



Decisões judiciais: a (i)legitimidade da “pejotização” do professor

Fernando Henrique Dutra

Universidade de Uberaba – UNIUBE, Brasil

Sálua Cecílio

Universidade de Uberaba – UNIUBE, Brasil

Apoio: FAPEMIG

RESUMO

O objetivo do presente artigo é discorrer, em uma perspectiva qualitativa, acerca de duas decisões proferidas pelo Tribunal Regional da 3^o Região (Minas Gerais) sobre o fenômeno da “pejotização” do profissional docente, sendo uma decisão cuja prática se deu de maneira lícita, e outra em que se verificou a fraude à legislação trabalhista. Para a seleção dos dois julgados, foi realizada a consulta de acórdãos na íntegra no sítio eletrônico: juris.trt3.jus.br cujas publicações/disponibilizações se deram entre 01/01/2020 e 31/12/2020. Foram encontrados 08 (oito) resultados, sendo selecionados os 02 (dois) julgados disponibilizados no dia 06/07/2020, cujas decisões foram o objeto do presente estudo. Foi possível concluir que a “pejotização” pode ser adotada a fim de possibilitar ao professor maior autonomia no exercício de sua profissão, porém, por outro lado, há quem utilize desse fenômeno para se esquivar das obrigações previstas nas legislações trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Pejotização. Professor. Docente. Vínculo empregatício.

JUDICIAL DECISIONS: THE (I)LEGITIMACY OF TEACHER’S “PEJOTIZATION”

ABSTRACT

The aim of this article is to discuss, in a qualitative perspective, two decisions by the Regional Court of the 3^o Region (Minas Gerais) on the phenomenon of the “pejotization” of the teaching professional, one of them recognized the practice as legitimate, and, the other one in which there was a fraud to the labor legislation. For the selection of the two decisions, it was made a search of integral judgments on the website: juris.trt3.jus.br, whose publications/releases were between 01/01/2020 and 31/12/2020. Were found 08 (eight) results, being selected the 02 (two) verdicts available on 07/06/2020 whose decisions were the subject of this study. It was possible to conclude that the “pejotization” can be adopted to allow the teacher a greater autonomy in the exercise of his profession, but, on the other hand, there are those who use this phenomenon to avoid the obligations provided in labor laws.

KEYWORDS: Pejotization. Teacher Professor. Employment Contract.

DECISIONES JUDICIALES: LA (I)LEGITIMIDAD DE LA "PEJOTIZACIÓN" DEL DOCENTE

RESUMEN

El objetivo de este artículo es discutir, en una perspectiva cualitativa, acerca de dos decisiones dictadas por el Tribunal Regional de la 3ª Región (Minas Gerais) sobre el fenómeno de "pejotización" del profesional docente, siendo una decisión cuya práctica tuvo lugar de forma lícita y otra en la que hubo fraude a la legislación laboral. Para la selección de las dos sentencias, se consultaron las sentencias completas en el sitio web: juris.trt3.jus.br cuya publicación/disponibilidad ocurrió entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020. Fueron encontrados ocho (08) resultados, siendo seleccionados los 02 (dos) juzgados disponibles el 06/07/2020, cuyas decisiones fueron objeto del presente estudio. Se pudo concluir que la "pejotización" puede ser adoptada con el fin de permitir al docente mayor autonomía en el ejercicio de su profesión, sin embargo, por otro lado, hay quienes utilizan este fenómeno para eludir las obligaciones previstas en las leyes laborales.

PALABRAS CLAVE: Pejotización. Maestro. Docente. Relación laboral.

1 INTRODUÇÃO

Os modos de trabalho e do seu exercício profissional refletem as condições sociais, históricas e políticas das sociedades e estados nacionais e de seus vínculos e inserção na economia global. Esta dita, de modo cada vez mais definido, tendências e rumos preponderantes que configuram as relações sociais. Nesse sentido, o trabalho e a subjetividade de quem o exerce também expressam uma historicidade e uma temporalidade próprias a uma conjuntura a ser situada, explicitada, desnaturalizada e compreendida. Esse é o propósito deste artigo. Explicar como, em uma sociedade de economia neoliberal, o trabalho se estabelece e a quem seus benefícios e limites se destinam, e sob quais estratégias eles se legitimam e se reproduzem.

Existem diversas maneiras pelas quais o professor pode exercer sua profissão; como empregado, como autônomo e como terceirizado, entre outras (concursado, temporário...). Cada qual é dotada de particularidades que a distinguem das demais em relação às condições e jornadas de trabalho, salários e legislação previdenciária. Essas particularidades são observadas, inclusive, pelo amparo legislativo previsto e recebido. Dessa forma, o tratamento legal destinado ao professor empregado é diverso do professor estatutário que, por sua vez, é diverso do professor autônomo e/ou prestador de serviço, na condição de pessoa jurídica.

Seguindo esse raciocínio, com o presente artigo, tem-se como objeto de análise "pejotização" do profissional docente a partir de duas decisões proferidas pelo Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais) cujos vereditos foram opostos. A primeira reconheceu a fraude na prática da "pejotização" do professor, e a segunda teve como resultado a procedência

e licitude da prática.

O conhecimento dos aspectos que tornam lícito o fenômeno da “pejotização” do trabalho docente é fundamental para instruir aqueles professores que pretendem fazer o uso legal do instituto, bem como lhes possibilitam conhecer os seus direitos e deveres, enquanto “pejotizados”; além de municiá-los com conhecimentos para que possam gerir seu desenvolvimento profissional e sua carreira docente.

Para tanto, foram selecionados dois julgados a partir da consulta de acórdãos na íntegra no sítio eletrônico: juris.trt3.jus.br, cujas publicações/disponibilizações se deram entre 01/01/2020 e 31/12/2020.

O processo de recuperação dos julgados encontra-se exposto na metodologia explicitada no tópico seguinte. Além do resumo e desta introdução, o presente artigo conta com uma seção destinada à metodologia e ao esclarecimento e utilização do termo “pejotização”, bem como tópicos destinados à uma breve apresentação da organização da justiça do trabalho, da análise das decisões judiciais e das distinções entre professor empregado e professor “pejotizado” e considerações finais. Seguindo essa estrutura textual, tem-se, ao final, as considerações finais partindo dos motivos, fundamentos e decisões expostas ao longo do presente artigo.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um artigo de cunho qualitativo¹, prioritariamente documental², cuja exposição dos resultados é apresentada de forma analítica e textual, utilizando como base a análise de conteúdo apresentada por Bardin³.

Desse modo, para a realização do presente estudo, foi realizado um levantamento de documentos consistentes em decisões proferidas pelo Tribunal Regional da 3º Região (Minas Gerais) sobre o fenômeno da “pejotização” do professor.

As decisões recuperadas foram limitadas ao período de publicação e disponibilização compreendido entre 01/01/2020 e 31/12/2020, e a base de dados utilizada foi a do sítio eletrônico: juris.trt3.jus.br. A delimitação temporal se deu para apresentar como a prática da “pejotização” docente é abordada pela justiça trabalhista do Estado de Minas Gerais. A base de

¹ Segundo GIL (2019, p.27) qualitativa é a pesquisa cuja abordagem divulga os resultados obtidos de maneira textual.

² “As pesquisas que envolvem o manuseio de determinados documentos possuem como primordial característica, ao se considerar a fonte do trabalho científico, a utilização de artefatos/materiais/subsídios históricos, institucionais, associativos, públicos, privados, oficiais ou extraoficiais; são exemplos destes: regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários, leis, manuscritos, projetos de leis, relatórios técnicos, minutas, autobiografias, jornais, revistas, registros audiovisuais diversos, discursos, roteiros de programas de rádio e televisão, estatísticas, arquivos escolares, etc.” (MAZUCATO, 2018, p.69).

³ No livro *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977, BARDIN L.

dados foi escolhida por ser de acesso gratuito, público e, ainda, por ser o tribunal responsável por proferir decisões, em segundo grau, acerca de questões trabalhistas no Estado de Minas Gerais.

A opção pelas decisões do tribunal da 3º região deu-se pelo fato de que nele são proferidos julgamentos em segundo grau, ou seja, em sede de recurso. A decisão em segundo grau possui força para modificar as sentenças proferidas pelos juízes de primeira instância.

A consulta dos acórdãos (físicos e eletrônicos) se deu a partir da utilização dos seguintes descritores no campo “com todas as palavras”: professor pejotização docente. As três palavras: professor, pejotização e docente, foram escritas sem vírgulas, hifens ou aspas.

A busca, pelos descritores e pela limitação temporal estabelecida, possibilitou a recuperação de 08 (oito) ementas de acórdão, sendo que, coincidentemente, duas delas foram disponibilizadas no mesmo dia (06 de julho de 2020), mas cujas decisões foram opostas; uma reconhecendo a ilicitude da “pejotização” do profissional docente e outra julgando pela licitude da “pejotização” do professor. Sendo assim, as duas decisões selecionadas foram:

- I. TRT da 3ª Região; PJe: 0010068-13.2019.5.03.0138 (RO); Disponibilização: 06/07/2020; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Redator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho)
- II. TRT da 3ª Região; PJe: 0010860-71.2019.5.03.0071 (RO); Disponibilização: 06/07/2020; Órgão Julgador: Decima Turma; Redator: Vicente de Paula M. Junior)

Todas as ementas restantes após o procedimento de triagem foram lidas, porém descartadas, posto que as duas encontradas possibilitariam o desenvolvimento da presente análise, dada a questão desta proposta. Ademais, não se pretende esgotar o assunto, mas, sim, expô-lo com o auxílio dos fundamentos das decisões judiciais proferidas, de modo a favorecer sua divulgação e possível contribuição para a compreensão do trabalho docente em seus diferentes formatos legais e implicações que daí decorrem para os rumos de sua profissão, em tempos de avanço da flexibilização e suas importantes relações com a expansão de uma ordem neoliberal, cujos efeitos requerem explicações que explicitem implicações devidas para os que sobrevivem do exercício de seu trabalho como profissão e sentido de vida.

3 DO TERMO “PEJOTIZAÇÃO”

Segundo o ordenamento jurídico pátrio, nem todas as pessoas são humanas e/ou biológicas. Pelo sistema legal brasileiro, as pessoas podem ser divididas em naturais e em pessoas jurídicas.

Nessa perspectiva, acerca das pessoas naturais, Pinto (2016, p.44) resume que a “[...]”

pessoa natural ou física é o ser humano, sem ser exigida qualquer qualidade [...]. Desse modo, em síntese, a pessoa natural é o ser humano em sentido amplo, independente do sexo, idade, nacionalidade ou qualquer outro requisito.

Por outro lado, além das naturais, existem as pessoas jurídicas que são frutos de uma criação legal instituída para regular e atender os interesses sociais e econômicos. Sobre o tema, Gonçalves (2012, p.216) esclarece que: “a razão de ser, portanto, da pessoa jurídica está na necessidade ou conveniência de os indivíduos unirem esforços e utilizarem recursos coletivos para a realização de objetivos comuns, que transcendem as possibilidades individuais”.

Os seres humanos possuem limitações das mais variadas ordens, desse modo, para atingir certos objetivos eles se aliam aos outros a fim de cooperar para consecução de determinado objetivo. Para tanto, no Direito surgiu a necessidade de dispensar a esse grupo um tratamento legal diferenciado, ocasionando, assim, a regulamentação da pessoa jurídica.

Segundo Gonçalves (2012) as pessoas jurídicas são entidades as quais foram conferidas, pela lei, personalidade própria capaz de torná-las sujeitos de direitos e de obrigações. Pode-se, portanto, compreender a pessoa jurídica como uma criação social, econômica regulamentada por lei em que se tem a separação dos direitos e obrigações das pessoas que a constituíram.

A palavra “pejotização”, conseqüentemente, é utilizada para expressar uma derivação do conceito de Pessoa Jurídica, cujas iniciais são “P” e “J”, originando assim os termos “pejota”, “pejotização”, “pejotizado(a)”. Ressalta-se, por fim, que a utilização desses termos entre aspas se dá pelo fato desta palavra não constar formalmente nos dicionários. Sendo, assim, uma expressão utilizada para designar o processo de constituição de uma pessoa jurídica realizada por uma pessoa natural.

Nesse sentido, à guiza de esclarecimento da nomenclatura utilizada neste artigo, por exemplo, a utilização do binômio “professor pejotizado” equivale ao docente que criou uma pessoa jurídica e por meio dela presta serviços como se fosse uma empresa ou um profissional liberal. Conseqüentemente, a terminologia “pejotização do professor”, aqui adotada pelos autores, corresponde ao fenômeno pelo qual as instituições de ensino exigem dos professores a constituição de uma pessoa jurídica para a prestação dos serviços como se autônomos fossem, evitando, assim, a configuração do vínculo empregatício.

4 JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIAS

A organização da Justiça do Trabalho está prevista no artigo 111 da Constituição Federal e no artigo 644 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Sua organização compreende os Juizes do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho

(TST). A esses órgãos da justiça do trabalho, compete julgar:

Art. 643 - Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo como presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho. (BRASIL, 1943)

As varas do trabalho, são compostas por Juízes do Trabalho que são os responsáveis, em primeira instância, pelos julgamentos de dissídios acerca das relações empregatícias.

Em segunda instância, acima dos Juízes do Trabalho, estão os Tribunais Regionais do Trabalho, cuja estrutura é composta – dentre outros requisitos, segundo o artigo 115 da Constituição, por, pelo menos, 07 (sete) juízes do trabalho, com idade superior a 30 (trinta) anos e inferior a 65 (sessenta e cinco anos), sendo que, um quinto desses juízes deve ser composto por advogados ou membro do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício profissional.

Os Tribunais Regionais do Trabalho, são competentes, em regra, pelos julgamentos dos recursos (ordinários) interpostos contra as decisões de primeira instância. Assim, caso seja interposto um recurso contra as decisões proferidas pelos juízes do trabalho, a apelação será julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da respectiva região. Por fim, o Tribunal Superior do Trabalho, cuja previsão constitucional encontra-se no artigo 111, em síntese, é composto por 27 (vinte e sete) Ministros, com notável saber jurídico e reputação ilibada, com mais de 35 (trinta e cinco) anos e menos de 65 (sessenta e cinco), cuja, competência – dentre outras – é de julgar os recursos interpostos contra as decisões dos Tribunais Regionais.

Dessa maneira, em resumo, é organizada a Justiça do Trabalho no Brasil. Conhecer sua organização e funcionamento é útil para indicar sua relevância para a compreensão das relações possíveis entre demandas do mundo laboral e as regulações que regem e modelam as arbitragens demandadas no atinente aos conflitos que dele emanam. Portanto, aqui importa situar o leitor acerca das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho, cujas decisões são objetos da presente pesquisa. Ademais, em se tratando de decisões em segunda instância, verifica-se a existência de uma sentença proferida em primeiro grau pelos juízes trabalhistas, em que uma das partes, ou ambas, demonstraram insatisfação com a decisão proferida, interpondo, assim, recurso para serem analisadas em acórdãos proferidos pelos tribunais regionais.

5 DECISÃO 1: O RECONHECIMENTO DA ILICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE

Previamente, impende-se destacar que as decisões proferidas pelo Tribunal Regional do

Trabalho são chamadas de acórdãos, que, segundo, Filho e Carvalho (2008, p.29), significa: “decisão tomada coletivamente pelos tribunais” e não deve ser confundida com a palavra “sentença” que equivale à decisão monocrática proferida pelo juiz que põe fim ao processo em primeira instância.

Outro termo que requer esclarecimento é o de “ementa” que consiste em um resumo de uma sentença ou de um acórdão, como pode ser visto no exemplo abaixo:

Vínculo de Emprego. Comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante onerosidade e subordinação, resta caracterizado o vínculo de emprego. Inteligência dos artigos 2º e 3º da CLT. Inteiro Teor: Processo sob a égide da lei 13.015/2014. 1. Vínculo de Emprego. Não Caracterização. 2. Indenização por Direitos Autorais. Não Comprovação – Materiais⁴.

A ementa supracitada resume o acórdão em que se teve o reconhecimento da ilicitude da “pejotização” docente. Nesse processo, o professor “pejotizado” buscou judicialmente o reconhecimento do vínculo empregatício no período de 01 de novembro de 2013 a 26 de fevereiro de 2017 em que ocupava o cargo de professor de Direito Constitucional, e apresentou diversos argumentos, como: I. provas (consistentes em e-mails) que destacavam a existência da subordinação jurídica entre as partes; II. o fato de prestar serviços a outras instituições de ensino não poderia ser considerado como óbice à relação de emprego; III. que a exclusividade na prestação de serviços a uma instituição não é requisito para configuração da relação de emprego; IV. lecionava, com a habitualidade de, no mínimo, dois dias da semana; V. que recebia diretrizes acerca de como preparar aula, o conteúdo programático a ser seguido, bem como deveria informar e justificar eventuais ausências; VI. que estava sujeito à avaliação dos coordenadores e dos alunos da instituição de ensino; VII. que competia à coordenação da instituição de ensino que definir a quantidade de aulas, preparo dos cursos e atribuição das aulas aos professores.

A instituição de ensino, por sua vez, sustentou: I. que o professor detinha total autonomia (que se expressava pela indisponibilidade de horários, que o professor poderia recusar aulas e cursos com base na indisponibilidade pessoal); II. que havia outros professores de Direito Constitucional na instituição de ensino; III. que o professor não prestava serviço de maneira exclusiva em favor da instituição; IV. que os pagamentos eram correspondentes aos serviços prestados e que se dava mediante emissão de notas fiscais; V. que não havia habitualidade da prestação de serviços pelo professor; VI. que o professor possuía poderes para

⁴ Ementa retirada do acórdão de n.º 0010068-13.2019.5.03.0138 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado a décima primeira turma, cujo redator foi o desembargador: Marco Antônio Paulinelli Carvalho.

organizar horários e dias de aula e VII. que a prestação se dava por meio de contrato.

Segundo a legislação trabalhista, a relação empregatícia se dá com a conjugação de dois artigos, são eles: o 2º e o 3º da CLT. No 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” O artigo “3º estabelece: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”. Assim, o vínculo empregatício é configurado quando preenchidos os seguintes requisitos: trabalho prestado por pessoa física, de maneira pessoal, eventual/habitual, onerosa (mediante contraprestação por salário) e subordinação jurídica.

É imperioso ressaltar que todas as citações – diretas ou indiretas - desta seção “IV DECISÃO 1: O RECONHECIMENTO DA ILICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO DO PROFESSOR DOCENTE”, foram retiradas literalmente do acórdão: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010068-13.2019.5.03.0138 (RO); Disponibilização: 06/07/2020; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho.

Quanto à subordinação jurídica, o desembargador relator faz o seguinte esclarecimento: “Importante relevar que a relação obrigacional derivada do contrato de emprego concede ao empregador o poder jurídico da EXIGIBILIDADE em face do trabalhador, o qual se mantém em DÉBITO CONSTANTE, que é o ESTAR À DISPOSICÃO [...]”⁵.

Dessa feita, os julgadores passaram a analisar as provas colacionadas aos autos (documentos, e-mails, mensagens, depoimento das partes e oitiva de testemunhas) a fim de verificar se, na relação entre as partes, estavam presentes os requisitos configuradores do vínculo empregatício.

Em relação a subordinação jurídica, a consulta aos professores no intuito de verificar a disponibilidade do professor “[...] para assumir aulas em determinados dias e horários. Professores firmam compromissos em diversos cursos na mesma instituição ou em diversas INSTITUIÇÕES ao mesmo tempo”⁶, não configura, por si só, autonomia do docente. Ante a inexistência de autonomia do docente, tem-se a configuração do primeiro requisito do vínculo empregatício, qual seja: subordinação jurídica.

O requisito da habitualidade, conforme os julgadores, restou comprovada, pois o julgador entendeu que em parte substancial da relação havida entre as partes houve a prestação

⁵ O texto foi transcrito tal como redigido no Acórdão nº 0010068-13.2019.5.03.0138 (da décima primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região, disponibilizado em 06/07/2020, julgado pela decima primeira turma cujo redator foi o desembargador Marco Antônio Paulinelli Carvalho), inclusive em relação às palavras destacadas em caixa alta.

⁶ A palavra INSTITUIÇÕES encontra-se em maiúsculo por ter sido redigida dessa forma no Acórdão nº 0010068-13.2019.5.03.0138 (da décima primeira turba do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região, disponibilizado em 06/07/2020).

dos serviços comprovada pelo pagamento na maior parte do período, a saber: “Durante toda a relação, de outubro de 2013 a fevereiro de 2017, só não ocorreu pagamento nos meses de novembro de 2013, janeiro e novembro de 2014, agosto de 2015, 02/03/06/08/09/10/12 de 2016”⁷ (CARVALHO, 2020, p.14).

A habitualidade, portanto, consiste na prestação do serviço de maneira não eventual, não esporádica. Os julgadores, compulsando as provas constantes dos autos, entenderam que a documentação comprobatória foi suficiente para indicar que, na relação entre as partes (o professor e a instituição de ensino), os serviços se davam de maneira habitual e mediante remuneração, portanto, configurados outros dois requisitos do vínculo empregatício: habitualidade e onerosidade.

Assim, os demais requisitos restaram configurados, a ponto de o relator Carvalho (2020, p.14) afirmar que “[...] provejo o apelo para reconhecer a existência de vínculo de emprego entre o autor e a ré”, e, no acórdão “[...] no mérito, por maioria de votos, deu provimento ao apelo para reconhecer a existência de vínculo de emprego entre o autor e a ré [...]”⁸ (CARVALHO, 2020, p.15).

Com esses fundamentos, analisando os requisitos do vínculo empregatício e as provas dos autos, a décima primeira turma, no caso analisado, reconheceu que a “pejotização” do professor no caso se deu de maneira ilícita, mascarando uma relação de emprego. Dessa maneira, nota-se que a instituição de ensino tentou esquivar das obrigações trabalhistas para com o professor, posto que mascarou uma relação empregatícia sob a contratação do docente como se autônomo fosse.

6 DECISÃO 2: O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE

No item acima, foram observados alguns argumentos de uma decisão em que o instituto da “pejotização” foi considerado ilícito e o vínculo empregatício fora reconhecido entre o professor e a instituição de ensino. Por outro lado, neste tópico, a decisão analisada confirma a licitude da prestação de serviço de um professor “pejotizado”. As citações diretas desta seção “V DECISÃO 2: O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO DO

⁷ O texto foi transcrito tal como redigido no Acórdão n° 0010068-13.2019.5.03.0138 (da décima primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região, disponibilizado em 06/07/2020, julgado pela decima primeira turma cujo redator foi o desembargador Marco Antônio Paulinelli Carvalho).

⁸ Os trechos foram transcritos tal como redigidos no Acórdão n° 0010068-13.2019.5.03.0138 (da décima primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região, disponibilizado em 06/07/2020, julgado pela decima primeira turma cujo redator foi o desembargador Marco Antônio Paulinelli Carvalho).

PROFISSIONAL DOCENTE”, foram retiradas literalmente do acórdão da seguinte decisão:

Vínculo de Emprego. Pejotização. Não configuração. Nem toda contratação através de pessoas jurídicas é fraudulenta. Diante do conjunto probatório constante nos autos, entendo que não há como reconhecer a alegada fraude à legislação trabalhista, pois não ficou demonstrado o preenchimento dos requisitos para a caracterização do vínculo empregatício.⁹

A ementa acima é o resumo do acórdão em que se teve o reconhecimento da licitude da “pejotização” docente. Nesse processo, o professor “pejotizado” buscou judicialmente o reconhecimento do vínculo empregatício, verbas trabalhistas, multas convencionais, encargos previdenciários e fiscais; alegando que:

[...] iniciou suas atividades na 1º reclamada em 01/07/2017, exercendo as funções de médico nefrologista e posteriormente no período de 01/03/2019 até 30/06/2019, também, acumulou a função de coordenador de resistência de clínica médica [...]10 (JUNIOR, 2020, p.06)

E que:

[...] laborava com habitualidade (não eventualidade) para as Reclamadas, ou seja, diariamente cumpria horário de trabalho com jornada fixa e pré-determinada conforme escala de horários e agenda de atendimentos ambulatoriais, anexos, e, também com pessoalidade, posto que, não poderia fazer se substituir por qualquer profissional sendo que, nestes casos, havia a necessidade de permissão prévia do diretor do setor das Reclamadas. [...]11 (JUNIOR, 2020, p.06)

A instituição de ensino, por sua vez, mencionou que o professor trabalhava: “[...] de modo autônomo, mantendo nas dependências do Terceiro Reclamado consultório particular, além disso prestava serviços para diversos hospitais, atuando como professor. Nunca houve qualquer tipo de subordinação, controle de horário ou tempo de consultas [...]”¹² (JUNIOR, 2020, p.07)

Em síntese, cada uma das partes apresentou suas versões e provas dos fatos alegados. Assim, cabe aos julgadores verificar se estão presentes os requisitos da relação empregatícia.

⁹ Ementa retirada do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

¹⁰ Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

¹¹ Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

¹² Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

No próprio texto o relator esclarece:

Como é sabido, para que se caracterize a relação de emprego, é necessária a presença concomitante dos elementos fático- jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica – sendo o último o elemento qualificador por excelência, que se consubstancia na submissão do empregado ao poder diretivo do empregador[...]¹³ (JUNIOR, 2020, p.07)

Assim, ao contrário da decisão indicada no item anterior em que se constatou a ocorrência de fraude no processo de “pejotização” do professor, nesta a “pejotização” foi tida como lícita.

De início, em relação ao requisito da pessoalidade, o relator entendeu que “[...] o reclamante poderia ser substituído por outro médico que integrasse o quadro clínico do setor de nefrologia do Hospital”¹⁴ (JUNIOR, 2020, p.09). Entendeu e concluiu que se a prestação do serviço poderia ser realizada por outrem, logo, não há que se falar em pessoalidade e, conseqüentemente, não se tem preenchido o primeiro requisito da relação empregatícia. Ademais, a subordinação jurídica foi outro requisito não evidenciado no caso. O relator do caso esclarece que a:

[...] diferença central entre as figuras do trabalhador empregado e do trabalhador autônomo reside, portanto, na existência da subordinação: enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, diuturnamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar.¹⁵ (JUNIOR, 2020, p.07)

O vínculo empregatício não poderia ser reconhecido, pois, a pessoalidade não restou configurada no caso, segundo os fundamentos do acórdão. A subordinação jurídica também não foi evidenciada, pelas seguintes provas: primeiro, o professor já era sócio de uma empresa cujo objetivo social era atividades prestadas por médicos em consultórios de terceiros ou em unidades hospitalares, o que demonstrou que o professor não precisou constituir uma pessoa jurídica para receber a contraprestação da instituição de ensino.

¹³ Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

¹⁴ Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

¹⁵ Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

Outro argumento que sustentou a fundamentação do acórdão consiste no depoimento de uma testemunha que [...] asseverou: “o depoente presta serviço como pessoa jurídica e acredita que o mesmo ocorre com o reclamante, porque é essa forma que os médicos prestam serviço ao hospital [...]”¹⁶ (JUNIOR, 2020, p.09), com isso, os julgadores concluíram que não restou configurada a subordinação jurídica. Logo, sem a configuração dos requisitos da personalidade e da subordinação jurídica, não se pode reconhecer o vínculo empregatício; consequentemente, a prestação de serviços pelo professor “pejotizado” do caso não foi considerada judicialmente como fraudulenta. A saber:

Vislumbro, nem toda contratação através de pessoas jurídicas é fraudulenta. Diante do conjunto probatório constante nos autos, entendo que não há como reconhecer a alegada fraude à legislação trabalhista, pois não ficou demonstrado o preenchimento dos requisitos para a caracterização do vínculo empregatício.¹⁷ (JUNIOR, 2020, p.10)

A presente decisão, aliada à do item anterior, evidencia que na análise judicial para o reconhecimento de eventual fraude na contratação do professor “pejotizado” em que se tem a inobservância das leis trabalhistas, são consideradas as provas apresentadas pelas partes (documentos, depoimentos pessoais, oitiva de testemunhas ...); e se estas provas são capazes de evidenciar a presença dos requisitos do vínculo empregatício (personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica), em caso positivo e se o professor tenha sido contratado mediante o instituto da “pejotização”, ter-se-á o reconhecimento judicial da fraude às leis trabalhistas. Por outro lado, se as provas constantes dos autos não evidenciarem o preenchimento dos requisitos do vínculo empregatício, a contratação do professor autônomo será considerada lícita e este não poderá pleitear da instituição de ensino quaisquer haveres trabalhistas.

7 DISTINÇÕES ENTRE PROFESSOR EMPREGADO E PROFESSOR “PEJOTIZADO”

O professor empregado não se confunde com o professor “pejotizado”/autônomo e vice-versa. Ao professor empregado, legalmente, são aplicadas as regras legislativas previstas na consolidação das leis trabalhistas, e, ao professor “pejotizado” são aplicadas as regras legislativas previstas na Lei n° 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Assim, cada uma dessas

¹⁶ Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

¹⁷ Trecho transcrito tal qual disponibilizado no texto do acórdão de n.º 0010860-71.2019.5.03.0071 em recurso ordinário do Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), disponibilizado em 06/07/2020, sendo julgado pela décima turma, cujo redator foi o desembargador: Vicente de Paula M. Junior.

modalidades de prestação de trabalho concede aos professores direitos e obrigações distintas.

O relator o relator Vicente de Paula Maciel Júnior em seu voto no processo de nº: 0010860-71.2019.5.03.0071, esclarece que:

A diferença central entre as figuras do trabalhador empregado e do trabalhador autônomo reside, portanto, na existência da subordinação: enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, diuturnamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. (JUNIOR, 2020, p.07)

A passagem supracitada aponta que a diferença entre os professores empregados e os professores “pejotizados” reside na subordinação jurídica. O professor autônomo não é subordinado ao poder diretivo do empregador, ao contrário do professor empregado que é submetido juridicamente aos poderes de direção do empregador.

Desse modo e como exemplo dessa subordinação, o professor empregado deve prestar seus trabalhos como docente no horário e na frequência determinada pela empregadora, enquanto, o professor “pejotizado” realiza o seu labor no horário que foi contratado.

No entanto, essa não se trata da única distinção entre as duas modalidades de prestação de trabalho. Outra diferença, consiste no fato de que os professores empregados possuem direitos trabalhistas, como, por exemplo: o gozo de férias; o repouso semanal remunerado; o décimo terceiro salário etc. Os professores “pejotizados”, por sua vez, não fazem jus a esses direitos.

Inclusive, a consolidação das leis trabalhistas destina uma seção exclusiva aos professores, intitulada “Seção XII – DOS PROFESSORES”, que contempla os artigos 317 e seguintes. A vedação, aos domingos de regência de aulas e trabalho em exames; a percepção de férias anuais remuneradas, o direito à percepção de horas extras, e a proibição de funcionamento de estabelecimentos que não remunerem condignamente os professores, são exemplos de direitos relacionados ao profissional docente, conforme indicado nos artigos, a seguir:

Art. 319 – Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.¹⁸ (BRASIL, 1943).

Art. 322 - No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas.
§ 1º - Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento

¹⁸ Artigo transcrito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Brasília.

complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula. [...] ¹⁹ (BRASIL, 1943).

Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês. ²⁰ (BRASIL, 1943).

Esses direitos, *a priori*, não são aplicáveis aos professores “pejotizados”, visto que são regidos pelas regras civilistas e não trabalhistas. A definição do profissional autônomo, incluindo do professor, está presente no artigo 4º, “c” da lei 5.890/73, como sendo aquele: “[...] que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa”. ²¹ (BRASIL, 1973)

A ausência da relação de emprego, confere ao professor “pejotizado” a liberdade de se autogerir. Isto é, o professor pode oferecer seus serviços de acordo com sua disponibilidade e frequência que convencionar, sendo limitado apenas às diretrizes do contrato de prestação de serviços civis firmado em comum acordo para com a contratante. Assim, considerando que não se pretende esgotar o assunto, conclui-se que são diversas as diferenças entre os professores “pejotizados” e os professores empregados. Essas diferenças podem ser refletidas na perspectiva legal, gerando diversas consequências na esfera trabalhista, previdenciária e civil, cabendo ainda destacar que tais diferenças são evidenciadas em decisões judiciais, como as apresentadas alhures.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o exposto nos itens anteriores, é possível concluir que diversas são as formas pelas quais os professores podem exercer seu trabalho, tais como: de maneira autônoma e/ou como empregado. Cada uma dessas modalidades de prestação de trabalho possui características e efeitos próprios que as distinguem entre si.

Na seara legal e judicial as diferenças também se fazem presentes, e, foi justamente nesse sentido o foco do presente estudo. Com as decisões judiciais selecionadas foi possível evidenciar algumas dessas diferenças e a maneira pela qual o judiciário se comporta ao analisar

¹⁹ Artigo transcrito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Brasília.

²⁰ Artigo transcrito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Brasília.

²¹ Artigo transcrito da Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 – que altera a legislação de previdência social e dá outras providências.

casos de professores que ingressam na justiça alegando ter sido vítimas de contratações empregatícias sob a máscara da “pejotização”.

Restou evidenciado que os julgadores, com base nas decisões acima, tomam suas decisões comparando as alegações feitas pelas partes (professores e instituições de ensino) nos autos com as provas presentes no processo. Além disso, ao analisar os pleitos formulados pelos professores, buscam evidenciar se na relação docente-instituição estão presentes os seguintes requisitos: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Os requisitos acima são aqueles que estão presentes na configuração da relação do vínculo empregatício. Em síntese, se os julgadores – no presente estudo foram desembargadores – considerarem que as provas constantes dos autos são capazes de atestar a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica entre a instituição de ensino e professor, ter-se-á o reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido, se os docentes forem contratados na condição de autônomos, a “pejotização” será considerada como fraudulenta, e, por outro lado, aos professores serão reconhecidos os direitos trabalhistas.

Assim, e considerando que não se pretende esgotar o assunto, conclui-se, pelo estudo, que são diversas as diferenças entre os professores “pejotizados” e os professores empregados, e que conhecer essas diferenças em nível legal e jurídico possibilita aos docentes se precaverem de eventuais ilegalidades cometidas por instituições de ensino, bem como pode subsidiá-los com conhecimentos acerca de direitos relativos às maneiras pelas quais exercem seus ofícios.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L.. *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973*. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso ordinário nº: 0010068-13.2019.5.03.0138. Redator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho. Décima Primeira Turma. 6 de julho de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso ordinário nº: 0010860-71.2019.5.03.0071. Redator: Vicente de Paula M. Junior. Decima Turma. 6 de julho de 2020.

DUTRA, F. H.; CECÍLIO, S.

FILHO, N. S., CARVALHO, G.. *De Plácido e Silva Vocabulário Jurídico Conciso*. 1º ed. Rio de Janeiro: Forense. 2008.

GIL, A. C.. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6º ed. São Paulo: Atlas 2019.

GONÇALVES, C. R.. *Direito Civil Brasileiro*. Parte Geral. 10º ed. São Paulo: Saraiva. 2012.

MAZUCATO, T. *et al. Metodologia da Pesquisa e do Trabalho Científico*. Penápolis, SP: Editora Funep. 2018.

PINTO, C. V. S.. *Direito Civil Sistematizado*. 7º ed. Salvador. Editora Juspodivm. 2019.

SOBRE OS AUTORES

Fernando Henrique Dutra é mestrando em Educação no Programa de Pós-Graduação em Educação PPGE na Universidade de Uberaba (PPGE-UNIUBE). Bolsista FAPEMIG. É bacharel em Direito e graduando em Letras Português-Espanhol (Universidade Federal do Triângulo Mineiro).

E-mail: fh Dutra@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7719-5203>

Sálua Cecílio é doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo, e mestre em Psicologia (Psicologia social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. É docente da Universidade de Uberaba, no Programa de Pós-graduação em Educação. Coordenadora desse Programa, desde 2017. É líder do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho Docente, Tecnologias e Subjetividade (GEPETTES).

E-mail: salua.cecilio@uniube.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6035-1636>

Recebido em 07 de dezembro de 2021.

Aprovado em 10 de junho de 2022.

Publicado em 05 de setembro 2022.