidem o Direito do Trabalho se dão por meio de variadas fontes, sendo elas: normas internacionais, Constituição Federal, leis, decretos, portarias, pareceres, instruções normativas, convenções ou acordos coletivos, sentenças normativas, regulamentos de empresa, dentre outros.

Como visto no primeiro capítulo, o Direito do Trabalho foi sofrendo alterações de acordo com a necessidade da sociedade.

Dessa forma, diante das novas situações cotidianas, buscou-se também novas soluções para os conflitos assim emergidos.

Nasce então a figura do Princípio, sendo mais uma fonte formal do Direito, tornando-se indispensável no âmbito jurídico, servindo como um apoio, complementando as interpretações da lei.

Destacando-se alguns como, o Princípio da Proteção; esse princípio nasce com intuito de garantir proteção a parte mais fragilizada da relação. Existindo uma relação de desigualdade entre as partes, o empregado está sempre subordinado ao empregador, conseqüentemente se torna mais vulnerável.

Há de se mencionar quanto ao Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, frente às conquistas do direito do trabalhador, esse princípio atribui a não admissão da renúncia dos direitos adquiridos, ou seja, não cabe ao trabalhador abrir mão dos seus direitos que foram conquistados por meio de acordos e Leis Trabalhistas, esse direitos são irrenunciáveis.

No Princípio da Continuidade da relação de emprego, como regra, presume-se que o contrato de trabalho evidencie a continuidade, valorizando a permanência do empregado no vínculo empregatício, salvo contratos por prazo determinado.

Quando abordamos sobre o Princípio da Primazia da realidade, interpreta-se que os fatos prevalecem sobre os ajustes formais. Devendo o julgador buscar identificar a verdade real acerca dos fatos.

Ressalta que esses princípios, ao longo da história, interagem entre si, na constante busca de tutelar o polo mais vulnerável na relação, sendo ele, o empregado.

4. VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) funciona como meio de comprovação referente ao tempo de serviço para fins trabalhistas e previdenciários, garantindo ao trabalhador todos os direitos e benefícios previstos pela CLT. Assim, os trabalhadores por meio da carteira terão garantidos benefícios como: seguro desemprego, salário mínimo; 13º salário; férias proporcionais; descanso semanal remunerado; jornada máxima de trabalho de 8 horas diárias, horas extras, dentre outras.

Salienta que o art. 3º da CLT considera empregado, toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Fazendo necessária a análise de tais requisitos que são exigidos na relação de emprego a fim de verificarmos um possível vínculo de emprego.

Sendo assim, damos início à personalidade e à pessoa física. O serviço prestado deve ser realizado pessoalmente pelo empregado (pessoa física), não sendo possível ser realizado por pessoa jurídica e nem haver substituição por outro empregado.

No quesito onerosidade, como aduz o art. 3º da CLT, é obrigação do empregador realizar pagamento “mediante salário” ao empregado em troca da prestação do serviço realizado.

A não eventualidade estabelece que na relação de emprego, devendo haver habitualidade, ou seja, o trabalhador prestará serviço de forma continuada.

No que tange à subordinação, o empregado deve seguir as determinações estipuladas pelo empregador, sob penalidade de multas, suspensão e até mesmo demissão, caso não haja o cumprimento de tais ordens.

Nessa perspectiva, estes são os elementos jurídicos que caracterizam a relação de emprego (BARROS, 2016, DELGADO, 2016).

Todavia, destaca-se que as formas de trabalho não são formalizadas somente na carteira de trabalho. Existem modelos instituídos por meio de acordos pré-estabelecido entre empresa e funcionário, designados como “Contrato”, sendo eles: contrato por tempo determinado; contrato por tempo indeterminado; contrato de trabalho eventual; contrato de estágio; contrato de experiência; contrato de teletrabalho; contrato intermitente; contrato de trabalho autônomo.

Segundo o art. 442 da CLT, um “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, dessa forma o contrato de trabalho é um acordo delimitado entre contratante e contratado, determinando as condições pertinentes à atividade profissional, o que garante uma maior transparência diante das obrigações de ambos e as atividades que devem ser executadas. Nele há condições e aspectos específicos a serem condicionados.

Ressalta que nem todos os tipos de contrato geram vínculo empregatício, em decorrência do modelo de contrato escolhido, o contratado pode ou não se moldar nos direitos trabalhistas estabelecidos pela CLT.

Mediante os tipos de contratos existentes, mencionados anteriormente, compreende-se que no contrato de estágio, uma vez ajustado entre a empresa e o estudante, será constatado um vínculo empregatício, devendo cumprir uma carga horária fixada, recebendo por sua vez uma bolsa-auxílio.

Vincula-se também a relação de emprego aos contratos de período indeterminado, teletrabalho, intermitente, dado que, além de ser um contrato, faz-se necessário o registro na carteira de trabalho do profissional, obtendo assim os direitos regidos na CLT.

No que concerne aos contratos de trabalho de experiência e autônomo não são configurados como vínculo empregatício, devido eles não seguirem os requisitos básicos de um contrato, no qual o trabalhador é subordinado da empresa.

5. A PESSOA JURÍDICA E O INSTITUTO DA PEJOTIZAÇÃO

A Pessoa Jurídica mais conhecida como PJ, origina-se de uma ou mais Pessoas Físicas com atribuições e finalidades distintas. Cabe ressaltar que existem algumas classificações no que diz respeito a personalidade jurídica, como aduz o art. 40 do CC, que categoriza as pessoas jurídicas alegando que elas podem ser de direito público, interno e externo e de direito privado.

No tocante, elucidaremos as pessoas jurídicas de direito privado que têm sua existência por meio de elaboração dos atos constitutivos seguido de registro, conforme o art. 45 do CC:

Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo.

O tipo da empresa será constituído mediante a necessidade, ou seja, conforme a natureza jurídica, sendo elas: sociedades, associações, fundações, empresas individuais, dentre outras. Lembrando que a cada um dos componentes será atribuído seus direitos e deveres.

Contudo, diante do desenvolvimento populacional, o Direito Trabalhista Brasileiro teve que realizar algumas adequações ou mesmo mutações.

Assim sendo, a Pejotização, advinda da Pessoa Jurídica (PJ), aparece como um novo método de contratação tornando-se lícito por intermédio da Lei 11.196/2005, conforme expresso em seu artigo 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.

2425

Com a promulgação da Lei 13.429/17 - Lei da Terceirização e da Lei nº 13.467/17 - Lei da Reforma Trabalhista, surgiu-se as chamadas “empresas de trabalho temporário”, configurando como pessoas jurídicas que terceirizam os serviços de seus funcionários a outras empresas de maneira transitiva.

Logo, tornou-se convencional chamar esse método de Pejotização, por ser configurado a um processo cuja intenção é fraudar a legislação utilizando o meio de contratar funcionários CLT como PJ. Conforme menciona Maurício Godinho Delgado referindo o contrato de sociedade como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente uma situação fático jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia.

Nesses casos, o funcionário é contratado como um prestador de serviços, no entanto, inexistindo diferença no seu tratamento ou nas suas obrigações em relação a um funcionário CLT.

Em situações como essa é de suma importância atribuir os princípios do Direito do Trabalho já supracitados, os quais servirão de apoio aos conflitos, destacando o princípio da irrenunciabilidade dos direitos e princípio da primazia da realidade.

Atribuído à subordinação, a não eventualidade do trabalhador, caberá contestação. Posto isto, dispõe o art. 9º da CLT:

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

Constatado a punição à empresa dará conforme regra da CLT, destituindo o contrato anterior e efetivando o mesmo no regime CLT recebendo todos os direitos devidos durante o vínculo empregatício.

6. IMPLICAÇÕES, CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS JURÍDICOS PARA OS PROFISSIONAIS MÉDICOS FRENTE AO NOVO MODELO TRABALHISTA “PEJOTIZAÇÃO”

Os profissionais da classe médica possuem três regimes trabalhistas aos quais eles podem executar sua prestação de serviço, sendo eles: empregado (CLT), trabalhador autônomo e Pessoa Jurídica (PJ).

No regime CLT, o empregado possui sua carteira de trabalho assinada e os benefícios dela decorrentes. Apesar de obter uma remuneração menor, esse regime é considerado mais seguro e estável, mediante aos direitos trabalhistas por ele alcançados. Deprendendo todos os requisitos de relação de vínculo empregatício.

A Lei 5.890/73 atribui o trabalhador autônomo como a pessoa que exerce habitualmente, por conta própria, a sua atividade profissional. Inclusive o prestador de serviço, vinculado ou não ao sindicato, que não possua relação de emprego e é remunerado mediante Recibo de Pagamento Autônomo (RPA). Nessa categoria, a prestação de serviço é realizada de modo habitual, podendo estabelecer o seu próprio horário de serviço prestado, inclusive o valor dos seus honorários.

No entanto, essa independência atribui ao trabalhador autônomo a responsabilidade de recolher os tributos inerentes a seu tipo de regime, bem como responder pelos riscos econômicos da atividade desenvolvida.

A Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/201, restringiu o vínculo de emprego do autônomo, mesmo que a contratação sucedesse do cumprimento legal, com ou

sem exclusividade e de forma contínua ou não. Dessa forma, o autônomo não faz jus aos mesmos direitos trabalhistas resguardados pelo regime CLT.

Seguidamente, temos o regime de Pessoa Jurídica de Direito Privado, conforme aludido; trata-se da relação entre empresas, ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados.

Partindo desse pressuposto, caberia aos médicos analisarem quanto ao regime jurídico trabalhista que mais se adequa à sua realidade. Contudo, devido à legalidade da terceirização, nota-se uma primazia das empresas em contratar Pessoas Jurídicas.

Os profissionais da classe médica no ato da contratação são sujeitos muitas vezes a realizar contrato como pessoas jurídicas, no entanto, executam serviço como empregado, exercendo na grande maioria relação de emprego e não de trabalho, como mostra Couto e Renault (2008, p. 6), relatando que a desigualdade de renda e a necessidade de sobrevivência do trabalhador faz com que ele aceite situações de trabalho precárias, inclusive a pejotização.

Daí que a pejotização se torna presente a cada dia, sobretudo na área da saúde. (RESENDE 2011, p, 29) aborda as variantes pertinentes a esse tipo de prestação de serviço, mostrando o que ocorre de fato. Nesse sentido, o instituto se torna preocupante, no quesito desvirtuamento e as possíveis contratações indevidas com intuito de burlar a legislação.

Partindo desse pressuposto, é de suma importância mencionar o Princípio da Primazia da Realidade, servindo como meio de identificação da verdade real acerca dos fatos (MARTINS 2014).

Apreciaremos algumas jurisprudências trabalhistas frente às contratações realizadas dando ênfase às ocorrências dos fatos reais:

VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. MÉDICO. PESSOA JURÍDICA COMO INTERMEDIÁRIO. FRAUDE E NULIDADE DA CONTRATAÇÃO. A contratação de médico por intermédio de pessoa jurídica, quando presentes os elementos fáticos-jurídicos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, constitui fraude, tornando-se nula a contratação, importando no reconhecimento do vínculo de emprego direto com o empregador.(TRT-5 - Record: 00008131020135050195 BA 0000813-10.2013.5.05.0195, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 21/10/2014.)

Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT-16 01470001520125160001 0147000-15.2012.5.16.0001, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 03/12/2015) (BRASIL 2017l);

Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento desprovido. (...). (AIRR - 195-21.2017.5.17.0121, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 20/11/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2018).

A análise dos julgados acima colacionados demonstra que a justiça do trabalho vem exercendo o seu papel de dissipar essa conduta fraudulenta frente aos princípios e direitos do trabalho.

Ao ignorar princípios basilares do direito do trabalho, nota-se que o empregado fica extremamente prejudicado na relação, tendo seus direitos trabalhistas renunciados, pois o empregador tem gastos com encargos trabalhistas e previdenciários reduzidos com base em uma fraude.

A prática da Pejotização pode acarreta aos trabalhadores perdas significativas, como a das verbas rescisórias como férias, seguro desemprego, 13º salário, dentre outros. Nessa senda, reconhece uma possível precarização do trabalho, gerando uma instabilidade econômica, social e emocional.

Recentemente vimos profissionais médicos atuando na linha de frente no combate à Covid-19 sem qualquer proteção trabalhista, visto que, o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) só realiza a cobertura dos afastamentos contados a partir do 16º dia. Ou seja, os 15 primeiros dias do afastamento, são de responsabilidade do empregador, sendo assim, do próprio trabalhador (PJ); ficando o período de ausência, sem a remuneração, como aduz o art. 75, do Decreto nº 3.048/99:

Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de incapacidade temporária, compete à empresa pagar o salário ao segurado empregado. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020).

No quesito vantagens quanto ao tipo de contratação por meio da pejotização, podemos dizer que a única vantagem de fato é a tributação reduzida. A média da carga tributária da Pessoa Jurídica gira em torno de 11,33% em tributos. No entanto, esta vantagem acaba tornando-se ínfima quando comparada a todas as perdas de natureza trabalhista a que são submetidos os médicos através da criação de empresas fictícias.

Nota-se que as desvantagens tornam-se evidentes. E conseqüentemente pode ocasionar reflexos inerentes à sociedade. Nos casos onde os profissionais em decorrência de alguma enfermidade, necessitando de afastamento, faz-se necessário dispor de outro profissional a fim de substituí-lo.

Muitas vezes não sendo possível realizar esta substituição por motivos diversos, a sociedade fica desassistida, sem qualquer assistência médica. Sendo assim, ocorre a precariedade nos atendimentos.

Ademais, destaca-se o entendimento acerca da possível precarização gerada pela prática da pejetização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na pesquisa foi abordada a evolução do direito trabalhista visando uma melhor compreensão dos direitos conquistados ao longo dos anos. Dando ênfase aos tipos de contrato, bem como seus benefícios e malefícios; os elementos que vinculam a relação de trabalho.

Conforme preceitos detalhados, vimos que o direito do trabalho tem por finalidade proteger o trabalhador, dado a condição de vulnerabilidade em relação ao empregador.

Sobre a temática, foi pontuada a assiduidade com que as instituições hospitalares tendem a evitar o vínculo de empregatício, conseqüentemente isentando-se das responsabilidades trabalhistas referente a seus funcionários, utilizando-se da pejetização.

A problematização inquirida é de extrema relevância uma vez que essas novas contratações (PJ) de médicos tem ocorrido com muita frequência, realizados de forma desenfreada, principalmente nesse período contemporâneo de pandemia, estabelecendo um efeito cascata, atingindo não somente os direitos trabalhistas dos profissionais, como também psíquica, acarretando na precarização dos direitos do trabalhador, sendo expressa a importância do profissional médico para a sociedade.

Apesar de outras classes trabalhistas se depararem com essa modalidade de contratação, o enfoque desta pesquisa foi direcionado aos profissionais médicos.

E as análises tiveram como embasamento os princípios trabalhistas sendo utilizado nas jurisprudências a fim de sanar dúvidas acerca dos fatos, ressaltando que na grande maioria esses princípios são afrontados, devido às fraudes nos contratos firmados, sendo de inteira relevância o operador do direito se ater a esses detalhes, buscando sempre a garantia do direito do trabalhador.

Assim, conclui-se a pesquisa, destacando que quando há um reconhecimento de um trabalho prestado por uma pessoa física, sendo imprescindível a personalidade, de maneira não eventual, com onerosidade e subordinação, será constatado uma relação emprego.

Dessa forma, a pejotização será detectada como uma prática ilegal para o direito brasileiro, acarretando em prejuízos tanto para o trabalhador, pois havendo inobservância quanto aos seus direitos, é gerado prejuízo econômico; e físico, em virtude de exaustão pela demanda de trabalho; quanto para a sociedade, que também se prejudica, ficando muitas vezes desassistida e com atendimentos precários.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- Delgado, Mauricio Godinho*. Curso de direito do trabalho / *Mauricio Godinho. Delgado*. — 13. ed.
- JUNIOR, R. F. M. . A PEJOTIZAÇÃO: TRANSFORMAÇÃO DO EMPREGADO EM PESSOA JURÍDICA. *Revista Coleta Científica* , [S. l.], v. 3, n. 6, p. 21-43, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4735679. Disponível em: <http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/26>. Acesso em: 24 out. 2021.
- LIMA, Thatiana Dal Fabbro Costa. "Evolução histórica do direito do trabalho e sua positivação na legislação brasileira." *Etic-encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498* 12.12 (2016).
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30^a ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 75.
- NETO, Miguel & Junior, Fioravante & Souza, Tiago. (2019). **A Natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejotização**. *Relações Internacionais no Mundo Atual*. 2. 253. 10.21902/Revrima.v2i26.3898.
- Neto, Miguel Kfourir, Fioravante Bizigato Junior, and Tiago Rafael de Souza. "A Natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejotização." *Relações Internacionais no Mundo Atual* 2.23 (2019): 253-271.
- RIBEIRO, Patrícia Cristina. **Pejotização e a caracterização da fraude no contrato de trabalho**. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região, Curitiba*, v. 8, n. 80, p. 125-128, jul. 2019.
- TOURINHO, R. A "pejotização" como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde. **Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura - RDAI**, São Paulo: Thomson Reuters - Livraria RT, v. 5, n. 18, p. 71-96, 2021. DOI: 10.48143/rdai.18.rt. Disponível em: <https://rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/391>. Acesso em: 24 out. 2021.

TRT-16 01470001520125160001 0147000-15.2012.5.16.0001, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 03/12/2015 (BRASIL 2017).

(AIRR - 195-21.2017.5.17.0121, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 20/11/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2018). Inteiro teor: <https://goo.gl/bqmh4Q>(TRT-5 - RecOrd: 00008131020135050195 BA 0000813-10.2013.5.05.0195, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 21/10/2014.)