



## O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Cláudia Pereira Vaz de Magalhães<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente trabalho pretende mostrar, diante de um contexto de flexibilização e precarização das relações trabalhistas, o fenômeno da “pejotização”. A “pejotização” é uma burla à legislação trabalhista em que, através da imposição pelo empregador da constituição de uma pessoa jurídica, ele se desonera de encargos sociais que são óbices à lucratividade. No entanto, ao realizar essa simulação, desvirtuando-se uma relação de emprego para uma prestação de serviços pela pessoa jurídica, diversos direitos trabalhistas são preteridos, e princípios inerentes ao âmbito trabalhista, como o da proteção ao trabalhador, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos são afrontados, sendo um prejuízo enorme a ser suportado pela parte hipossuficiente dessa relação, que é o trabalhador.

**PALAVRAS-CHAVE:** PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS. FRAUDE TRABALHISTA. VIOLAÇÃO DE PRINCÍPIOS.

---

<sup>1</sup> Pós-graduada em Direito Civil, Negocial e Imobiliário e em Direito e Processo do Trabalho, ambas pela Universidade Anhanguera – UNIDERP. Pós-graduada em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes - UCAM. Bacharel em Direito pelas Faculdades Integradas Vianna Júnior.



## INTRODUÇÃO

A globalização vivida na economia brasileira nos anos 90, a competitividade acirrada entre empresas, e o desemprego crescente, foram fatores para a redução da rigidez das normas trabalhistas, e conseqüentemente, para a flexibilização do mercado de trabalho.

O modelo neoliberal, defendido por quem apoia a flexibilização das relações laborais, busca menor intervenção estatal, além de maior autonomia para negociação dos trabalhadores e dos sindicatos.

Esse conceito liberal está bem presente nos dias de hoje, priorizando a desregulamentação de normas trabalhistas, norteando-se para condutas que levam a precarização das relações laborais.

Nesse contexto, surge a utilização de contratos mais flexíveis e com menos encargos sociais para aparentemente estimular a contratação pelo mercado formal de trabalho. Eis que se tornaram mais frequentes novas formas de trabalho, como o trabalho temporário, a empreitada, o estágio, as cooperativas, e a terceirização.

No entanto, apesar de tais figuras serem consideradas lícitas, se vislumbra o surgimento de mecanismos para corromper as formas de trabalho, fraudando a legislação trabalhista. É possível citar como exemplo as terceirizações ilícitas, os contratos de estágio desvirtuados, a sucessão fraudulenta de empresas, a criação de cooperativas dissimuladas, e, finalmente, a pejetização.

A pejetização é um fenômeno recente, que tem tal nomenclatura por advir da pessoa jurídica, cuja sigla é "PJ". A pessoa jurídica é uma forma de associação de pessoas com objetivo finalístico de assumir os riscos e obter os lucros da sociedade. Tem-se o "animus societatis", que é a intenção de constituir tal pessoa jurídica. A pejetização, ao revés, é o lado perverso e abusivo, que visa constituir uma pessoa jurídica, mas sem tal autonomia da vontade, sendo uma forma imposta pelo empregador ou por outra pessoa jurídica, inclusive de direito público.

É notório que por diversas razões, seja necessidade, temor, ou ilusão, é constituída tal pessoa jurídica desvirtuando-se a lei trabalhista, previdenciária e



inclusive a Constituição Federal, por afrontar direitos legais e princípios essenciais que são garantidos aos trabalhadores.

Dessa forma, a presente análise a ser realizada é neste contexto de flexibilização e precarização das relações trabalhistas, no qual se destaca a figura da “pejotização”. O estudo a ser desenvolvido é destinado tanto para os operadores do direito, quanto para os trabalhadores contratados por empresas ou empregadores que subvertem a situação fática para criação de uma ficção jurídica.

No que tange ao conteúdo a ser exposto, este trabalho será desenvolvido explicitando-se o contexto de flexibilização das relações trabalhistas, que conduziu a uma precarização do trabalho. Em seguida, é conceituado o fenômeno da pejotização, relatando qual circunstância em que se insere e as situações em que acontece. Além disso, será abordado o princípio da proteção, um dos pilares do direito trabalhista. Após, serão trazidos os requisitos da relação de emprego, sob a ótica da pejotização, afrontando-se o princípio da primazia da realidade. Finalmente, será abordado o fenômeno na concepção trazida pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos, que se tornou um óbice para os negócios lucrativos do empregador.

Assim, o objetivo deste trabalho é trazer à tona esse fenômeno da pejotização, explicando o conceito, evidenciando os princípios do direito do trabalho e os direitos do trabalhador violados quando há a caracterização da referida fraude.

## **1 O CONTEXTO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

O direito do trabalho é um ramo que estuda as relações trabalhistas, através de seus princípios e normas, principalmente utilizando-se de mecanismos para obter uma proteção ao trabalhador, que é considerada a parte hipossuficiente na relação com o empregador.

Inúmeros fatores contribuíram para uma flexibilização das relações trabalhistas, como a globalização, o desemprego, a competição entre empresas, em que se viu necessária uma alteração no modelo tradicional para adaptação conforme



a realidade atual. Alguns, inclusive, chamam a flexibilização de “modernização” do direito do trabalho.

Preceitua Amauri Mascaro Nascimento (2011) que a evolução que conduziu aos princípios do direito do trabalho foi para a tutela do trabalhador, tendo em vista suas necessidades básicas, pertinentes a condição de dependência econômica e subordinação jurídica. No entanto, os princípios previstos também possuem exceções, como as regras também têm, e é natural este acontecimento pois ao desenvolver a economia reflete-se sobre as relações de trabalho, não sendo estas imutáveis diante da versátil alteração dos fatos e das estruturas na sociedade.

Ele acrescenta que “(...) uma norma pode ser socialmente aceitável num período de abundância e, entretanto, absolutamente nociva dentro de uma sociedade em processo de crise de emprego”. (NASCIMENTO, 2011, p. 269).

Diante dessa situação, a flexibilização em um período de crise pode significar um papel relevante na solução de problemas emergentes, levando a alteração de mudanças de um posicionamento antigo para outro que levem ao pensamento da modernidade.

Para os adeptos de um modelo tradicional, intervencionista nas relações de trabalho, é essencial a presença do Estado nas relações laborais, sendo este primordial para resguardar o hipossuficiente, tutelando-o, sendo essa configuração a base do direito do trabalho, em face do direito contratual.

Desse modo, para quem adota este modelo tradicional não será o ideal realizar a flexibilização do direito trabalhista, ao passo que, para os liberais, se privilegia a economia de mercado, e se acredita ser a flexibilização a maneira para solucionar as adversidades que a empresa vem enfrentando.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011) ainda faz uma distinção em que a flexibilização do direito do trabalho é entendida como uma maneira de amenizar a rigidez de certas normas trabalhistas. Já outro termo seria a desregulamentação, que seria a supressão de normas jurídicas, precipuamente estatais, alusivas à regulação das relações de trabalho, sendo que caberia aos envolvidos, neste caso, estabelecer a regra a ser aplicada, isto é, uma desregulamentação negociada.



Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento também explica o que é a “desregulamentação”, sendo pertinente para aplicação no direito coletivo, e não para o direito individual, o qual já teria o termo “flexibilização” para representá-lo, como se depreende, *in verbis*:

Desregulamentação é vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho, e não aplicado, portanto, ao direito individual do trabalho, para o qual existe a palavra flexibilização. Distingue-se quanto ao âmbito a que se refere, uma vez que se desregulamenta o direito coletivo e se flexibiliza o direito individual.

Portanto, desregulamentação é a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e da ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade. (2011, p. 278).

Por outro lado, seja flexibilização ou desregulamentação, a própria Constituição Federal de 1988 apenas autoriza essa flexibilização em prejuízo dos direitos trabalhistas pela negociação coletiva mediante exceções previamente estabelecidas. Portanto, a flexibilização é uma exceção, e não um fundamento do direito trabalhista.

Mesmo nessas exceções consentidas pela Constituição, como a fixação de adicional de periculosidade em patamares inferiores ao legal, assim como a sétima e oitava horas como não sendo extras no turno ininterrupto de revezamento, o que se observa é que há sim uma violação de direitos intrínsecos ao trabalhador no âmbito trabalhista, devendo ser previamente estudado para não significar um retrocesso aos direitos adquiridos para a mera redução de custos econômicos das empresas.

Em acertada análise, o ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento assevera que a flexibilização deve ser realizada em contrapartida com outras medidas que garantam o equilíbrio da relação de trabalho, como se depreende abaixo:

O abrandamento do rigor das leis pode ser conveniente para alguns fins, sem perda do sentido do direito do trabalho, mas deve ser acompanhado da adoção de outras medidas, cada vez mais presentes nos ordenamentos jurídicos e que podem evitar a perda do ponto de equilíbrio na relação jurídica de trabalho, entre as quais a representação dos trabalhadores na empresa, a participação dos



trabalhadores nos lucros ou resultados, condição prévia para que possam aceitar, em bases justas, sacrifícios de redução temporária salarial nas épocas de crise. (2011, p. 275).

Corroborando com tal entendimento Arnaldo Süsskind ao afirmar que devem ter regras indisponíveis de negociação, e outras disponíveis, de forma que estas assegurem a liberdade sindical, desde que tenham alguns dos objetivos abaixo destacados:

(...)os sistemas legais devem ter regras indisponíveis que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano, e devem abrir espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical. Conclui dizendo que a flexibilização deve ter por objetivo: "a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos". (2002, apud NASCIMENTO, 2011, P. 270).

São diversos os tipos de flexibilização que podem ser empregados, podendo variar quanto à finalidade, ao conteúdo, aos direitos do trabalhador, às funções do direito do trabalho, e às formas de contratação.

O enfoque desse estudo é na flexibilização pelas formas de contratação. Segundo preceitua Amauri Mascaro Nascimento (2011), esta ocorre quando se amplia o uso de contratos por prazo determinado, terceirizações através de subcontratação, empreitadas, cooperativas, trabalho a tempo parcial, e trabalho temporário.

Ao se flexibilizar os tipos de contrato individual de trabalho, é ampliada a forma de contratação, suplantando o tradicional contrato por tempo indeterminado com horário integral. Assim, Amauri Mascaro Nascimento (2011) traz exemplos de outros tipos de contrato, como o de tempo parcial, o trabalho temporário, o *jobsharing*, a terceirização, o tele-trabalho ou trabalho à distância, como formas de adequação à realidade vivenciada.



No entanto, essa demasiada flexibilização do trabalho visava principalmente o interesse do empregador, de forma a facilitar a contratação por este, porém a adoção de tais medidas conduziu à precarização das relações trabalhistas.

A precarização das relações de trabalho significa a mitigação dos direitos e valores trabalhistas, como os princípios da proteção, da irrenunciabilidade de direitos e o da primazia da realidade e, inclusive, de preceitos constitucionais, intrínsecos às pessoas, como o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para Carlos Minayo Gomez e Sonia Maria da Fonseca Tedhim-Costa (1999), a precarização se torna ainda mais problemática pois tende à repetição, uma vez que é difícil para o Estado reinserir as pessoas que foram excluídas de um modelo que previa o pleno emprego, com estabilidade e inserção na previdência. Desse modo, eles acrescentam que

a gravidade da precarização e do desemprego, quando instalados, está na tendência a se perpetuarem, dada a ausência de alternativas previsíveis. Passam a fazer parte da dinâmica de erosão de uma modernidade que aponta para a desagregação da sociedade do trabalho e do modelo do Estado do bem-estar social, cujas bases de sustentação pressupunham o pleno emprego, a estabilidade e a seguridade social. Não cabe esperar que a lógica do livre jogo das regras do mercado possibilite reabsorver essa população deslocada, à margem de qualquer sistema previdenciário. Competitividade e rentabilidade não combinam com solidariedade e coesão social. Enfrentar o acelerado crescimento de contingentes ocupacionais economicamente desnecessários e supérfluos que ampliam as dimensões do desemprego estrutural, sem a menor chance de acesso ou reingresso a postos de trabalho, sem espaço na vida econômica, é o maior desafio imposto pelo fenômeno da exclusão. (1999, p. 414).

Amauri Mascaro Nascimento (2011) afirma que a partir de 1990, o trabalho autônomo despertou o interesse de juristas europeus pela precarização desse tipo de trabalho, que estava sendo praticado em piores condições que as dos empregos, através de contratos, se tornando uma maneira de fugir das exigências legais e do custo de um trabalho subordinado.

Outrossim, assevera Maurício Godinho Delgado, que, no período pós Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se “um pensamento estratégico



direcionado a total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e indireta redução dos direitos e garantias laborais.” (2007, apud COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 04).

Maria Amélia Lira de Carvalho (2007) ainda afirma que o Estado e o Município são os principais agentes da precarização das relações laborais, pois se utilizam de medidas que são exceção à regra. Ao invés de realizarem concurso público que é a forma prevista constitucionalmente para acesso ao cargo ou emprego público, se utilizam de contratações temporárias, de terceirização, de cooperativas, e recentemente da pejetização.

Portanto, esse aparente avanço pela flexibilização das relações de trabalho, através das novas formas de trabalho, serve para ocultar a vulnerabilidade desses novos tipos de trabalho, subjugados pela precarização do trabalho. Insta ressaltar que a precarização e a regressão social são oriundos da omissão do Estado na atuação de questões fundamentais para a proteção social do trabalhador. Não pode o Estado tomar por base a dominância da ordem econômica e tornar-se ausente em relação às regulações contratuais, evidenciando ainda mais a desigualdade e fragilidade sociais.

Diante desse cenário de novas formas de trabalho, se desenvolve o objeto de estudo desse trabalho, que é a pejetização.

## **2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO**

O direito trabalhista vem alcançar a relação existente a fim de tutelar os direitos do trabalhador, o qual, em inúmeras situações, tem seus direitos furtados através de simulações jurídicas, como a terceirização ilícita, o estágio desvirtuado, e recentemente a pejetização.

A pejetização é um fenômeno que tem sido de grande visibilidade e especulação nas relações trabalhistas. A Pejetização é um neologismo para caracterizar a “PJ”, isto é, a “pessoa jurídica”. Consiste na criação de uma pessoa





jurídica para prestação de serviços a fim de se furtar no pagamento de verbas trabalhistas, reduzindo os custos da mão-de-obra pela burla da legislação.

É uma arbitrariedade imposta ao empregado a imprescindibilidade da “pejotização”, violando explicitamente a finalidade da lei, que foi protegê-lo de possíveis desrespeitos a relação laboral. E esse desrespeito tem por escopo a busca por maiores lucros, preterindo-se direitos mínimos ao trabalhador.

De fato, alerta Vitor Picanço (2012) que não são todas as contratações via pessoa jurídica que são tidas por ilegais. Ela se torna ilegal quando utiliza artifícios ardilosamente com o intuito de fraudar as obrigações legais, prejudicando diretamente os direitos do empregado.

Nesse sentido, Laura Machado de Oliveira também discorre complementando o pensamento de que nem todas as situação são ilegais. Segundo ela,

(...) a interpretação da citada norma, muito criticada por diversos doutrinadores, tem sido equivocada, uma vez que é muito recente. O uso da pessoa jurídica poderá ocorrer no momento de prestações de serviços não habituais e/ou sem subordinação, apenas para suprir alguma demanda específica, isto é, de caráter temporário ou esporádico, assim poderíamos utilizar a sua figura sem burlar a legislação trabalhista, visto que estará configurado um verdadeiro e típico contrato de prestação de serviços. Entretanto será uma situação implausível quando se tratar de atividade corrente do estabelecimento, ou seja, sem eventualidade. Além do mais o próprio parágrafo único do artigo 3º da CLT, que conceitua o termo empregado, disciplina que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual, portanto, a lei ordinária jamais poderia estabelecer qualquer diferenciação entre essas classes. Se a relação de trabalho encontra-se revestida nas características de uma relação de emprego, qual seja a modalidade adotada (se científica, artística ou cultural) os preceitos empregatícios deverão estar presentes. Destarte, a leitura e aplicação da norma deverão ser minuciosas para evitar interpretações errôneas. (2013, p. 01).

Esse modelo de criação da pessoa jurídica ganhou novo impulso ao ser publicada a Lei 11.196/2005 prevendo em seu art. 129 que tanto serviços intelectuais, quanto de natureza científica, artística ou cultural, seja em caráter personalíssimo ou não, estarão sujeitos apenas à legislação cabível às pessoas



jurídicas, regulando-se, assim, pelos preceitos da área cível. Colaciona-se o referido artigo para observação do texto legal:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Ora, o referido artigo buscava tutelar a prestação de serviços intelectuais, e não trazer a previsão para uso indiscriminado de tal forma, inclusive quando presente os elementos de uma relação empregatícia.

A pejotização é assim adotada para esconder uma relação empregatícia, sustentando-se a atividade como uma prestação de serviços regulada pelo Código Civil de 2002. Pode ser através da terceirização em que a pessoa ora empregada, se converte em um profissional liberal, uma cooperativa, ou microempresa, conforme observa Laura Machado de Oliveira (2013).

Para a real existência de uma pessoa jurídica, é imprescindível a liberalidade de sua criação, ciente de que é o que realmente deseja, e não algo imposto por terceiros para prestação de serviços pois, caso contrário, não é interessante ao empregador. Ademais, há situações em que sequer há a intenção de constituir uma empresa entre os sócios, existindo meramente “de fachada” para viabilização da contratação, não estando presente a chamada “*affectiosocietatis*”, isto é, a intenção de constituir a sociedade, assumindo os riscos e responsabilidades da empresa, e também a obtenção dos lucros decorrente daquela sociedade.

Laura Machado de Oliveira aborda esta voluntariedade diante do direito do trabalho e no direito civil, em que naquele a autonomia da vontade é secundária, se submetendo primeiramente as regras trabalhistas cogentes; já para os civilistas, a autonomia é ampla e as normas a serem seguidas atuam de forma supletiva. Dessa forma, destaca-se abaixo, *ipsis litteris*:



Para a existência de uma verdadeira pessoa jurídica é necessária a livre iniciativa em constituí-la, e não uma obrigação imposta por um terceiro (no caso, seu empregador), e também a vontade assumir o risco econômico em criá-la, os lucros e prejuízos entre os sócios. Para o civilista predomina o princípio da autonomia da vontade das partes no ajuste da situação jurídica, algo inconcebível diante do direito laboral. Amauri Mascaro disserta sobre o tema: "... enquanto no direito civil as disposições legais em matéria contratual têm caráter supletivo ou subsidiário, no direito do trabalho têm caráter principal, ao passo que a autonomia da vontade funciona de forma complementar. Invertem-se, portanto, as posições. (2013, p. 01).

Ainda completa a autora discorrendo mecanismos de prevenção e repressão desse comportamento:

(...) em decorrência de serem empresas sem empregados, apenas de fachada, a pejotização também é comumente e ironicamente chamada da empresa do "eu sozinho".

Para evitar a ocorrência, campanhas de prevenção devem ser realizadas a fim de aprofundar os direitos que os empregados fazem jus. O Ministério Público do Trabalho está engajado no Combate à Pejotização com apoio dos Sindicatos representativos das categorias. Foi criada pela Procuradoria Geral do MPT, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET - e por sua vez nas Procuradorias Regionais, as Coordenadorias Regionais de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, com um dos intuitos de inibir a pejotização. (OLIVEIRA, L., 2013, p. 01).

Maria Amélia Lira de Carvalho (2007) acredita que a constituição de uma sociedade, isto é, da pessoa jurídica, contempla o exercício de um direito constitucionalmente garantido, também previsto em legislação infraconstitucional, que segue os preceitos legais pelo direito de se associar. Não obstante, não é o mesmo posicionamento a ser adotado se, por uma imposição ou medo de desemprego, é constituída uma sociedade para celebrar contratos e continuar prestando serviços.

Ela ainda cita o posicionamento da procuradora do trabalho Adélia Maria Bittencourt Marelin (2007, apud CARVALHO, 2007), que caracteriza a "pejotização" como um fenômeno patológico, a ser enfrentado pelo Parquet no âmbito trabalhista. É uma fraude extremamente nociva para descaracterizar o contrato de trabalho. A constituição de pessoa jurídica desta forma, imposta pelo empregador, empresa



privada ou mesmo pela Administração Pública, é perversa, odiosa, que leva a precarização ao máximo dos direitos fundamentais do trabalhador, vilipendiando a legislação trabalhista e previdenciária. Esse mal deve ser extirpado pois é uma afronta às normas constitucionais, trabalhistas e previdenciárias, utilizando-se desse artifício ardil.

Finalmente, ela afirma que a pejetização representa a redução de custos de mão-de-obra, conduzindo à maior lucratividade pela desoneração de tributos e de direitos que seriam incorporados ao contrato de emprego. Completa, ainda, que houve uma tentativa de legitimar a utilização do contrato de trabalho dissimulado em um contrato entre pessoas jurídicas, mediante a Emenda nº 3 ao Projeto de Lei 6.272/2005, que foi vetada pelo presente Luiz Inácio Lula da Silva. Essa emenda tinha a proposta de inibir a atuação de autoridades fiscais e trabalhistas para autuar irregularidades como a presença de requisitos de uma relação de trabalho transmutada em um contrato formalizado entre pessoas jurídicas.

### **3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

É evidente que a relação patronal *versus* empregado é desigual, pois aquele é quem dispõe do capital, e este, é economicamente dependente daquele.

Nessa relação de notório desequilíbrio, surge o princípio da proteção, como uma forma de restaurar o equilíbrio substancial entre as partes.

Para Américo Plá Rodrigues (2000, apud SCHNEIDER, 2010), enquanto no direito comum a preocupação é de garantir a igualdade jurídica entre os contratantes, o foco no direito do trabalho é de resguardar uma das partes para alcançar a igualdade substancial entre as partes.

No entendimento de Ricardo Resende (2011), o princípio da proteção se dá com a aplicação do princípio da igualdade em sua dimensão substancial, de forma igual para os iguais, e desigual para os desiguais, na medida de sua desigualdade.



Assim, a fim de equilibrar a relação, são assegurados alguns direitos ao trabalhador, através de normas cogentes, para não haver abuso por parte do empregador.

Dessa forma, o princípio da proteção ao trabalhador constitui um limite a autonomia de vontade na relação trabalhista, em que se impõe um conjunto de normas imperativas e de interesse público, formalizando um contrato de trabalho mínimo, que jamais poderá ser renunciado, apenas complementado, segundo preceitua Arnaldo Süssekind (1999, apud SCHNEIDER, 2010),

Assevera Luiz de Pinho Pedreira da Silva que

A proteção do trabalhador deve, portanto, se desenvolver também a esse nível: todas as precauções devem ser adotadas para que a subordinação do trabalhador fique limitada à prestação do trabalho e para que, mesmo na execução deste, o respeito à pessoa e às suas liberdades inalienáveis prevaleça. (1999, apud SCHNEIDER, 2010, P. 15)

Portanto, ao direito do trabalho cabe a função de elevar o trabalhador ao patamar de igualdade substancial com o empregador, para que apenas haja uma subordinação jurídica relacionada à prestação do trabalho, a fim de que não sejam violados os direitos mínimos do trabalhador.

Em que pese a pejetização tentar violar esses direitos mínimos do trabalhador, os quais lhe seriam concedidos na relação de emprego, ao se identificar esses comportamentos abusivos e de fraude, a legislação trabalhista busca trazer vedações legais, além dos tribunais emitirem entendimento de forma a preservar e resguardar o trabalhador quando este se encontra em posição de vulnerabilidade, de maneira que haja novamente um nivelamento na sua relação com o empregador.

#### **4 A PEJOTIZAÇÃO FACE AO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

Para se valer da pejetização, os requisitos de uma relação empregatícia são mascarados e simulam situação diversa. Segundo o art. 3º da CLT, é empregado



“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”.

São, portanto, requisitos ser pessoa física e haver a pessoalidade (ou “intuitu personae”), não eventualidade (continuidade), subordinação jurídica e onerosidade.

Em relação ao empregado, observa-se que o trabalho deve ser exercido por pessoa física, não cabendo à pessoa jurídica tal posto. Ademais, trata-se de um contrato “intuitu personae”, em que se observa as características com quem se firmou o contrato, devendo apenas esta realizar a atividade.

Com a deturpação dessas características, na pejetização figura-se uma pessoa jurídica ao invés do empregado, caracterizando qualquer outra situação diversa de uma relação empregatícia, como uma terceirização, um trabalho autônomo, uma empreitada, um contrato temporário. Ademais, resta evidente que o serviço é dirigido para aquela pessoa específica, que não pode ser substituída por outra.

Assim, para se verificar a ausência da pessoalidade, seria necessária a fungibilidade entre os profissionais, mas, no caso simulado, a contratação se destina exatamente àquela pessoa previamente escolhida.

Com relação a não eventualidade, é preciso que a relação de emprego seja contínua, de forma que seja prestada permanentemente. Este requisito será também observado na pejetização, uma vez que a prestação de serviços também será prestada de forma perene e habitual, como é prestada na relação empregatícia.

Para o requisito da subordinação, esta deve ser jurídica, advinda do poder de direção do empregador. Tal requisito também é igualmente presente na pejetização, pois o empregado, disfarçado de prestador de serviços, se submete aos critérios do contratante, seja quanto ao horário da prestação de serviço, o local, e a maneira como deve proceder.

Finalmente, a onerosidade é o requisito da remuneração ao serviço prestado, que também na pejetização é presente pois, senão, constituiria trabalho voluntário.

Assim, quando todos estes requisitos estiverem presentes, mesmo que corrompidos, especialmente o requisito da pessoalidade, deve-se prevalecer a



realidade dos fatos em detrimento dessa criação fictícia, correspondendo, dessa forma, a uma relação empregatícia.

Salienta-se que o entendimento atual dos Tribunais Regionais do Trabalho e inclusive do Tribunal Superior do Trabalho é de invalidar a pejetização, concluindo-se pelo vínculo empregatício quando há a burla da legislação mediante tal simulação jurídica.

O TST, no agravo de instrumento impetrado em determinado processo, manteve a decisão que fora proferida, a qual afirmava que não deveria prevalecer a fraude, diante de todos os requisitos de uma relação empregatícia. Colaciona-se, abaixo, o teor da decisão:

Vislumbra-se, pois, a prática de um procedimento fraudulento ('pejetização'), mediante o qual o empregador exige que a contratação do trabalhador seja efetuada por meio de pessoa jurídica, com vistas a formalizar um suposto contrato de natureza comercial ou civil, não obstante a prestação de serviços tenha cunho tipicamente empregatício. Em casos tais, impõe-se, nos termos do já citado art. 9.º da CLT, o afastamento da fictícia autonomia e o reconhecimento do vínculo empregatício. Nem se argumente que o autor teria se sujeitado à referida situação ou mesmo tomado a iniciativa de constituir pessoa jurídica, pois tais fatos não têm o condão de modificar a realidade fática comprovada nos autos. Ademais, não se poderia exigir outra conduta do empregado, o qual depende dos frutos advindos do trabalho para subsistência própria e de sua família.

Em segundo lugar, restou evidente nos autos a presença de todos os requisitos necessários à caracterização da relação de emprego, os quais não foram afastados pela recorrida, que se quedou inerte até mesmo na indicação de testemunhas ao Juízo.

A ausência de eventualidade com que os serviços eram prestados e a onerosidade ficaram demonstradas à exaustão pelas notas fiscais acostadas (a fls. 52/114), as quais apontam prestação mensal dos serviços e a remuneração auferida. Demais disso, a testemunha do demandante confirmou o primeiro requisito ao afirmar que "o reclamante ia diariamente a Reclamada entre segundas e sextas-feiras" (fl. 314).

Da mesma forma, a subordinação restou inconteste, ante as declarações da testemunha obreira, a qual esclareceu que "quando o Reclamante era produtor (...), subordinava-se ao (...) editor chefe do Programa Roda Viva (...); que como diretor, o Reclamante subordinava-se ao diretor de jornalismo e ao coordenador de jornalismo (...); que o Reclamante precisava justificar a chefia eventuais faltas (...); que o Reclamante não tinha liberdade de



horário; que o Reclamante não podia indicar subordinados para a dispensa' (fl. 314).

Insta esclarecer que o fato de o autor ter desempenhado funções intelectuais (a fls. 373 verso) em nada altera a conclusão acima, vez que tal circunstância merece ser concatenada com as peculiaridades inerentes ao trabalho do jornalista, as quais, por certo, inviabilizam a fiscalização ostensiva do empregador, sem com isso desnaturar o principal traço delineador da relação empregatícia, qual seja, a subordinação jurídica.

No que se refere à personalidade, a testemunha do autor também foi expressa no sentido de que o obreiro somente foi substituído quando se 'afastou, por algum tempo, por motivo de doença grave' (fl. 314). Oportuno ressaltar, ainda, que a atenta análise do conjunto probatório demonstra que a ré, ao contrário do que pretende fazer crer, não contratou uma empresaprestadora de serviços, mas sim, um profissional específico - pessoa física - para, inicialmente, exercer as funções de produtor do "Programa Roda Viva'.

Frise-se, por fim, que o Direito do Trabalho é informado pelo princípio da primazia da realidade, segundo o qual as circunstâncias fáticas se sobrepõem ao formalismo. Assim, totalmente irrelevante o contrato levado a cabo entre a ré e a empresa do Recorrido, já que o acervo probatório não deixa dúvidas de que a demandada, por meio da propalada pactuação, teve em mira unicamente mascarar a verdadeira relação de emprego.

Nesse contexto, e ante o teor do artigo 3.º da CLT, restou indiscutível ter o Reclamante prestado pessoalmente seus serviços, de forma subordinada, em benefício da Reclamada, de modo não eventual e mediante percepção de remuneração, motivo pelo qual mantenho incólume a sentença de origem, inclusive no tocante às verbas rescisórias, diferenças salariais e obrigações de fazer decorrentes do propalado vínculo. (PROCESSO Nº TST-AIRR-1523-81.2011.5.02.0066. 4ª Turma. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing. Decidido em: 18/09/2013. Publicado em: 20/09/2013.)

A jurisprudência trabalhista, portanto, corrobora com o entendimento dessa ilegalidade da criação da pessoa jurídica para fins de fraude à relação de trabalho.

Nesse sentido, cita-se, outrossim, a 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE), em decisão recente no Processo 0000637-39.201.5.07.0003, que condenou a Unysis Brasil a reconhecer o vínculo de emprego de um técnico de informática que prestou serviços por 15 anos à empresa. Ele já foi empregado da empresa que, após determinado período, foi demitido e foi exigido que constitui-se uma empresa prestadora de serviços com mais dois técnicos. Foi condenada a empresa para pagamento das devidas verbas durante todos esses anos.





Outro caso evidenciado nos últimos anos são dos profissionais da saúde, especialmente o caso dos médicos. Maria Amélia Lira de Carvalho (2007) afirma que, quando não se tem a prestação do serviço através de cooperativas, é utilizada a forma das pessoas jurídicas para contratação dos serviços desses profissionais.

Não são raras as situações no âmbito trabalhista que aparentam ser de determinado modo, inclusive com contrato firmado nesse sentido, mas na prática são totalmente diversas.

Nesse contexto é que se insere o princípio da primazia da realidade, a fim de trazer à tona a real situação exercida pelo trabalhador.

Em suma, para este princípio, prevalecem-se os fatos em detrimento dos ajustes formais, quando se verifica que ambos não são coincidentes. O princípio da primazia da realidade também é denominado de “contrato-realidade” por alguns autores. Para Amauri Mascaro Nascimento (2011), este princípio é denominado de “princípio da realidade”.

Nesse sentido, para Ricardo Resende,

é o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal. Alguns autores usam a expressão contrato-realidade para denominar tal princípio, mas atualmente a nomenclatura que predomina é mesmo *princípio da primazia da realidade*. (2011, p. 29)

Já Alice Monteiro de Barros (2010, p. 186) preceitua que não importa a denominação que é dada, e sim a forma como é realizada a prestação de serviços, desprezando-se a ficção jurídica. Observa-se abaixo, *in verbis*:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial.



Ricardo Resende completa elencando as formas que são utilizadas para simular a prestação de serviços de forma fraudulenta, abaixo transcrito:

Trata-se de princípio amplamente aplicado na prática trabalhista, diante das inúmeras tentativas de se mascarar a realidade, notadamente no tocante à existência do vínculo de emprego. Com efeito, é comum a utilização de técnicas fraudulentas, como por exemplo, a utilização de cooperativas “de fachada”, estágios irregulares, terceirização irregular de atividade-fim, constituição do trabalhador como pessoa jurídica (“pejotização”), entre outros artifícios. (2011, p. 29).

Cabe destacar que há previsão legal no art. 9º da CLT que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.

Portanto, qualquer situação que tente manipular e desvirtuar a realidade não prevalecerá sobre os fatos.

Diante do que foi exposto, nota-se que a pejotização é considerada uma burla a realidade, uma vez que descaracteriza uma relação empregatícia para se valer de uma pessoa jurídica, com a finalidade de redução de encargos, e, conseqüentemente, recebimento de maiores lucros.

## **5 A PEJOTIZAÇÃO DIANTE DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS**

Outro princípio que é violado nessa fraude à relação de emprego é o da irrenunciabilidade de direitos.

Este princípio assegura que não sejam renunciados os direitos do trabalhador pois, como situação mais fraca da relação, ele pode se sentir pressionado para “abrir mão” de alguns direitos para satisfazer o empregador. Mas, por ser norma de interesse público, cogente, então mesmo que o empregado queira, este não pode ficar em situação de vulnerabilidade.

Outrossim, as relações trabalhistas não podem destituir o trabalhador de uma série de direitos que foram conquistados através desses anos, uma vez que é



garantido pela Constituição Federal a vedação ao retrocesso, ainda mais no que se refere a direitos mínimos. Nesse sentido, para Laura Machado de Oliveira

à natureza jurídica do contrato de emprego é dado o nome de contrato realidade, e as normas trabalhistas, como são de natureza cogente, isto é, vinculada, são de aplicação obrigatória, portanto não cabem às partes do contrato – empregador e empregado – escolher qual será a natureza do contrato celebrado. A pejotização encontra o obstáculo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais foram adquiridos ao longo de anos e não poderão ser suprimidos ou reduzidos por simples vontade dos contratantes; o que poderá ser feito pelas partes é apenas a sua ampliação. (2013, p. 01).

Assim, como não pode o empregado renunciar aos seus direitos, pois a lei prevalece neste caso, assegurando todos os direitos que lhes são inerentes, o empregado é forçado a criar a figura da pessoa jurídica, eximindo o empregador do pagamento de direitos trabalhistas.

A princípio, pode até parecer interessante para o empregado essa nova forma de contratação, pois, em geral, oferece-se um valor maior para a prestação do serviço pela pessoa jurídica. Além disso, é possível em alguns casos a formação de mais vínculos de trabalho, uma vez que se aproxima de um trabalho autônomo. Outro fator seria a tributação incidente ser menor à empresa do que ao empregado.

Entretanto, ao se analisar a fundo os prós e contras, não compensa tal escolha, uma vez que se estará renunciando à direitos como 13º salário, horas extras, verbas rescisórias, férias remuneradas, salário mínimo, descanso semanal remunerado, adicional de trabalho noturno e insalubre, licença-maternidade, estabilidade à gestante, auxílio-doença, entre outros garantidos na lei e nos instrumentos coletivos, como assistência médica e odontológica. De fato, o contratado fica em posição demasiadamente vulnerável, pois pode ter seu contrato rescindido a qualquer momento, através de um vínculo extremamente frágil, além de não ter o direito de estar amparado nas situações acima descritas, que teria direito se fosse empregado.

O outro lado da moeda é que, além de ter prejuízos no que concerne aos direitos previstos, com a adoção da pessoa jurídica também terá que dispender



recursos para registrá-la, com serviços de contador, pagamento de impostos, tudo conforme à lei.

Nesse sentido, assevera Sandra Turcato e Rosualdo Rodrigues, em matéria exposta na Revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), em sua segunda edição de 2008, que:

tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação relaciona-se com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas. (2008, apud OLIVEIRA, S., 2013, P. 14).

Para o empregador é extremamente benéfico pois terá que arcar com menos encargos sociais, visto que terá menor carga tributária, não precisará contribuir com a alíquota do FGTS e, em caso de rescisão, não terá que pagar a indenização de 40% sobre o montante do FGTS, no caso de dispensa imotivada, e nem o aviso prévio. Também não precisará pagar o INSS sobre a folha de funcionários referente a contribuição previdenciária. Finalmente, terá prestação de serviços ininterrupta pois não são asseguradas férias à pessoa jurídica.

Finalmente, alerta Jéssica Marcela Schneider (2010) que, além de prejudicar o trabalhador, também é desfavorável ao Erário, uma vez que a pejetização leva a sonegação de diversas parcelas que deveriam ser aplicadas no financiamento de políticas públicas, como o FGTS, que também se destina ao financiamento de programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana.



Nesse mérito, Ronaldo Lima dos Santos afirma que os efeitos são negativos para o trabalhador, além de atingir diversos setores, como o meio ambiente de trabalho e inclusive o Poder Judiciário, abaixo mencionados:

Ao se contratar empregados por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos, além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, referida prática reflete-se por toda a ordem jurídica social, pois, por meio dela, reduz-se a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, impossibilitando a utilização dos recursos em obras de habitação e de infraestrutura, precarizam-se as relações de trabalho com prejuízos ao meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à integridade física e à saúde dos trabalhadores, com aumentos de gastos estatais nesse setor; acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assevera-se o Judiciário trabalhista com uma plethora de demandas judiciais. Enfim, referidas condutas causam intensa perturbação ao corpo social, suscitando uma reparação pelos danos sociais e morais coletivos, nos termos das Leis n. 7.347/1985 e 8.078/1990, cuja responsabilização já está amplamente consolidada na doutrina e na jurisprudência. (2008, apud OLIVEIRA, S., 2013, P.15)

O fenômeno da pejetização já se tornou habitual nas relações de trabalho atuais. Entretanto, a legislação trabalhista prevê que tal fraude é considerada nula. Segundo o art. 9º da CLT, a fraude nas relações trabalhistas são consideradas nulas quando deliberadamente simulam situação diversa, como se observa no texto legal: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.

No âmbito criminal, também é considerado crime tal conduta de burla à direitos, preceituado no art. 203 do Código Penal da seguinte maneira: “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Pena: detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência”.

Portanto, tal conduta é notoriamente ilícita, e deve ser combatida pelo Ministério Público do Trabalho, pela denúncia através das pessoas, e mesmo pelos juízes, quando entenderem que existe a fraude.



## CONCLUSÃO

Nesse estudo, visualizamos que a pejetização é a constituição fraudulenta de uma pessoa jurídica com a finalidade de minimizar os gastos do empregador, reduzindo os encargos trabalhistas. Essa situação acontece por imposição do empregador, que determina a forma para que seja celebrado o contrato para a prestação dos serviços.

Por ser uma empresa de “fachada”, a pessoa jurídica dissimulada não tem a presença do elemento “affectiosocietatis”, que é o ânimo de constituir a sociedade, com todos os direitos e deveres a ela inerentes.

Esse tipo de conduta foi acentuada pelo contexto de flexibilização da relação trabalhista, com a criação de figuras que tentaram adequar a realidade de corte de gastos do empregador. Tais situações levaram a uma precariedade das relações laborais, em que direitos mínimos conquistados pelo trabalhador são violados através de mecanismos que desprezam o lado da parte mais fraca. Inclusive, Estados e Municípios se utilizam de terceirizações, contratações temporárias, que são formas de precarização das relações no meio trabalhista.

No que tange à violação de princípios trabalhistas, observa-se que não se respeita claramente o princípio da proteção, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade dos direitos tutelados no âmbito trabalhista.

No que diz respeito ao princípio da proteção, o direito do trabalho tem por finalidade resguardar o trabalhador, que é considerado a parte hipossuficiente na relação. Assim, pela presença de normas trabalhistas impositivas e cogentes, o que se busca é garantir direitos mínimos que concedam ao empregado uma isonomia substancial, de forma que esteja em um patamar de igualdade para a celebração do contrato de trabalho.

Em relação ao princípio da primazia da realidade, também conhecido como “contrato-realidade”, devem prevalecer os fatos sobre os ajustes formais, quando se verificar que estes não coincidem. Os requisitos da relação empregatícia previstos no art. 3º da CLT, que são a pessoalidade, a continuidade, a subordinação e a onerosidade são mascarados pela pessoa jurídica, simulando uma ficção jurídica.



O elemento da personalidade, que é caracterizado pela pessoa física, de forma que seja *intuito personae*, tem sua burla pela própria imposição da criação de pessoa jurídica dissimulada.

Os demais requisitos, de não eventualidade, subordinação e onerosidade, são perceptíveis pela habitualidade dos serviços prestados, submetendo-se o empregado a forma de trabalho, inclusive horário de entrada e saída, de intervalos, e de outras formas de controle, para auferir a remuneração que lhe foi proposta.

Assim, presentes tais requisitos, mesmos que deturpados pela fraude, é reconhecido o vínculo empregatício perante os tribunais regionais e o tribunal superior do trabalho.

Por fim, na análise do princípio da irrenunciabilidade de direitos, mostra-se a faceta da pejetização na criação da pessoa jurídica simulada, de forma que, como o empregado não poderia renunciar aos direitos que lhe são concedidos pela lei, utiliza-se de medida alternativa para se abster de tais direitos. Todavia, a fraude se mostra como um caminho para uma contratação desprovida de tais direitos mínimos previstos na CLT, prejudicando manifestamente o empregado.

Dentre os direitos que são furtados do empregado se enumera alguns como o décimo-terceiro salário, as férias remuneradas, o descanso semanal remunerado, as verbas rescisórias, adicional noturno, horas extras, dentre outros.

Assim, quem sofre todo o ônus da contratação pela via da pessoa jurídica é o “empregado” pois este além de não lograr proveito desses direitos mínimos e inerentes a relação empregatícia, terá que dispender recursos com a criação da pessoa jurídica, para a emissão de nota fiscal, com o auxílio de um contador, etc.

As vantagens aparentes de poder constituir diversos vínculos, quando possível, além de menor encargo tributário, sequer chegam perto de tamanha garantia que teria com a relação de emprego.

Já o empregador, é beneficiado ao reduzir seus gastos com encargos trabalhistas e previdenciários, auferindo cada vez mais lucro com a utilização dessa forma de contratação que se exime de responsabilidades pautadas na lei.



Outrossim, também o erário é prejudicado com essa sonegação realizada, visto que recursos usados para custear programas como habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana não lhes serão destinados.

Em consequência, no caso de evidente fraude, serão considerados nulos os atos praticados com a finalidade de burlar a relação trabalhista, sendo, quando for o caso, reconhecido o vínculo empregatício, além de responder criminalmente conforme art. 203 do Código Penal.

Portanto, o direito do trabalho está fazendo jus aos preceitos que lhe dão sustentação, através da proteção do trabalhador, o qual estaria submetido a qualquer arbitrariedade por parte da parte empregadora se não fosse a proteção intervencionista. Essa proteção pode, em alguns casos, dificultar a contratação de trabalhadores, onerando demasiadamente o empregador com encargos, mas ela busca garantir direitos mínimos, essenciais para uma relação sadia de trabalho.

A mudança das relações trabalhistas conforme a exigência do mercado é necessária, mas a fraude aplicada para desvirtuá-las é decerto abusiva e prejudicial ao empregado e à sociedade.





## THE PHENOMENON OF “PEJOTIZAÇÃO” IN LABOR RELATIONS

### ABSTRACT

The present work intends to show, through a context of flexibilization and insecurity of labor relations, the phenomenon of “pejotização”. The “pejotização” is a fraud of labor’s law that, through the imposition of the employer in order to create a legal entity, discharges it of taxes which is an obstacle to profitability. However, when implemented this simulation, perverting an employment relationship to a work executed by a legal entity, many labor rights are denied, and also inherent principles of labor scope, as the protection of the employee, primacy of reality and the protection to not resign the rights are disrespected, being a huge loss to be supported by the part in disadvantage of this relation, which it is the worker.

**KEY-WORDS:** INSECURITY IN LABOR MARKET. LABOR FRAUD. VIOLATION OF PRINCIPLES.



## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Lei nº. 11.196**, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm)>. Acesso em: 08/2013.

BRASIL. **Lei nº. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em 08/2013.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº TST-AIRR-1523-81.2011.5.02.0066**. 4ª Turma. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing. Decidido em: 18/09/2013. Publicado em: 20/09/2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1523&digitoTst=81&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0066>>. Acesso em: 10/2013.

CARPES, Camilla Luz. **A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejetização**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - PUC/RS. 2011. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_2/camilla\\_carpes.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/camilla_carpes.pdf)>. Acesso em: 10/2013.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Uma reflexão sobre a pejetização dos médicos**. III Seminário de Políticas Sociais e Cidadania. 2007. Disponível em: <[http://www.interativadesignba.com.br/III\\_SPSC/arquivos/sessao2/070.pdf](http://www.interativadesignba.com.br/III_SPSC/arquivos/sessao2/070.pdf)>. Acesso em: 10/2013.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. **Anais Eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais**. 2012. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja>>



&ved=0CF8QFjAH&url=http%3A%2F%2Feditora.unoesc.edu.br%2Findex.php%2Fsi  
mposiointernacionaldedireito%2Farticle%2Fdownload%2F2285%2F1308&ei=5RZKU  
uCcJpTQ9gSqlYG4Bg&usg=AFQjCNHML3rtBawsvaRqJvxPVQFIqMM2Xw&bvm=bv.  
53371865,d.eWU>. Acesso em 08/2013.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A  
“Pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil.** PUCMINAS.  
2008. Disponível em:  
<[http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1\\_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf](http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf)  
>. Acesso em: 08/2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** 3 ed. rev. e  
atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

GOMEZ, Carlos Minayo; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A precarização  
do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **SciELO Brasil.**  
Ciência e Saúde Coletiva. Temas Livres. 1999. Págs. 411 a 421. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/csc/v4n2/7123.pdf>>. Acesso em: 08/2013.

MARGARIDA, Silvânia Mendonça Almeida. O direito do trabalho e o fenômeno da  
pejotização em sua origem, contextualização e consequências. **Âmbito Jurídico.**  
Trabalho. 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-  
juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8824](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8824)>.  
Acesso em 08/2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria  
geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. Ed. São  
Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de  
emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível  
em: <<http://jus.com.br/artigos/23588>>. Acesso em: 07/2013.

OLIVEIRA, Samara Moura Valença de. **A aplicação do princípio da primazia da  
realidade no combate ao fenômeno da pejotização.** Universidade Federal da  
Bahia. 2013. Disponível  
em:<<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=27&cad=rja&ved=0CE8QFjAGOBQ&url=http%3A%2F%2Fwww.revistas.unifacs.br%2Findex.php%2Fedu%2Farticle%2Fdownload%2F2687%2F1938&ei=phVKUpSrl4eG9QTS54H4BQ&usg=AFQjCNET7yrTjhnzdRiocr8UG8JUW3buYQ&bvm=bv.53371865,d.eWU>  
>. Acesso em: 08/2013.

PICANÇO, Victor. Pejotização do trabalhador: a ilegalidade da contratação de  
trabalhadores como pessoa jurídica. **Âmbito Jurídico.** Trabalho. 2012. Disponível  
em: <<http://www.ambito->



juridico.com.br/site/?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=12743>. Acesso em 08/2013.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

SCHNEIDER, Jéssica Marcela. **O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego**. Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS. 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27354/000764603.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08/2013.

TRT/CE condena empresa que utilizava “pejotização” para burlar lei trabalhista. **TRT 7ª Região – Ceará**. Notícias. 07 de fevereiro de 2013. Disponível em: <[http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1805:trt-ce-condena-empresa-que-utilizava-pejotizacao-para-burlar-lei-trabalhista&catid=143&Itemid=302](http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1805:trt-ce-condena-empresa-que-utilizava-pejotizacao-para-burlar-lei-trabalhista&catid=143&Itemid=302)>. Acesso em 08/2013.