

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

INGRID LARA BARBOSA OLIVEIRA

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA NA
MINERAÇÃO**

OURO PRETO

2021

INGRID LARA BARBOSA OLIVEIRA

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA NA
MINERAÇÃO**

Monografia do curso de Direito da
Universidade Federal de Ouro Preto,
como requisito parcial para obtenção do
título de bacharel.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Flávia Souza
Máximo Pereira

Coorientadora: Márcia Fernanda Corrêa
Área de concentração:
Direito do Trabalho

OURO PRETO

2021



FOLHA DE APROVAÇÃO

Ingrid Lara Barbosa Oliveira

Pejotização e a precarização da classe trabalhadora na mineração

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito

Aprovada em 03 de setembro de 2021

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestranda Márcia Fernanda Corrêa Faria - Coorientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Mestra Rafaela Fernandes Leite - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestrando Frederico Cunha Costa- (Universidade Federal de Ouro Preto)

Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 06/09/2021.



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 06/09/2021, às 14:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0218043** e o código CRC **07226EC8**.

RESUMO

As mineradoras possuem grande influência econômica e política em Ouro Preto e no Brasil. Diante deste poder, entende-se ser necessário investigar qual o papel da mineração na precarização dos direitos da classe trabalhadora, especificamente mediante o fenômeno da pejetização. O termo pejetização foi adotado pela primeira vez pelo Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, no Rio Grande do Sul, em 2011. Para figurar enquanto sujeito do núcleo protetivo trabalhista, é necessário que o trabalhador atenda aos requisitos dispostos no artigo 3º da Consolidação de Leis do Trabalho, quais sejam: trabalhar com personalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. No cenário da pejetização, mesmo que trabalhador possua todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, este é coagido pela empresa a constituir uma pessoa jurídica, com o intuito de fraudar a relação empregatícia, deturpando-se o pressuposto da pessoa natural e da personalidade. Relacionando o fenômeno da pejetização com a captura da subjetividade, observa-se que, especialmente na modalidade MEI, muito presente no âmbito da mineração, o trabalhador adquire uma ideia falsa de ser empreendedor de si, quando na realidade, o mesmo é como os demais, subordinado à empresa em questão e se encontra em completa situação de desigualdade em relação a mesma. Diante deste cenário de precarização constantes dos direitos trabalhistas no setor de mineração brasileiro, justifica-se a investigação do grau de ocorrência do fenômeno da pejetização nas empresas desta área. Para tanto, é necessário um estudo jurídico-sociológico do tema, visando investigar a amplitude da prática da pejetização no quadro de trabalhadores destas empresas; como estas se beneficiam desta modalidade de contratação; e em qual medida o trabalhador é prejudicado por este fenômeno.

Palavras chave: Direito do Trabalho. Pejetização. Precarização. Captura da Subjetividade. Mineração.

ABSTRACT

Mining companies have great economic and political influence in Ouro Preto and Brazil. Given this economic and political power of mining companies in the country, it is understood that it is necessary to investigate the role of mining in the precariousness of the rights of the working class, specifically through the phenomenon of “pejotização”. “Pejotização” is a term that was adopted for the first time in labor jurisprudence by the Regional Labor Court of the Fourth Region, in Rio Grande do Sul, in 2011. According to article 3 CLT, to be an employee you must be an individual, work with personality, non-eventuality, subordination and onerousness. In this scenario, even when a worker has all the factual and legal requirements of the employment relationship, he is coerced by the company to constitute a legal entity, to defraud the employment relationship, distorting the assumption of the natural person and of personality. Relating the phenomenon of “pejotização” with the capture of subjectivity, it is observed that, especially in the MEI modality, the worker acquires a false idea that he is not an employee but an employee of the company, an entrepreneur, and that he is in complete inequality situation with the company that hires him. Therefore, “pejotização” in addition to circumventing the employment relationship, obtains a satisfied and precarious worker, who believes he is “his own entrepreneur”. Given this scenario of precariousness of labor rights in the Brazilian mining sector, it is justified to investigate the degree of occurrence of the phenomenon of “pejotização” in companies in this sector. Therefore, a legal-sociological study of the subject is necessary, to determine the extent of the practice of “pejotização” among workers in these companies; how they benefit from this type of contracting; and to what extent the worker is harmed by “pejotização”, whether financially or in relation to health, as he does not enjoy vacations, FGTS, 13th salary, severance pay, notice, indemnity for unfair dismissal, among other protective rights provided in the CLT arising from the recognition of the employment relationship.

Keywords: Labor Law. “Pejotização”. Precariousness. Capture of Subjectivity. Mining.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	06
2. TOYOTISMO E CAPTURA DA SUBJETIVIDADE: O MITO DO EMPREENDEDOR DE SI	10
2.1. Das transformações do processo produtivo capitalista: o toyotismo	07
2.2. A especificidade do toyotismo: a captura da subjetividade da classe trabalhadora	14
2.3. A precarização das relações de trabalho na contemporaneidade	16
3. A PEJOTIZAÇÃO E SEUS EFEITOS JURÍDICOS	19
3.1. Conceito jurídico de pejotização	19
3.2. Efeitos jurídicos da pejotização	22
4. A PEJOTIZAÇÃO NA MINERAÇÃO BRASILEIRA	27
4.1. O lucro da mineração brasileira e sua atuação predatória	27
4.2. Quem são os trabalhadores da mineração?	30
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
6. REFERÊNCIAS	36

1. INTRODUÇÃO

Pejotização é um termo que foi adotado pela primeira vez na jurisprudência trabalhista pelo Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, no Rio Grande do Sul, em 2011 (BARBOSA, 2018). Trata-se de uma contratação entre empresas que consiste na conversão do trabalhador em pessoa jurídica, muitas vezes resultado discurso do trabalhador como empresário de si mesmo (BARBOSA, 2018).

Para figurar como sujeito da relação de emprego, o trabalhador necessita exercer sua atividade laboral com todos os requisitos dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam, ser pessoa física, trabalhar com pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade.

No cenário da pejotização, mesmo que o trabalhador possua todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, este é coagido pela empresa a constituir-se enquanto pessoa jurídica, principalmente como microempreendedor individual (MEI). O intuito da pejotização, é portanto, fraudar a relação empregatícia, deturpando o pressuposto fático-jurídico da pessoa natural e da pessoalidade.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), ao consolidar a expansão da terceirização para qualquer atividade e modificar o artigo 4º-A¹, parágrafo segundo da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), facilitou a difusão da pejotização. Conseqüentemente, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) indicam que houve uma alta de 3,6% da pejotização no formato MEI desde a vigência da Reforma Trabalhista.

A partir deste panorama, o objetivo da presente pesquisa jurídico-sociológica (GUSTIN, DIAS, 2013) é demonstrar que a pejotização compõe a gama de políticas de austeridade neoliberais, gerando precarização de direitos sociais no setor da mineração. Ao serem coagidos a constituir uma pessoa jurídica para permanecer trabalhando, mesmo prestando serviços com todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, os trabalhadores têm seus direitos burlados, mas, ainda acreditam que são empreendedores de si mesmos. Diante deste poder econômico e político das mineradoras no país, entende-se ser necessário investigar qual é o

¹ “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. § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)” (BRASIL, 2017).

papel da mineração na precarização dos direitos da classe trabalhadora, especificamente mediante o fenômeno da pejetização.

Mesmo após o desastre-crime sóciotecnológico (CARNEIRO, SOUZA, 2017) causado pela ruptura das barragens em Bento Rodrigues e Brumadinho, o resultado financeiro da Vale no terceiro trimestre de 2019 representou um lucro de US\$ 1,6 bilhões (R\$ 6,5 bilhões) (COSTA, 2019). O saldo comercial mineral corresponde a 50% do saldo do total de exportações no Brasil nos dois primeiros semestres de 2020, apesar dos impactos negativos da pandemia do novo coronavírus (IBRAM, 2015). Ao longo de toda cadeia produtiva da mineração brasileira, estima-se que 11 postos de trabalho são gerados para cada emprego direto, resultando em 1,9 milhão de ocupações neste setor (IBRAM, 2015). Em números absolutos estima-se que mais de 1 milhão de trabalhadores brasileiros estejam na mineração, sendo que 80% deles são terceirizados (IBRAM, 2015); modalidade de precarização do trabalho que é constantemente ampliada mediante a pejetização.

A pandemia do coronavírus em 2020 também estimulou a contratação por meio da pejetização. Segundo dados do Portal do Empreendedor do governo federal, o número total de registros de MEIs atingiu 10,016 milhões em 2020, o que representa uma alta de 10,6% na comparação com o final do ano passado (9,43 milhões) (BRASIL, 2020). Especificamente no setor de mineração, estima-se que 90,3% das empresas cadastradas na atividade extrativa mineral em Minas Gerais são classificadas como microempresas (IBRAM, 2015).

Além de não desfrutar dos direitos trabalhistas previstos na CLT, a exemplo de férias, verbas rescisórias, 13º salário, limitação de jornada, como destacam Lorena Porto e Paulo Vieira (2019), o trabalhador pejetizado não integra formalmente a categoria profissional vinculada ao seu tomador de seus serviços, o que induz à fragilização da negociação coletiva e do direito de greve. Destaca-se ainda que a pejetização exclui a aplicação das normas de saúde e segurança no trabalho relacionadas ao vínculo de emprego, que são imprescindíveis para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho (PORTO, VIEIRA, 2019).

Nesse sentido, é importante salientar que a mineração é o setor possui o maior número de acidentes fatais no Brasil (GOMES, 2019). Além disso, 25% dos registros doenças ocupacionais identificadas pela Previdência Social são com trabalhadores da mineração (GOMES, 2019).

Diante deste cenário, justifica-se investigar do grau de ocorrência do fenômeno da pejetização nas empresas no setor da mineração. Para tanto, é necessário um estudo jurídico-sociológico do tema, visando determinar a amplitude da prática da pejetização no quadro de trabalhadores destas empresas; como estas se beneficiam desta modalidade de contratação; e

em qual medida o trabalhador é prejudicado pela pejetização, seja financeiramente, seja em relação à saúde, pois este não usufrui de férias, FGTS, 13º salário, verbas rescisórias, aviso-prévio, indenização por dispensa sem justa causa, entre outros direitos protetivos previstos na CLT provenientes do reconhecimento da relação de emprego.

Como marco teórico para o conceito de captura da subjetividade, que estimula a cumplicidade do trabalhador com a lógica de exploração do capital, utilizar-se-á os estudos da sociologia do trabalho dos autores Ricardo Antunes e Giovanni Alves (2004). A captura da subjetividade introduz a precarização de direitos, camuflada pela ideologia do empreendedor de si mesmo.

Em função do processo contemporâneo de internacionalização do capital, as formas de configurar e conceituar a classe trabalhadora se modificaram em relação ao século passado, visto que houve uma redução significativa do proletariado fabril, tradicional, manual. Com a reestruturação capitalista foram reduzindo-se as atividades laborais estáveis, o que deu lugar a formas desregulamentadas do trabalho (ANTUNES, ALVES, 2004).

Ricardo Antunes e Giovanni Alves (2004) apontam que a classe trabalhadora está em constante mudança, mas não em vias de desaparecimento: há uma redução do proletariado estável advindo do sistema taylorista/fordista do mercado fabril, pois crescem formas desregulamentadas de trabalho no sistema toyotista, a exemplo da pejetização.

Para a pesquisa do tema, será adotada a vertente jurídico sociológica, no sentido elaborado por Miracy Gustin e Maria Teresa Dias (2013). Propõe-se, deste modo, compreender a relação do fenômeno jurídico da pejetização e a precariedade dos direitos dos trabalhadores na mineração, investigando a realidade social dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego neste setor. A pesquisa concentra-se na área do Direito do Trabalho, mas tem caráter interdisciplinar, pois envolve ramos de estudo conexos, como Direito Constitucional, Direitos Humanos e Sociologia do Trabalho.

Serão dados primários da pesquisa: dados retirados da jurisprudência, especificamente dos Tribunais Regionais do Trabalho relacionados à pejetização; dados da legislação brasileira, especialmente da CLT e da Lei 6.019/74. Os dados secundários serão extraídos principalmente da literatura nacional o tema, compreendendo doutrina, artigos de revistas, e legislações interpretadas, assim como bancos de dados relacionados à mineração e aos MEIs. A pesquisa, portanto, será jurídico-teórica e de cunho qualitativo por análise de conteúdo, mediante o estudo de documentos, legislações e jurisprudência.

O tipo genérico de investigação jurídico-interpretativo será utilizado como processo de estudo, pois a presente pesquisa propõe-se decompor o problema jurídico-normativo da

pejotização na mineração em vários níveis, aspectos e espaços, dialogando com a pluralidade dos fenômenos sociológicos da classe trabalhadora no Brasil.

A pesquisa será realizada por amostragem intencional, uma vez que seu universo de abrangência será constituído principalmente pelas normas vigentes que se relacionam com o instituto jurídico da pejotização, sem uma investigação do tipo histórico-jurídica. Intenciona-se que os resultados obtidos sejam generalizáveis para o sistema juslaboral brasileiro.

Nesse sentido, o após esta breve introdução, o segundo capítulo tratará das transformações sociológicas dos processos produtivos capitalistas, focando-se no sistema toyotista, e como tal modelo impactou nos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras. Diante do contexto produtivo capitalista toyotista, o capítulo dois discorrerá acerca da precarização das relações de trabalho na atualidade, que tende a alienar o trabalhador da sua consciência de classe, mediante manipulação de sua inteligência afetiva, no fenômeno denominado captura da subjetividade.

No capítulo três será explanado o “mito do empreendedor de si mesmo”, através da captura da subjetividade do trabalhador, ocasionada pela pejotização. Este capítulo tratará, portanto, sobre o conceito de pejotização e seus efeitos jurídicos para o trabalhador. Por fim, o último capítulo trará os impactos da contratação mediante a figura da pessoa jurídica (PJ) na mineração. Pretende-se investigar se as empresas minerárias têm contratado empregados por meio da pejotização e quais direitos trabalhistas estão sendo burlados, bem como o tratamento jurisprudencial desta problemática.

2. O toyotismo e a captura da subjetividade: a precarização do trabalho

Abordaremos a seguir as transformações do sistema capitalista a partir do toyotismo, modelo de produção criado por Taichii Ohno na fábrica da Toyota no Japão no final da década de 70, que substituiu o paradigma produtivo anterior, fundamentado no taylorismo e no fordismo. Pretende-se avaliar como os modelos de produção flexíveis estão diretamente ligados à precarização de direitos trabalhistas, inclusive à contratação mediante a “pejotização”.

2.1 Das transformações do processo produtivo capitalista: o toyotismo

A classe trabalhadora sofre transformações ao longo das mutações do processo de produção capitalista. Contudo, como apontam Antunes e Alves (2004), ao contrário do que afirmam os discursos neoliberais, a transformação da classe trabalhadora não significa que esta encontra-se em vias de desaparecimento ou que o seu sentido estrutural se perdeu. Nas palavras dos autores:

Compreender, portanto, a classe-que-vive-do-trabalho, a classe trabalhadora hoje, de modo ampliado, implica entender este conjunto de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e desprovidos dos meios de produção. Como todo trabalho produtivo é assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, uma noção contemporânea de classe trabalhadora deve incorporar a totalidade dos(as) trabalhadores(as) assalariados(as). A classe trabalhadora, portanto, é mais ampla que o proletariado industrial produtivo do século passado, embora este ainda se constitua em seu núcleo fundamental (ANTUNES, ALVES, 2004, p. 243).

Assimilar a transformação capitalista efetuada pelo taylorismo, fordismo e toyotismo é relevante para compreender o modelo produtivo atual, que é baseado em processos flexíveis dirigidos por dados, denominado de *data driven economy* (SADOWSKI, 2019). Investigar os desdobramentos dos sistemas produtivos capitalistas é fundamental para a análise da precarização das relações de trabalho da contemporaneidade, o que envolve a captura da subjetividade do trabalhador, fenômeno que esvazia a consciência de classe ao fazer o empregado acreditar que ele é parte integrante da empresa.

Como ressaltam Antunes e Alves (2004, p. 344), “desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital”.

No sistema produtivo taylorista, criado por Frederick Taylor nos Estados Unidos, em 1911, há uma decomposição das etapas de produção no tempo, em uma estrutura hierarquizada e concentrada no mesmo espaço (ALVES, 2008). O gerente detinha todo o *know-how* da produção e os empregados ficavam alienados em tarefas parcelarizadas (ALVES, 2008). Neste sistema racionalizado a partir do tempo, “há o estranhamento do trabalhador com o objeto produzido – que não lhe pertence –, com o processo produtivo – ele não possui o *know-how* de todas as etapas produção –, o estranhamento consigo mesmo e com a própria sociedade” (PEREIRA, 2020, p. 45)

No sistema fordista, os princípios da administração científica do trabalho, criados por Taylor, foram inseridos na fábrica da Ford em 1914, mas acelerados por uma linha de montagem (ALVES, 2008). “Na linha de montagem, as operações produtivas reduziam-se ao aspecto físico maquinal” (ALVES, 2008, p. 04). Logo, neste sistema produtivo, também permanece a separação entre corpo e sujeito, ou, como afirma Alves (2005), a decomposição da figura humana. Durante o taylorismo e fordismo, o saber-fazer do operário foi usurpado pelo gerente da produção, atingindo o psicofísico do trabalhador, sua inteligência, sua fantasia, tornando-o um apêndice braçal da máquina (MARX, 2008).

No sistema taylorista-fordista, toda a produção se concentrava no ambiente fabril, de modo que o conhecimento e o controle da produção eram dominados pelo gerente. Tais relações hierárquicas provocaram a separação entre o saber e o fazer na fábrica, gerando um estranhamento do trabalhador em relação ao processo produtivo, pois este não detinha mais nenhum conhecimento sobre a mercadoria produzida. Além disso, o produto final não pertencia mais à pessoa que trabalhava. Neste sentido, a alienação do trabalhador ao processo produtivo, segundo Marx, não se dá apenas no resultado do processo, como também no ato de produção: “como poderia o trabalhador defrontar-se alheio ao produto de sua atividade se no ato mesmo da produção ele não se estranhasse a si mesmo?” (CORRÊA, 2020, p. 10).

Ricardo Antunes e Giovanni Alves (2004) apontam na obra “As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital” como o sistema produtivo capitalista, anteriormente fundamentado taylorismo/fordismo, fragmentou-se e deu lugar a formas mais flexíveis de trabalho, para reduzir o conjunto de trabalhadores estáveis que se encontravam protegidos em empregos formais. Tal transformação produtiva deu-se, sobretudo, pela introdução de máquinas informatizadas, o que permitiu maior interação entre diversas empresas no mundo, e conseqüentemente, a ampliação das fronteiras do capital (ANTUNES, ALVES, 2004).

Conseqüentemente, a classe trabalhadora atual não é composta só por empregados formais, incluindo trabalhadores informais, pejotizados, “autônomos”, pois, a flexibilização do processo produtivo gerou uma conformação mais complexa e precária

das relações laborais, não obstante o proletariado industrial do século passado ainda esteja presente (ANTUNES, ALVES, 2004).

O modelo de produção toyotista inaugurou essa flexibilização do processo produtivo capitalista, reestruturando a classe trabalhadora, no final da década de 70 (ANTUNES, ALVES, 2004). Tal modelo visou implementar uma fábrica flexível, enxuta e pulverizada em etapas de produção fragmentadas mundo (ANTUNES, ALVES, 2004).

Flávia Pereira descreve as diretrizes organizacionais do sistema toyotista:

O toyotismo, modelo produtivo japonês criado sob os auspícios de Taiichi Ohno, buscava a recomposição da linha produtiva, com seus vários protocolos organizacionais, como a autoativação, que insere um mecanismo de parada automática nas máquinas no caso de funcionamento defeituoso; a gestão de qualidade total e círculos de controle, que simplificam, intensificam e camuflam a hierarquia empresarial; e o sistema *just-in-time* ou *kanban*, que quebra o binômio produção-consumo em massa do fordismo, realizado pelo princípio do estoque mínimo, representando o cerne e elemento distintivo do modelo de administração japonesa.

Para esse novo tipo de produção, o toyotismo criou um perfil específico de operário polivalente (PEREIRA, 2020). No toyotismo, assim como no taylorismo e no fordismo, tanto o corpo quanto a mente são direcionados à produção do valor (ALVES, 2004). No entanto, o elemento mais relevante em relação ao toyotismo é a acumulação flexível articulada com a subjetividade, que nada mais é do que a mudança da visão pessoal do sujeito trabalhador, que consente que o seu corpo e mente se tornem parte do sistema produtivo através da submissão (ALVES, 2004),

Desse modo, no toyotismo, há a prevalência do controle do elemento subjetivo da classe trabalhadora, ou seja, há apropriação e manipulação do intelecto do trabalhador como forma de otimizar a produção. O desenvolvimento da tecnologia emerge como premissa para o controle do “elemento subjetivo” da classe trabalhadora na produção capitalista flexível. A captura da subjetividade passa a ser uma condição para desenvolvimento da nova materialidade do capital: utiliza-se da manipulação do intelecto do trabalhador para potencializar suas capacidades cognitivas na produção (ANTUNES, ALVES, 2004):

Apesar de o operário da fábrica toyotista contar com maior “participação” nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, com maior “envolvimento” dos trabalhadores, a subjetividade que então se manifesta encontra-se estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz (ANTUNES, ALVES, 2004, p. 346).

Com o toyotismo, a racionalização do trabalho instaura-se sob o capital manipulatório, que impõe uma alienação real à classe trabalhadora, não apenas formal (ANTUNES, ALVES, 2004). A organização toyotista, portanto, possui maior densidade manipulatória do que a organização fordista-taylorista: há a captura da subjetividade do trabalhador (ANTUNES, ALVES, 2004).

Conforme Giovanni Alves (2004), a captura da subjetividade não se trata apenas de usurpar o “fazer” e o “saber” do operário, mas da manipulação da sua disposição intelectual-afetiva, que é mobilizada para cooperar com a lógica da valorização do capital. O operário é encorajado a pensar pró-ativamente, a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam, a se sentir parte da empresa (ALVES, 2008).

Cria-se, deste modo, um ambiente de desafio contínuo e concorrência intra-classe, que mobiliza constantemente a mente e o corpo do empregado (ALVES, 2008). A subjetividade da classe trabalhadora é transformada em objeto, na medida em que encontra-se sujeita a todas as condições impostas para a venda da força de trabalho e obtenção de mais-valor:

Sob o toyotismo, a competição entre os empregados é intrínseca à idéia de trabalho em equipe. Os supervisores e os líderes desempenham papéis centrais no trabalho em equipe (no caso do Japão, os líderes da equipe de trabalho - do team - são, ao mesmo tempo, avaliadores e representantes dos sindicatos). Permanece ainda, de certo modo, uma supervisão rígida, mas incorporada, 'integrada', vale salientar, à subjetividade contingente do trabalho. Em virtude do incentivo à competição entre os operários e empregados, cada um tende a tornar-se supervisor do outro. 'Somos todos chefes' é o lema do trabalho em equipe sob o toyotismo (ALVES, p.05, 2005).

Desta forma, o toyotismo alcança maior exploração do trabalhador por ser envolvente, sutil, manipulatório, criando falsas ideias de pertencimento à empresa, que alienam o trabalhador de sua consciência coletiva, levando-o a acreditar que é parte integrante da classe capitalista. Giovanni Alves explica:

Se no fordismo tínhamos uma integração 'mecânica', no toyotismo temos uma integração 'orgânica', o que pressupõe um novo perfil de trabalhadores centrais (Ravelli, 1995). Mas o que é integração orgânica para o capital de certo modo é expressão de uma fragmentação sistêmica para o trabalho assalariado - em sua consciência contingente e em seus estatutos salariais (ALVES, 2005, p. 06).

Como apontam Antunes e Alves (2004, p. 326), a reestruturação produtiva do capital modificou o trabalhador advindo do toyotismo/fordismo, que era industrial e estável, para dar lugar a formas “mais desregulamentadas de trabalho”. Com o toyotismo, houve

desconcentração do espaço físico e a exportação das etapas de produção em nível mundial, em cadeias produtivas globais, aumentando a competitividade entre os próprios trabalhadores (ANTUNES, ALVES, 2004). De acordo com Ludmila Abílio (2019, p. 03):

Atualmente, o termo gamificação, derivado do inglês game, vem sendo utilizado para nomear lógicas da gestão do mundo do trabalho. Esse é um termo que expressa a operacionalidade de regras cambiantes que tornam o engajamento no trabalho arriscado e sem garantias. A produtividade é estimulada e conquistada por meio de regras que se apresentam como desafios para o trabalhador, que envolvem premiações e, principalmente, a incerteza de se alcançar o resultado perseguido

Com o objetivo de aumentar a produtividade, o toyotismo passa a exigir dos trabalhadores outros valores, como autonomia, colaboração, polivalência, disponibilidade e atração pelo informal (PEREIRA, 2020). Tais valores são introjetados no trabalhador toyotista por meio da captura da subjetividade.

2.2 A especificidade do toyotismo: a captura da subjetividade da classe trabalhadora

Compreender o toyotismo consiste em abranger a lógica das relações capitalistas atuais, que tem como cerne a captura da subjetividade do trabalhador. O “sócio metabolismo”² do capital é inserido por meio de valores-fetiches, utopias, expectativas. Tais expectativas são inseridas na subjetividade do trabalhador mediante estratégias de manipulação do corpo e da mente, em que habilidades comportamentais são controladas pelo capital (ALVES, 2008).

A classe dominante tem os seus meios para dominar as instâncias da psique e adquirir a mão de obra de forma precarizada (ALVES, 2008). “Nessas condições, a subjetividade da classe é transformada em um objeto, em um ‘sujeito-objeto’, que funciona para a autoafirmação e reprodução de uma força estranhada” (ANTUNES, ALVES, 2008, p. 249).

A captura da subjetividade ocorre, portanto, a partir da junção das instâncias da mente, consciente, inconsciente e pré-consciente (ALVES, 2008, p. 224). “As técnicas de manipulação utilizadas pelos aparatos midiáticos do sistema do sistema capitalista buscam atingir o conteúdo oculto da pré-consciência e do inconsciente humano” (ALVES, 2008, p. 224). Uma das formas de dominar atitudes que se perfaz pela captura da subjetividade é o

² “Por sociometabolismo do capital podemos entender uma estrutura totalizante de organização e controle, cujos elementos constitutivos – capital, trabalho (assalariado) e Estado – estiveram submetidos, antes do contexto capitalista, a diferentes sistemas de controle do metabolismo social” (RIBEIRO, 2012, p. 212).

hábito de privilegiar habilidades “cognitivos-comportamentais”, por meio cursos, treinamentos, dinâmicas de equipe, valores e utopias de mercado (ALVES, 2008, p. 225).

O que é preciso compreender, a partir do exposto, é que “[...] a instância intrapsíquica é mobilizada pelos aparatos de poder e do dinheiro. Desse modo, parafraseando Freud, diríamos que ‘a representação inconsciente é a representação do fetiche’” (ALVES, 2008, p. 240). Através de símbolos, imagens, objetos, linguagem, o capitalismo iniciado pela era toyotista cria desejos e sentimentos (ALVES, 2008).

Um exemplo é o medo, que possui uma função psicológica de construção do consentimento compulsório, criando condições psíquicas para a captura da subjetividade, em razão do desemprego, que aparece como objeto de pavor (ALVES, 2008).

Em função do processo toyotista de internacionalização do capital, a classe trabalhadora modificou-se em relação ao século passado, visto que houve redução considerável do proletariado fabril, estável e inserido em uma relação de emprego protegido. Ricardo Antunes e Giovanni Alves (2004) apontam como a reestruturação capitalista toyotista deu lugar a formas desregulamentadas do trabalho, gerando a redução de direitos trabalhistas e o aumento do desemprego. A gestão empresarial toyotista aproveita-se desse cenário de precarização.

Assim, as empresas tendem a criar um ambiente falacioso de participação e integração dos trabalhadores, mediante códigos de conduta e de cultura organizacional, que envolve, inclusive, a transformação do vocabulário.

O próprio conceito de empresa e empresário é reconfigurado para fins de manipulação da subjetividade do trabalhador. O art. 966 do Código Civil (CC/02) define como empresário “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (BRASIL, 2002). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 2º considera como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

No entanto, “no contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego, a definição de empreendedorismo vem adquirindo novos usos e significados políticos” (ABÍLIO, 2019, p. 04). O trabalhador, ainda que subordinado juridicamente, assume riscos, responsabilidades e é apresentado como empreendedor. Como aponta Ludmila Abílio (2019, p. 04):

O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade... Laval e

Dardot (2016) abrem uma trilha para a compreensão do empreendedorismo de si pelo que definem como novos modos de subjetivação.

A precarização do trabalho gerada pelo toyotismo permite o controle profundo da subjetividade do trabalhador, que não se considera pertencente à classe operária, mas um empreendedor de si, mesmo sem ter capital, estrutura empresarial ou liberdade para contratar. Márcia Bernardo (2019, p. 06) aponta que:

Existem autores, como Deetz (1992), que acreditam que, mesmo aqueles métodos de controle da administração flexível que, aparentemente, diferenciam-se daqueles utilizados nas fábricas tayloristas-fordistas, ainda guardam as características disciplinares definidas por Foucault (1979). Já outros, como Deleuze (1992), têm uma avaliação diferente. Em um pequeno ensaio focalizando as mudanças sociais ao longo das últimas décadas, esse autor sustenta que os meios de confinamento e de ordenação típicos da "sociedade disciplinar" descritos por Foucault (1979) já não seriam suficientes para explicar o poder nos dias de hoje, especialmente, nas empresas. Segundo ele, estamos vivendo na "sociedade de controle", na qual não cabem mais os "moldes" disciplinares que visam apenas a uma padronização dos indivíduos. Assim, o principal mecanismo de poder na sociedade de controle seria a *modulação*, que permitiria aos sujeitos algum espaço de expressão individual, sem, todavia, ultrapassar o limite de uma faixa desejável.

Desse modo, mesmo que este trabalhador seja subordinado juridicamente e possua os todos outros requisitos fático-jurídicos para a configuração da relação de emprego, quais sejam, é pessoa física e trabalha com personalidade, onerosidade, não-eventualidade (DELGADO, 2020), a captura da subjetividade manipula o trabalhador para que este esteja de acordo com a perda de seus direitos. Com o capitalismo manipulatório resultante do toyotismo, o trabalhador recusa a relação de emprego protegido em nome da “liberdade”, “flexibilidade”, “autonomia” empreendedora, tal situação se apresenta como um dos principais fatores que ocasionam a precarização da classe trabalhadora na contemporaneidade.

2.3 A precarização das relações de trabalho na contemporaneidade

Márcia Hespanhol Bernardo (2009) demonstra que, no contexto das captura da subjetividade, empresas elaboram estratégias discursivas baseadas em colaboração e empreendedorismo, em busca de um “envolvimento cooptado”, o que impõe ao trabalhador alto rendimento, metas quantitativas exorbitantes e redução de direitos sociais. A precarização do trabalho aparece como uma regra para obtenção destes resultados.

Em termos de precarização dos direitos trabalhistas, pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) informam que os países mais desenvolvidos econômica e socialmente são aqueles que possuem o maior percentual da população economicamente ativa na condição de empregados e menor percentual nas categorias de trabalhadores autônomos (PORTO, VIEIRA, 2019).

Por exemplo, no que tange ao percentual de empregados, os números da Noruega (92,5%), Suécia (90,4%), Dinamarca (91,2%), Alemanha (88,6%), Países-Baixos (88,9%) e Reino Unido (87,2%) são superiores àqueles na Grécia (60,2%), Turquia (50,9%), Tailândia (40,5%), Bangladesh (12,6%) e Etiópia (8,2%) (PORTO, VIEIRA, 2019). Estudos também demonstram que nos países periféricos há maior “empreendedorismo” entre os jovens (52%). Nos países desenvolvidos, com economias mais estáveis, os jovens optam invariavelmente pelo contrato de emprego (PORTO, VIEIRA, 2019).

Para o Diretor Regional da OIT, a informalidade e o desemprego causam um problema econômico regional, social e psicológico aos jovens do Sul Global, que estimula o mito do empreendedorismo, resultando na precarização das relações laborais. De acordo com a OIT (2020, s/p):

Na América Latina e no Caribe, existem 9,4 milhões de jovens desempregados (as), 23 milhões que não estudam, nem trabalham nem estão em treinamento (“Nem-Nem”) e mais de 30 milhões só conseguem trabalho informal, de acordo com o novo relatório da OIT. A taxa de participação no mercado de trabalho das e dos jovens, que alcançou 48,7% em 2020, está diminuindo de forma leve, mas contínua, desde 2000, quando era de 53,7%. Isso significa que atualmente existem mais de 52 milhões de pessoas com idades entre 15 e 24 anos na força de trabalho regional, incluindo as empregadas e as desempregadas, mas que buscam ativamente emprego.

Para obtenção de resultados a baixo custo as empresas optam por investir em locais nos quais há maior flexibilização de direitos sociais. A CLT regulamenta as relações de emprego entre empresa e pessoa física de forma protetiva no Brasil. Contudo, com a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), inseriu-se novas formas de emprego precário, a exemplo do trabalho intermitente, objetivando sempre a valorização do valor.

Além disso, fora da relação de emprego celetista, existem os trabalhadores sob demanda, da “economia de bicos” (*gig-economy*) que trabalham com contratos precários sob o falacioso signo da autonomia (ABÍLIO, 2019). Este trabalhador, resultante da lógica “just-in-time” toyotista, presta serviços sobre demanda, sem estabilidade, com a assunção de todos os custos e riscos da atividade.

O trabalhador “autônomo empreendedor” é desprovido de qualquer direito ou garantia quanto à remuneração e pode ser retirado do mercado sem qualquer tipo de justificativa. Dessa

forma, o trabalhador está à disposição da empresa, sem ter clareza ou controle sob o seu trabalho, de como este será executado e de quanto será sua remuneração (ABÍLIO, 2019). Um exemplo citado por Ludmila Abílio (2019) são os trabalhadores do aplicativo de transporte Uber, que são avaliados por algoritmos das plataformas e pelos usuários, sem ter nenhum controle sobre o trabalho executado, com baixas remunerações e longas jornadas, sem direitos trabalhistas previstos pela CLT.

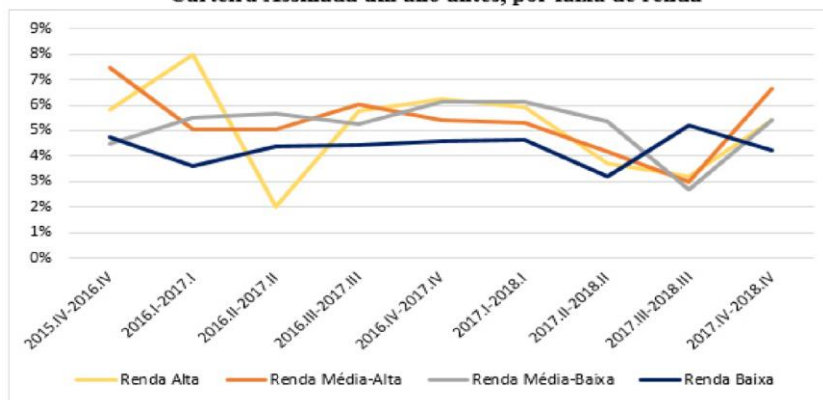
Entre tais formas de flexibilização de direitos sociais, que precarizam as relações de trabalho, podemos apontar a pejetização, termo que foi adotado pela primeira vez na jurisprudência pelo Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, no Rio Grande do Sul, em 2011 (BARBOSA, ORBEM, 2018). Trata-se de uma contratação entre empresas, em uma “conversão do trabalhador em pessoa jurídica prestadora de serviços, enquanto uma forma de externalização que se inscreve no terceiro espírito do capitalismo e como uma expressão jurídica do discurso do empresário de si mesmo” (BARBOSA, ORBEM, 2018, p. 12).

De acordo com o artigo 3º CLT, para ser empregado é necessário ser pessoa física, trabalhar com pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. No cenário da pejetização, mesmo quando um trabalhador possua todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, este é coagido pela empresa a constituir como pessoa jurídica para fraudar a relação empregatícia, deturpando-se o pressuposto da pessoa natural e da pessoalidade.

Relacionando o fenômeno da pejetização com a captura da subjetividade, observa-se que, especialmente na modalidade empresarial de microempreendedor individual (MEI), o trabalhador adquire uma ideia falsa de que não é empregado, mas sim, um colaborador da empresa, um empreendedor, sendo que, na realidade, está em completa situação de desigualdade com a empresa que o contrata. Logo, a pejetização, além de burlar a relação de emprego, obtém um trabalhador satisfeito e precarizado, que acredita que é empresário de si mesmo. A estratégia capitalista da captura da subjetividade insere uma falsa sensação de autonomia do trabalhador.

É importante destacar que a desregulamentação das contratações não afeta somente os trabalhadores de baixos salários. Todo o sistema público brasileiro pode ser prejudicado por tais políticas de austeridade. Com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), verifica-se que o enfoque da precarização não deve ser somente na quantidade de pessoas que têm aderido a pejetização, mas também no rendimento dos trabalhadores que, antes de 2017, eram contratados como celetistas e, após a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), passaram a ser “PJ’s”. Segue abaixo gráfico ilustrativo:

Gráfico 5: Percentual dos Conta Própria com CNPJ que eram Empregados com Carteira Assinada um ano antes, por faixa de renda



Fonte: Microdados da PNAD Contínua. Elaboração Própria.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), ao consolidar a expansão da terceirização para qualquer atividade e modificar o artigo 4º-A, parágrafo segundo da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), facilitou a difusão da pejetização. Deve-se ressaltar, no entanto, que a pejetização ainda é uma forma de contratação ilícita, tendo em vista que a terceirização legal é de empresas, e não de pessoas físicas que utilizam uma pessoa jurídica para burlar a relação de emprego.

Não obstante, além de uma questão trabalhista, há uma precarização de direitos na seara previdenciária, tendo em vista que o empregado, que antes contribuía sobre o percentual de sua remuneração, juntamente com a contribuição previdenciária patronal, vai passar a contribuir individualmente, o que diminui o seu percentual de contribuição previdenciária e seus direitos no Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Damasceno e Duque explicam (2019, s/p):

Além da menor base de incidência (geralmente, um salário mínimo ao invés do salário do contrato de trabalho, que deve respeitar os pisos salariais de cada categoria), a menor arrecadação previdenciária também decorre da suspensão da contribuição patronal, uma vez que o que antes era pago pelo empregador não passa a ser recolhido do trabalhador-PJ.

Dessa forma, o trabalhador pejetizado, mediante a captura da subjetividade capitalista, é levado a acreditar que é vantajoso ser contratado dessa forma, pois, este acredita ser empreendedor de si mesmo, sendo o responsável pela sua atividade, com liberdade e autonomia, sem a subordinação da relação de emprego. Não obstante, este trabalhador perde direitos trabalhistas previstos pela CLT, como férias, 13º salário, limitação de jornada, como será descrito a seguir.

3. A PEJOTIZAÇÃO E SEUS EFEITOS JURÍDICOS

Este capítulo discorrerá sobre o conceito de pejotização e os seus efeitos jurídicos nas relações de trabalho, com o intuito de demonstrar que esta figura contratual se trata de um mecanismo de precarização de direitos sociais, sob o falacioso discurso do empreendedor de si.

3.1. Conceito jurídico de pejotização

A Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), ao consolidar a expansão da terceirização para qualquer atividade, também facilitou a difusão da pejotização mediante a modificação do artigo 4º-A², parágrafo segundo da Lei 6.019/74. Especificamente em relação à pejotização na modalidade MEI, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) indicam que houve uma alta de 23,6% desde a vigência da Reforma Trabalhista.

A pandemia do coronavírus em 2020 também estimulou este tipo de precário de contratação. Segundo dados do Portal do Empreendedor do governo federal, o número total de registros de MEIs atingiu 10,016 milhões em 2020, o que representa uma alta de 10,6% na comparação com o final do ano passado (9,43 milhões) (BRASIL, 2020).

Para compreender o conceito de pejotização é necessário uma interpretação sistêmica das normas de direitos sociais. Como salientam Porto e Vieira (2019, p. 54):

A interpretação de uma norma jurídica pressupõe a aplicação de regras anteriormente definidas pela hermenêutica para extrair o significado e extensão da norma. Por isso, o conceito de pejotização perpassa por uma série de outras normas que incorporadas ao sistema brasileiro regulamentam a força de trabalho.

A pejotização consiste na “contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício, por meio da formalização contratual autônoma em fraude a relação de emprego” (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 54). A pejotização transforma um empregado em pessoa jurídica, para fraudar a relação celetista de emprego, criando obstáculos para o reconhecimento dos elementos fáticos-jurídicos empregatícios da pessoa física e da personalidade. Como salienta Luz (2019, p. 50):

(...) esconde-se sob o manto da pessoa jurídica, dispõe da sua força de trabalho, comumente de forma exclusiva, recebe seu pagamento como remuneração, de verdadeiro caráter salarial, não detém nem os meios de produção e nem o capital, além de não auferir nenhum dos benefícios trabalhistas. Observamos, assim, que os trabalhadores pejotizados não detêm qualquer proteção no que tange à segurança e medicina do trabalho, limitação da jornada de trabalho, 13º salário, salário mínimo,

FGTS, garantias contra dispensas imotivadas, períodos de férias, entre outros direitos garantidos ao sujeito ativo de uma relação empregatícia.

A pejetização é uma “personificação por encomenda”, pois, como salienta Luz (2019, p. 49), “uma pessoa natural contrai uma pessoa jurídica para disponibilizar a sua mão de obra a outrem através de um contrato cível ou comercial, visando encobrir uma relação de emprego”.

Luz (2019) descreve que existem duas correntes doutrinárias sobre a pejetização. A primeira corrente defende que a tutela juslaboral existe para proteger o trabalhador hipossuficiente, de modo que na pejetização deve prevalecer o princípio da primazia da realidade sobre a forma, para que os contratos de pejetizados sejam declarados nulos e reconheça-se a relação de emprego material. A segunda corrente, pautada em uma perspectiva neoliberal, entende que não há prejuízos ao trabalhador pejetizado e que, ao tornar-se autônomo, a ideia de hipossuficiência é eliminada e que os benefícios fiscais compensam a perda dos direitos celetistas e previdenciários.

Como já mencionamos, não há uma real autonomia e liberdade nas relações de trabalho precário e sim uma captura da subjetividade pelo capital, que se aproveita de uma situação de vulnerabilidade para manipular a inteligência afetiva do trabalhador. Logo, o empregado pejetizado é um empregado que tem seus direitos fraudados, sendo comparado a um empresário, sem ter capital. Como salientam Porto e Alves (2019), a pejetização é usada para encobrir uma verdadeira relação de emprego: o que se tem é um negócio jurídico simulado, pois existe uma falsa adequação da norma à realidade. Neste caso, a nulidade contratual deve ser declarada, como aponta o art. 167 do Código Civil e o art. 9º da CLT.

Analisando o art 4º-A Lei 6.019/74 conclui-se que o § 2º do artigo é um facilitador para a pejetização, por afastar a configuração do vínculo trabalhista na terceirização. No entanto, em uma interpretação protetiva que visa coibir a expansão da pejetização, Porto e Vieira destacam que “quando se examina o conjunto das normas que foram acrescentadas pela Lei 6.019/74, lei de trabalho temporário, com o objetivo de regulamentar a prestação de serviços a terceiros constata-se que a pejetização não se enquadra na figura da prestação de serviços” (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 55).

Para os autores, quando se contrata uma empresa para prestar um serviço, o que se almeja é transferir a responsabilidade pelo trabalho, sendo esta autônoma em relação à aquela (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 55). Como salientam Porto e Vieira (2019), a autonomia é capacidade de administrar seu próprio trabalho, inclusive por meios automatizados, gerindo-se

e auto organizando, o que não condiz com a realidade da pejetização, em que há uma subordinação direta ou estrutural³ entre as empresas contratante e contratada.

Desta forma, quando uma empresa contrata outra pessoa jurídica para prestação de serviços, a finalidade é que a empresa contratada possua capacidade econômica para a execução desta atividade, sendo uma contradição, portanto, afirmar que inserir um trabalhador em caráter pessoal, como ocorre nos casos de pejetização, se configuraria como uma empresa prestadora de serviços (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 55). Isso porque a pejetização não transfere a execução da atividade e seu controle, pois transfere tão somente a força de trabalho, não se exigindo do trabalhador pejetizado capacidade econômica empresarial. Como salientam Porto e Vieira (2019, p. 57):

A exigência de que a empresa prestadora dirija os trabalhos inviabiliza, em termos lógicos, a utilização do contrato de prestação de serviços como instrumento formal para mascarar a relação de emprego, pois é da essência da “pejetização” que o trabalhador contratado preste serviços com pessoalidade e sob subordinação estrutural ou direta à contratante, a qual dirige o seu trabalho. Se a contratante mantém o controle administrativo e operacional da atividade objeto do contrato, há forte indício de fraude.

Além disso, a Lei 6.019/74 fixa requisitos para funcionamento da empresa prestadora de serviço, para que o capital seja compatível com o número de empregados. O art. 4º-B define que o capital social para 10 empregados seja de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), pois o empresário assume o risco da atividade e as obrigações decorrentes do empreendimento (PORTO, VIEIRA, 2019). Isso demonstra que a empresa contratada deve ser estruturada, com quadro pessoal, para executar o serviço exigido, o que é incompatível com a figura jurídica da pejetização (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 57):

São características muito comuns da prática de “pejetização” indiciárias da presença de fraude contratual: a) todo equipamento e instrumentos, inclusive sistemas e bancos de dados, utilizados pelos profissionais pertencem à contratante; b) a receita obtida com a atividade econômica cabe à contratante; c) os custos da atividade igualmente são suportadas pela contratante; d) os profissionais contratados como pessoa jurídica fornecem apenas mão de obra, recebendo remuneração fixa mensal, por horas trabalhadas.

A lei de trabalho temporário (Lei 6.019/74), assim como a CLT, devem ser interpretadas para não deixar margem a estratégias fraudulentas no tocante a contratação de empresas para prestação do serviço (PORTO, VIEIRA, 2019), a exemplo da pejetização, que resulta em perda de direitos trabalhistas, como será descrito a seguir.

³ Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2011, p. 294)”.

3.2 Efeitos jurídicos da pejetização

Como foi abordado, a contratação por pejetização é uma forma de burlar a relação de emprego. Neste tópico, pretende-se descrever quais são os efeitos jurídicos da pejetização, demonstrando que sua prática viola normas internacionais de Direitos Humanos e do Direito do Trabalho.

Parte-se da premissa de que o art. 4º-A da Lei 6.019/74 não pode ser compreendido como um autorizador da prática de pejetização, na medida em que esta interpretação “violaria o princípio da isonomia, assegurado pelos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil” (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 59).

Porto e Vieira (2019, p. 59) salientam que a pejetização representa a ruptura do princípio da igualdade nas relações laborais, pois a perda de direitos neste tipo de contratação não possui uma “base efetiva de justificação, uma razão jurídica necessária, suficiente, um motivo atendível”. Assim, “uma diferença de tratamento que não tivesse por base uma justificação razoável seria arbitrária e violaria o princípio da isonomia.” (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 59).

A proibição do arbítrio, apontada por Lorena Porto e Paulo Vieira (2019), consiste em buscar uma razão lógica, objetiva para que se proceda uma diferenciação jurídica, o que não ocorre com a destituição dos direitos trabalhistas pela via de contratação por pessoa jurídica. Com isso, tem-se uma discriminação injustificada, que pretende excluir os direitos e garantias trabalhistas assegurado aos empregados.

Neste sentido, é importante evidenciar a importância do controle de convencionalidade da lei, por meio do qual cabe ao judiciário “sucumbir a norma violadora por meio do controle de constitucionalidade e controle de convencionalidade” (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 59). Assim, é vedado ao agente estatal violar o Direito Internacional de Direitos Humanos e este controle deve ser feito de *ex officio* pelos tribunais trabalhistas no caso da pejetização.

Conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), os tratados internacionais de Direitos Humanos, incluindo as Convenções da OIT, quando não aprovadas segundo os parâmetros do art. 5º, parágrafo 3º da Constituição Federal⁴, ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com status de supralegalidade. Por isso, o art.4º-A da lei 6.019/74, que é uma lei

⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (...) § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (BRASIL, 1988).

ordinária, assim como a CLT, devem ser interpretados de acordo com os tratados internacionais de Direitos Humanos, tendo em vista que estes têm caráter supralegal (PORTO, VIEIRA, 2019).

É possível apontar artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU) que estabelecem a igualdade sem qualquer distinção; proteção contra atos discriminatórios; condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego; direito à igual remuneração por igual trabalho; remuneração justa e satisfatória. Pode-se citar, a título de exemplo, dispositivos do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 da ONU:

Artigo 2º (...) 2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados e exercerão em discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Artigo 5º. 1. Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou de praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou impor-lhe limitações mais amplas do que aquelas nele previstas.

Artigo 7º. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) A segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados (ONU, 1966).

Como destacam Porto e Vieira (2019), a ordem jurídica veda qualquer ato que transforme o ser humano em um mero objeto, pois deve-se considerar que este não é uma mercadoria. A prática de tratar o ser humano e seu trabalho como mercadoria, tal qual ocorre no fenômeno da pejetização, consiste em “marchandage”. Trata-se de uma expressão francesa cunhada no século XIX para denominar situações em que um trabalhador era contratado por intermédio de um mercador de força de trabalho, sendo locado por terceiros (PORTO, VIEIRA, 2019).

Essa prática foi abolida pela Declaração de Filadélfia, ratificada pelo Brasil, em seu artigo 1º, que reafirmou o princípio de que o trabalho não é uma mercadoria (PORTO, VIEIRA, 2019). Contudo, prática da “marchandage” continua existindo mediante a pejetização, violando a

Constituição Federal e todos os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, já que a dignidade da pessoa humana é adotado como premissa das relações de trabalho:

A exclusão das tutelas trabalhistas, pelo simples fato de o trabalhador ter se constituído e sido contratado formalmente como pessoa jurídica, quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, por possibilitar que o homem seja tratado como mero artigo de comércio, sendo livremente negociado, a exemplo das coisas e dos animais, viola frontalmente sua dignidade, sendo portanto, vedado pelos tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil. O homem tem dignidade, e não tem preço, nas palavras de Kant, devendo assim ser tratado pela ordem jurídica (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 65).

O trabalho não só uma fonte de subsistência, mas está ligado diretamente a dignidade do ser humano e sua constituição como sujeito de direitos. Diante disso, em 1994, o Brasil se comprometeu, por meio da ratificação da Convenção n. 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, a prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

De acordo com Porto e Vieira (2019), o país implementou políticas públicas que pressupõem a pessoalidade entre empregado e empresa e a presença minimamente estável em ambientes laborais, o que é violado mediante a pejetização. Este tipo fraudulento de contratação exclui a aplicação das normas de saúde e segurança no trabalho relacionadas ao vínculo de emprego, que são imprescindíveis para a evitar a ocorrência de acidentes de trabalho (PORTO, VIEIRA, 2019).

Como salienta Delgado (2020, p. 24) “a função central, primordial, do Direito do Trabalho é garantir a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”. O que se busca com o Direito do Trabalho é a suprimir a desigualdade entre as partes contratantes e não aumentá-la, como vem ocorrendo com a pejetização.

Além de não desfrutar dos direitos trabalhistas previstos na CLT, como férias, verbas rescisórias, 13º salário, limitação de jornada, como destacam Lorena Porto e Paulo Vieira (2019), o trabalhador “pejetizado” não integra formalmente a categoria profissional vinculada ao tomador de seus serviços, o que induz à fragilização da negociação coletiva e da greve. “A mera possibilidade de substituição pelas empresas dos empregados por trabalhadores ‘pejetizados’ já constitui ameaça permanente de desemprego ou de precarização do trabalho, fator de enfraquecimento do poder de organização coletiva e de reivindicação sindical” (PORTO, VIEIRA, 2019, p. 69).

Conclui-se, portanto, que o fenômeno da pejetização é uma fraude que gera a precarização de direitos, pois, ao serem coagidos a constituir um pessoa jurídica para permanecer nestas empresas, os trabalhadores, mesmo prestando serviços com todos os

elementos fático-jurídicos da relação de emprego do art. 3º da CLT, têm seus direitos sociais violados, mas ainda acreditam que são empreendedores de si mesmos. Tal fenômeno está presente nas relações laborais do setor de mineração, como será analisado a seguir.

4. A PEJOTIZAÇÃO NA MINERAÇÃO BRASILEIRA

Após um estudo acerca da transformação sociológica do sistema produtivo capitalista, bem como a investigação sobre o conceito de pejotização e seus efeitos jurídicos, neste capítulo pretende-se construir uma análise sobre a pejotização no setor minerário. Visa-se investigar a relação entre os desastres crimes sociotecnológicos (SOUZA, CARNEIRO, 2017) cometidos nos últimos anos em larga escala por empresas deste setor e o aumento de contratações nos moldes da pejotização.

Desse modo, estudaremos, neste capítulo, o lucro que as empresas da mineração obtêm através de uma atuação predatória, que prejudica a saúde das pessoas que moram entorno de suas atividades, além de precarizar os direitos dos trabalhadores que atuam neste setor.

4.1. O lucro da mineração brasileira e sua atuação predatória

A atuação predatória da mineração é histórica e se perpetua ao longo do tempo no Brasil, especialmente em Minas Gerais. Com a descoberta do ouro, no século XVII, houve um fluxo constante de imigração para as cidades de Ouro Preto e Mariana, o que proporcionou a ocupação no interior do Brasil (ANDRADE, 2018). No século XIX, a Inglaterra já havia instaurado seis companhias para explorar o ouro na região (ANDRADE, 2018).

Como resultado do poderio econômico do setor de mineração, o direito de pesquisa e lavra de jazidas minerais foi introduzido na primeira Constituição do País, em 1824 (ANDRADE, 2018). No final do referido século, a implementação da malha ferroviária facilitou a circulação de pessoas, levando ao crescimento demográfico do país. Conseqüentemente, no século XX, o parque mineral do Brasil aumentou, como salienta Teresa Andrade (2018, p. 72):

As descobertas mais importantes do século XX foram: na década de 1940, o manganês da Serra do Navio. Na década de 1950: o petróleo, resultando na criação da Petrobrás; jazidas ferríferas do Vale do Paraopeba; carvão no Rio Grande do Sul e no Paraná; as minas do Quadrilátero Ferrífero de Minas Gerais, intensificando-se na década seguinte. Na década de 1960 foram descobertas: as minas de cobre do Rio Grande do Sul, Pará e Goiás posteriormente, as minas de chumbo na Bahia e em Minas Gerais posteriormente, o nióbio de Araxá em Minas Gerais. Na década de 1970 pode-se citar: o caulim na Amazônia; fosfato e zinco em Minas Gerais; o projeto de Carajás no Pará; o amianto da mina Cana Brava em Goiás; a bauxita de Minas Gerais e Pará; a província estanífera de Rondônia.

Diante da relevância histórica da mineração para a economia do país e do atual cenário de precarização dos direitos trabalhistas - e de constantes desastres crimes sociotecnológicos - justifica-se a investigação do grau de ocorrência do fenômeno da pejotização nas empresas deste

setor. O impacto da mineração é social e ambiental, tendo em vista que as mineradoras podem precarizar diretamente os direitos dos trabalhadores, mas também atingem de forma predatória as comunidades e ecossistema que estão ao seu redor.

A exploração das mineradoras ocorre através da extração de minerais existentes em jazidas ou depósitos, consistindo em pesquisar, lavrar e realizar beneficiamento de minérios presentes no subsolo (ANDRADE, 2018). Tais processos trazem diversos impactos sociais importantes, além da possibilidade de desastres crimes sociotecnológicos que são devastadores para a fauna, a flora e para a vida de trabalhadores e das comunidades. “Importante destacar que na mineração, os riscos e impactos ambientais relacionados às barragens de rejeitos e depósitos de estéril estão entre os mais significativos” (ANDRADE, 2018, p. 18).

Como aponta Andrade (2018, p. 19) discutir a atividade da mineração envolve ressaltar “a importância da promoção do desenvolvimento sustentável e o equilíbrio entre as dimensões: ambiental, econômica, social e cultural”. Por isso, a partir dos desastres crimes sociotecnológicos causado pela ruptura das barragens, especialmente em Bento Rodrigues e Brumadinho, o estudo dos impactos gerados pela indústria também deve levar em conta políticas públicas para diminuir a sua atuação predatória.

Para Karine Carneiro e Tatiana Souza (2017), as mineradoras buscam um discurso moral e econômico para justificar a exploração nas regiões onde atuam, que visa convencer a população que vive ao seu redor a defender sua atividade. Como afirma Andrade (2018, p. 35):

De acordo com o IBRAM (2013), essas empresas nas últimas décadas têm adotado várias medidas, voluntárias ou não, com propósito de conciliar o avanço da atividade com o desenvolvimento econômico, social e ambiental nas comunidades onde exercem suas atividades. Parte das mineradoras tem demonstrado intenção de manter contato com a comunidade através de projetos de investimentos sociais. Entretanto, diversas vezes ocorrem conflitos sociais nas comunidades onde o empreendimento atua. Movimentos sociais salientam que parte das mineradoras não cria ações voltadas para o desenvolvimento das comunidades do entorno e nem a gestão de impacto socioambiental. Evidencia-se, portanto, nesses casos, que a mineração é concentradora de renda e não amplia seus benefícios socioeconômicos para as comunidades do entorno onde atuam, gerando assim conflitos e uma imagem negativa da empresa minerária.

Portanto, os desastres crimes sociotecnológicos “revelam situações de injustiça ambiental nas quais grande parte dos danos são sofridos por grupos sociais de trabalhadores, populações de baixa renda e mais vulneráveis” (ANDRADE, 2018, p. 36).

Os riscos gerados pela mineração atingem também a saúde das pessoas que trabalham nas empresas do setor, bem como da comunidade, já que as poluições, por poeira e no solo, além do excesso de ruídos, são prejudiciais à integridade física (ANDRADE, 2018). Os

problemas de saúde em trabalhadores do setor minerário envolvem “distúrbios pulmonares, dificuldade respiratória, tosse seca ou produtiva, sensação de sufocamento” (MELEK et al. 2017, p. 54) “A surdez ocupacional também é comum entre os trabalhadores da mineração”

Deve-se destacar também que a mineração é o setor econômico que possui o maior número de acidentes fatais no Brasil (GOMES, 2019). Além disso, 25% dos registros doenças ocupacionais identificadas pela Previdência Social são com trabalhadores da mineração (GOMES, 2019).

Evidencia-se que tais dados são subnotificados, porque referem-se apenas aos acidentes dos empregados diretos, de modo que dos trabalhadores terceirizados e pejetizados, o registro é contabilizado como acidentes de outras áreas, como construção, transporte, logística (GOMES, 2019). A situação fica mais grave ainda quando se considera que, em geral, apenas 4% dos acidentes de trabalho são notificados no Brasil (GOMES, 2019). Exemplo dos acidentes fatais de trabalhadores na mineração são os próprios desastre-crimes sociotecnológicos de Brumadinho e Bento Rodrigues, o que não impediu a continuidade da atividade de forma predatória, que é extremamente lucrativa.

Mesmo após tais desastres crimes sóciotecnológicos, o resultado financeiro da Vale no terceiro trimestre de 2019 representou um lucro de US\$ 1,6 bilhões (R\$ 6,5 bilhões) (COSTA, 2019). O saldo comercial mineral corresponde a 50% do saldo do total de exportações no Brasil nos dois primeiros semestres de 2020, apesar dos impactos negativos da pandemia do novo coronavírus (IBRAM, 2020).

Ao longo de toda cadeia produtiva da mineração brasileira, estima-se que 11 postos de trabalho são gerados para cada emprego direto, resultando em 1,9 milhão de ocupações neste setor (IBRAM, 2020). Em números absolutos estima-se que mais de 1 milhão de trabalhadores brasileiros estejam na mineração brasileira, sendo que 80% deles são terceirizados (IBRAM, 2020), modalidade de precarização do trabalho que é constantemente ampliada mediante a pejetização. Freitas *et al* (2016, p. 27) destacam que no desastre crime sociotecnológico de Bento Rodrigues

Foram 19 óbitos, concentrados em Mariana, sendo dois terços de trabalhadores terceirizados. Os outros óbitos envolveram crianças entre 5 e 7 anos e idosos entre 60 e 73 anos. Em relação aos lesionados e feridos, concentraram-se em Mariana (231) e Barra Longa (305). Do total de 10.482 afetados, Barra Longa não teve só mais da metade (5.745) da população total afetada, mas a quase totalidade da mesma nessa condição. Para os outros municípios o percentual variou entre 6% (Mariana) e pouco mais de 10% (Rio Doce e Santa Cruz do Escalvado).

Conforme dados da *World Information Service on Energy*, que cobre os impactos humanos e ambientais da mineração e de produção de energia nuclear em nível global, verifica-

se que ao longo dos últimos 50 anos, ocorreram pelo menos 37 desastres em barragens de mineração considerados muito graves (FREITAS *et al*, 2017). O desastre crime sociotecnológico da Samarco em Bento Rodrigues é o maior em termos de quantidade de material lançado no meio ambiente e de extensão territorial dos danos (FREITAS *et al*, 2017).

Desse modo, em oposição ao discurso das mineradoras de bem comum, colaboração e participação, os verdadeiros impactos da atividade predatória destas empresas atingem todas as dimensões da sustentabilidade da vida das comunidades limítrofes, o que também inclui a precarização dos direitos dos trabalhadores.

Ao analisarmos a mineração do ponto de vista histórico, percebe-se que o avanço das empresas minerárias está diretamente ligado à exploração do trabalho humano, tendo em vista que tal atividade se iniciou a partir da escravidão (ANDRADE, 2018). Remeter-se à história é de suma importância para compreender a lógica de maximização de lucro das empresas minerárias na atualidade.

Apesar do discurso de desenvolvimento econômico, não houve evolução do modelo predatório a baixo custo. Estima-se que 90,3% das empresas cadastradas na atividade extrativa mineral em Minas Gerais são classificadas como microempresas, o que representa um forte indício da contratação por pejetização (IBRAM, 2015).

4.2. Quem são os trabalhadores da mineração?

Primeiramente, é necessário ressaltar que não existem dados oficiais sobre a fiscalização de contratações fraudulentas sob a figura da pejetização do Brasil, o que inclui o setor de mineração, demonstrando a conivência Estatal com a precarização das relações laborais.

Ademais, é extremamente dificultoso encontrar dados sistemáticos e detalhados sobre o perfil dos trabalhadores brasileiros na mineração brasileira, o que pode ser um sinal da falta de transparência das empresas que atuam no setor.

O maior banco de dados específicos sobre a mineração no Brasil é produzido pelo Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), uma organização privada, sem fins lucrativos, com mais de 130 associados, responsáveis por 85% da produção mineral do Brasil (IBRAM, 2010). Logo, tais dados são produzidos pelas próprias empresas que atuam direta ou indiretamente no setor, o que pode comprometer a credibilidade das informações prestadas.

Estes dados informam que as empresas mineradoras no Brasil eram 8.870 no ano de 2013, dividindo-se pelas regiões da seguinte maneira: Centro Oeste com 1.075; Nordeste com 1.606; Norte com 515; Sudeste com 3.609; Sul com 2.065 (IBRAM, 2015). Cerca de 200 dessas

empresas são consideradas grandes; 1.000 são empresas médias; 2.000 empresas pequenas e mais de 4.000 são microempresas (IBRAM, 2015). Dessa forma, as microempresas dominam a contratação na mineração no Brasil, o que representa um forte indício de pulverização da pejetização das relações laborais deste setor.

O setor de extração mineral no Brasil empregava diretamente, em 2005, cerca de 214.070 pessoas e, indiretamente, nas áreas de segurança, de serviços de abastecimento da empresa, de serviços de manutenção e serviços de limpeza, 770.652 pessoas (IBRAM, 2015).

Em 2020, o número de empregos diretos caiu para 180 mil trabalhadores, enquanto o número de trabalhadores indiretos ao longo da cadeia produtiva no Brasil subiu para cerca de 1,9 milhão, o que representa a expansão de processos de terceirização e, conseqüentemente, da pejetização (IPEA, 2020). Sabe-se que a indústria extrativa mineral é uma das que menos empregam ao longo da cadeia produtiva (RODRIGUES, 2020).

Com a pandemia do coronavírus em 2020, observou-se forte queda dos empregos formais da indústria extrativa mineral, com saldo negativo de 1.244 postos de trabalho (IPEA, 2020). Conforme dados do IPEA (2020), grande parte dos trabalhadores da mineração não pode gozar de benefícios de previdência social e outros direitos que são asseguradas aos que têm vínculo formal de emprego. Conforme dados da OIT (2020), os trabalhadores do mundo da mineração têm alto índice de violação de direito trabalhistas, em termos de piso salarial, jornada de trabalho e normas de saúde e segurança.

Como já foi mencionado, o desemprego estrutural gera um ambiente favorável para a captura da subjetividade, que estimula a expansão da pejetização, em razão da vulnerabilidade dos trabalhadores, mas também a precarização extrema das relações laborais, a exemplo da informalidade e do trabalho em condições análogas de escravo em garimpos ilegais.

De acordo com dados do Ministério de Minas e Energia, há cerca de 2.113 locais de garimpo licenciados no Brasil, mas especialistas ambientais informam que muitos pequenos garimpos escapam do processo de licenciamento e burlam os direitos dos trabalhadores (RODRIGUES, 2020).

No caso da extração de ouro, por exemplo, estima-se 24% da sua produção provém do garimpo, conforme registros na Agência Nacional de Mineração (ANM), sendo que os valores do garimpo ilegal nem sempre estão contabilizados (RODRIGUES, 2020). No quesito socioeconômico, grande parte dos garimpeiros estão em situação de vulnerabilidade social, em um contexto repleto de violência, condições precárias de trabalho e baixa remuneração (RODRIGUES, 2020).

Conforme dados do Observatório da Mineração (OM, 2021), desde 2008, 333 trabalhadores foram resgatados em garimpos no Brasil em condições análogas à escravidão. Os trabalhadores “são encontrados em condições precárias, sem instalações adequadas para alojamento, sem banheiros, consumindo água contaminada, com alimentação improvisada, sem equipamento de proteção, em jornadas exaustivas, sem qualquer vínculo formal de trabalho” (OM, 2021, s/p).

Deste modo, verifica-se que há uma tendência no cenário brasileiro do setor de mineração de flexibilização de direitos trabalhistas, mediante a expansão da terceirização e da pejetização e a presença estrutural da informalidade e condições degradantes de trabalho.

Podemos verificar a presença da pejetização no setor de mineração mediante a análise da jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros que versam sobre o tema. A pesquisa utilizou as palavras-chaves “pejetização” e “mineração” nos sites de busca dos tribunais trabalhistas, privilegiando os acórdãos mais recentes. Nesse sentido, segue acórdão do Tribunal Regional da 3ª Região:

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXISTÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS NECESSÁRIOS PARA SUA CARACTERIZAÇÃO. Para a existência da relação de emprego faz-se necessário verificar, simultaneamente, a presença de cinco elementos básicos: labor por pessoa física, com personalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade na respectiva prestação. Se, no caso dos autos, o conjunto probatório demonstrou que a relação jurídica mantida pelos litigantes estava imbuída de todos os pressupostos previstos no artigo 3º da CLT, deve ser declarado o vínculo empregatício entre as partes. Ressalte-se que prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual as relações jurídicas se definem e se conceituam pelo seu real conteúdo, pouco importando a nomenclatura atribuída pelas partes (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010925-13.2018.5.03.0003 (RO); Disponibilização: 19/11/2020; Órgão Julgador: Quarta Turma; Redator: Denise Alves Horta)

O reclamante alegou ter sido admitido pela reclamada para executar serviços de projetos de engenharia na área de mineração. Contudo, a empresa minerária não formalizou o contrato de emprego, tendo realizado a sua contratação por meio de pessoa jurídica da qual era sócio. Conforme o trabalhador, sua prestação laboral possuía todos os requisitos para a configuração da relação de emprego, de modo que o contrato mediante pessoa jurídica era apenas para burlar a legislação laboral.

As provas produzidas nos autos comprovaram as alegações do reclamante, indicando a existência pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica na relação jurídica havida entre as partes. A desembargadora ressaltou que “o autêntico trabalhador autônomo atua como patrão de si mesmo, com poderes jurídicos de organização própria, por

meio dos quais desenvolve o impulso de sua livre iniciativa, o que não se extrai do conjunto probatório destes autos” (BRASIL, 2020).

Conforme a Relatora, autor não tinha organização própria, pois prestava seus serviços dentro das dependências da empresa, utilizando-se do sistema e demais recursos fornecidos pela reclamada. Portanto, para a desembargadora, foi configurada a prática de pejetização, “expressão cunhada para definir a situação em que o empregador, pretendendo descumprir a legislação trabalhista, estimula o empregado a constituir uma empresa ou a ela aderir como sócio, para lhe prestar serviços, sob o manto de um contrato de prestação de serviços entre empresas” (BRASIL, 2020).

Desse modo, preenchidos os requisitos legais previstos no art. 3º da CLT, a existência de relação de emprego entre o Autor e a Reclamada no período de 19.02.1998 a 15.11.2016 foi reconhecida, bem como seus direitos trabalhistas correlatos, declarando-se a nulidade do contrato de prestação de serviços por pessoa jurídica, nos termos do princípio da primazia da realidade sobre a forma (art. 9º CLT).

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 18ª Região, por meio de acordo de conciliação entre 19 trabalhadores e cinco empresas que constituem um mesmo grupo econômico ramo da mineração na região norte de Goiás, estipulou o pagamento de R\$ 8,5 milhões em razão de violação de direitos trabalhistas desses profissionais, que tiveram de constituir pessoas jurídicas para prestar serviço às empresas (BRASIL, 2015). Os trabalhadores entraram com as ações para cobrar na Justiça diretos como reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias, FGTS, horas extras, adicional de periculosidade, além de indenização por danos morais (BRASIL, 2015).

De acordo com o magistrado, muitos dos 19 trabalhadores são profissionais graduados e desempenhavam atividades de supervisão nas empresas. Eles não tinham suas carteiras de trabalho assinadas, já que eram formalmente pessoas jurídicas (BRASIL, 2015).

Dessa forma, os tribunais têm punido a contratação por pejetização, tendo em vista que a Lei de Trabalho temporário (Lei 6019/74) e a CLT, mesmo após a Reforma trabalhista de 2017, não devem servir de incentivo normativo a essa forma fraudulenta de contratação, nos termos do princípio da primazia da realidade sobre a forma (art. 9º da CLT).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o toyotismo, a racionalização do trabalho instaura-se sob o capital manipulatório, que impõe uma alienação real à classe trabalhadora, não apenas formal. A organização toyotista, portanto, possui maior densidade manipulatória do que a organização fordista-taylorista: há a captura da subjetividade do trabalhador (ALVES, 2008).

A captura da subjetividade não se trata apenas de usurpar o “fazer” e o “saber” do operário, mas da manipulação da sua disposição intelectual-afetiva, que é mobilizada para cooperar com a lógica da valorização do capital (ALVES, 2008). O operário é encorajado a pensar pró-ativamente, a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam, a se sentir parte da empresa (ALVES, 2008).

Assim, as empresas tendem a criar um ambiente falacioso de participação e integração dos trabalhadores, mediante códigos de conduta e de cultura organizacional, que envolve, inclusive, a transformação do vocabulário. O próprio conceito de empresa e empresário é reconfigurado para fins de manipulação da subjetividade do trabalhador, que não se considera pertencente à classe operária, mas um empreendedor de si, mesmo sem ter capital, estrutura empresarial ou liberdade para contratar.

Desse modo, mesmo que este trabalhador seja subordinado juridicamente e possua os todos outros requisitos fático-jurídicos para a configuração da relação de emprego, quais sejam, é pessoa física e trabalha com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade (DELGADO, 2020), a captura da subjetividade manipula o trabalhador para que este esteja de acordo com a perda de seus direitos. Com o capitalismo manipulatório resultante do toyotismo, o trabalhador recusa a relação de emprego protegido em nome da “liberdade”, “flexibilidade”, “autonomia” empreendedora, o que é um dos fatores para a precarização da classe trabalhadora na contemporaneidade, que pode ser concretizada pela pejetização.

A pejetização consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício (PORTO, VIEIRA, 2019). A pejetização transforma um empregado em pessoa jurídica, para fraudar a relação celetista de emprego, criando obstáculos para o reconhecimento dos elementos fáticos-jurídicos empregatícios da pessoa física e da pessoalidade.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), ao consolidar a expansão da terceirização para qualquer atividade e modificar o artigo 4º-A, parágrafo segundo da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), facilitou a difusão da pejetização, inclusive no setor de mineração.

Visou-se investigar a relação entre os desastres crimes sociotecnológicos (SOUZA, CARNEIRO, 2017) cometidos nos últimos anos em larga escala por empresas deste setor e o aumento de contratações nos moldes da pejetização. Contudo, não existem dados oficiais sobre a fiscalização de contratações fraudulentas sob a figura da pejetização do Brasil, o que inclui o setor de mineração, demonstrando a conivência Estatal com a precarização das relações laborais. Ademais, é extremamente dificultoso encontrar dados sistemáticos e detalhados sobre o perfil dos trabalhadores brasileiros na mineração brasileira, o que pode ser um sinal da falta de transparência das empresas que atuam no setor.

Estima-se que 90,3% das empresas cadastradas na atividade extrativa mineral em Minas Gerais são classificadas como microempresas, o que representa um forte indício da contratação por pejetização (IBRAM, 2015). As microempresas também dominam a contratação no setor de mineração no Brasil, que vem apresentando diminuição na criação de empregos diretos e formais. Tal precarização das relações laborais é resultante da expansão de processos de terceirização e, legalizada pela Reforma Trabalhista, o que conseqüentemente impacta na expansão da pejetização (RODRIGUES, 2020).

Desse modo, verifica-se que há uma tendência no cenário brasileiro do setor de mineração de flexibilização de direitos trabalhistas, mediante a expansão da terceirização e da pejetização e a presença estrutural da informalidade e condições degradantes de trabalho. Em contrapartida, os tribunais regionais do trabalho vêm tentando coibir a expansão da pejetização das relações laborais na mineração, aplicando o princípio da primazia da realidade sobre a forma, e, assim, concretizando a hermenêutica protetiva do Direito do Trabalho.

6. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmilla. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, vol.18 n.3 Valparaíso, 2019

ALVES, Giovanni. **A subjetividades às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital.** Universidade Estadual Paulista. São Paulo. V.11. 2008.

ANDRADE, Teresa. **Os impactos socioambientais decorrentes do rompimento da barragem de fundão no município de Barra Longa, Minas Gerais.** Dissertação do Programa de Pós-graduação em Ambiente Construído e Patrimônio Sustentável da Escola de Arquitetura da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2018

ANTUNES, Ricardo, ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Edu Social.** p.335-351, v. 25. Campinas, 2004.

BARBOSA, Atila; ORBEM, Juliane. Pejotização: o ardil jurídico do discurso do empresário de si mesmo e o novo espírito do capitalismo. **Revista Tomo.** n. 33 jul./dez. Sergipe, 2018.

BERNARDO, Márcia Hespanhol. Flexibilização do discurso de gestão como estratégia para legitimar o poder empresarial na era do toyotismo: uma discussão a partir da vivência de trabalhadores. **Cad. psicol. soc. trab.** v.12 n.1 São Paulo jun. 2009

BRASIL. **Lei 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/_ato20152018/2017/lei/113467> Acesso em 30 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139,n Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm > Acesso em 30 jul de 2021.

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/2002/110406compilada.htm > Acesso em 30 jul de 2021.

BRASIL. **DECRETO Nº 592, DE 6 DE JULHO DE 1992.** Dispõe sobre Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm > Acesso 30 agosto. 2021

BRASIL. Ministério da Economia. **Portal do empreendedor.** 2020 Disponível em <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor>. Acesso em 18 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Vara do Trabalho de Uruaçu fecha acordo milionário envolvendo “pejotização” de trabalhadores.** 2015. Disponível em <<https://ambito-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/242732247/vara-do-trabalho-de-uruacu-fecha-acordo-milionario-envolvendo-pejotizacao-de-trabalhadores?ref=amp>> Acesso em 12 jul. 2021.

CARNEIRO, Karine; SOUZA, Tatiana Ribeiro de. Impactos da Mineração na Dimensão Socioespacial. **Desenvolvimento, crise e resistência: quais os caminhos do planejamento urbano e regional?** XVII ENANPUR, São Paulo, 2017. Disponível em <http://anpur.org.br/xviienanpur/principal/publicacoes/XVII.ENANPUR_Anais/SL_Sessos_Livres/SL%204.pdf> Acesso em 30 jul. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição** da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 30 de jul de 2021.

Brasil. Decreto-lei nº 5.452, de 1 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 30 de Jul. 2021

COSTA, Larissa. Responsável por destruição, Samarco está autorizada a retomar operações em Mariana. Brasil de Fato. 2019. Disponível em: <<https://www.brasildefatomg.com.br/2019/11/05/sem-garantir-reparacao>>. Acesso em 18 jul. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo, LTr, 2020.
DUQUE, Daniel; DAMASCENO, Juliana. **Pejotização: uma análise a partir de dados da PNADC.** 2019. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/pejotizacao-uma-analise-partir-de-dados-da-pnadc>> Acesso em 18 jul. 2021.

FARIA, Márcia. **GREVES INTERSECCIONAIS FEMINISTAS;** A ausência de proteção jurídica no Direito do Trabalho brasileiro. Ouro Preto. 52 páginas, 2020.

FREITAS, Carlos Machado de; SILVA, Mariano Andrade da; MENESES, Fernanda Carvalho de. O desastre na barragem de mineração da Samarco - fratura exposta dos limites do Brasil na redução de risco de desastres. **Cienc. Cult.** vol.68 .3 São Paulo July/Sept. 2016.

GOMES, Amélia. **No Brasil, 1 milhão de trabalhadores estão na mineração e 80% são terceirizados.** Brasil de Fato. 2019. Disponível em: <<https://www.brasildefatomg.com.br/2019/04/29/no-brasil-1-milhao-de-trabalhadores-estaonamineracao-e-80-sao-terceirizados>> Acesso em 18 jul. 2021.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re) Pensando a Pesquisa Jurídica:** Teoria e Prática. Belo Horizonte, Del Rey Editora, 2013.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).** Rio de Janeiro: 2019. Disponível em: <Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e> >. Acesso em: 11 ago. 2020.

IBRAM. Instituto Brasileiro de Mineração. **Panorama da Mineração em Minas Gerais**. Sindicato Nacional da Indústria da Extração do Ferro de Metais. Brasília: IBRAM, 2015. Disponível em <<http://www.ibram.org.br/sites/1300/1382/00006212.pdf>> Acesso em 18 jul. 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Carta de Conjuntura** | 49 | Nota 5 | 4º trimestre de 2020. Disponível em <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10383/10/201014_cc_49_setor_mineral.pdf> Acesso em 18 jul. 2021.

LUZ, Nicholas. **A pejotização como instrumento de precarização das relações de emprego**. Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito. UFBA. Salvador, 2018.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro I. Editora Boitempo. Tradução Rubens Enderle. 2008.

MELEK, Tangriane Hainiski Ramos; GONÇALVES, Cláudia Giglio de Oliveira; AEREOUSA, João; SOARES, Vânia Muniz Nequer. Soares Condições de trabalho numa mineradora: o olhar de trabalhadores e de profissionais da saúde e segurança. **International Journal on Working Conditions**, N.13, June 2017

OM. Observatório da Mineração. **Mais de 300 trabalhadores em condições análogas à escravidão foram resgatados em garimpos no Brasil**. 2021. Disponível em <<https://observatoriodamineracao.com.br/exclusivo-mais-de-300-trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-foram-resgatados-em-garimpos-no-brasil/>> Acesso em 18 jul. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Tendências Globais para o Emprego Juvenil**, 2020. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_738633/lang-pt/index.htm> Acesso em 18 jul. 2021.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve: diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito de luta**. Belo Horizonte, Letramento, 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês . A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

RAFAEL, Raquel das Neves. **Formas contemporâneas de trabalho análogo ao de escravo e condições laborais dignas, na atividade mineradora no Estado de Minas Gerais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2018.

RIBEIRO, Danielle. **O sistema sociometabólico do capital para István Mészáros**. Programa de pós-graduação em Ciências Sociais da UNESP - FFC/ Marília, 2012.

RODRIGUES, Larissa. **Qual o real impacto socioeconômico da exploração de ouro e diamantes na Amazônia?** Instituto Escolhas, 2020. Disponível em <<https://www.escolhas.org/wp-content/uploads/Sum%C3%A1rio-Executivo-Qual-o-real-impacto-socioecon%C3%B4mico-da-explora%C3%A7%C3%A3o-de-ouro-e-diamantes-na-Amaz%C3%B4nia-.pdf>> Acesso 16 jul. 2021.

SADOWSKI, Jathan. When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. **Big Data & Society** January–June 2019: 1–12.

TRT da 3.^a Região; PJe: 0010925-13.2018.5.03.0003 (RO); Disponibilização: 19/11/2020; Órgão Julgador: Quarta Turma; Redator: Denise Alves Horta.

Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1201297210/recurso-ordinario-trabalhista-ro-118984320175030054-mg-0011898-4320175030054>